

Déclarations liminaire Sud éducation & Sud Recherche

Commençons par évoquer la question budgétaire. La situation très incertaine ne laisse entrevoir aucun signal positif concernant le budget de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et donc de ses établissements, bien au contraire. S'enfoncer toujours plus dans l'austérité pour financer une économie de guerre, en continuant de servir des cadeaux fiscaux aux entreprises – faudrait surtout pas toucher au 8 milliards de crédit impôt recherche, par exemple - et en refusant de taxer les plus riches, c'est faire le choix de services publics dégradés, et de toujours plus de précarité. L'absence, année après année, dans les projet de loi de finance de moyens pour financer différentes mesures générales, telles les mesures Guérini, les augmentations du prélèvement du CAS pension ou la part employeur de la protection sociale complémentaire, mais aussi le GVT, met les établissements de l'ESR dans l'incapacité d'effectuer correctement leur mission de service public et, surtout, creuse les inégalités entre établissements. Dans ce contexte, renvoyer aux établissements la responsabilité de la mise en œuvre de la PSC qui, rappelons-le, découle d'un accord national signé par le Ministère, est totalement inacceptable. C'est à l'État de permettre à l'ensemble des établissements de mettre en œuvre l'accord qui, pour rappel, prévoit « *l'entrée en vigueur des régimes à la même date pour tous les bénéficiaires* » des trois périmètres ; par ailleurs, un report pour une part des bénéficiaires ferait peser un risque sur l'équilibre de la PSC pour l'ensemble des trois périmètres puisqu'il existe des mécanismes de solidarité interne. Les subventions pour charge de service public des établissements doivent donc être abondées en conséquence. Alors que le processus d'affiliation est enclenché, SUD éducation et SUD Recherche s'inquiètent aussi fortement des tarifications trop élevées pour les personnels aux revenus les plus modestes. Nous constatons que les cotisations enfants sont trop élevées, notamment quand on fait le comparatif

avec les autres ministères où elles ont été négociées. Pour faire baisser ces tarifications, il faut :

- Repousser le plafond au-delà duquel la cotisation n'augmente plus pour mettre à contribution les plus gros revenus parmi les agentes et les agents ;
- Et si on ne peut pas revenir sur le plafond, alors, il faut un mécanisme interne, basé sur les revenus des agentes et des agents pour contrebalancer ce plafond de cotisations.

SUD éducation et SUD Recherche défendent le 100 % Sécu, sans reste à charge pour les personnels, avec une part plus importante de la cotisation employeur, la fin des jours de carence et le retour à un traitement à 100 % lors d'un congé maladie ordinaire.

D'autre part, en cette journée internationale de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, nous souhaitons rappeler au ministre les revendications portées depuis plus d'un an par plusieurs associations (le Collectif des personnels non-enseignants des missions égalité de l'ESR, l'Observatoire des Violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur, le Clasches, l'Anef), plusieurs syndicats d'étudiantes et d'étudiants et plusieurs syndicats de l'ESR, dont nos syndicats de Solidaires, la FercSup-CGT et le SNESup-FSU face au manque de moyen criant pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR :

Notre collectif revendique notamment :

- que la circulaire prévue dans le cadre du plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du MESR soit envoyée sans délai aux établissements. Elle devra comprendre obligatoirement les éléments suivants :
- la pérennisation (titularisation, CDIisation) en urgence des postes des personnels contractuels dans les missions égalité ;

- le nombre de postes pérennes à temps complet au grade ingénieures ou ingénieurs d'étude (ou supérieur) qui seront rattachés à la mission égalité de l'établissement en fonction de sa taille avec un minimum d'1 ETP pour 5 000 personnes (étudiantes, étudiants et personnels) ;
 - la mise en place d'un dispositif gratuit et anonyme d'accompagnement psychologique financé par le ministère à destination de l'ensemble des personnels en charge du recueil des témoignages pour des faits de violences sexistes, sexuelles et discriminatoires ;
 - un portage politique obligatoire au sein des établissements, avec un nombre d'heures de décharges plancher pour les chargées et chargés de missions, référentes et référents, vice-présidence qui soit suffisant.
- que les demandes de reconnaissance en accident de service ou de travail et d'attribution de la protection fonctionnelle aux victimes aboutissent.
- que soit diffusé un bilan détaillé et transparent du plan de lutte contre les VSS 2021-2025 comprenant les actions effectivement financées et mises en œuvre.

- que l'argent non dépensé dans le cadre du plan VSS 2021-2025 soit prioritairement alloué aux missions égalité des établissements et que les moyens mis en place dès 2026 soient à la hauteur des besoins réels des établissements.
- que les procédures disciplinaires puissent garantir une prise en charge des violences juste et protectrice, en renforçant les droits des victimes et en assurant des sanctions dissuasives.

Enfin, nous ne pouvons passer sous silence l'intervention du Ministre pour empêcher la tenue du Colloque « la Palestine et l'Europe : poids du passé et dynamiques contemporaines » qui devait se tenir au Collège de France les 13 et 14 novembre. Sud éducation et Sud Recherche condamnent cette intervention du Ministre qui constitue une remise en cause inacceptable des libertés académiques et qui s'intègre dans une politique plus générale visant à empêcher toute libre expression sur Israël-Palestine, jusqu'à vouloir interdire la recherche académique sur ce sujet. Et bien entendu, comme d'autres, nous condamnons aussi fermement le projet d'enquête nationale sur l'antisémitisme dans l'enseignement supérieur et la recherche, à la fois sur le fond et la forme, et demandons son retrait.

Intervention sur le Rapport social unique (RSU) 2023-2024

Tout d'abord nous tenons à remercier les équipes qui travaillent sur les documents que ce soit le rapport social unique (RSU) ou la base de données sociales (BDS). Ces données sont très utiles et, même s'il y a des manques comme cela a été souligné par les autres intervenants et que la BDS reste complexe à exploiter du fait de l'hétérogénéité des données et de leur présentation, nous notons des améliorations d'années en années.

Concernant les effectifs côté Enseignement supérieur :

Une fois de plus, on constate que le taux d'encadrement ne se maintient que grâce au recours aux contractuelles et contractuels. Depuis 2017, le nombre d'enseignantes et d'enseignants titulaires a baissé de 2,7 % alors que le nombre d'étudiantes et d'étudiants a augmenté de plus de 13 %. Les contractuelles et contractuels représentent plus du tiers des effectifs dans l'enseignement supérieur (près de 36 % des effectifs enseignants et 35 % des effectifs de

BIATPSS) ; des contractuelles et contractuels qui, dans tous les cas, sont plus souvent des femmes que des hommes ; à corps équivalent, les pourcentages de femmes étant toujours plus élevés parmi les contractuelles et contractuels que parmi les titulaires.

À ces nombreuses et nombreux contractuels, il faut ajouter les 158 464 vacataires - au moins, puisque visiblement tous les établissements ne font pas remonter leur données -, qui assurent 5 260 286 heures équivalent TD, soit le volume horaire de 27 400 enseignantes et enseignants chercheurs (soit 50 % des effectifs actuels d'EC titulaires). Il est dommage que nous n'ayons pas de données plus précises, et notamment genrées, concernant cette population de vacataires. Mais ces données montrent bien la nécessité d'un plan de recrutement massif.

Concernant la parité, on ne peut que reproduire des constats similaires d'année en année. La situation s'améliore concernant l'accès des femmes au corps des professeures : l'indice d'avantage masculin

continue de diminuer ; il est actuellement de 1,47. Mais au rythme actuel, il faudra tout de même encore une dizaine d'années pour atteindre une situation équitable. Par contre, on ne peut pas en dire autant de l'accès au corps des ingénieures ingénieurs de recherche pour les ITRF (IGR) qui est largement réservé aux hommes. L'indice d'avantage masculin pour être IGR parmi les ingénieures et ingénieurs se maintient aux environs de 1,6 depuis plus de dix ans. Les données de ce RSU sur les recrutements dans ce corps indiquent que, même s'il y a eu un peu plus de femmes recrutées Ingénieures de recherche 2^{ème} classe que de candidates aux concours externes en pourcentage, c'est l'inverse pour les concours internes, et surtout, le taux de femmes recrutées est inférieur au taux de femmes ingénieures d'étude. Dans ces conditions, si rien ne change, il va être difficile de corriger l'inégalité systémique d'accès au corps des IGR. Globalement, sur l'ensemble des corps ITRF, l'accès à la catégorie A est plus favorable aux hommes avec un indice d'avantage masculin de 1,3 qui, lui non plus, n'évolue quasiment pas au cours du temps. Concernant les corps administratifs et les personnels de bibliothèque, des inégalités similaires, en faveur des hommes, sont aussi observées pour d'accès aux corps de catégorie A.

Du côté des EPST : concernant les titulaires, depuis 2017, ce sont 500 chercheurs chercheuses et 1739 ingénieures, ingénieurs, techniciennes et techniciens en moins. Si l'on ne regarde que les corps de techniciennes, techniciens et adjointes / adjoints techniques, ce sont 2803 emplois de titulaires qui ont été supprimés (3533 depuis 2014, soit une chute de 37 %). Les effectifs d'assistantes et assistants ingénieurs ont eux aussi baissé (-247 depuis 2017). Ces baisses ne sont pas compensées par l'augmentation des effectifs

d'ingénieures et ingénieurs (728 IE et 583 IR depuis 2017). Nous dénonçons depuis plusieurs années cette disparition programmée des corps techniques dans les laboratoires et les services qui, pour nous, fait courir des risques en termes de sécurité, mais aussi en termes de qualité de la recherche.

Hors doctorantes et doctorants, les contractuelles et contractuels représentent 26,5 % des effectifs. Une fois de plus, à niveau équivalent, le pourcentage de femmes parmi les contractuelles et contractuels est toujours supérieur au pourcentage de femmes parmi les titulaires.

On remarque aussi une inquiétante progression des recrutements en CDI en lieu et place de postes de titulaires dans les EPST. En 2023, ils représentent près de 13 % des recrutements niveau chercheur/chercheuse ou ingénieur/ingénieure de recherche. Il serait intéressant de savoir si certains EPST y ont plus recours que d'autres et pour quelles raisons.

On constate aussi que les recrutements en chargées et chargés de recherche sont toujours aussi tardifs et l'on sait que de tels recrutements tardifs écartent les femmes des concours.

Concernant la parité, on observe aussi que, de manière assez similaire aux corps d'enseignantes et enseignants chercheurs, l'indice d'avantage masculin pour être directeur ou directrice de recherche parmi les chercheuses et chercheuses diminue régulièrement ; au rythme actuel, il pourrait atteindre 1 en 2030. Par contre, comme pour les ITRF, l'accès au corps des ingénieures et ingénieurs de recherche reste majoritairement favorable aux hommes et cela n'évolue absolument pas : l'indice d'avantage masculin pour être IR parmi les ingénieures et ingénieurs reste bloqué à 1,7 depuis au moins 2015. Et globalement, en ce qui concerne les rémunérations dans les EPST, les hommes touchent en moyenne 15 % de plus que les femmes.