



Déclaration de Sud au CTMESR du 8 juillet 2019 sur le Bilan social du Ministère

Tout d'abord nous tenons comme toujours à remercier les équipes qui ont réalisé ce document très utile pour nous. On regrette juste que la version dématérialisée n'ait été distribuée que tardivement, ce qui ne permet pas une appropriation collective correcte.

Avant d'en venir au fond deux petits points qui ont attiré notre attention :

- dans le tableau 3.2 qui donne la répartition des dépenses de masse salariale : regrouper sous un même item « autres rémunération d'activité » des choses qui n'ont rien à voir entre elles (la garantie individuelle de maintien pouvoir d'achat, la prime informatique, des sujétions particulières, la prime d'intéressement, l'abattement du transfert primes-points, etc...) et qui représentent un montant non négligeable (163M€), alors même que certains montants à l'intérieur de cet ensemble de fait sont négatifs (l'abattement du transfert primes-points), ne nous paraît pas du tout pertinent et devrait être modifié à l'avenir.
- lors de votre présentation, vous avez indiqué que 87% des établissements avaient mis en place des CHSCT ; quid des 13% qui restent ? S'agit-il d'établissement à faibles effectifs où le CT assure les missions du CHSCT, car ce pourcentage nous paraît tout de même élevé ?

Sur le fond maintenant :

Tout d'abord, concernant les effectifs dans l'enseignement supérieur, vous nous parlez de maintien voire de légère augmentation de l'emploi de 2012 à 2017, mais vous négligez de mettre cela en regard de l'augmentation du nombre d'étudiant-e-s durant la même période, augmentation qui a été bien supérieure. Ainsi - en se basant sur les données de l'Insee concernant le nombre d'étudiant-e-s - le taux d'encadrement a diminué de 11.5% sur la période 2012-2017 si on prend la totalité du personnel enseignant-e-s (titulaire-s et contractuel-le-s) ; cette diminution est de 12.5% si on ne tient compte que des effectifs d'enseignant-e-s titulaires ; elle est de 11.6% si l'on se réfère à l'ensemble du personnel du supérieur (enseignant-e-s et Biatss, titulaires et non titulaires).

Concernant les EPST, les documents en annexes des projets de loi de finance indiquent que depuis 10 ans ce sont plus de 10% des effectifs sous plafonds qui ont disparus.

Ces diminutions d'effectifs ont des conséquences néfastes sur les conditions de travail des collègues et sur les conditions d'étude des étudiant-e-s.

En ce qui concerne les données sur la parité : oui, le pourcentage de femme parmi les enseignant-e-s titulaires (39.1% en 2017) augmente doucement, mais au rythme actuel, il faudra tout de même attendre 2040 pour atteindre 50% d'enseignant-e-s... On ne sera plus là pour le voir ! Dans les EPST, ce sont 37% de chercheuses qui ont été recrutées en 2017 ; et si l'on met en regard ce chiffre avec les 45% de doctorantes formées, on voit bien qu'il y a un large gap à combler.

Autre donnée récurrente, quel que soient les corps, le taux de féminisation est toujours plus important chez les non-titulaires ; la précarité, c'est plus pour les femmes !

Si l'on s'intéresse au plafond de verre, l'indice d'avantage masculin est un bon indicateur puisqu'il corrige les biais liés à la structure des populations. La situation des enseignantes-chercheuses est pire que celle des chercheuses des EPST : l'indice d'avantage masculin pour le corps des professeur-e-s d'université parmi les enseignant-e-s chercheur-e-s est de 1.75 et vu son évolution il faudrait attendre 2044 pour qu'il arrive à un. Si on regarde cet indice pour le corps des maîtres et maîtresses de conférence, il est de 0.80 et au rythme actuel n'atteindrait 1 qu'en 2076 ! Dans les EPST, l'indice d'avantage masculin pour le corps des directeurs et directrices de recherche parmi les chercheur-e-s est de 1.30, celui pour les chargé-e-s de recherche est de 0.83. Autre plafond de verre, le corps des ingénieur-e-s de recherche dont l'accès est majoritairement réservé aux hommes, que ce soit dans l'enseignement supérieur ou dans les EPST. L'indice d'avantage masculin pour le corps d'ingénieur-e-s de recherche parmi les ingénieur-e-s est de 1.65 pour la filière ITRF et de 1.70 du côté des EPST et dans les deux cas ces chiffres n'évoluent pas avec le temps, voire même empirent.

Il est donc urgent de mettre en place une politique volontariste pour casser ces plafonds de verre. La résolution prise par la direction du CNRS de promouvoir un taux de femmes équivalent aux taux de femmes promouvables - qui fait depuis longtemps partie des revendications de Solidaires en la matière - devrait servir d'exemple et être élargie à l'ensemble du ministère et de ses établissements. D'autre part, s'il est une bonne chose que les différents jurys soient paritaires, il est clair que ça ne suffit pas. Il faut combattre les biais de genre - souvent inconscients - en multipliant notamment les formations sur les stéréotypes. De telles formations devraient être rendues obligatoires pour tou-te-s les membres des jurys, et ce, quels que soient les jurys, y compris ceux des Écoles doctorales, qui attribuent les bourses pour les doctorant-e-s.

Pour finir, puisqu'il est question dans le bilan social de l'emploi, des carrières, des rémunérations, nous ne pouvons pas passer sous silence le contexte actuel, avec :

- d'une part, le projet de loi de destruction de la fonction publique qui va multiplier encore le recours à l'emploi précaire ; nous rappelons à cette occasion notre opposition à ce projet loi, notre ferme attachement à l'emploi titulaire et notre opposition à la mise en place de contrat de projet qui instaure la précarité à vie.

- d'autre part, le projet de loi de programmation pluriannuelle de la recherche, en soulignant que c'est bien un effort massif sur l'emploi statutaire qui doit être fait pour rattraper le retard accumulé ; un effort aussi pour améliorer les rémunérations de toutes et tous, une amélioration conséquente qui ne doit passer par l'individualisation et ne doit pas oublier les « petites » catégories de personnel, notamment la catégorie C largement négligée par PPCR.