



CTMESR du 4 octobre 2022

Déclaration liminaire Sud éducation – Sud Recherche EPST :

Pour Sud Recherche EPST et Sud éducation, nous ferons une Intervention courte car nous avons déjà dit pas mal de choses lors du précédent CT en présence de la Ministre et aussi parce beaucoup de choses ont déjà été dites.

Nous tenons à souligner qu'il est totalement inacceptable que l'augmentation du point d'indice sur 2022 n'ait pas fait l'objet de rallonge budgétaire pour les établissements. Et même pour 2023, les annonces ne seront pas suffisantes... Par exemple les 120M€ annoncés pour financer cette augmentation du point d'indice dans les organismes de recherche sera insuffisant : Rien qu'au niveau du CNRS le coût estimé par la direction est de 90M€. Un rapide calcul basé sur les masses salariales publiées dans les bilans sociaux de l'ensemble des EPST (de 2020) montre qu'il pourrait manquer à peu près 25M€ pour les EPST. Il est probable qu'il en manquera aussi pour les autres établissements publics de l'ESR.

Tout ça ne fait que se rajouter à nombre d'éléments non financés par l'État pour ses établissements de l'ESR, tel que le glissement vieillesse technicité, qui n'a jamais été financé pour les EPST et qui ne l'est plus depuis quelques années pour les universités. Et au final c'est l'emploi qui trinque et ça se traduit par des milliers de postes affichés en projet de loi de finances qui ne sont jamais pourvus (7302 pour les seuls EPST). En ce qui concerne les EPST nous rappelons une revendication que l'on porte depuis plusieurs années demandant qu'ils soient exonérés de la taxe sur les salaires comme en bénéficient les établissements d'enseignements supérieurs. Les EPST participent à la formation et donc devraient être exonérés de cette taxe. À noter que même les contrats doctoraux à cette taxe...

Nous voulons aussi insister sur la nécessité de financer la revalorisation correspondante à l'augmentation du point d'indice pour l'ensemble des collègues et notamment les contractuel-les et vacataires, qui pour certains-es sont encore en attente de la mensualisation promise.

Intervention Sud éducation-Sud Recherche EPST sur le bilan des plans d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche

Sud Recherche EPST et Sud éducation regrettent que ce bilan ne soit pas très abouti... Nous serons indulgent-es, ce n'est que le premier bilan depuis le vote du plan, mais il faut vraiment passer aux actes et avoir à l'avenir des données chiffrées pour avoir une vision de l'impact du plan.

Pour analyser ce bilan nous repartirons d'un certains nombres de points que nous avons pointés lors de la présentation du plan d'action.

Notre critique principale concernait la question de l'absence de moyens identifiés en face des actions du plan. Et nous voyons bien dans les retours des établissements que c'est un vrai problème, que faire reposer la politique des établissements sur une seule personne en charge du dossier est largement insuffisant, que les établissements réclament des moyens pérennes pour leur politique d'égalité. La réponse apportée sous forme d'appels à projet ne peut être satisfaisante, car elle sera forcément inégalitaire, en laissant pour compte certains et en arrosant d'autres déjà mouillés...

Une autre de nos critiques concernait la faible prise en compte des établissements de recherche dans le plan d'action et on peut constater ici qu'il n'y a de fait rien concernant les agentes et les agents de ces établissements dans le bilan.

Notre troisième critique majeure concernait l'impact des politiques publiques actuelles et notamment de la LPR dont les orientations (précarité, politique indemnitaire) ne sont pas favorables aux femmes, mais il est pour l'instant encore difficile d'en mesurer l'impact.

Pour autant on attend de véritables bilans de mise en œuvre des lignes directrices de gestion carrières, parce qu'avoir des chiffres globaux comme c'est le cas dans le document est loin d'être suffisant. Il est nécessaire d'avoir des données précises par grades et par BAP. On ne peut se satisfaire de phrases telles que : « *L'examen de la répartition des dossiers proposés fait apparaître que les BAP déficitaires en promotions sont le résultat d'un nombre réduit de propositions et d'un rang de classement non prioritaire.* » Ça veut dire quoi ? Que les agent-es de certaines BAP sont systématiquement mal classé-es ?

Et attention aux approximations un peu trop gentille : quand on a 78,54% de femmes directrices d'école et 83,84% dans le corps soit un différentiel de 5,30%, ça fait un indice d'avantage masculin de 1.3 et donc dire que dans ce cas-là le taux est « *assez proche* » c'est masquer une situation discriminatoire.

Concernant les inégalités salariales certaines réactions comme « *je ne peux pas agir sur le temps partiel* » montrent que si l'outil pour identifier les différences salariales et leur origine peut être utile pour faire prendre conscience, il est urgent d'agir sur les causes ; elles sont pour partie déjà très bien identifiées. Et même sur le temps partiel, on peut agir...

Nous tenons à souligner qu'il nous paraît essentiel que les collègues précaires (contractuel-les et vacataires) ne soient pas oublié-es des futurs bilans car rappelons que les femmes sont systématiquement majoritaires parmi les contractuel-les.

Quelques points de détail : Sur la question de la mixité des métiers, une première action qui ne coûterait rien pourrait être de féminiser les titres des diplômes et notamment des diplômes professionnalisants...

Concernant la consultation des agent-es pour connaître la perception des discriminations : Où en est l'enquête ? Et pourquoi avoir soumis ce type d'enquête à OpinionWay et ne pas avoir mobilisé les ressources internes en SHS ?

Concernant l'alternance F/H des présidences de jurys, on voulait signaler que sur les 25 jurys de Chaires de professeurs juniors au CNRS, 3 jurys sont présidés par une femme !

Concernant le dernier axe du plan, les violences sexistes et sexuelles, nous avons souligné le fait qu'il ne fallait pas que les dispositifs de signalement servent d'étouffoir mais bien permettent de mettre en place des procédures aboutissant éventuellement à des sanctions. Les diverses situations qui sont portées à notre connaissance ces derniers temps nous montre hélas qu'il reste encore du chemin pour rompre avec les pratiques consistant à minimiser les faits voire à les nier, à écarter les victimes plutôt que les harceleurs, à refuser d'attribuer la protection fonctionnelle aux victimes, à surmonter les complications liées à des employeurs multiples au sein de la structure et qui parfois se renvoient la balle, etc... Pour illustrer cela je vais vous lire notre dernier [communiqué](#) à propos d'un cas de harcèlement sexuel envers une doctorante au musée du Quai Branly. C'est notre troisième communication sur le dossier, car c'est semble-t-il la seule chose qui pousse la direction du quai Branly à agir. Notre ministère est concerné puisqu'il s'agit d'une doctorante inscrite à Nanterre.

Depuis la rentrée 2021, une lauréate de la bourse de recherche doctorale du Musée du Quai Branly est harcelée moralement et sexuellement par un professeur invité. Après deux signalements, et alors que la situation devenait de plus en plus dangereuse pour la doctorante, l'administration s'était enfin décidée à démarrer une enquête administrative. Les conclusions sont plus que décevantes et participent à nouveau à une minimisation et invisibilisation des faits : le harcèlement n'est pas reconnu, aucune sanction ne sera prononcée contre le harceleur, et aucune enquête supplémentaire ne sera menée. Or les arguments mobilisés sont fallacieux, et l'inaction de la direction face à cette situation dramatique est illégale. Nous répondons dans ce communiqué aux trois arguments mobilisés par le président du Musée du Quai Branly pour justifier leur prise de position.

1. « *Les faits invoqués se sont déroulés dans la sphère privée en l'absence de témoin* »

FAUX. Certains agissements ont eu lieu au Musée du Quai Branly : regards insistants, pression sur une collègue de la doctorante dans le but de l'atteindre indirectement, etc. Mais quoi qu'il en soit, du point de vue juridique, tout agissement constitutif d'un harcèlement sexuel ou d'une agression sexuelle perpétré par un salarié, même en dehors du temps et/ou du lieu de travail, ne relève pas de la sphère privée. [1,2]

2. « *Les éléments recueillis ne permettent pas d'attester d'agissements constitutifs d'une faute professionnelle* »

FAUX. Où faut-il en arriver pour que la direction reconnaisse les faits ? Les nombreuses copies d'écran des messages WhatsApp inappropriés, la copie de la lettre déposée par le harceleur dans la boîte aux lettres au domicile de la victime en utilisant le papier aux insignes du musée, les témoignages des collègues de la doctorante, etc. N'est-ce pas suffisant ? La santé physique et mentale de la doctorante est évidemment mise en danger, et l'inaction de la direction du musée est hors-la-loi [3].

3. « En raison de la date de fin [du] contrat [du professeur incriminé] le 31 août 2022, il ne sera pas procédé à des investigations complémentaires »

Quel message cela envoie-t-il à la doctorante ? Et plus généralement au personnel du musée si de futurs cas de harcèlement se produisent ? La direction a-t-elle conscience des conséquences désastreuses de son absence de soutien ? Ce manque de réaction ne fait que renforcer l'impunité du harceleur, qui profite déjà de sa position hiérarchique dominante, et installe un climat de méfiance pour les salarié-es potentiellement victimes d'actes similaires.

Plus généralement, cela participe à davantage réduire au silence les victimes de violences sexistes et sexuelles en leur refusant le soutien nécessaire.