



8 mars - 17 mars :

Agir pour l'égalité salariale et l'augmentation indispensable et urgente des rémunérations, des bourses et des pensions

Les constats sont implacables : en janvier 2022, l'inflation sur un an en France atteint 2,9 % avec une forte hausse des prix de l'énergie et des produits alimentaires qui pèse de façon particulièrement importante sur les bas salaires. Face à cette réalité, la politique de gel de la valeur du point d'indice (20 % de perte de pouvoir d'achat depuis 2000) a conduit à l'impasse dans laquelle se trouve aujourd'hui la fonction publique : dégradation du pouvoir d'achat, baisse de l'attractivité, départs trop nombreux, difficultés de recrutement, sentiment de déclassement, etc.

Dégel du point d'indice et augmentation des salaires et des pensions : il y a urgence !

Le recours à l'emploi contractuel facilité par la loi de transformation de la Fonction Publique se développe au détriment des postes de titulaires. Dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR), il sera aggravé par l'émergence de nouveaux types de contrats dans la loi de programmation de la recherche type "chaires de professeur junior" ou encore "contrats de chantier", alors que les contractuel·les de ce ministère représentent déjà 40 % de ceux de la fonction publique.

Les niveaux des grilles de rémunération des agent·es notamment de catégorie B et C ne répondent pas à leurs attentes et besoins ni à une juste reconnaissance de leur engagement et de leurs qualifications. Bien souvent en première ligne durant la crise sanitaire, sans aucune contrepartie, ils et elles subissent dans leur travail quotidien les effets de la politique de casse du service public menée depuis plusieurs années : destruction des collectifs de travail, surcharge de travail liée aux réorganisations permanentes, perte du sens de leur métier, multiplication des burn out... le tout dans l'ESR sur fond de restructuration des établissements universitaires et de multiplication des statuts expérimentaux qui leur confisquent leur outil de travail.

Les mesures catégorielles au coup par coup, comme celles contenues dans le protocole LPR, sont des saupoudrages certes bienvenus dans le contexte de pénurie qui frappe le secteur depuis 20 ans, mais sont limitées et ne concernent que certaines catégories de personnels. Ainsi, les repyramidages des corps d'enseignant·es-chercheur·es et des ITRF augmentent un peu les possibilités de promotions pour ces deux statuts et font écho aux revendications syndicales pour une amélioration du déroulement de carrière. Mais le nombre insuffisant de postes prévu et les suppressions de postes ne permettront pas de corriger la représentation particulièrement injuste des femmes dans les corps supérieurs, comme celui de professeur·e des universités (PU) ou des ingénieur·es de recherche, ni de laisser aux agent·es de catégories B et C une chance d'avoir la possibilité d'une promotion avant la fin de leur carrière.

Par ailleurs, les modalités de la mise en œuvre de ce repyramidage et sa lourdeur s'ajoutent à celles de la mise en œuvre du régime indemnitaire pour les enseignant·es-chercheur·es et les chercheur·es (RIPEC) qui ne fait que reprendre les fondements du RIFSEEP que nous avons toujours dénoncés. Actuellement, la mise en application dans les établissements donne lieu à beaucoup d'inquiétudes et de tension en laissant in fine beaucoup trop de latitude aux président·es pour décider seul·es, ouvrant la voie à nombre de dérives.

Égalité salariale entre les femmes et les hommes : assez de « bla-bla-bla » !

Cette année encore, le 8 mars sera l'occasion de mettre en évidence le fossé qui existe entre les discours et les actes du gouvernement. La soi-disant grande cause du quinquennat ne s'est pas traduite en mesures effectives et financées. Faute d'avoir mis des moyens pour lutter contre les inégalités salariales, les agentes continuent de percevoir des salaires 19 % inférieurs dans la fonction publique. Ces différences salariales ne sont qu'en partie

la conséquence des temps partiels très majoritairement féminins, bien souvent non choisis. Les pratiques discriminantes et notamment les nombreux biais de genre et l'usage de normes de réussite masculines pèsent sur le déroulement de la carrière des femmes, tout comme les politiques indemnitaires qui récompensent certaines fonctions principalement exercées par les hommes. A cela s'ajoutent une plus grande précarité pour les femmes et une entrée plus tardive dans la carrière. Au final, toutes ces inégalités se cumulent et conduisent à des retraites plus faibles pour les femmes. De même la précarité étudiante touche d'abord les étudiantes, qui sont, par exemple, touchées par la précarité menstruelle ou encore plus nombreuses à se salarier durant leurs études que les étudiants. Dans cette période d'inflation galopante, sans mesures générales de revalorisation salariale, d'une réforme des bourses, actives, étudiant·es et retraitées vont donc payer le prix fort.

Si le plan de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans l'ESR publié en novembre dernier et le plan d'action égalité professionnelle femmes-hommes du MESRI qui commencent à se décliner aujourd'hui dans les établissements, contiennent potentiellement des avancées, l'analyse du projet de loi de finances 2022 montre que les moyens sont loin de suivre et qu'ils sont même, sur certains programmes pourtant en lien direct avec la mise en oeuvre des axes structurants, en baisse ! De plus, comme le montre l'observatoire étudiant des violences sexistes et sexuelles dans l'ESR, celles ci sont toujours extrêmement fortes sur les étudiantes faute de réelle mise en place du plan et de budget consacré.

Les organisations signataires souhaitent agir et peser fortement pour améliorer l'égalité salariale et professionnelle réelle entre les femmes et les hommes et revendiquent notamment la fin des politiques indemnitaires injustes, la revalorisation des filières les plus féminisées, le déblocage des carrières des femmes. Il y a par exemple 28 % de femmes dans le corps des PU en 2020 pour 45 % chez les MCF, 32 % dans le corps des DR pour 41 % dans celui des CR, 38% de femmes ingénieures de recherche contre 53 % de femmes ingénieures d'études. Elles revendiquent également des politiques ambitieuses de lutte contre l'orientation genrée des étudiant·es, qui contribue à créer ensuite des inégalités dans le monde professionnel.

Aussi, les organisations signataires appellent à rejoindre les mobilisations organisées le 8 mars prochain partout sur le territoire pour exiger des mesures concrètes pour l'égalité et la fin des discriminations.

Les organisations syndicales de l'enseignement supérieur et de la recherche réunies en intersyndicale, le 28 février 2022, rappellent leurs revendications :

- l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- une revalorisation de la valeur du point d'indice , son indexation a minima sur l'inflation et l'attribution d'un nombre de points d'indice uniforme pour toutes et tous ;
- l'arrêt de l'individualisation des rémunérations et de la mise en concurrence via les primes (RIFSEEP et RIPEC) ;
- l'ouverture de négociations sur les grilles de rémunérations ;
- le relèvement systématique des grilles en proportion de l'évolution du SMIC ;
- le recrutement dès maintenant et tous les ans sur les 10 années à venir de 6000 agent·es pour remédier au sous-encadrement, mettre fin aux contrats précaires et permettre le déroulement des carrières sans blocages ;
- une réforme des bourses, permettant à chaque étudiant·es de vivre au dessus du seuil de pauvreté ;
- pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, la formation de toute la communauté universitaire et une réelle prise en charge des victimes de VSS par les établissements, en créant un budget conséquent et à hauteur des besoins.

Les organisations signataires appellent les personnels de l'enseignement supérieur et la recherche ainsi que les étudiant·es à des journées de grève, d'action et de manifestations les 8 et 17 mars prochains.

Elles apportent leur soutien aux mouvements en cours et à venir portant notamment sur l'emploi, les conditions de travail et les missions publiques. ■

Paris, le 2 mars 2022

Signataires : SNESUP-FSU, SNASUB-FSU, SNCS-FSU, SNEP-FSU, FERC Sup CGT, SNTRS CGT, CGT INRAE, SUD-Éducation, SUD-Recherche EPST, L'alternative, UNEF, SOLIDAIRES Étudiant·e·s