



# Déclarations et compte-rendu du CT-MESR - 14 décembre 2020

mercredi 6 janvier 2021, par [Bariaud](#)



## Déclaration FERC CGT liminaire au CT-MESR du 14 déc. 2020

La Loi dite de programmation de la recherche (LPR) a été adoptée malgré l'opposition de la communauté universitaire et de recherche. La FERC CGT revendique son retrait. Dans les établissements et organismes, elle ne doit pas s'appliquer : pas de « tenure tracks », pas de CDI de mission scientifique... Les « innovations » de l'INRIA doivent être retirées : pas de CDD chercheur-se conditionné au dépôt d'un projet européen (ERC). La CGT, la FSU, FO et SUD ont à nouveau appelé à se rassembler le 30 décembre dans toute la France, malgré les restrictions au droit de manifester. La FERC CGT continuera à la rentrée à manifester pour le retour des étudiant-es sur les campus avec les précautions sanitaires, pour des moyens immédiats (postes statutaires et locaux) pour l'ESR et pour le retrait de la LPR.

La LPR, avec ses amendements de dernière minute soutenus par le ministre, attaque les libertés académiques (innovation des prérogatives du CNU et délit d'entrave mettant en cause les franchises universitaires). La LPR fait systématiquement avec l'ensemble des restrictions aux libertés fondamentales : inscription des mesures d'exception dans la loi, loi « sécurité globale », restrictions à la liberté d'information, de manifester, de se réunir... et à présent fichage généralisé ! La FERC CGT réaffirme les droits fondamentaux, dont le droit syndical avec la liberté de déplacement, de réunion, de manifestation, d'expression... Elle exige le retrait de la loi sécurité globale, et pas seulement de son article 24, ainsi que des décrets 2020-1510 à 1512, ouvrant le fichage pour opinions politiques, convictions philosophiques, religieuses ou pour appartenance syndicale. Ce fichage n'était plus autorisé depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale.

Les conditions d'étude et de vie des étudiant-es se sont dégradées dramatiquement depuis la rentrée. Un plan d'urgence est nécessaire pour permettre de faire revenir les étudiant-es sur les campus avec les conditions sanitaires (ventilation, demi-groupes, masques gratuits, gel, etc.). Ceci nécessite un plan immédiat de recrutement de titulaires et de rénovation / construction de locaux. Le surcharge de travail due aux conditions particulières de l'enseignement que subissent les enseignant-es et les BATSS, doit être reconnue et financée : ainsi les heures d'enseignement doivent être payées 50 % en plus, il faut alléger les repas à 1 €, augmenter le montant des bourses et le nombre d'allocataires et, pour conclure, il faut abonder les finances des CREUS. La FERC CGT n'a toujours pas reçu de réponse à ses courriers demandant l'ouverture de la 3<sup>e</sup> session de titularisation... Nous le demandons à chaque CT.

La question, vitale, de la jeunesse ne se régit pas avec 60 assistant-es sociales supplémentaires, comme annoncé par le ministre.

La situation en France est grave, tant sur le plan sanitaire que social. La communauté de l'ESR a conscience de sa responsabilité. Elle contribue dans ces conditions très dures aux missions de service

## Déclaration FERC CGT liminaire au CT-MESR du 14 déc. 2020

La Loi dite de programmation de la recherche (LPR) a été adoptée malgré l'opposition de la communauté universitaire et de recherche. La FERC CGT revendique son retrait. Dans les établissements et organismes, elle ne doit pas s'appliquer : pas de « tenure tracks », pas de CDI de mission scientifique... Les « innovations » de l'INRIA doivent être retirées : pas de CDD chercheur-se conditionné au dépôt d'un projet européen (ERC). La CGT, la FSU, FO et SUD ont à nouveau appelé à se rassembler le 10 décembre dans toute la France, malgré les restrictions au droit de manifester. La FERC CGT continuera à la rentrée à manifester pour le retour des étudiant-es sur les campus avec les précautions sanitaires, pour des moyens immédiats (postes statutaires et locaux) pour l'ESR et pour le retrait de la LPR.

La LPR, avec ses amendements de dernière minute soutenus par la ministre, attaque les libertés académiques (minoration des prérogatives du CNU et délit d'entrave mettant en cause les franchises universitaires). La LPR fait système avec l'ensemble des restrictions aux libertés fondamentales : inscription des mesures d'exception dans la loi, loi « sécurité globale », restrictions à la liberté d'informer, de manifester, de se réunir... et à présent fichage généralisé ! La FERC CGT réaffirme les droits fondamentaux, dont le droit syndical avec la liberté de déplacement, de réunion, de manifestation, d'expression... Elle exige le retrait de la loi sécurité globale, et pas seulement de son article 24, ainsi que des décrets 2020-1510 à 1512, ouvrant le fichage pour opinions politiques, convictions philosophiques, religieuses ou pour appartenance syndicale. Ce fichage n'était plus autorisé depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale.

Les conditions d'étude et de vie des étudiant·es se sont dégradées dramatiquement depuis la rentrée. Un plan d'urgence est nécessaire pour permettre de faire revenir les étudiant·es sur les campus avec les conditions sanitaires (ventilation, demi-groupes, masques gratuits, gel, etc.). Ceci nécessite un plan immédiat de recrutement de titulaires et de rénovation / construction de locaux. La surcharge de travail due aux conditions particulières de l'enseignement que subissent les enseignant·es et les BIATSS, doit être reconnue et financée : ainsi les heures d'enseignement doivent être payées 50 % en plus. Il faut élargir les repas à 1 €, augmenter le montant des bourses et le nombre d'allocataires et, pour ceci, il faut abonder les finances des CROUS. La FERC CGT n'a toujours pas reçu de réponse à ses courriers demandant l'ouverture de la 3e session de titularisation... Nous le demandons à chaque CT.

La question, vitale, de la jeunesse ne se réglera pas avec 60 assistant·es sociales supplémentaires, comme annoncé par la ministre.

La situation en France est grave, tant sur le plan sanitaire que social. La communauté de l'ESR a conscience de sa responsabilité. Elle contribue dans ces conditions très dures aux missions de service public et aux avancées de la Science. La FERC CGT appelle à la mobilisation dès la rentrée.

Éléments de réponse de la DGRH aux déclarations des organisations syndicales

- 1) Sur les CROUS : la DGRH salue la ténacité de la CGT et va remonter la demande au cabinet.
- 2) Sur l'ouverture des universités (demandée sous une forme ou sous une autre par toutes les organisations syndicales) : la DGRH va relayer au ministère.
- 3) Sur la LPR : la ministre s'est exprimée sur la LPR (cf. courrier au personnels). Ouverture des discussions sur le protocole avec les organisations signataires.

## Déclaration FERC CGT sur le « plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » concernant l'ESR

La FERC CGT milite pour l'égalité des femmes et des hommes, contre les discriminations. Elle le fait résolument et depuis longtemps. Elle se félicite que cette question soit devenue prégnante dans la société ces dernières années.

C'est une question sérieuse, qui mérite d'être traitée sérieusement.

Le CT-MESR doit donner son avis sur un « plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », commun au MENJS et au MESRI. La FERC CGT donne au CT-MESR son avis pour ce qui concerne l'ESR. La situation est en effet différente au MEN et au MESR, notamment avec l'autonomie des établissements de l'ESR. Le contenu du plan proposé est également sensiblement différent entre les deux ministères.

L'instauration de ce « plan égalité Femmes / Hommes » découle de la loi n°2019-828 dite de « Transformation de la Fonction publique » (loi TFP) et du décret Fonction publique n°2020-528. La CGT, avec l'ensemble des organisations syndicales, s'est opposée à la loi TFP, notamment parce qu'elle vide les CAP de leur substance et qu'elle détruit les CHS-CT.

La FERC CGT continue à réclamer l'abrogation de la loi de « Transformation de la Fonction publique ».

La FERC CGT revendique un « plan égalité Femmes / Hommes » assorti de moyens humains et financiers et avec des objectifs précis, notamment en matière de rattrapage salarial et de promotions.

Attachée à la défense des droits des salariées (femmes), la FERC CGT a participé aux réunions où a été discuté ce projet de « plan égalité F/H ». Elle a mis en avant ses revendications en matière d'égalité et obtenu quelques modifications positives dans la rédaction du projet. Par exemple :

- la FERC CGT a fait valoir la nécessité que les collègues puissent récupérer leurs responsabilités (cours, dossiers, etc.) après un congé maternité ou parental : « Il est recommandé d'accompagner les personnels concernés par tout moyen utile (entretien en amont et au retour du congé maternité, formalisation des responsabilités et dossiers en cours...) » (Mesure 3.A) (Note : l'entretien est obligatoire 4 semaines avant un retour de congé parental, cf. décret n°2020-529).

## Déclaration FERC CGT sur le « plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » concernant l'ESR

La FERC CGT milite pour l'égalité des femmes et des hommes, contre les discriminations. Elle le fait résolument et depuis longtemps. Elle se félicite que cette question soit devenue prégnante dans la société ces dernières années.

C'est une question sérieuse, qui mérite d'être traitée sérieusement.

Le CT-MESR doit donner son avis sur un « plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes », commun au MENJS et au MESRI. La FERC CGT donne au CT-MESR son avis pour ce qui concerne l'ESR. La situation est en effet différente au MEN et au MESR, notamment avec l'autonomie des établissements de l'ESR. Le contenu du plan proposé est également sensiblement différent entre les deux ministères.

L'instauration de ce « plan égalité Femmes / Hommes » découle de la loi n°2019-828 dite de « Transformation de la Fonction publique » (loi TFP) et du décret Fonction publique n°2020-528. La CGT, avec l'ensemble des organisations syndicales, s'est opposée à la loi TFP, notamment parce qu'elle vide les CAP de leur substance et qu'elle détruit les CHS-CT.

La FERC CGT continue à réclamer l'abrogation de la loi de « Transformation de la Fonction publique ». La FERC CGT revendique un « plan égalité Femmes / Hommes » assorti de moyens humains et financiers et avec des objectifs précis, notamment en matière de rattrapage salarial et de promotions.

Attachée à la défense des droits des salariées (femmes), la FERC CGT a participé aux réunions où a été discuté ce projet de « plan égalité F/H ». Elle a mis en avant ses revendications en matière d'égalité et obtenu quelques modifications positives dans la rédaction du projet. Par exemple :

- la FERC CGT a fait valoir la nécessité que les collègues puissent récupérer leurs responsabilités

(cours, dossiers, etc.) après un congé maternité ou parental : « il est recommandé d'accompagner les personnels concernés par tout moyen utile (entretien en amont et au retour du congé maternité, formalisation des responsabilités et dossiers en cours...). » (Mesure 3.4) (Note : l'entretien est obligatoire 4 semaines avant un retour de congé parental, cf. décret n°2020-529).

- La FERC CGT a rappelé la nécessité évidente, mais si peu appliquée, que les agentes soient remplacées lors de leurs congés maternité : « il convient de réfléchir aux modalités d'organisation du travail et d'être attentif aux compensations nécessaires pour assurer le bon fonctionnement du service (remplacement des agentes en congé maternité). » (Mesure 4.6).
- La FERC CGT a insisté pour que le télétravail ne dégrade pas les conditions de travail des agentes et agents pour « préserver l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle » : « matériel adapté fourni par l'employeur », « organisation personnelle matérielle satisfaisante », « respect des horaires réglementaires et bonnes pratiques associées (réunions non tardives, droit à la déconnexion...) », etc. (Mesure 4.6).
- La FERC CGT a rappelé que le droit au rapprochement de conjoint·e doit être effectif : « mieux accompagner la mobilité sur le plan social ou familial (accompagnement à la mobilité du conjoint...) ». (Mesure 2.4).
- La FERC CGT rappelle que le temps partiel, souvent imposé aux femmes pour des questions salariales justement (elles gagnent en moyenne 20 % de moins que les hommes donc le choix est vite fait), et les congés maternité conduisent à des retards de carrière. Elle est favorable à une « politique de promotion [...] veillant à ne [pas] discriminer les personnels à temps partiel, les personnels de retour de congés familiaux ». (Mesure 3.2).
- La FERC CGT est évidemment attachée à l'éradication des discriminations, des actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes. (Axe 5, cf. décret 2020-256 pour le « dispositif de signalement, de traitement et de suivi »).
  - C'est suite à une demande de la FERC CGT (liée à la défense d'une doctorante ayant subi une agression sexuelle) et avec le soutien de l'UFSE CGT pour le relais auprès de la Fonction publique que, désormais, « un témoin qui s'estime victime de violences sexistes ou sexuelles et /ou de discriminations [peut] d'être assisté d'une personne de son choix devant l'instance disciplinaire » (cf. article 31 de la loi TFP du 6 août 2019). (Mesure 5.4).

Toutefois, ces quelques points positifs que nous avons défendus et qui ont été traduits de façon imparfaite dans le projet de plan qui nous est soumis ne doivent pas faire oublier l'essentiel :

- le gouvernement a la volonté de mettre en place son « régime universel de retraite par points » qui aurait pour conséquence d'allonger la durée de cotisation, de réduire les pensions. Ceci attaquerait directement les droits des fonctionnaires femmes, déjà très mal rémunérées et par la suite très mal pensionnées. Quant à la modification prévue des pensions de réversion de la Fonction publique d'État, elle aurait des conséquences dramatiques et brutales. Non, ce ne sont pas les pensionné·es, actuels et futurs, femmes et hommes, qui doivent payer la note de la crise du Covid (cf. Déclaration du ministre de l'économie).
- La FERC CGT dénonce les affirmations du plan :
  - « les lignes directrices de gestion (LDG) « Mobilités » élaborées au niveau national par le MENJS et MESRI ont pleinement pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. » (Mesure 2.4)
  - « Les lignes directrices de gestion (LDG) des MENJS/MESRI relatives aux promotions et à la valorisation des parcours professionnels ont ainsi posé comme principe général le respect de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la gestion des avancements. » (Mesure 3.6). La loi TFP a vidé les CAP de leur substances et, avec les LDG, éloigné les représentant·es du personnel des décisions prises par l'administration de façon unilatérale. En CAP, dans les organismes notamment, la FERC CGT s'est toujours battue contre les représentant·es de l'administration pour mettre en avant celles et ceux dont les parcours contenaient des discontinuités (congés maternité, entre autre). La FERC CGT n'a aucune confiance dans ces LDG pour améliorer les droits des fonctionnaires, femmes et hommes.
  - Concernant la mobilité, la réalité est par exemple que les établissements bloquent souvent le droit à la mutation pour les EC. Le droit à mutation pour les ITRF et ITA est loin d'être une

réalité également.

- La prévention des discriminations, des actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes, ainsi que la protection des victimes ne peut passer que par le renforcement des prérogatives des CHS-CT, que la loi TFP a détruits. C'est inadmissible.
- Concernant les écarts de rémunération entre les Femmes et les Hommes, le bilan social du MESRI 2018 donne page 222 la rémunération nette moyenne mensuelle (moyenne qui agglomère des disparités énormes) :
  - enseignants, 3758 € et enseignantes, 3370€ (écart moyen de 388 €).
  - BIATSS : hommes, 2996 € et femmes, 2775 € (écart moyen de 221 €).
  - On n'en est plus au diagnostic (cf. Mesure 3.1 : « méthodologie interministérielle d'autodiagnostic des écarts de rémunération entre les fonctionnaires ») mais à l'action ! Avec des mesures de rattrapage salarial immédiates. Mais rien n'est prévu dans le plan, hormis la LPR que nous dénonçons (cf. ci-dessous) !
- Les primes individualisées sont l'une des raisons de ces écarts, le bilan social l'indique lui-même page 226 :
  - pour les primes « administration », un homme touchera en moyenne 3956 € et une femme 3302 € (écart moyen de 654 €).
  - Il faut arrêter immédiatement la mise en place du RIFSEEP que vous développez. Ce système de prime, avec sa part « fonctionnelle » et sa part « résultat », a pour conséquence de casser les garanties collectives et statutaires et d'individualiser les rémunérations, et en défaveur notamment des femmes.
- La précarité touche majoritairement les femmes (selon le bilan social 2018, elles sont surreprésentées de 5 points parmi les contractuel·les). La résorption de la précarité favoriserait en priorité les femmes : il faut ouvrir des dizaines de milliers de postes de fonctionnaires entre autres pour améliorer les inégalités F/H. Ce n'est pas en développant les budgets de l'ANR qui ne peut financer que des contrats précaires, ni en créant de nouvelles formes de précarité (CDI de mission scientifique...), ni en mettant en place un recrutement précaire et hors statut pour devenir directement PU ou DR (Tenure track) que les choses vont s'améliorer. La FERC CGT demande l'abrogation de la loi LPR.

Enfin, concernant le plan, il y a quelques mesures qui ne vont pas :

- le volet formation du plan est insuffisant. Il n'y a d'obligation que pour DRH et DGS (« Dans les établissements de l'ESR, les DRH et les DGS bénéficient également d'une formation. L'offre de formation sera renforcée et élargie à d'autres cadres de direction. Les autres personnels prioritaires sont formés dans le cadre des plans de formation locaux ou d'établissements. » Mesure 2.2)
- Les référent·es « égalité » n'ont pas de quotité de temps définis dans l'ESR (Mesure 1.5) : chaque établissement « autonome » décide, ce qui n'est pas satisfaisant. Aucun moyen ministériel supplémentaire n'est alloué.
- Les comités de suivi dans les établissements (Mesure 1.4) sont constitués « en concertation avec les organisations syndicales », ce qui signifie l'arbitraire du/de la chef·fe d'établissement, comme c'est le cas à l'ENS Lyon où le président minore volontairement la place des OS et de la CGT en particulier (cf. notre courrier : « un groupe de travail serait constitué de « 4 personnes volontaires » nommées par la direction à l'issue d'un appel général, 3 représentants syndicaux (un.e représentant.e par syndicat) sans référence à leur représentativité, et 1 référente violences élue par le CHSCT du 26 novembre. »)
- Concernant les retards de carrière des EC femmes, les CRCT (Congés pour recherche et conversion thématique) ne sont pas faits pour les combler. Un semestre tous les 6 ans devrait être un droit pour toutes et tous. Actuellement, il y a 870 semestres par an pour 54 000 EC (contre 1000 par an en 2012)... C'est indigent : partager l'indigence n'est pas une solution. Il faut augmenter le nombre de CRCT. Et un contingent supplémentaire pourrait utilement aider au retour des EC après un congé maternité, le problème de la constitution et de dépôt du projet pendant le congé maternité restant posé.

Le « plan égalité F/H » est né d'une loi rétrograde : la loi de « Transformation de la Fonction publique »

qui vide les CAP de leur substance, qui détruit les CHS-CT et donc qui attaque nos statuts. Il est mis en place sous peine de pénalités financières. Les établissements sont souvent en retard, au risque d'élaborer un plan minimaliste. Il est indigent en termes de moyens et s'articule avec une politique d'ensemble de la FP qui est destructrice.

Toutefois, la FERC CGT, attachée à l'égalité F/H, considère que c'est un premier pas. Elle s'engage à porter le plus loin possible toutes les revendications des personnels, notamment dans les comités à tous les niveaux. Par conséquent, la FERC CGT s'abstient sur le projet de plan qui est soumis au CT-MESR du 14 décembre 2020.

## **Compte-rendu du CT-MESR du 14 déc. 2020**

Le Comité technique du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (CT-MESR) était convoqué pour donner son avis sur 3 projets de textes et pour un point d'information (bilan social du ministère 2018-2019).

Le plan national d'action pluriannuel 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, commun au MEN (Éducation nationale) et au MESR

Voir la déclaration complète de la FERC CGT.

Il faut noter que la situation est différente au MEN et au MESR, notamment avec l'autonomie des établissements de l'ESR, et que le contenu du plan proposé est sensiblement différent entre les deux ministères ce qui explique des votes différents. En effet, au niveau du MEN la CGT Educ'action s'est prononcée pour le texte car il y avait de réelles avancées et des moyens mis en œuvre pour l'application du plan, ce qui n'est pas le cas au MESR.

Pour ce qui concerne l'ESR, la FERC CGT s'est abstenue sur le projet soumis.

Vote sur le projet de plan : 9 pour (SNPTES, CFDT, FSU, FSU, UNSA), 5 abstentions (CGT, SUD, FO) et 0 contre.

Projet de décret « relatif aux compétences des services déconcentrés des ministres chargés de l'éducation nationale, de la jeunesse, du sport, de l'enseignement supérieur et de la recherche en matière de règlement juridictionnel et transactionnel des litiges et en matière de protection fonctionnelle ».

Ce projet de décret étend notamment les prérogatives en matière juridique des recteurs et rectrices de régions académiques, et leur donne pouvoir d'accorder la protection fonctionnelle aux président·es d'universités ou aux agent·es mettant en cause directement ces président·es. La FERC CGT considère positif que la décision d'accorder la protection fonctionnelle sorte du cadre local et ne dépende plus de la direction d'un établissement, surtout quand celle-ci est en cause. Elle a déclaré qu'il y restait de nombreux problèmes en pratique dans les décisions d'accorder ou non la protection fonctionnelle. Il existe des refus incompréhensibles de la part de certaines directions. Par ailleurs, la FERC CGT reste opposée à la régionalisation de l'ESR et des académies.

La FERC CGT s'est donc abstenue sur ce projet.

Vote sur le projet de décret : 10 pour (SNTPE (4), CFDT (3), FSU (2), UNSA (1)), 3 abstentions (CGT (3)) et 2 contre (SUD (1), FO (1)).

Projet d'arrêté « portant application dans les établissements relevant du ministre chargé de l'enseignement supérieur et de la recherche du décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique »

En application du décret Fonction publique (FP) n°2020-256, ce projet met en œuvre les dispositifs de

signalement dans l'ESR. L'arrêté ne donne aucune consigne supplémentaire par rapport au décret FP. Ces dispositifs insistent sur l'anonymat des témoin·es. Ils doivent être déclinés dans les établissements, et passer « pour information » dans les instances (CT et CHS-CT, nous avons réclamé « pour avis », ce qu'a refusé l'administration). Un point d'attention : l'arrêté permet de mutualiser ces dispositifs avec d'autres administrations, voire des collectivités territoriales (à mettre en relation avec les établissements dérogoires...).

La FERC CGT a voté pour.

Vote sur le projet d'arrêté : 13 pour (SNPTES, CGT, CFTD, FSU, FSU, UNSA), 2 abstentions (SUD, FO) et 0 contre.

Bilan social 2018-2019 (pour information)

Quelques éléments contenus dans cette somme d'informations.

En 2018, il y a 199 200 personnels dans l'ESR (hors personnels ouvriers des CROUS, sans compter les vacataires).

Concernant les universités : le bilan social montre que la précarité reste stable et élevée (environ 35 % de contractuel·les). Le nombre de vacataires répertorié est considérable (30 000, chiffre sans doute sous-évalué, plus 26 000 contractuel·les étudiants). Le nombre de personnels administratifs (AENES) baisse (-20,1 %), partiellement compensé par les ITRF (+15,8 %). Le nombre de personnels de bibliothèque reste stable. Le nombre d'enseignant·es-chercheur·ses titulaires baisse (-1,9 %).

Les salariées de l'ESR sont moins bien traitées (en moyenne : plus précaires, rémunération plus basses, primes plus basses, catégories de postes plus basses...) que leurs collègues masculins. Par exemple : la part des femmes contractuelles est de 49 % en catégorie A, de 71 % en catégorie B et de 70 % en catégorie C (p. 28). Un homme touchera en moyenne 3956 € de prime administrative, contre 3302 € pour une femme (écart moyen de 654 €).

Concernant les EPST : si le bilan social du ministère s'est enrichi des données des EPST depuis plusieurs années, il manque des courbes pluriannuelles permettant de visualiser les évolutions de ces données. Il est indiqué une baisse des effectifs des EPST de 1,5 % entre 2015 et 2019 avec une baisse plus forte pour les personnels IT de 2,4 % et une légère hausse des chercheur·ses de 1 %. Le nombre de non titulaires est toujours très important à 25,6 % mais cela cache des grandes différences entre EPST : 51 % à l'INRIA, 37 % à l'INSERM. Cela illustre l'échec du protocole Sauvadet dont le bilan final est indiqué dans ce bilan social : seulement 246 titularisations pour tous les EPST entre 2013 et 2018 pour 420 postes « proposés », chiffres ridicules par rapport à la réalité de la précarité dans nos organismes !

Nous constatons toujours la réalité du plafond de verre concernant la place des femmes dans les EPST : si elles sont plus nombreuses dans les catégories C et B (57,5 %), elles le sont moins en IR (32 %) et chez les DR (30 %). On ne peut que s'inquiéter que la Loi de Programmation de la Recherche récemment votée n'aggrave encore plus ces constats avec les nouveaux contrats précaires créés, contrat de mission scientifique et « tenure-tracks », alors qu'aucune création de postes de personnels fonctionnaires n'est annoncée !