



**Syndicat national Force Ouvrière
de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche**
Membre de la fédération FNEC FP-FO

6/8 rue Gaston Lauriau 93513 MONTREUIL Cedex - Tél. : 01 56 93 22 88 ou 01 56 93 22 50 - foesr@foesr.fr - www.foesr.fr

**Pour l'égalité F/H et contre les discriminations au sein de la Fonction Publique,
FO ESR revendique le respect du droit existant :
l'État employeur ne saurait s'en exonérer en se réfugiant derrière des labels**

FO ESR a été invité par la direction des ressources humaines du ministère (DGRH MENJS/MESRI) à participer à une réunion bilatérale pour un échange avec l'AFNOR.

L'objectif ministériel est de mettre en œuvre le récent "plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes" et de lutter contre les discriminations. Dans ce cadre, il est prévu que les services publics (rectorats, établissements d'enseignement supérieur, organismes de recherche ...) se voient attribuer des labels « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité » qui seraient délivrés par l'AFNOR. Si cette *Association française pour la normalisation* a une base juridique associative, il s'agit bien d'une entreprise qui vend ses normes et certifications.

Le label serait octroyé à chaque établissement d'établissement supérieur, en fonction de sa prise en compte (ou non) des items de la certification, ce qui revient pour le ministère à se dédouaner de sa responsabilité en s'en déchargeant sur les établissements.

FO ESR a rappelé au ministère et aux établissements que ce sont les mesures qui attaquent le statut général de la fonction publique et les statuts particuliers de corps, prises ou avalisées par le gouvernement, qui contribuent à l'accentuation des inégalités et discriminations.

Ainsi :

- la loi de transformation de la fonction publique supprime (fin 2022) les CHSCT qui permettaient le contrôle des conditions de travail ;
- la même loi a supprimé le contrôle par les commissaires paritaires sur les opérations de mobilité et de promotion, qui se déroulent sans barème, sans critères objectifs ;
- les concours ITRF sont de moins en moins anonymes, avec une généralisation des recrutements « sur profil »;
- les délivrances de primes, dans le cadre du RIFSEEP, sont pratiquement poste par poste, c'est-à-dire individu par individu, là encore sans aucun critère objectif ;
- des résultats d'admissibilité des concours de chargés de recherche CNRS, pourtant menés sur stricts critères scientifiques, ne sont pas publiés, des résultats affichés ont été reclassés ;
- partout, les postes manquent, les personnels ploient sous la charge de travail, les étudiants sont très officiellement sous-encadrés, les moyens pour faire simplement son travail manquent.

Quoi de plus propice que toutes ces mesures ministérielles pour l'augmentation des inégalités et discriminations ?

Quoi de plus propice également que l'augmentation des inégalités H/F que le projet de réforme des retraites que veut relancer ce gouvernement ?

FO ESR a déjà souligné lors des réunions préalables à la rédaction du "plan d'action égalité professionnelle" que les bonnes intentions n'exonéraient en rien du respect de la réglementation.

Le simple respect du droit existant par l'État employeur permettrait par exemple, en ce qui concerne l'égalité H/F :

- de reconnaître le droit à congé maternité des enseignantes-chercheuses au moins à la hauteur du minimum prévu par la circulaire du 30 avril 2012, à savoir au moins la moitié du service

d'enseignement (et plus selon les diverses situations prévues par la circulaire), avec un CRCT de droit dans l'année suivant le congé maternité ; le congé paternité doit également être appliqué pour les enseignants-chercheurs ;

- de reconnaître le droit à congé maternité des BIATSS (non enseignants), dont les droits à RTT ne doivent pas être réduits lors d'un congé maternité ;
- de reconnaître le droit à mutation et rapprochement de conjoints des enseignantes-chercheuses et enseignants-chercheurs, comme à tous les autres fonctionnaires, c'est-à-dire de mettre en place les règles pour assurer sa mise en place effective et non de se contenter d'un rappel purement formel de ce droit.

Les actions à mener doivent-elles relever de pratiques imputables aux agents eux-mêmes, leur attribuant ainsi une responsabilité dans des situations d'inégalités ou de discriminations dont ils ne sont pas les auteurs ? Ne doivent-elles pas plutôt impliquer des devoirs pour l'employeur ?

Par exemple, ne serait-il pas temps de mettre en œuvre réellement les mesures permettant :

- l'égalité salariale (avec par exemple la prise en compte pour l'avancement d'échelon du congé parental, y compris avec effet rétroactif) ?
- la suppression des temps partiels subis (qui affectent plus particulièrement les femmes) ?
- les titularisations de personnels précaires (là aussi majoritairement des femmes, notamment dans les fonctions de nettoyage), avec reconstitution de carrière ? Ceci implique la création des postes nécessaires et relève donc de la responsabilité du gouvernement et du ministère, non de celle des agents ni même des établissements ;
- la possibilité d'accomplir une carrière jusqu'au rang professoral¹ (que les affichages sur la « parité » des jurys ne peuvent réaliser) ? Là aussi, ceci implique la création des postes nécessaires pour résorber en grande partie les inégalités hommes/femmes ou les éventuelles discriminations et relève donc de la responsabilité du gouvernement et du ministère, non de celle des agents ni même des établissements ;
- la non-discrimination pour les collègues originaires d'outre-mer, avec le rétablissement de l'ensemble des droits à congés bonifiés ?

Enfin la non-observance des items de la certification impliquerait le paiement d'amendes, sans doute par les établissements. C'est encore une manière pour l'État employeur de se défaire de ses responsabilités et de cautionner la dégradation du service public qu'acterait l'amende.

FO ESR a formulé ses remarques et porté ses revendications auprès du ministère lors des réunions de préparation du « plan national d'action pour l'égalité professionnelle ».

Avec la FNEC-FP FO, sans aucunement mépriser le travail des salariés de l'AFNOR, FO ESR ne participera donc pas à cette entreprise d'accompagnement de la destruction des garanties statutaires, donc d'accroissement des inégalités et discriminations et invite les collègues à rejoindre son combat pour une égalité réelle dans le cadre de nos statuts.

Montreuil, le 19 novembre 2021

1 Des collègues scientifiques de Rennes I ont ainsi pu calculer que, en l'état actuel des « recommandations » faites par le ministère, les maîtres de conférences femmes n'auraient autant de chances que les hommes de devenir professeurs qu'à partir de 2064 et la parité chez les professeurs d'université ne serait atteinte dans cette université qu'en 2096 !