



Compte rendu du groupe de travail sur l'égalité femmes/hommes Toulouse le 9/12/21

Présent.es :

Organisations syndicales : FNEC-FP-FO Toulouse, CFDT, UNSA, FSU,
Conseillère Technique assistante sociale du rectorat, référente académique égalité F/H et harcèlement
DRH de proximité Toulouse Nord et Nord Ouest, référent académique égalité F/H
SGDRH du Rectorat

Déclaration préalable de le FNEC-FP-FO Toulouse :

Les organisations syndicales sont conviées aujourd'hui à un groupe de travail sur l'égalité femmes/hommes. N'ayant pas reçu de documents de travail, nous ne connaissons ni le contenu ni l'intention de ce groupe de travail.

Notre fédération a été conviée il y a quelques semaines à participer à une réunion ministérielle bilatérale qui avait pour objet un échange avec l'AFNOR (association française pour la normalisation).

En effet, pour la mise en œuvre du récent « plan d'action égalité professionnelle » (notamment hommes/femmes) et de lutte contre les discriminations, le ministère a sollicité l'AFNOR en vue de la délivrance de labels « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité ».

Le label serait octroyé en fonction de la prise en compte des attendus de la certification par les rectorats ou dans l'enseignement supérieur et la recherche, les établissements. Pour rappel, même si l'AFNOR a une base juridique associative, il s'agit bien d'une entreprise dont les revenus proviennent de la vente de ses normes et certifications.

Si l'État entendait réellement lutter contre l'inégalité professionnelle ou les discriminations, ne devrait-il pas commencer par revenir sur toutes les mesures qui attaquent le Statut général de la Fonction publique et les statuts particuliers de corps, garants d'une égalité de traitement entre les agents ?

Ainsi, pour ne prendre que quelques exemples, ne devrait-il pas :

- abroger la loi de Transformation de la Fonction publique, qui supprime notamment les CHSCT permettant le contrôle des conditions de travail, l'intervention contre les situations de harcèlement ou de discrimination, etc. ; loi qui supprime également les barèmes et le contrôle par les commissaires paritaires pour toutes les opérations de mobilité et de promotion, lesquelles relèvent de l'arbitraire puisqu'elles se déroulent sans aucun critère objectif ?

- supprimer les recrutements « sur profils » qui se généralisent dans tous les corps ?

- abandonner le RIFSEEP qui, pour tous les personnels administratifs, techniciens, des services des bibliothèques, de santé et sociaux, instaure des primes pratiquement poste par poste, c'est-à-dire « à la tête du client » ?

- rétablir l'anonymat pour les concours ITRF ?

- stopper les remises en cause des droits à congés, en particulier le droit à congé maternité des enseignantes du Supérieur ?

- abroger les textes remettant en cause les droits à congés bonifiés pour les collègues originaires d'outre-mer ?

- garantir le droit à mutation, notamment pour les rapprochements de conjoints ?

- cesser les suppressions de postes pour stopper l'accroissement continu de la charge de travail, le sous-encadrement des élèves et étudiants, permettre les promotions dues aux femmes (pour rappel, dans l'enseignement supérieur, si elles constituent les 2/3 des maîtres de conférences, elles ne sont plus qu'1/3 parmi les professeurs) ?

En effet, quel terreau plus favorable à l'enracinement et à la croissance des inégalités et discriminations que le maintien de toutes ces mesures ?

Quoi de plus propice également que l'augmentation des inégalités hommes/femmes que le projet de réforme des retraites, toujours annoncé par ce gouvernement ?

Pour améliorer la situation en matière d'inégalités, l'État employeur ne devrait-il pas prendre des mesures permettant, par exemple :

- 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, le respect des temps partiels volontaires ?

- la titularisation de personnels précaires, avec reconstitution de carrière ?

- attribuer le CTI aux infirmières, majoritairement des femmes ?

- Payer les agents contractuels sur 12 mois et leur verser la prime de précarité ?

- de répondre aux demandes d'audience et aux difficultés des agents soulevés en CHSCT sur des situations parfois urgentes ?

Pour en revenir au label AFNOR, que se passerait-il si les critères pour obtenir le « label » n'étaient pas remplis ? Le rectorat, l'établissement, pourraient être mis à l'amende ! Les problèmes en seraient-ils pour autant réglés ?

Les discussions à propos de la délivrance de labels AFNOR « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » et « diversité » ont en réalité pour objectif de permettre à l'État employeur de se dédouaner de sa responsabilité sur ces sujets, responsabilité dont il se défait de plus sur les rectorats ou établissements.

Sans aucunement mépriser le travail des salariés de l'AFNOR, la FNEC-FP FO ne participera donc pas à cette entreprise d'accompagnement de la destruction des garanties statutaires, donc d'accroissement des inégalités et discriminations.

Ce groupe de travail est le 1^{er} d'une série ayant pour but de décliner sur le plan académique le plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 2021/2023.

En février 2022, l'académie doit rendre sa copie au ministère.

L'académie est pilote pour la labellisation qui sera double puisqu'elle concerne les ministères de l'Éducation nationale et de l'Enseignement supérieur. La loi du 6/08/2019 stipule que les employeurs publics doivent se doter d'un plan triennal. C'est une priorité du quinquennat.

Il se décline en 5 axes :

1 : renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

2 : Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles

3 : Évaluer, prévenir et , le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes

4 : mieux accompagner les situations de grossesses, la parentalité, et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.

5 : Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexistes et sexuelles), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes

Des référents académiques et départementaux sont nommés sans décharge ni création de postes. Tous les personnels sont déjà surchargés. C'est un point prioritaire du quinquennat, mais le ministère en demande toujours plus aux agents sans création de poste pour s'en charger.

Des formations en présentiels et sur magistère en auto-formations sont faites auprès des personnels d'encadrement, responsables de recrutement, ASS/IDE.

Nous demandons que les formations se fassent en présentiel sur le temps de travail et non sur magistère en auto-formation car cela surcharge le temps de travail des agents déjà bien lourd.

Il y a une discussion sur l'autocensure des femmes sur l'accès aux postes à responsabilités. Sans minimiser ce fait sociétal important, **nous pensons que l'académie et le ministère devraient déjà s'occuper de la maltraitance infligée, notamment financière, aux agents dont les plus précaires sont des femmes .**

Il est évoqué des modifications organisationnelles comme le fait que les temps partiels des professeur.es ne soient pas sur 5 jours et que les personnels de direction soient sensibilisés. A première vue cet argument semble simple. **Mais c'est nier que les réformes et les suppressions de postes font que les personnels de direction sont contraints d'organiser les heures supplémentaires et les BMP au mieux ou plutôt au moins pire.**

Il est évoqué les problèmes de non-remplacement, notamment des agents comptables et des gestionnaires en congés maternité qui ne sont pas remplacés. Les agents qui ne sont pas remplacés, notamment lors de congés maternité, donc prévisibles se trouvent dans la position de « faire peser » leur absence sur leur collègues ce qui est lourd.

Les facilitations de l'allaitement et travail, la reconnaissance des différentes formes de parentalités, le problème des réunions hors temps de travail et des frais de garde engendrés et les numéros d'urgence de signalement d'agressions sexuelles et sexistes sont évoqués.

L'administration parle d'augmenter la qualité de vie au travail, c'est un vœu qui ne pourra se réaliser que si le ministère et le rectorat se donnent les moyens humains et matériels de les mener. Sans cela, le label ne sera qu'un logo inscrit sur un site !