



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

Déclaration de la FERC CGT au Comité technique du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche du 14 décembre 2020.

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 doit 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) et
 - « *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 : hommes : 3758€ et femmes : 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 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 violence 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.