



Plan d'action pour l'égalité professionnelle MEN/MESRI : la FSU dénonce le manque de moyens et l'hypocrisie des ministères.

Alors que la loi l'impose et que la déclinaison de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique *est rendue obligatoire* dans chaque ministère avant le 31 décembre 2020, le dossier concernant l'égalité professionnelle et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles est mis en sommeil.

Les ministères de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur ont préféré avancer sur d'autres dossiers comme la loi de programmation de la recherche ou la mise en œuvre de la loi de transformation de la fonction publique, alors qu'il n'y avait aucune urgence et qu'elles sont rejetées par une grande partie des personnels.

Les choix politiques opérés révèlent que l'égalité professionnelle n'est pas la priorité de ces 2 ministres. C'est un très mauvais signal envoyé aux professions et aux femmes en particulier dans les deux ministères concernés que sont le MEN et MESRI.

Travailler dans l'urgence sur des axes pouvant constituer de véritables leviers au service de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), quand la loi de transformation de la fonction publique, qui introduit des éléments contraignants en matière d'égalité professionnelle, affaiblit « en même temps » les instances où peut s'exercer réellement le contrôle de leur mise en application (suppression des Commissions Administratives Paritaires et affaiblissement des CHSCT) est incohérent et réduit en pratique les possibilités d'exercice du droit de regard sur les inégalités et les violences sexistes et sexuelles ?

Comment ne pas relever la même incohérence alors que la loi de programmation de la recherche vient d'être votée et que nombre d'interventions et de rapports, dont ceux du Haut Conseil à l'Égalité (HCE) et celui du Conseil Économique Social et environnemental (CESE) ont abouti à des conclusions convergentes sur le fait que la loi de programmation de la recherche votée par le Sénat aggravera la situation des femmes dans l'ESR ?

Comment ne pas dénoncer l'hypocrisie du ministère de l'éducation nationale qui n'a toujours pas proposé concrètement de loi de programmation pour financer une hypothétique revalorisation salariale et qui n'évoque aucune des mesures de rattrapage salarial pour les femmes dans les instances de dialogue social.

Concernant les VSS, il est urgent de dépasser la seule mise en place des cellules d'écoutes pour aller vers leur fonctionnement effectif. La FSU rappelle la nécessité d'une formation solide des

personnels de ces cellules et d'un suivi qualitatif de ces dispositifs. Les victimes doivent être visibles et intégrées dans ce plan sous peine de réduire les cellules d'écoute à des coquilles vides.

Il doit être rappelé aux personnels d'encadrement leur obligation de transmettre tout signalement de VSS et d'assurer en la matière leurs obligations de protection des agents.

Les conventions avec les associations professionnelles compétentes dans le domaine doivent se multiplier rapidement sur l'ensemble des établissements et académies pour rattraper le temps perdu. L'impunité des agresseurs et la solitude des victimes doivent cesser. Ces deux ministères doivent maintenant mettre en pratique le principe de « tolérance zéro » comme l'exige le protocole d'accord dans la fonction publique.

L'axe 3 de l'accord est d'ailleurs emblématique du manque d'ambition politique. Aucune mesure de résorption des écarts de rémunération n'est mentionnée dans le projet de plan d'actions alors que les femmes perçoivent toujours des salaires inférieurs de 19% par rapport à ceux des hommes et 13% à temps de travail équivalent.

La FSU souligne la nécessité d'identifier clairement les moyens consacrés à leur mise en œuvre, sans lesquels le plan restera lettre morte. La FSU déplore que les outils de diagnostic, comme celui consacré au calcul des écarts de rémunération, soient arrivés tardivement.

La mise en œuvre des politiques d'égalité est un droit pour toutes et tous et un devoir pour le législateur. En conséquence, les moyens alloués pour leur mise en œuvre doivent être effectifs et ne sauraient être envisagés sous la forme de dotations dépendant le plus souvent d'appels à projet comme c'est le cas pour les établissements du MESRI, ou sous la forme de primes ou d'indemnités adossées à des missions ou du travail supplémentaires qui ne concernent pas tous les personnels et qui sont des dispositifs de discrimination faites aux femmes.

De la même manière, l'accord prévoit des incitations et des sanctions pour les établissements qui ne le mettraient pas en place. Or, cette dimension essentielle est absente des documents étudiés et n'a été évoquée que de manière allusive. La FSU pose donc la question de l'intégration de ces sanctions ou des systèmes de contrainte dans le cadre des lignes directrices de gestion ou des dialogues stratégiques de gestion désormais mis en place entre les établissements et les rectorats. Pour la FSU, l'égalité n'est pas une option et il est plus que temps de passer des discours aux actes.

Les Lilas, le 04 décembre 2020

