
Notre position sur la question de l'égalité femmes-hommes et des VSST

La question de l'égalité femmes-hommes et des violences sexistes et sexuelles au travail était le premier point à l'ordre du jour du CTA de repli du vendredi 22 janvier.

Les organisations syndicales étaient amenées à se prononcer sur un protocole proposé par l'administration servant de base à de futures discussions lors de groupes de travail rectorat/syndicats.

Quatre axes structurent ce protocole :

- la gouvernance (comité de pilotage, comité de suivi, désignation des référents, constats divers),
- l'accompagnement de carrière (déroulement de carrière identique Femmes/Hommes, mieux accompagner les situations de vie personnelle/familiale : grossesse, congé parental, temps partiel..., démarche d'identification et de promotion des potentiels),
- prévenir et traiter les discriminations, et violences et les agissements sexistes (dispositifs de signalement, modalités et outils d'accompagnement des victimes de violences, accueil, accompagnement et suivi des personnels en situation de handicap)
- sensibilisation et prévention (formation des personnels d'encadrement, sensibilisation des personnels, outils de communication)

La position de la FNEC-FP FO a été clairement exprimée lors de ce CTA dans les interventions d'Arnaud Albarede, dont le contenu était en substance :

1ere intervention

« Force Ouvrière condamne avec la plus grande fermeté toute violence sexiste et sexuelle au travail.

Force Ouvrière a toujours clairement revendiqué l'égalité de traitement de tous les agents. C'est pourquoi Force Ouvrière est viscéralement attaché à la défense du statut général et des statuts particuliers de la fonction publique et demande l'abrogation des réformes qui les ont affaiblis.

Par exemple, au moment de l'introduction du grade de la hors classe, Force Ouvrière a toujours défendu, en lieu et place de l'introduction de ce nouveau grade dont l'accès est lié à la manière de servir, une extension de la grille de la classe normale avec l'introduction de nouveaux échelons permettant à tout le monde, sur la base du seul critère de l'ancienneté dans l'échelon, d'atteindre l'indice terminal de la grille.

Autre exemple, Force Ouvrière s'est opposée et continue à s'opposer à PPCR qui, avec ses rendez-vous de carrière, avec l'introduction de la classe exceptionnelle, accentue l'individualisation des carrières et peut ouvrir la voie à l'arbitraire et à toutes formes de discriminations.

Le gouvernement met aujourd'hui en place la loi sur la transformation de la fonction publique, qui en particulier supprime les CAP, les CHS-CT et accentue le recours à la précarité.

Or, les femmes sont doublement victimes de la précarité. Une femme enceinte, dont le congé maternité commence en septembre, n'osera pas prévenir le service de la DPE2, car elle sait qu'elle risque de ne pas être recrutée. Et elle sait qu'elle risque, dès qu'elle n'a plus de contrat pendant 4 mois, de voir son ancienneté remise à zéro pour le calcul du CDI.

Même chose pour une collègue assistante d'éducation : si elle est enceinte, elle aura beaucoup plus de mal à se faire recruter car les chefs d'établissement savent que, quand elle partira en congé maternité, elle ne sera pas remplacée.

Concernant le traitement des violences sexistes et sexuelles dont les femmes sont victimes, Force Ouvrière rappelle qu'il est paradoxal de supprimer les CHS-CT qui, grâce aux registres santé et sécurité au travail, permettaient à des femmes victimes d'alerter l'administration et d'exiger des réponses. Force Ouvrière rappelle également son attachement à l'article 11 de la fonction publique et à la protection fonctionnelle qui doit être systématiquement accordée aux femmes qui en font la demande dès lors qu'elles s'estiment victimes.

Nous alertons le rectorat sur un point : recourir, comme certains le demandent, à la suspension automatique d'un collègue désigné comme agresseur par une collègue peut entraîner des abus dans l'autre sens. On ne peut pas répondre à un vrai problème par de fausses solutions.

2^{ème} intervention

La Position de Force Ouvrière est claire : nous condamnons avec la plus grande fermeté toute violence sexiste et sexuelle au travail.

Nous sommes pour que tout soit mis en œuvre pour libérer la parole des femmes qui s'estiment victimes de violences sexistes ou sexuelles au travail. Nous sommes favorables à ce que l'administration que vous dirigez, Monsieur le Recteur, mette en place des structures au sein desquelles les femmes se sentiraient rassurées et en confiance pour dire tout ce qu'elles ont à dire. Nous n'acceptons pas, tout comme les autres organisations syndicales, qu'une collègue femme soit déplacée, marginalisée, parce qu'elle a dénoncé de tels agissements. Tout comme nous n'avons pas accepté, comme cela s'est passé à quelques reprises, que des collègues contractuels s'étant plaint de racisme aient été écartés sans qu'aucune enquête sérieuse n'ait été menée.

Si une collègue s'estime avoir été victime de violence de la part d'un collègue masculin, nous défendons son droit à demander la protection de sa hiérarchie en expliquant les faits. Mais nous sommes un syndicat : nous défendons aussi le droit du collègue incriminé à se défendre et à faire valoir son innocence. Or, utiliser la suspension de manière automatique, comme le demande certaines organisations syndicales, du collègue accusé peut conduire aussi à des injustices. Dès que la suspension est prononcée, on l'a vu dans des exemples récents, les rumeurs s'installent sur la culpabilité, et des collègues ont pu être détruits psychologiquement par ce genre de rumeurs infondées. Nous le répétons : il y a un vrai problème de défense du droit des femmes à préserver leur intégrité physique et morale, nous défendons ce droit qui doit être conquis comme nous défendons le droit à la présomption d'innocence et refusons d'opposer l'un à l'autre.

3^{ème} intervention

Vous dites, Madame la Directrice des Ressources Humaines, que les CHS-CT ne seront pas supprimés par la loi sur la transformation de la fonction publique et qu'ils seront intégrés aux CSA (Conseil social académique). Mais il y a une très grande différence : un signalement fait sur le registre santé et sécurité au travail oblige l'employeur que vous représentez à y répondre. Vous ne le faites souvent pas, mais la réglementation vous y oblige. Vous ne serez plus contraints par cette obligation avec le CSA

Vous dites par ailleurs que, la réglementation étant ce qu'elle est, vous ne pouvez pas proposer un contrat à une collègue précaire pendant son congé maternité. C'est effectivement vrai. Mais rien ne vous empêche d'anticiper les choses, et d'annoncer publiquement que, pour protéger le droit des femmes, vous leur garantissez un contrat signé juste avant leur congé maternité de telle manière que ces femmes puissent toutes être sous contrat pendant leur congé maternité. Ce qui serait par exemple le cas si vous généralisiez les contrats d'un an.

Suite à ces interventions, notre organisation syndicale s'est abstenue sur le protocole proposé (FSU, CGT, SUD et UNSA ont voté pour). Si les déclarations d'intention des services du rectorat attirent notre attention, le protocole proposé n'en reste pas moins cadré par le démantèlement des statuts à l'œuvre (PPCR, loi de la transformation de la fonction publique) ou programmé dans « le grenelle » de l'éducation, par une individualisation des carrières dont les effets risquent d'être doublement pénalisant pour les collègues femmes.