

# MOTION PROPOSÉE PAR LA FSU AU CT-MESR DU 4 FÉVRIER 2019

## PLAN D'ACTION ÉGALITÉ-DIVERSITÉ MESRI: L'OUVERTURE D'UN CYCLE DE CONCERTATION SPÉCIFIQUE À L'ESR EST URGENT !

*Le plan d'action égalité diversité pour le MESRI présenté pour information au CTMESR du 4 février présente de graves limites qui doivent rapidement être levées. Le CT-MESR demande l'ouverture rapide d'un cycle de concertation spécifique à l'ESR concernant les questions d'égalité professionnelle.*

À ce jour, malgré des demandes formulées en ce sens, le MESRI n'a pas engagé le dialogue avec les organisations syndicales représentatives des personnels de l'ESR sur les politiques d'égalité professionnelle qu'il s'agisse de la définition d'une stratégie ou plus spécifiquement du plan national d'action.

Les « chantiers » menés dans le cadre des politiques égalité<sup>1</sup> :

- l'ont été dans la perspective de l'obtention du label égalité-diversité délivré par l'AFNOR ;
- dans un périmètre réduit, celui de l'administration centrale du MESRI (comme pendant de celle du MEN), seuls deux établissements -l'UCB (Lyon 1) et l'INRA- s'étant engagés de leur propre chef dans une démarche de labellisation propre.

Aligner la définition d'une stratégie de lutte contre les discriminations, de prise en compte de la diversité et d'un plan d'action égalité professionnelle sur la démarche de labellisation égalité-diversité est problématique ne serait-ce que parce que les attendus et les critères de la labellisation<sup>2</sup> sont loin de répondre, par exemple, à l'ensemble des objectifs fixés par le protocole égalité. L'absence de définition d'une politique propre à l'ESR est tout aussi problématique : les mesures définies dans le périmètre du MEN, outre leur incomplétude, ne sont pas transposées et applicables au MESRI - quand elles peuvent l'être ; les spécificités de l'ESR ne sont pas prises en compte.

Le CT-MESR ne peut que constater l'absence de dialogue social et de concertation spécifique à l'ESR. Il demande très rapidement l'ouverture de discussions spécifiques au MESRI sur la définition et la mise en œuvre des politiques pour l'égalité F/H dans l'ESR. Plus généralement pour lutter efficacement contre toutes les formes de discrimination, les services du ministère doivent produire et diffuser un bilan et une évaluation des politiques précédemment mises en œuvre tant centralement que dans les établissements et les organismes. Ceci va de pair avec la mise en place d'une réflexion associant les organisations syndicales représentatives des personnels à :

- la définition d'outils d'analyse et d'évaluation (indicateurs, production d'éléments chiffrés, stat. etc.) communs à l'ensemble de notre secteur,
- l'ouverture de discussions portant sur la traduction des dispositions du protocole égalité fonction publique en objectifs, en mesures concrètes et selon un calendrier précis.

La discussion doit également porter sur les ressources c'est-à-dire les moyens à affecter et les leviers à actionner pour ce plan d'action égalité diversité (contractualisation avec les établissements, ressources fléchées, sanctions etc.) sans lesquels tout principe énoncé ne vaut rien. ■

**Motion votée par les organisations suivantes : SNPTES, CGT, CFDT, FSU, UNSA, SUD**

<sup>1</sup> « Égalité diversité : stratégie et plan national d'action du MEN et du MESRI. Chantiers menés dans le cadre des politiques égalité diversité et de la démarche de candidature aux labels égalité diversité délivrés par l'AFNOR ». Document de travail du 2/07/2018.

<sup>2</sup> Voir cahier des charges AFNOR - Label diversité et Label égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. (URL)