

Un premier bilan décevant du PNA égalité professionnelle

Le ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche a dressé un premier bilan mettant en lumière les faibles ambitions du plan national d'action ministériel pour l'égalité au travail et l'absence de contrôle et de suivi auprès des établissements.

Par **RAYMOND GRÜBER**,
responsable secteur Situation du personnel

A lors que le plan national d'action (PNA) pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2025-2027 du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche a été publié en mars 2025, le ministère a dressé un premier bilan de ce plan et de l'application dans les établissements. Le premier constat est édifiant, le ministère n'ayant reçu les plans d'action que de 70 % des établissements, avec 20 universités, 10 écoles d'ingénieurs et huit grands établissements manquants à l'appel. Autant dire que le ministère n'exerce pas sa mission de contrôle et de suivi auprès des établissements pour les mettre en conformité avec les avancées du PNA et que le projet d'une cartographie avec les plans et les adresses fonctionnelles des missions égalité sur le site Internet du ministère n'a pas réellement avancé durant cette année écoulée.

MISSIONS « ÉGALITÉ ET DIVERSITÉ »

Ce bilan nous a permis également de découvrir le guide sur la transformation des actuelles missions « égalité » en missions « égalité et diversité » imposée par la loi du 31 juillet 2025 relative à la lutte contre l'antisémitisme dans l'enseignement supérieur. Dans cette première version du guide, la Dgesip confondait les deux dispositifs de signalement : celui prévu par le Code général de la fonction publique¹ au bénéfice uniquement des agent·es pour le signalement et le traitement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et des agissements sexistes, et le nouveau dispositif introduit dans le Code l'éducation² par la nouvelle loi, qui impose aux seuls établissements d'enseignement supérieur de se doter d'un dispositif de signalement qui intègre expressément les faits d'antisémitisme et de racisme incluant également les usager·ères. Face à l'opposition de toutes les organisations syndicales, la Dgesip a revu sa copie et a publié une nouvelle version du guide qui sépare bien les deux obligations et

rappelle aux établissements leurs obligations vis-à-vis du personnel et la distinction entre les missions égalité et diversité et le dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles. Ce guide rappelle également que les établissements doivent respecter la nouvelle obligation d'information des victimes sur les suites données à leur signalement, en particulier les poursuites disciplinaires engagées.

BIAIS DE RECRUTEMENT

Ce bilan a également été l'occasion de discuter des effets de la loi de programmation de la recherche sur l'égalité professionnelle. Les chiffres présentés par le ministère confirment ce que le SNESUP-FSU dénonce depuis le début : les biais de recrutement des chaires de professeur·e junior (CPJ) vont réduire à néant le rééquilibrage de corps des professeur·es des universités (PU) au travers du repyramidage, qui a permis d'augmenter de plus de 4 points (de 28,5 % en 2020 à 32,8 % en 2024) la part des femmes en seulement quatre ans. Une fois les CPJ titularisées, le corps des PU va de nouveau se masculiniser fortement, d'autant plus que le ministère a choisi de poursuivre uniquement les CPJ et d'arrêter le repyramidage.

Dernière mesure spécifique aux enseignantes-chercheur·ses, les CRCT accordés à la suite d'un congé maternité – qui étaient une demande de longue date du SNESUP-FSU – ont nettement augmenté ces deux dernières années : de 25 en 2021 à 76 en 2024. Cependant, le ministère offre 200 possibilités et un quart des demandes de semestres sollicitées pour ce motif ont été refusées par l'établissement. Le SNESUP-FSU continue de réclamer que ces CRCT soient de droit et que les nécessités de service ne puissent pas être opposées.

Ce bilan est la preuve du peu de volonté de contrôle du ministère sur les établissements. L'autonomie des établissements ne peut être une excuse pour faire des économies sur le dos des femmes et il est temps que le ministère porte une vraie politique pour l'égalité professionnelle et mette fin à la ségrégation de corps. ■

L'autonomie des établissements ne peut être une excuse pour faire des économies sur le dos des femmes.

1. Par l'article L. 135-6.

2. Par l'article L. 719-11.