

Avis du CHSCT

sur le risque de discrimination à l'encontre des femmes enceintes

Dans le cadre de sa mission réglementaire « de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité » (art. 47, 2°, décret 82-453), le CHSCT s'inquiète vivement de la teneur du courrier du président de l'Université aux doyens et directeurs en date du 05 février 2018 ayant pour objet « l'harmonisation des politiques de recrutement du personnel contractuel Biatss » prévoyant, notamment, le non remplacement des agents en congé de maternité.

Au-delà de la surcharge de travail qu'une telle décision ne manquera pas d'engendrer sur les autres personnels des services, le CHSCT alerte l'employeur sur ses effets pervers prévisibles tels que :

- Stigmatisation des personnels lors de leur grossesse
- Injonctions à ne pas être enceinte
- Propension à ne pas recruter de femmes jugées susceptibles de faire valoir des droits à congé de maternité
- Hésitations à déclarer sa grossesse à son employeur, et, par voie de conséquence, à bénéficier des éventuelles recommandations d'aménagement de poste par le médecin de prévention (art.24 et 26 du décret 82-453)
- Injonctions à ne pas faire valoir ses droits de congés de paternité et d'accueil de l'enfant.

Le CHSCT rappelle que la loi n°83-634 du 13/07/1983 portant droits et obligations des fonctionnaires :

- garantit le droit au congé de maternité (article 20)
- prohibe toutes discriminations en raison de l'état de santé et du sexe des agents, ainsi que le harcèlement moral (articles 6, 6 bis et 6 quinquies).

Le CHSCT s'étonne que ces effets ne semblent pas avoir été anticipés, alors même que de telles situations ont déjà été rencontrées et que, par ailleurs, l'Université n'hésite pas à communiquer sur sa politique d'égalité femmes/hommes.

Le CHSCT déplore ne pas avoir été consulté avant l'intervention de cette décision.

Enfin, le CHSCT s'étonne que le comité technique n'ait pas non plus été consulté, alors même que cette mesure relève manifestement de son champ de compétence (politique d'emploi et conditions de travail).