



ENGAGÉ-ES
POUR LES
DROITS DES
FEMMES



JOURNÉE
INTERNATIONALE
DES DROITS DES FEMMES

8
mars



Pour l'égalité, on ne lâchera pas !

Toutes et tous mobilisé·es et en grève pour les droits des femmes et l'égalité femmes-hommes dans les métiers de l'enseignement supérieur et de la recherche.

- **lutte contre les violences sexistes et sexuelles et pour l'égalité professionnelle** : des plans d'action dans les établissements mais des budgets très insuffisants pour les mettre en œuvre !
- **réduction des inégalités de carrière et de rémunération** (en 2020, 45% des MCF sont des femmes, contre 28 % pour les PU) : saisir le repyramidage comme levier d'un début de rééquilibrage ;
- **amélioration des situations de grossesse et de maternité, des congés parentaux et de l'articulation vie professionnelle et personnelle.**

Les principales avancées réglementaires n'ont été obtenues qu'au prix d'une mobilisation collective résolue. Le SNESUP-FSU et la FSU appellent toutes et tous les collègues à participer aux rassemblements et aux manifestations.



8-Mars : égalité femmes-hommes, on passe à l'acte !

Le 8 mars, la Journée internationale des droits des femmes sera notamment l'occasion d'exiger des avancées fortes et concrètes en matière d'égalité femmes-hommes dans l'enseignement supérieur, où les inégalités de carrière et de rémunération perdurent.

Par le groupe ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

L'importance de l'égalité femmes-hommes et de l'autonomisation des femmes est affirmée dans de nombreuses normes internationales du travail qui constituent le socle sur lequel se définit l'action de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de ses membres. En 2019, sous la pression des mobilisations en faveur des droits des femmes, la recommandation 206 associée à la convention 190 a été adoptée. Elle rappelle les États à leur devoir de « *traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail dans la législation relative au travail et à l'emploi, à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la non-discrimination, et dans le droit pénal, le cas échéant* », et de prendre des mesures appropriées pour « *promouvoir la reconnaissance effective du droit de négociation collective à tous les niveaux comme moyen de prévenir la violence et le harcèlement et d'y remédier, dans la mesure du possible, d'atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail* ».

À ce jour, le gouvernement refuse de transcrire ces dispositions dans le droit français en vue de la concrétisation de l'égalité de genre alors que la crise sanitaire, qui s'est doublée d'une crise économique et sociale, a encore renforcé les inégalités et les violences. Les femmes restent les premières victimes des violences sur les lieux de travail. Les inégalités de carrière et de rémunération perdurent.

SUR LE PLAN BUDGÉTAIRE, ÇA NE SUIT PAS !

La distance entre les déclarations triomphalistes du gouvernement et la réalité est flagrante lorsqu'on se penche sur les inégalités de carrière et de rémunération dans l'ESR (voir encadré). Dans la fonction publique, la loi du 6 août 2019 a certes renforcé les engagements et les obligations des employeurs publics en matière d'égalité : élaboration et mise en œuvre d'un plan d'action Égalité professionnelle ; dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes obligatoire ; extension du dispositif des nominations équilibrées... mais sur le plan budgétaire, ça ne suit pas !

Le document de politique transversale (DPT), intitulé « Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes »¹, annexé au projet de loi de finances 2022, présente les programmes concourant à la politique transversale « égalité » et les moyens mis en œuvre pour les atteindre (crédits consacrés à la politique transversale). Leur analyse permet de saisir les limites de l'action du gouvernement. Dans le champ de l'ESR, quatre programmes sont contributifs : les programmes 148 « Fonction publique », 150 « Formations supérieures et recherche univer-

sitaire », 172 « Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires » et 231 « Vie étudiante », spécifiquement mobilisé pour porter l'initiative de lutte contre la précarité menstruelle (une enveloppe de 8 millions d'euros, M€, est destinée à la distribution de protections périodiques aux étudiantes). Premiers constats : en 2022, les crédits du programme 148 sont en baisse de 5,5 %. Ainsi, au titre de l'action sociale en faveur de l'articulation vie professionnelle-vie personnelle, le financement en baisse des places de crèche en 2022 ne sera pas compensé par la hausse du CESU. De quoi mettre notamment à mal les dispositions du Plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle du MESR dont l'axe 4 concerne l'amélioration des situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.

DES AVANCÉES SURTOUT RÉGLEMENTAIRES

Au sein du programme 150 (« Formations supérieures et recherche universitaire »), la ligne « égalité » est dotée de 1,943 M€ (dont 1,7 M€ dédiés à la lutte contre les VSS), et celle du programme 172 (« Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires ») de 172 000 euros : on appréciera l'importance de l'engagement budgétaire du MESR pour l'égalité femmes-hommes ! À cet égard, la construction d'un budget intégrant la dimension de genre en vue de l'égalité et l'adoption d'une démarche a priori visant à orienter l'action publique dans cet objectif sont plus que jamais nécessaires, tout comme l'analyse systématique de l'impact des mesures envisagées en termes d'égalité femmes-hommes².

Des avancées, principalement réglementaires, n'ont été obtenues qu'au prix d'une mobilisation résolue de toutes et tous pour l'égalité. À la veille de l'élection présidentielle, le 8 mars, nous manifesterons pour exiger qu'elles se transforment en mesures fortes et concrètes pour l'égalité, à l'opposé des discours autosatisfaits et lénifiants dont le gouvernement nous accable. ■

EXTRAIT DU PLF 2022*

« Au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des postes universitaires, la proportion des femmes diminue : ainsi, en 2020, 45 % des MCF (tant de classe normale que hors classe) sont des femmes, contre 34 % parmi les PR de 2^e classe, 30 % parmi les PR de 1^{re} classe, 26 % parmi les PR de classe exceptionnelle au 1^{er} échelon et 19 % de classe exceptionnelle au 2^e échelon. Ce déséquilibre n'est pas uniquement le résultat des recrutements passés puisque la part des femmes dans les recrutements actuels demeure encore en dessous du seuil de 50 % (48 % en 2020 pour les MCF et 40 % pour les PR) [...]. En décembre 2020, dans les organismes publics de recherche, 69 % des postes de direction sont confiés à des hommes et seulement 15 % des PDG sont des femmes. En 2019, 37 % des chercheurs dans les organismes de recherche sont des femmes. »

* P. 190.

La distance entre les déclarations triomphalistes du gouvernement et la réalité est flagrante lorsqu'on se penche sur les inégalités de carrière et de rémunération dans l'ESR.

1. www.budget.gouv.fr/documentation/documents-budgetaires/exercice-2022/le-projet-de-loi-de-finances-et-les-documents-annexes-pour-2022/documents-de-politique-transversale-2022.
2. Cf. la démarche « Gender mainstreaming in public policy and budgeting » engagée à l'échelle européenne par ailleurs préconisée par I. Rauch, rapporteure de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale. Source : Assemblée nationale « Rapport d'information sur le projet de loi de finances pour 2022 ».

Maternités à l'université : rompre avec les normes masculines pour l'égalité

Si des congés existent de longue date dans l'ESR, dans les faits, l'articulation entre maternité et travail, avec une inégale répartition du travail domestique, se trouve le plus souvent gérée individuellement, entraînant burn-out et dépressions.

Par le groupe ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Tandis que les maternités se trouvent réappropriées par les féministes dans la société, qu'il s'agisse de la visibilisation des difficultés liées au post-partum (Illana Weizman), la structuration de groupes soulignant les difficultés des mères isolées (la collective) ou encore l'organisation de rencontres nationales (festival Very Bad Mother), les difficultés engendrées par la maternité sont également dénoncées dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) dans une perspective féministe. En effet, si la prise en charge des enfants devrait incomber aux parents, l'inégale répartition du travail domestique, mise particulièrement en lumière à l'occasion des confinements successifs, touche également l'ESR. Tout en continuant de dénoncer ces inégalités en systématisant le congé de paternité, il s'agit néanmoins de s'emparer des questions posées par les maternités.

Au printemps 2021, la revue *Tracés* a consacré un article à plusieurs témoignages soulignant les effets produits sur « le désir d'avoir des enfants, la maternité et les responsabilités parentales » par l'injonction à la publication et les risques engendrés pour les grossesses liés aux transports pour enseigner dans une autre ville, risques redoublés par la précarité accrue*. Rappelons qu'une décharge minimum d'un demi-service est accordée à l'occasion du congé de maternité, d'une part, et que l'obtention d'un CRCT favorisant le retour à la recherche des enseignantes-chercheuses est encouragée, d'autre part. Même si ces congés existent de longue date, la circulaire 2012-0157 du 30 avril 2012 a précisé les conséquences des congés fixés par une disposition légale ou réglementaire sur les obligations de service des enseignant-es-chercheur-ses. Dans les faits, l'articulation entre maternité et travail dans l'ESR se trouve le plus souvent gérée individuellement, produisant des burn-out et/ou des dépressions nombreuses.

Le SNESUP revendique donc de nouveaux acquis qu'il est nécessaire d'inscrire dans un profond changement de logique. Nous en dressons quelques axes ci-dessous.

TRANSFORMER L'ORGANISATION DU TRAVAIL

L'égalité entre les femmes et les hommes, les mères et les pères, passe par un changement de l'organisation du travail afin de favoriser l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Les témoignages convergent. Les institutions de l'ESR produisent des « temporalités modelées



sur les pratiques et les représentations masculines des métiers académiques, qui affectent la subjectivité des travailleuses et contraignent leur projet de fonder une famille ». En d'autres termes, l'organisation du travail à l'université n'est pas neutre et les injonctions à l'excellence sont conditionnées par des normes masculines telles que la disponibilité, normes encore accentuées par la LPR qui laisseront les mères sur le carreau.

SANCTUARISER LA PÉRIODE DE CONGÉ MATERNITÉ

Au-delà de la neutralisation effective de l'impact des congés familiaux sur le déroulement de carrière, mesure prescrite par la loi du 6 août 2019, c'est la sécurisation de la période de congé maternité et du retour de maternité qui est nécessaire. Il faut, lors du congé maternité, libérer les femmes de toutes leurs obligations de service et garantir les conditions de la reprise des enseignements.

PRENDRE EN COMPTE LES INTERRUPTIONS PARTIELLES OU TOTALES DE CARRIÈRE DANS LES PROCÉDURES D'AVANCEMENT ET D'ÉVALUATION

RENDRE EFFECTIVES LES AUTORISATIONS D'ABSENCE

« ENFANTS MALADES »

Dans la fonction publique, les autorisations d'absence pour garde d'enfants malades pouvant aller jusqu'à six jours – voire douze si le conjoint ne peut en bénéficier – sont conditionnées aux nécessités de service. À l'université, leur mise en œuvre diffère d'un éta-blissement à l'autre et d'une catégorie à l'autre : ainsi les collègues enseignant-es chercheur-ses et enseignant-es sont le plus souvent enjoint-es de récupérer leurs absences. Comme pour tous les fonctionnaires, ces autorisations doivent être accordées systématiquement sans récupération de service. ■

Les injonctions à l'excellence sont conditionnées par des normes masculines telles que la disponibilité, normes encore accentuées par la LPR qui laisseront les mères sur le carreau.

* *Tracés* et Camille Noûs, « Maternités en lutte. Quelles maternités pour les travailleuses de l'ESR ? », *Tracés - Revue de sciences humaines* (online), n° 39, 2020, mis en ligne le 19 avril 2021, consulté le 31 janvier 2022 : journals.openedition.org/traces/11939 ; DOI : doi.org/10.4000/traces.11939.

Repyramidage MCF/PU : un levier pour résorber les écarts de rémunération femmes-hommes ?

Une « Note » de la DGRH de novembre 2021* confirme que « les femmes universitaires ont des rémunérations inférieures à celles des hommes dans tous les types d'établissements, ainsi que dans la plupart des autres filières et corps enseignants du supérieur. L'effet de ségrégation des corps est la principale cause de l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes enseignants-chercheurs universitaires ». Le repyramidage mis en place par le décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 peut être l'occasion de résorber l'inégal accès au corps des professeurs d'université.

À dossier égal, les biais sexistes font que les membres des comités de sélection ont du mal à reconnaître leur collègue femme aussi excellente que leur collègue masculin.

* www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2021-12/note-dgrh-n-10-novembre-2021-les-carts-de-r-mun-ration-entre-les-femmes-et-les-hommes-enseignants-chercheurs-universitaires-15352.pdf.

Par le groupe ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

Le décret n° 2021-1722 du 20 décembre 2021 a créé une voie temporaire d'accès au corps des professeurs des universités (PU) et aux corps assimilés pour les maîtres de conférences (MCF) ou assimilés titulaires d'une habilitation à diriger des recherches (HDR). Quatre cents promotions par an sont ainsi prévues nationalement sur cinq ans avec comme objectif de rééquilibrer le pourcentage PU/MCF à 40 % / 60 %.

Les lignes directrices de gestion précisent que la répartition des 2 000 promotions doit prendre en compte le déficit de femmes PU dans certaines sections CNU et universités, ce qui n'est pas le cas pour le moment. L'objectif visé par le ministère (cible) est que, dans chaque section CNU, 40 % des EC soient PU et que parmi ces PU, 50 % soient des femmes. Le triangle gris sur l'infographie ci-dessous représente cette cible.

Il y a deux manières de s'éloigner de la cible : des sections très féminisées, où la proportion de femmes parmi les PU est grande mais qui ont très peu de PU (section 11, par exemple), ou des sections très masculines, où il y a beaucoup de

PU mais très peu de femmes parmi eux (section 25, par exemple).

Pour atteindre la cible, la vigilance sera de mise lors de la mise en place du repyramidage dans les universités dès cette année. Même si cela ne suffira pas, puisque les biais de sélection qui sont à l'œuvre pour tout concours et toute promotion ne disparaîtront pas lors du repyramidage, il faut saisir l'opportunité pour rééquilibrer les pourcentages femmes/hommes dans le corps des PU. À toutes les étapes, dans le diagnostic, dans la sélection des candidat-es potentiel-les, dans la sélection des dossiers, lors des auditions, etc., nous devons veiller à ce que les chiffres de répartition femmes/hommes soient disponibles et rendus publics.

Par ailleurs, la réflexion collective pour mettre en lumière les raisons profondes qui limitent l'accès des femmes au corps des PU doit se poursuivre. Elles occupent traditionnellement des tâches moins prestigieuses et chronophages telles que l'investissement pédagogique, la responsabilité des plus jeunes étudiants ; les congés maternité restent peu pris en compte dans les dossiers, d'autant qu'ils ont des implications qu'on ne peut pas réduire aux mois d'absence obligatoires. Enfin, à dossier égal, les biais sexistes font que les membres des comités de sélection ont du mal à reconnaître leur collègue femme aussi excellente que leur collègue masculin. Pour atteindre la cible que fixe le ministère, il faudra qu'en cas d'égalité ce soit le dossier de la collègue femme qui soit choisi.

Le SNESUP-FSU veillera à ce que tous les indicateurs utiles à la prise de décision dans le sens de davantage d'égalité soient disponibles et à ce que des bilans réguliers soient effectués pour permettre de mesurer les avancées concrètes et le chemin restant à parcourir. ■

Cette représentation a été construite à partir de l'extraction des données 2020 (les dernières rendues publiques) du site [opendataESR \(data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pages/home\)](https://opendataESR.data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pages/home). Elle permet d'apprécier, au niveau national, le nombre d'enseignant-es-chercheur-ses par discipline CNU et de les positionner les unes par rapport aux autres, d'une part suivant le pourcentage de PU parmi les EC, et d'autre part suivant le pourcentage de femmes parmi les PU. C'est a priori cette représentation déclinée au sein de chaque établissement qui a conduit à la répartition des supports de repyramidage par le ministère.

