



Des éléments
sur la situation des femmes
dans la société,
au travail,
dans l'enseignement sup. et les EPST ;
ainsi que quelques
pistes d'action à discuter

Conseil National de Sud Recherche EPST

Mars 2017

Union
syndicale
Solidaires

Solidaires
Fonction Publique

Un peu d'histoire

- Le droit de vote des femmes (qui existait partiellement à l'époque prérévolutionnaire), a été obtenu définitivement en France en 1944 seulement !
(Australie : 1901, Allemagne : 1918, Belgique : 1919, Espagne : 1946 (femmes mariées), 1975 (universel))
- D'autres luttes tout aussi importantes :
 - Droit des femmes à disposer de leur corps : loi Neuwirth sur dépénalisation de la contraception 1967, loi Weil 1975 sur IVG en « situation de détresse » (disposition abandonnée en 2014 seulement et contestée par des députés LR), toujours un combat : Pologne, USA, ...
 - Lutte contre les mutilations sexuelles (excision), contre les mariages forcés
 - Lutte contre les violences sexistes (voir loi récente en Russie sur la dépénalisation des violences domestiques), contre le harcèlement sexuel (notamment au boulot)
 - Lutte pour l'égalité salariale
 - Lutte pour un partage équitable des tâches
 - Lutte pour un accès égal à l'éducation
 - Lutte pour la parité dans les postes à responsabilité
 - ...

Plan

Bilan en France :

- Situation dans la société
- Situation au travail
- Situation dans l'enseignement supérieur et les EPST
- (Pour chaque sujet présentation de quelques zooms seulement)

Comment agir ?

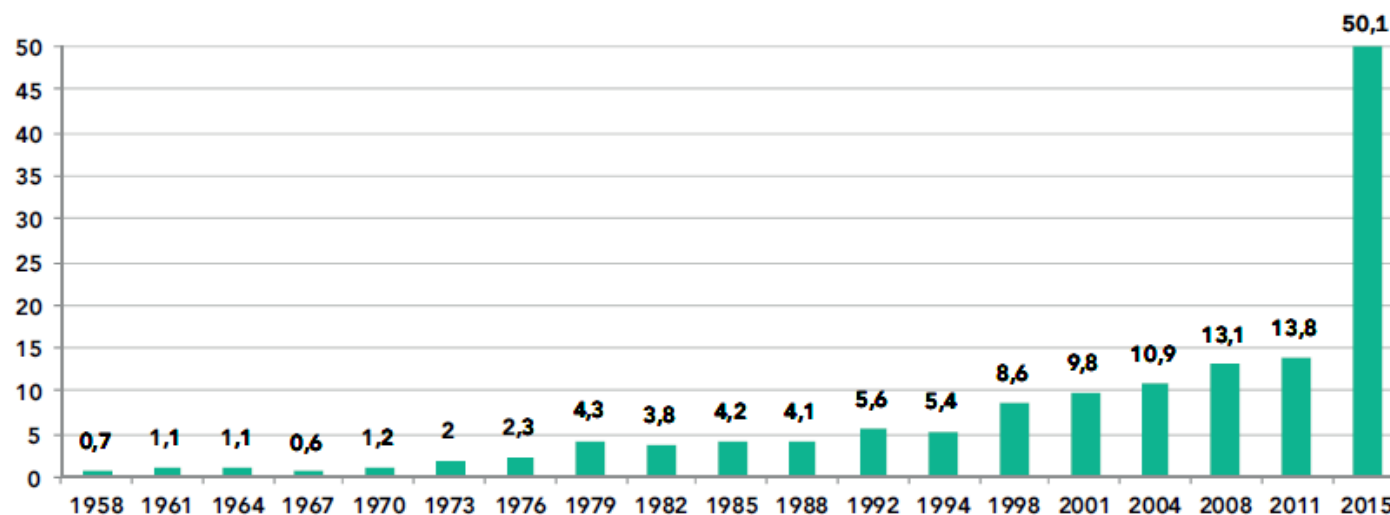
- La langue
- Vigilance
- Être ensemble et solidaires

A/ Situation dans la société : 1/ violences sexistes

- Une femme meurt en France, tous les 3 jours sous les coups de son (ex-) conjoint.
- 75 000 viols par an en France (chiffre Wikipedia pour 2010)
 - 1 sur 11 seulement fera l'objet d'une plainte
 - Dans 75 % des cas la victime connaissait son agresseur
- Les mariages forcés, l'excision, sont toujours pratiqués
- Le harcèlement sexuel existe, y compris dans notre milieu de travail

A/ Situation dans la société : 2/ En politique

- A première vue, la loi sur la parité en politique a un réel impact : voici la proportion des élues dans les conseils généraux puis départementaux :



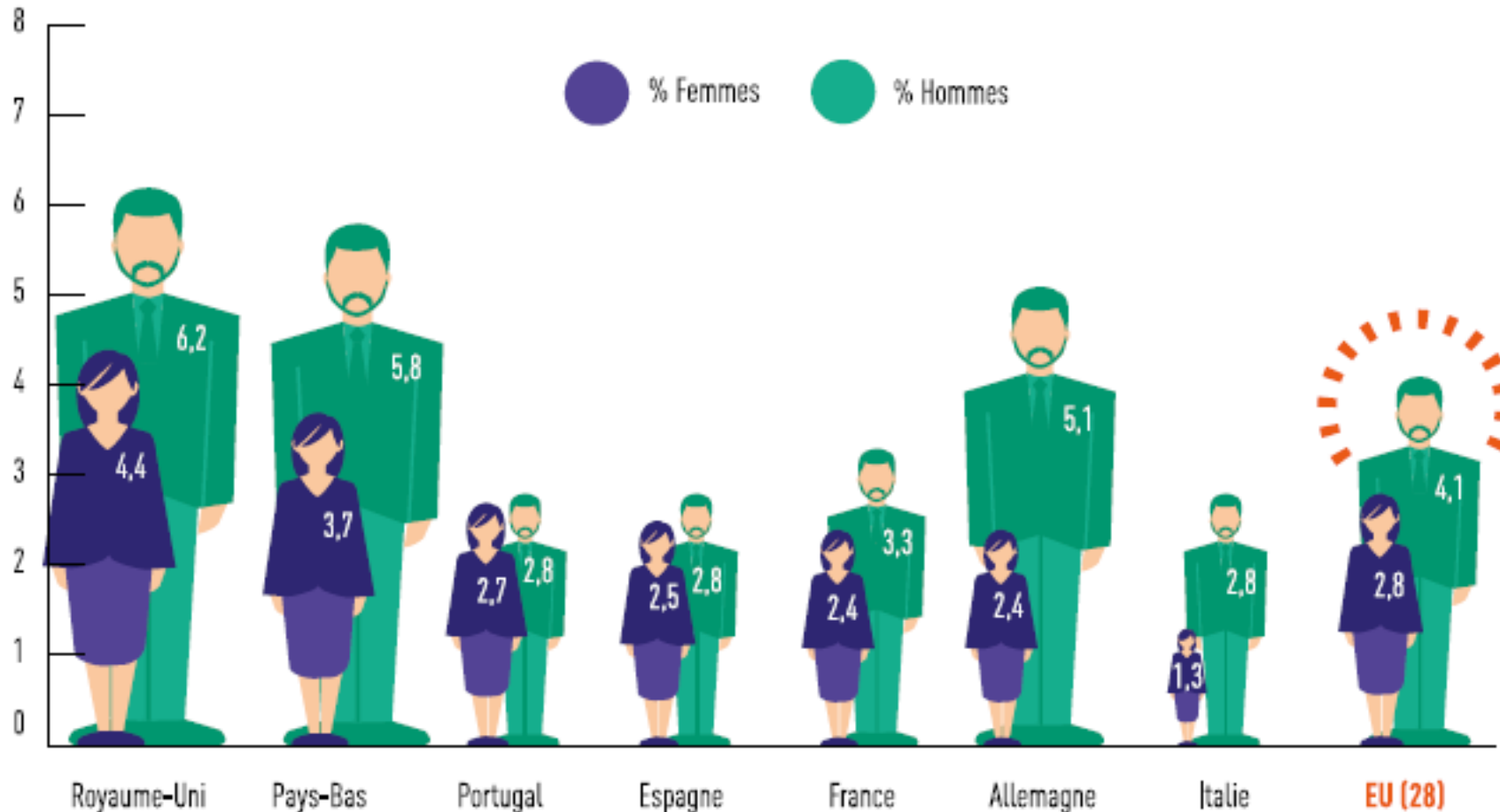
- Mais 90 % des président.e.s de ces conseils sont des hommes !

B/ Situation au travail et après :

3/ les rémunérations

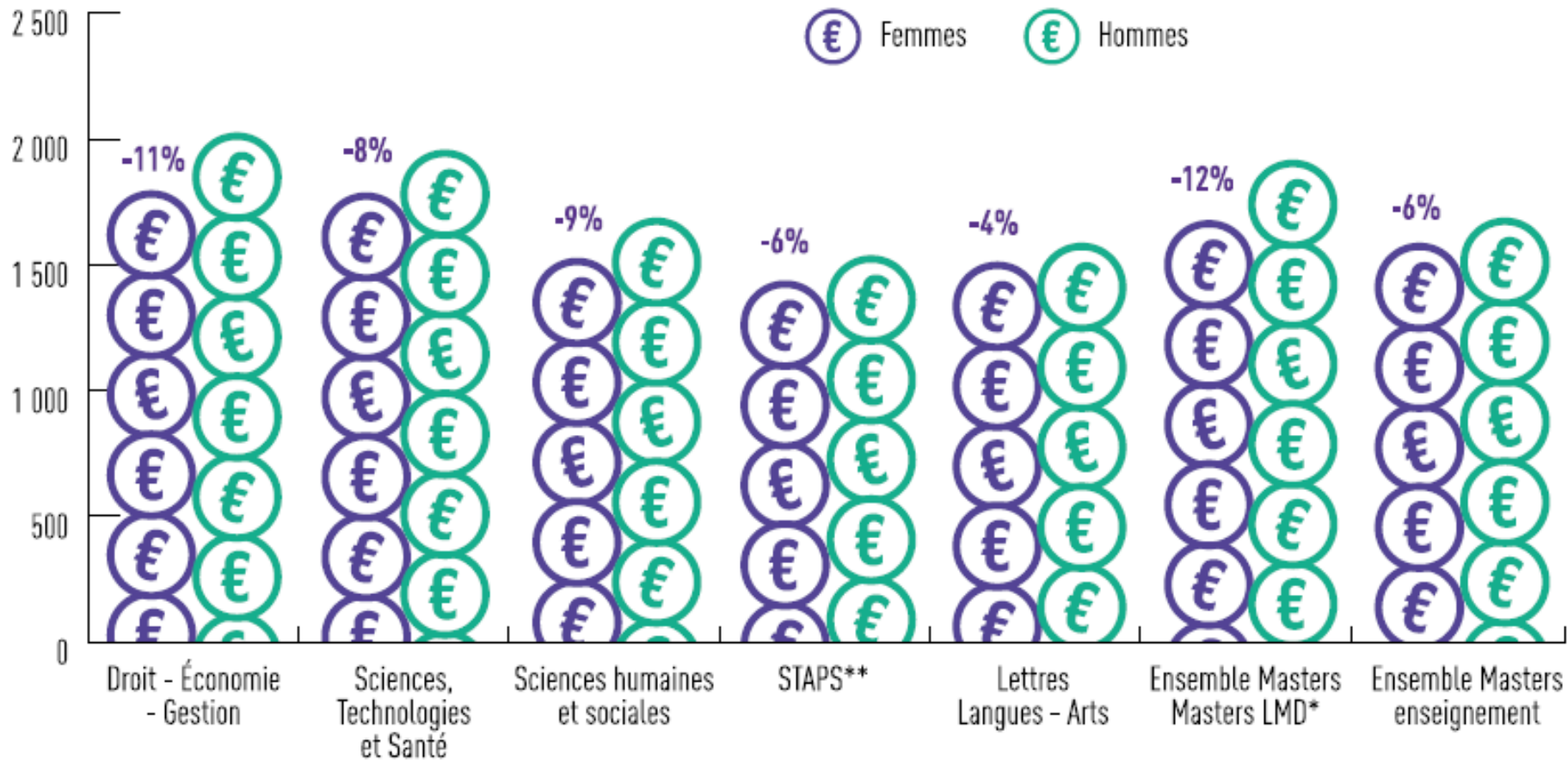
- Voir le [film](#)
- **26 %** de rémunération en moins en moyenne (oui ! Ça veut dire 1 480 € au lieu de 2 000 € !)
- 40 % de retraite en moyenne en moins pour les femmes.
- Quelques pistes d'explications : temps partiel subi, métiers moins valorisés, plafond de verre, différences dans les évolutions de carrières, pauses dans les carrières pour élever les enfants ...
- Attitudes sexistes : « 80 % des cadres salariées considèrent que les femmes sont confrontées à des attitudes ou à des décisions sexistes sur le lieu de travail »
(source Alternatives Economiques Mars 2017)

B/ Situation au travail : Les postes les plus techniques sont plus occupés par des hommes



Pourcentage de personnes occupant un emploi d'ingénieur ou de scientifique. **En moyenne, en Europe, seulement 40 % des ingénieurs et scientifiques sont des femmes.**

Mais même à diplôme égal, la rémunération est différente !



Rémunération mensuelle nette médiane par discipline du master, 30 mois après l'obtention du diplôme..

Dans la fonction publique, aussi !

- Toutes fonctions publiques confondues, les femmes gagnent 15 % de moins que les hommes en 2011 :
 - 17,6 % de moins dans la fonction publique d'Etat,
 - 12,1 % de moins dans la fonction publique territoriale,
 - 28 % de moins dans la fonction publique hospitalière.
- La proportion des femmes occupant des emplois de direction de la fonction publique est plus faible que leur part respective dans l'ensemble des catégories :
 - 26 % contre 54% dans la FPE,
 - 35% contre 61 % dans la FPT,
 - et 45 % contre 77% dans la FPH.

Il existe des textes réglementaires sur l'égalité professionnelle qui visent à faire de cette question un sujet de négociation dans l'entreprise

- Accords interprofessionnels du 20 mai 2009 et du 8 avril 2014
- Par exemple : Obligation de négocier l'égalité entre les femmes et les hommes dans les entreprises de 50 à 300 salariés avec deux volets :
 - Intégrer dans le rapport annuel de la situation économique de l'entreprise des données comparées sur la situation des femmes et des hommes dans la structure
 - Conclure un accord d'entreprise destiné à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur les sujets suivants :
 - Les conditions d'accès à l'emploi, la formation professionnelle
 - La promotion professionnelle ;
 - les conditions de travail et d'emploi ;
 - l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.
- **59 % des entreprises sont hors la loi et ne respectent pas cette obligation (parmi elles, 1 pour mille a été sanctionnée)**

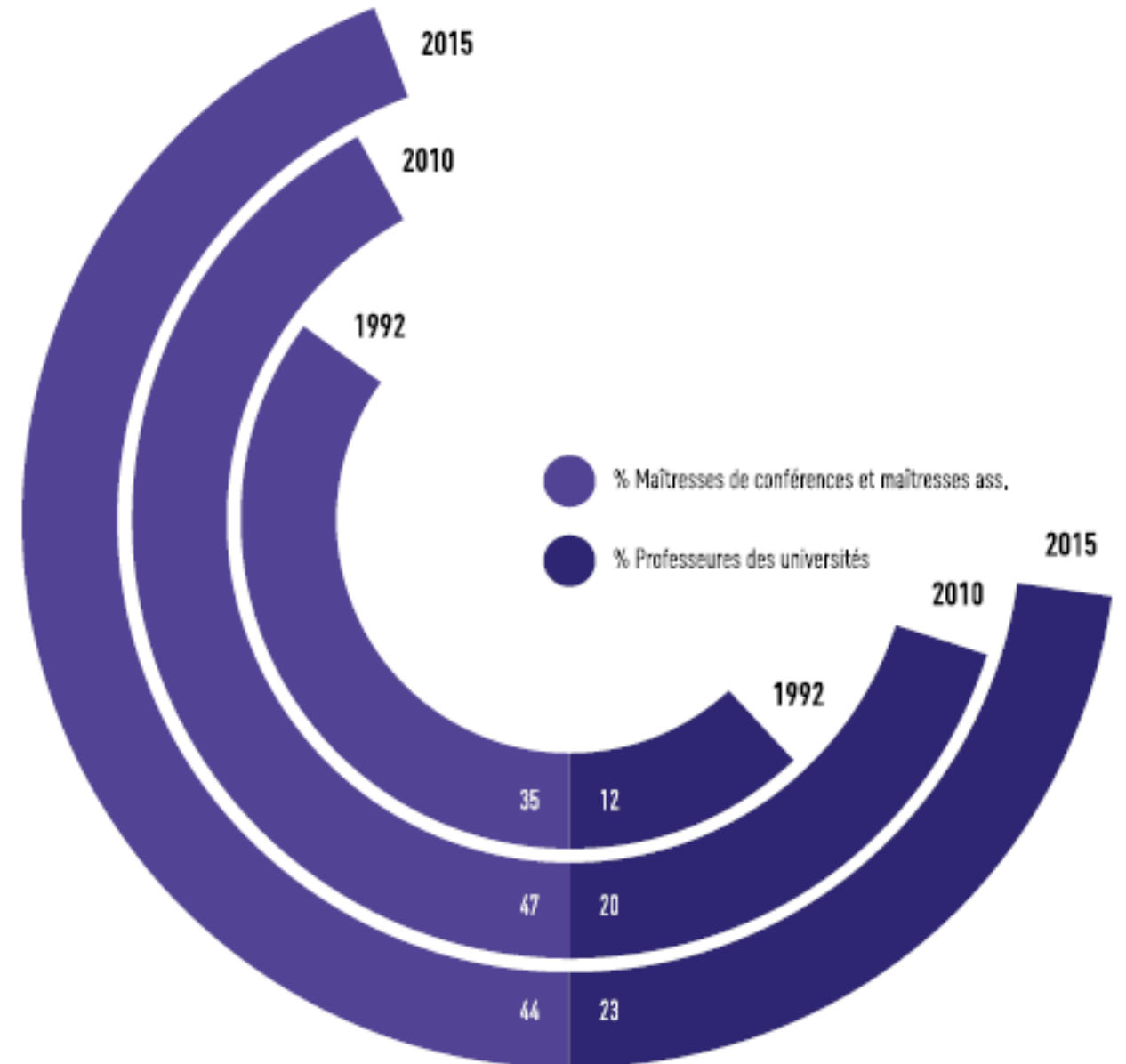
C/ Situation dans l'enseignement supérieur et les EPST

- Diplômes :
 - Si plus de 57 % des étudiants sont des étudiantes
 - 32 % des soutenances d'HDR en 2011 l'ont été par des femmes...
- Les femmes sont beaucoup plus présentes dans les fonctions supports que comme chercheuses

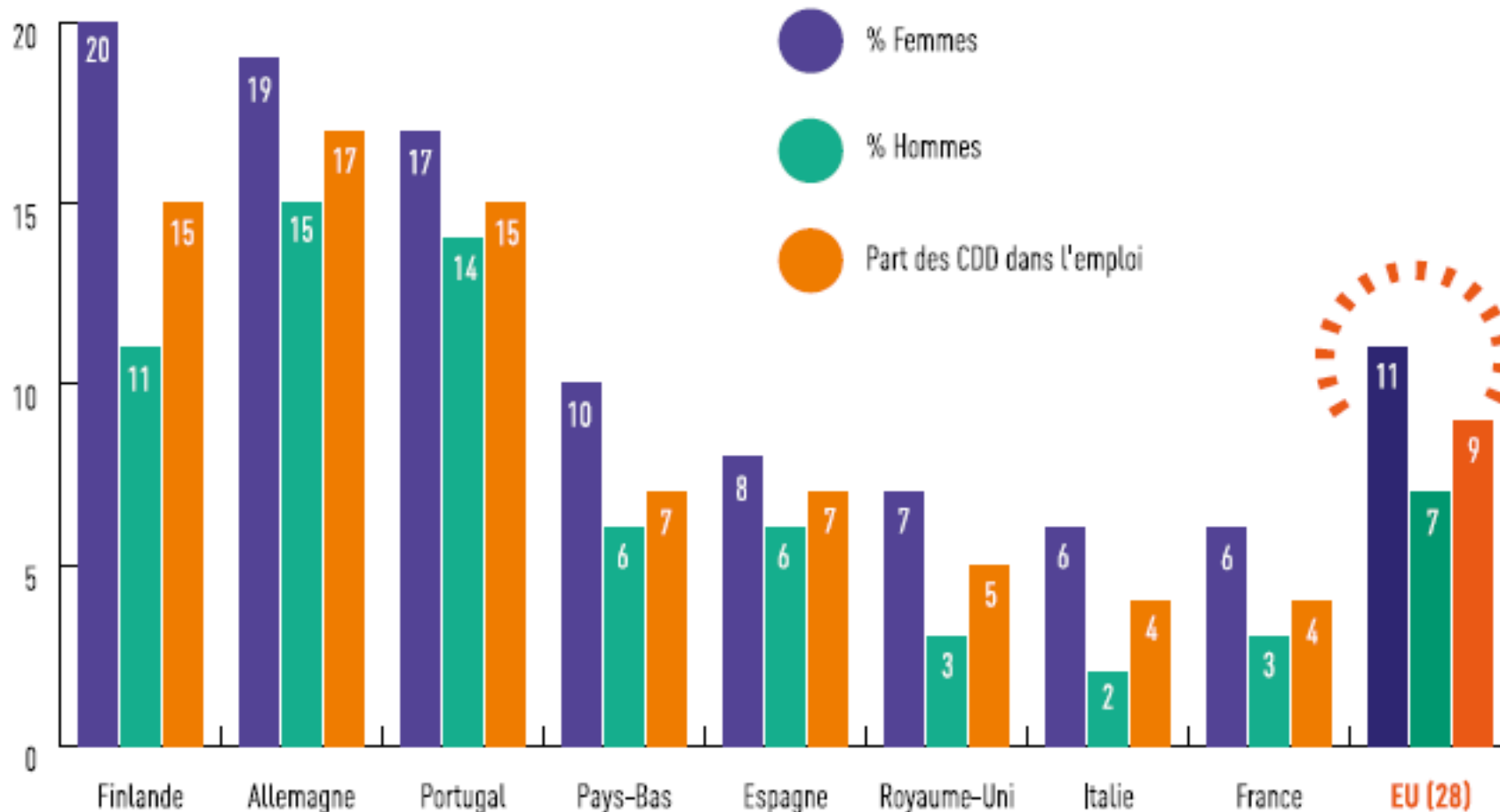


Disproportion dans les postes d'enseignants du supérieur :

- En 2015, en France, 44 % des maître.sse.s de conférences sont des femmes, mais seulement 23 % des professeur.e.s d'université (c'était respectivement 35 % et 12 % en 1992).
- Au CNRS : 38 % des CR sont des femmes mais seulement 28 % des DR (et 15 % des DR Hors Classe !)



La précarité dans la recherche touche plus les femmes que les hommes



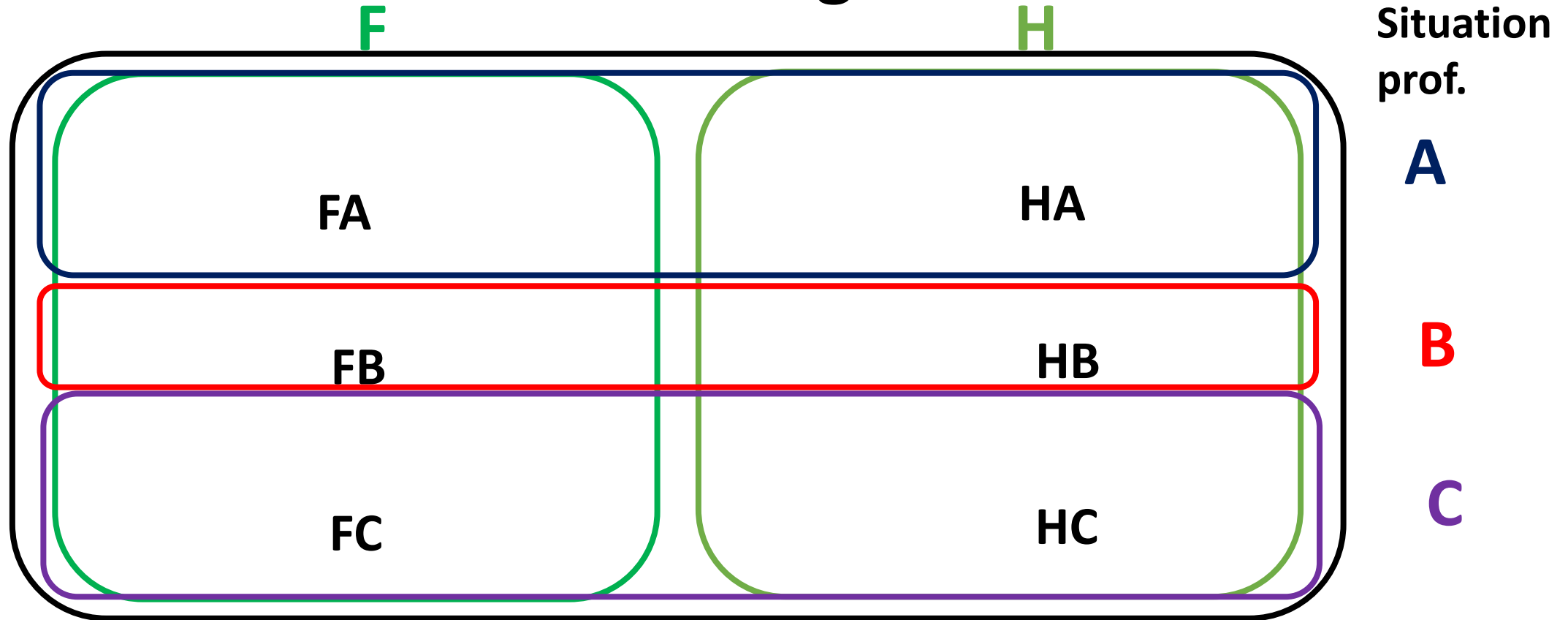
Pourcentage des personnes occupant un emploi précaire parmi les chercheurs :

En France
6% des chercheuses
et 3 % des chercheurs

En Europe,
11 % des chercheuses
et 7 % des chercheurs

Vous avez dit :
« Plafond de verre » ?

Indice d'avantage masculin



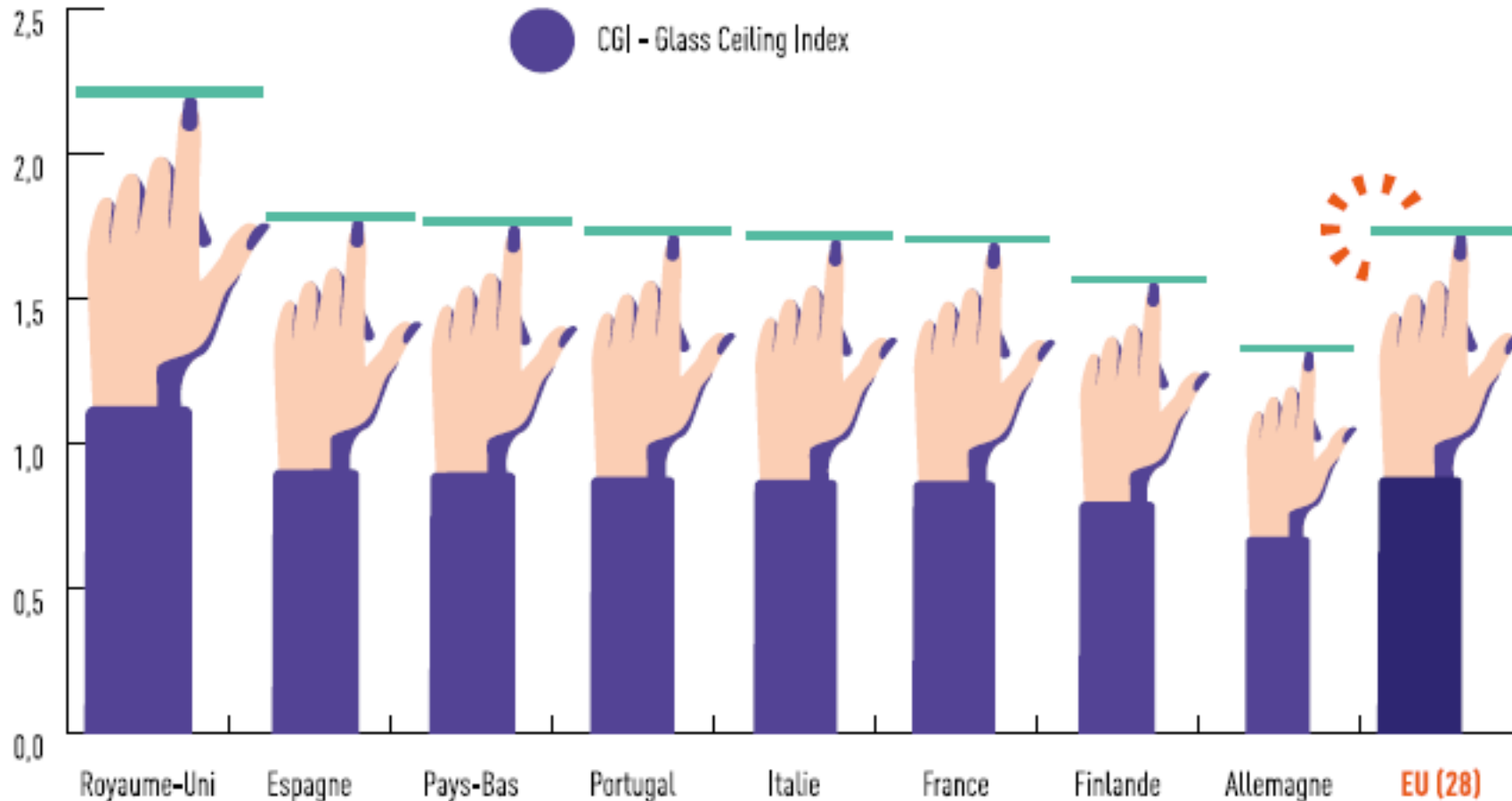
$$I = (HA/H)/(FA/F)$$

Rapport du pourcentage d'hommes en situation A chez les hommes (H) sur le pourcentage de femmes en situation A chez les femmes (F)

Égalité femme-homme si $I = 1$

Mais si $I > 1 \Rightarrow$ Avantage masculin pour l'accès à A

Le plafond de verre est très présent dans l'enseignement supérieur européen



Il y a environ 2 fois moins de chances d'occuper un poste de professeur d'université (ou équivalent) pour les femmes que pour les hommes. **(si le GCI=1, la proportion est la même pour H et F)**

Indice d'avantage masculin

Quelques chiffres au CNRS (Bilan Social 2015)

Sur l'ensemble des titulaires

DR : 1.91

CR : 1.24

IR: 1.67

IE : 0.82

AI : 0.59

T : 0.39

AT : 0.53

Chez les chercheur-e-s

DR : 1.28

CR : 0.84

Chez les Enseignants-Chercheurs (BS 2014)

PU : 1.87

MCF : 0.78

Au sein des DR

DRCE2 : 3.93

DRCE1 : 2.42

DR1 : 1.25

DR2 : 0.87

Chez les Ingénieur-e-s

IR : 1.82

IE : 0.89

AI : 0.64

Chez les IR

IRHC : 1.36

IR1 : 1.04

IR2 : 0.91

⇒ Au plus on monte dans la hiérarchie, au plus l'indice d'avantage masculin est élevé :
C'est ce qui est communément appelé le « plafond de verre » (« Glass Ceiling » en anglais)

Indice d'avantage masculin

Quelques chiffres dans plusieurs EPST (Bilans Sociaux 2015)

Ensemble des Titulaires	CNRS	INRA	INSERM	INRIA	IRSTEA	IFSTTAR
DR	1.91	1.81	2.29	4.10	1.51	2.35
CR	1.24	0.94	1.41	3.30	1.55	1.25
IR	1.67	1.22	1.15	1.73	1.41	1.30
IE	0.82	0.94	0.76	0.34	0.99	0.96
AI	0.59	0.79	0.46	0.27	0.71	0.69
T	0.39	0.79	0.49	0.15	0.85	0.29
AT	0.53	1.44	1.32	0.37	0.61	0.21

Chez les chercheur-e-s	CNRS	INRA	INSERM	INRIA	IRSTEA	IFSTTAR
DR	1.28	1.48	1.35	1.13	0.98	1.54
CR	0.84	0.77	0.83	0.91	1.01	0.82

Chez les Ingénieur-e-s	CNRS	INRA	INSERM	INRIA	IRSTEA	IFSTTAR
IR	1.82	1.27	1.56	2.89	1.46	1.35
IE	0.89	0.98	1.03	0.57	1.03	0.99
AI	0.64	0.83	0.63	0.45	0.73	0.71

Indice d'avantage masculin

Dans les instituts du CNRS (BS 2015) :

Les plus féminisés ne sont pas les moins sexistes, au contraire...

INSB

Chez les ch.

DR : **1.45**

CR : 0.75

INEE

Chez les ch.

DR : **1.33**

CR : 0.85

INSHS

Chez les ch.

DR : **1.31**

CR : 0.86

IN2P3

Chez les ch.

DR : **1.37**

CR : 0.80

INC

Chez les ch.

DR : **1.27**

CR : 0.84

INSIS

Chez les ch.

DR : **1.21**

CR : 0.86

INSU

Chez les ch.

DR : **1.22**

CR : 0.84

INS2I

Chez les ch.

DR : **1.04**

CR : 0.98

INP

Chez les ch.

DR : **1.10**

CR : 0.93

INSMI

Chez les ch.

DR : **0.79***

CR : **1.24**

* Il y a un biais ,car beaucoup de CR hommes passent PU plutôt que DR...

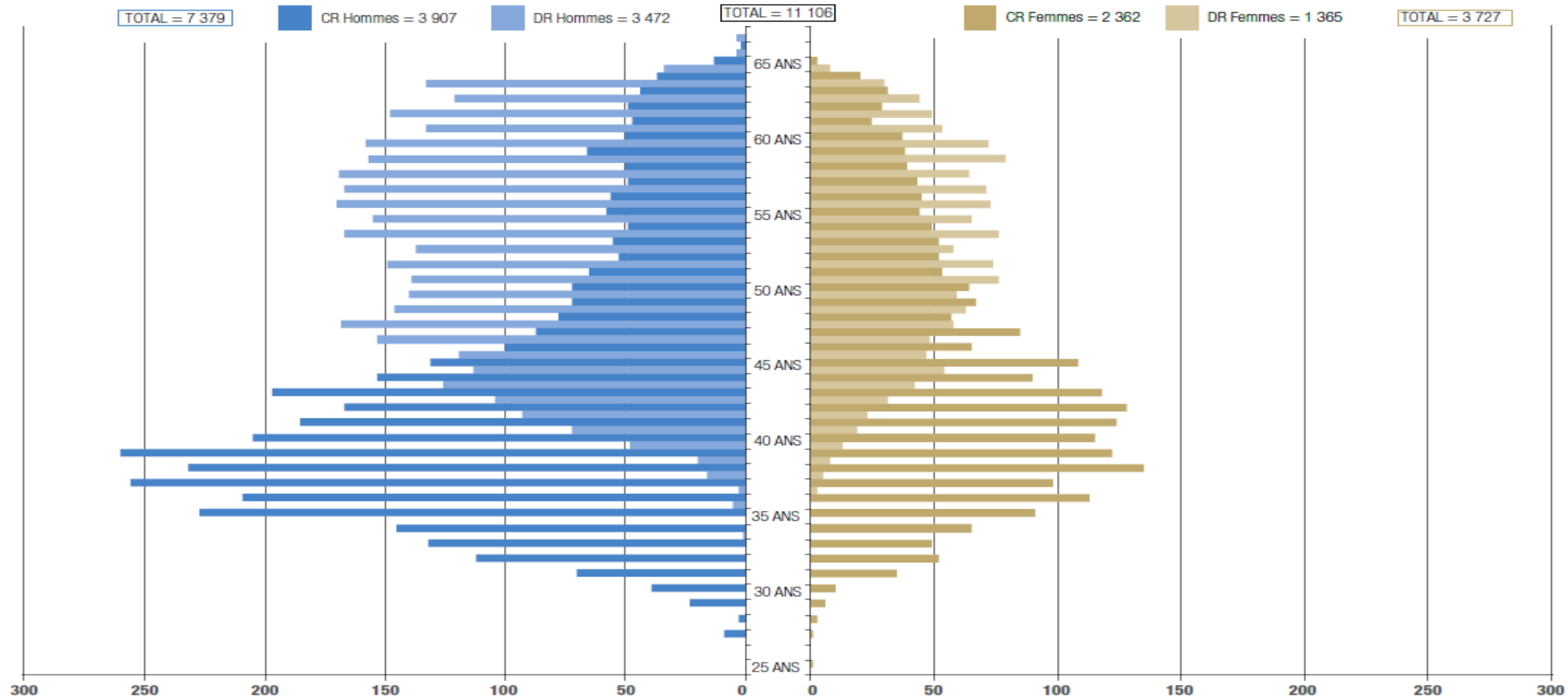


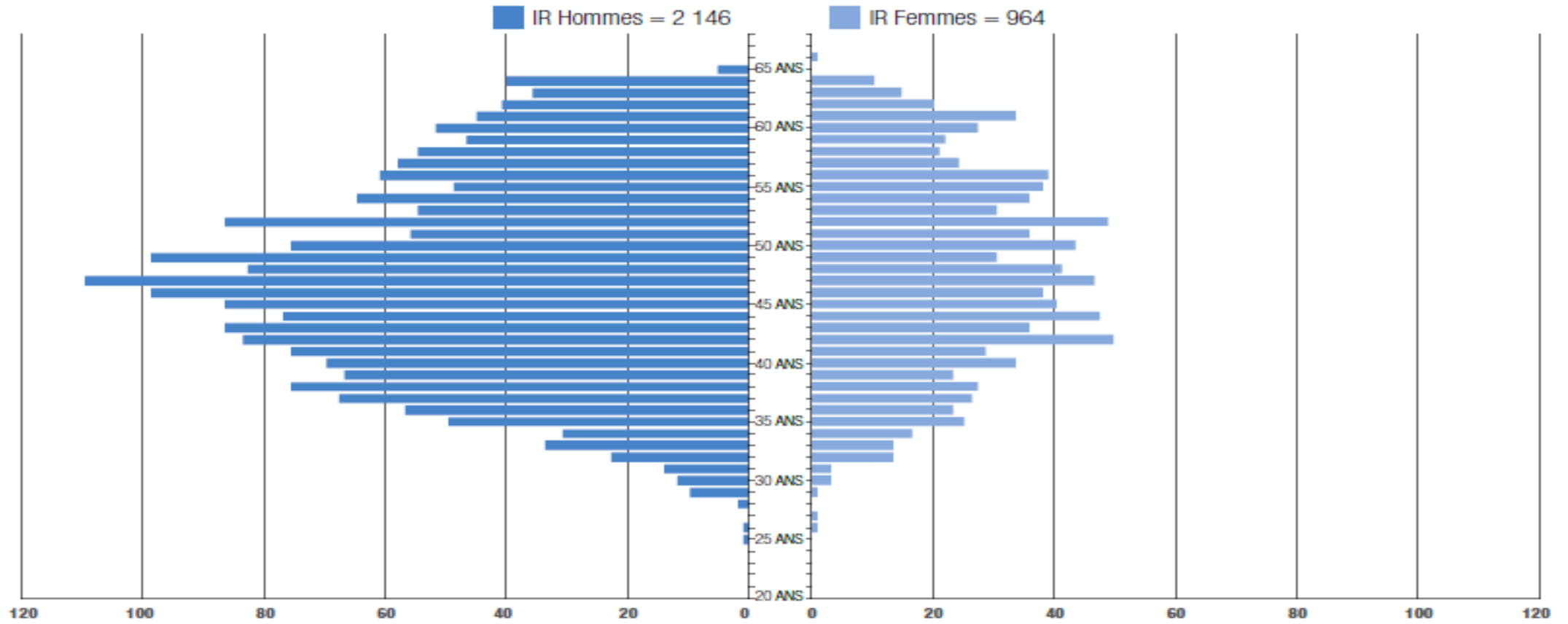
Fig. 3 – Chercheur-e-s permanent-e-s par corps

L'élargissement de la pyramide est plus tardif chez les femmes que chez les hommes, pour la population chercheurs (voir fig. 3). À l'âge de 47 ans, 63,8 % des hommes sont DR, contre 36,1 % des femmes ; signe d'un décalage dans l'âge d'entrée dans le corps des DR.

Bilan social et parité du CNRS 2015 p24

=> Non seulement les femmes Ch rentrent moins facilement dans le corps des DR, mais en plus elles y rentrent plus tardivement...

... Et on retrouve la même chose chez les IR.



Vous avez dit :
« Inégalités salariales » ?

Données du Bilan Social et Parité du CNRS 2015

Écarts de rémunérations brutes mensuelles ramenées à un temps complet du personnel permanent, primes et indemnités comprises (hors indemnités de jury et certaines primes spécifiques) :

⇒ Permet de s'affranchir des inégalités liés aux temps partiels (qu'il ne faut pas oublier par ailleurs car elles sont souvent directement liées à la construction sociale)

Toutes catégories confondues :

Écart des moyennes H/F = **505 €**

Écart des médianes H/F = **639 €**

Données du Bilan Social et Parité du CNRS 2015

GRADE	Médiane			Moyenne		
	H	F	Ecart	H	F	Ecart
CHERCHEURS	4 142.82 €	4 009.10 €	133.72 €	4 317.79 €	4 127.31 €	190.48 €
DRCE	6 390.85 €	6 234.94 €	155.91 €	6 557.66 €	6 429.50 €	128.16 €
DR1	5 675.82 €	5 635.64 €	40.18 €	5 784.03 €	5 762.90 €	21.13 €
DR2	4 650.42 €	4 642.15 €	8.27 €	4 670.99 €	4 644.63 €	26.36 €
CR1	3 753.06 €	3 780.11 €	-27.05 €	3 766.81 €	3 811.66 €	-44.85 €
CR2	2 737.11 €	2 722.01 €	15.10 €	2 959.32 €	2 913.38 €	45.94 €
INGENIEURS	3 243.15 €	2 972.65 €	270.50 €	3 445.91 €	3 159.30 €	286.61 €
IRHC	5 161.70 €	5 161.70 €	-0.01 €	5 211.54 €	5 225.73 €	-14.19 €
IR1	4 426.57 €	4 396.67 €	29.89 €	4 450.49 €	4 501.54 €	-51.04 €
IR2	3 468.55 €	3 453.50 €	15.05 €	3 605.75 €	3 507.00 €	98.75 €
IEHC	4 074.27 €	4 025.91 €	48.36 €	4 190.51 €	4 194.00 €	-3.49 €
IE1	3 440.11 €	3 364.61 €	75.50 €	3 503.41 €	3 524.68 €	-21.27 €
IE2	2 895.01 €	2 771.86 €	123.15 €	2 909.16 €	2 842.47 €	66.68 €
AI	2 692.61 €	2 611.55 €	81.06 €	2 709.35 €	2 686.41 €	22.94 €
TECHNICIENS	2 305.81 €	2 248.98 €	56.83 €	2 378.56 €	2 360.56 €	18.00 €
TCE	2 707.28 €	2 660.71 €	46.57 €	2 718.80 €	2 662.21 €	56.58 €
TCS	2 378.25 €	2 288.02 €	90.24 €	2 472.26 €	2 411.09 €	61.17 €
TCN	2 051.76 €	2 035.67 €	16.09 €	2 153.18 €	2 183.53 €	-30.34 €
ATP1	2 110.28 €	2 028.50 €	81.78 €	2 163.76 €	2 127.82 €	35.95 €
ATP2	1 844.01 €	1 831.33 €	12.68 €	1 936.31 €	1 915.58 €	20.73 €
ATR1	1 711.45 €	1 805.47 €	-94.02 €	1 703.42 €	1 892.62 €	-189.21 €
ATR2	1 701.04 €	1 742.49 €	-41.44 €	1 708.82 €	1 774.54 €	-65.73 €
Total IT	3 018.72 €	2 663.98 €	354.73 €	3 223.50 €	2 859.56 €	363.94 €
TOTAL	3 678.49 €	3 039.21 €	639.28 €	3 797.52 €	3 291.82 €	505.70 €

Effet « GIPA »

Écarts de rémunérations brutes mensuelles ramenées à un temps complet

⇒ On y retrouve ici l'impact des différences de carrière entre les femmes et les hommes

⇒ Et aussi l'impact des différences de Primes attribuées aux femmes et aux hommes.

Situation dans l'enseignement supérieur et les EPST suite : la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)

- Un exemple particulièrement frappant : le projet de circulaire sur la PEDR :
- Il dit : *« il apparaît que les bénéficiaires de la PEDR sont essentiellement des DR de classe exceptionnelle et des DR de 1^{ère} classe de sexe masculin. Ainsi, 18 % des DRCE et 13 % des DR1 perçoivent cette prime contre 8 % des DR de 2^{ème} classe, 5 % des CR de 1^{ère} classe et 7 % des CR de 2^{ème} classe (CR2). Tous grades confondus, les hommes représentent 72,74 % des bénéficiaires contre 27,26 % de femmes, alors que les femmes représentent 36 % de la population des chercheurs. »*
- D'où une consigne : *« apporter une attention particulière aux candidatures de ces personnels [femmes et nouveaux chargés de recherche], afin que la répartition des bénéficiaires reflète mieux la population éligible »*
- La réponse de SUD RE est lisible [ici](#).
- NB : il semble que cette circulaire ne soit plus à l'ordre du jour... la peur du ridicule ?

Données du Bilan Social et Parité du CNRS 2015

Contrat	Médiane			Moyenne		
	H	F	Ecart	H	F	Ecart
Doctorant	1 757.00 €	1 757.00 €	0.00 €	1 824.01 €	1 816.70 €	7.31 €
CDD Ch	2 667.51 €	2 642.21 €	25.30 €	2 888.06 €	2 846.45 €	41.62 €
CDD IT	2 031.67 €	1 992.22 €	39.45 €	2 135.95 €	2 037.72 €	98.23 €
CDI Ch	3 833.33 €	3 230.16 €	603.17 €	4 274.11 €	3 422.21 €	851.90 €
CDI IT	3 026.57 €	2 594.03 €	432.54 €	4 006.95 €	3 472.14 €	534.82 €

=> Les inégalités salariales touchent aussi les agents contractuels et en particulier les CDI !

Quelques pistes d'actions : 1/ la langue

- Ne plus utiliser le masculin seul dans les écrits car :
« En 1647, douze ans après la création de l'Académie Française, l'un de ses membres, Claude Favre de Vaugelas, préconise que le masculin doit l'emporter en grammaire au motif que « le masculin est plus noble que le féminin ». » » voir source HCE en fin de PPT
- L'usage du masculin n'est donc pas l'usage du neutre
(qui existe dans d'autres langues : *it* par ex. en anglais, *das* en allemand, ...).
- De plus, cet usage n'est pas neutre :
 - Il rend invisible l'existence des femmes ;
 - Il rend difficile l'appropriation par les femmes de l'ensemble des possibles qui s'offrent à elles (voir plafond de verre).

Quelques pistes d'actions :

2/ la vigilance dans le cadre professionnel

- Ne pas laisser passer les expressions sexistes
- Dans la répartition des tâches veiller à ce que les femmes ne se voient pas systématiquement attribuer les tâches de type : accueil des étudiants, secrétariat, ...
- Etre attentif.ve aux paroles des victimes de violences dans le cadre professionnel
- Déployer des formations sur les stéréotypes

Quelques pistes d'action :

3/ revoir l'organisation du travail

- Toujours demander à ce que les réunions commencent et se finissent pendant les plages fixes
- Eviter la tenue de réunion pendant les jours de temps partiels
- Revoir les critères de promotion et d'évaluation pour que ceux qui travaillent le nombre d'heures prévu ne soient pas pénalisés (refus des critères de performances dans les CAP)

Quelques pistes d'action : 4/ la solidarité

- Prise en charge des difficultés d'articulation vie privée / vie professionnelle (une prise en charge des gardes d'enfants pour les départs en congrès, par exemple ?)
- Compenser, dans le calcul des retraites, les périodes d'interruption pour élever les enfants

Conclusion

- A 15h40 ... le 8 mars :
on arrête de travailler gratuitement !

Quelques unes des sources :

1. Le site du MESR sur les ressources humaines et la parité ([ici](#))
2. Le site du Haut Commissariat à l'Égalité
3. Comment écrire sans stéréotype ? Voir le guide du HCE ([ici](#))
4. Loi 2014-813 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ([ici](#))
5. Article L531-4 du code de la sécurité sociale sur le partage de la prestation d'éducation entre les deux parents ([ici](#))
6. Plusieurs pages wikipedia dont [droit de vote](#), [IVG](#)
7. Bilan social et parité du CNRS 2015 ([ici](#))
8. Guide violences et harcèlement dans la Fonction publique ([ici](#))