

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

**Sud Recherche EPST
Mars 2021**



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, Turquie 1930 (municipales) 1934 (toutes élections), 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 l'Interruption Volontaire de Grossesse en « situation de détresse » (disposition abandonnée en 2014 seulement et contestée par des députés LR), mais qui reste toujours un combat : Pologne, USA, Argentine...
 - Reconnaissance du viol conjugal en 1992 (confirmation par la cour de Cassation d'une jurisprudence).
 - Lutte contre les mutilations sexuelles (excision), contre les mariages forcés ;
 - Lutte contre les violences sexistes (exemple de la loi 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

1. Bilan en France

- A. Situation dans la société
- B. Situation au travail
- C. Situation dans l'enseignement supérieur et les EPST

(Pour chaque sujet présentation de quelques zooms seulement)

1. Comment agir ?

1. Bilan en France

A. Situation dans la société

- 1) **Violences sexistes et sexuelles**
- 2) **En politique**

B. Situation au travail

- 1) Rémunérations
- 2) Emplois occupés
- 3) Dans la fonction publique, aussi !
- 4) Quelles sont les marges de négociation prévues ?

C. Situation dans l'enseignement supérieur et les EPST

- 1) C'est pas mieux qu'ailleurs
- 2) Zoom sur la notion de « plafond de verre »
- 3) Vous avez dit : « Inégalités de rémunération » ?

1.A.1) Violences sexistes et sexuelles

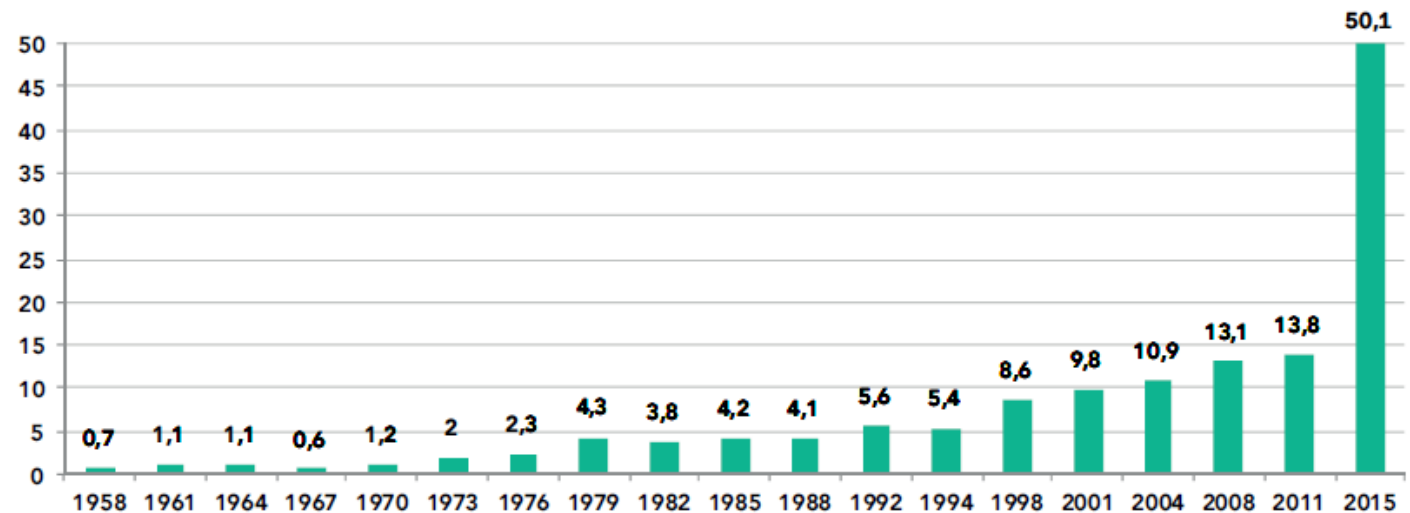
- Dans le monde, une femme sur 3 subit des violences physiques et/ou sexuelles d'un partenaire à un moment de sa vie (OMS).
- La violence machiste est la première cause de mortalité des femmes de 16 à 44 ans dans le monde.
- Sur 87 000 meurtres de femmes répertoriés en 2017, 50 000 femmes (58 %) ont été tuées par leur partenaire ou par un membre de la famille (Wikipédia : chiffres de l'ONU)
- En France, tous les 3 jours une femme meurt, sous les coups de son compagnon ou ex-compagnon.
- 93 000 déclaration de viols ou de tentative de viol par an en France (ministère de l'intérieur)
 - 1 sur 11 seulement fera l'objet d'une plainte
 - Dans 90 % des cas la victime connaissait son agresseur
 - Voir aussi l'enquête VIRAGE réalisée par l'INED : <https://www.egalite-femmes-hommes.gouv.fr/publications/droits-des-femmes/lutte-contre-les-violences/premiers-resultats-de-lenquete-virage-violences-et-rapports-de-genre/>
 - 1992 : reconnaissance du viol conjugal par un arrêt de la cour de cassation
- Les mariages forcés, l'excision, sont toujours pratiqués
- Le harcèlement sexuel existe, y compris dans notre milieu de travail

1.A.2) En politique



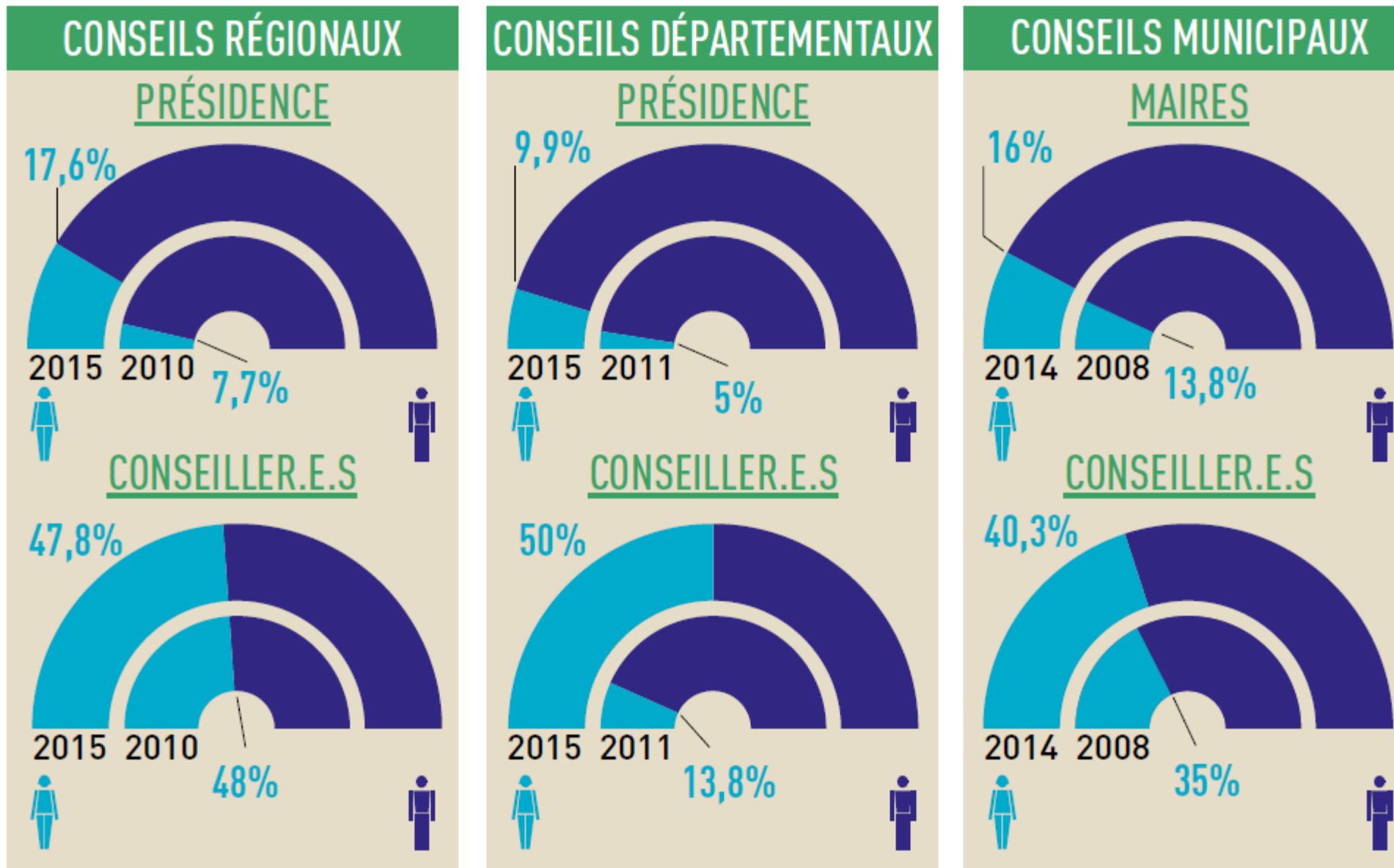
1.A.2) En politique

- A première vue, la loi sur la parité en politique a eu 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 !**

Part des femmes parmi les élu-e-s lors des dernières élections locales



Source : Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, *Parité en politique : entre progrès et stagnation*, 2015.

Les députés en chiffres



Répartition
des députés
hommes
femmes
2019

228



349



39.5% de femmes en 2019 (26.2% en 2016)

1. Bilan en France

A. Situation dans la société

- 1) Violences sexistes et sexuelles
- 2) En politique

B. Situation au travail

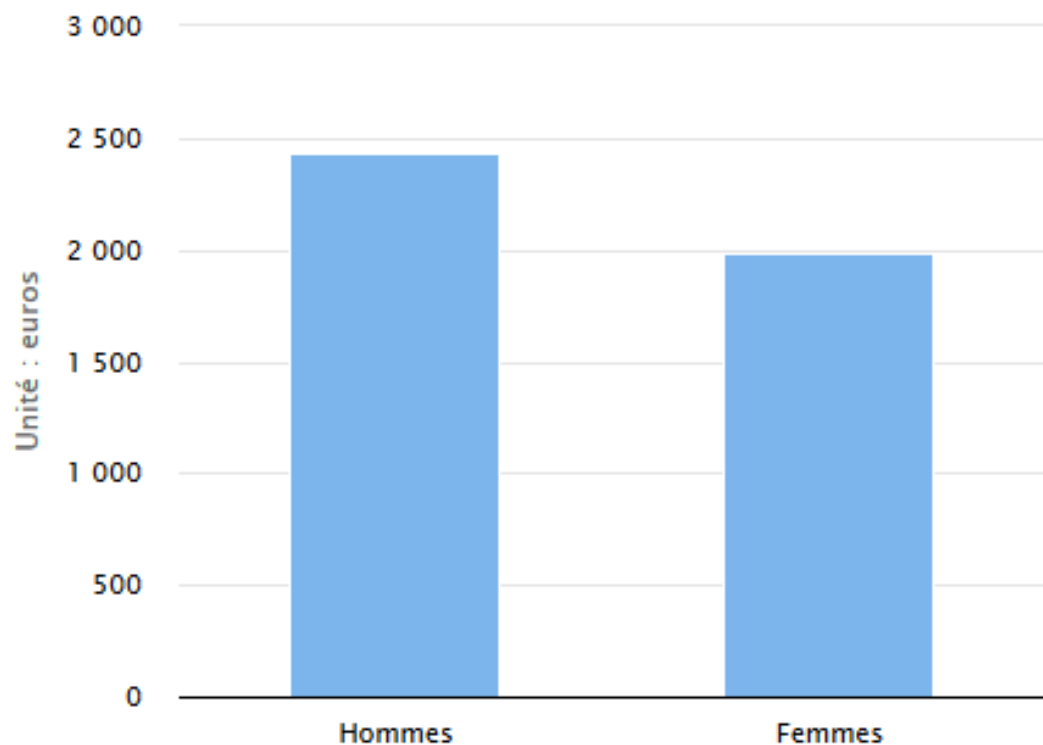
- 1) Rémunérations
- 2) Emplois occupés
- 3) Dans la fonction publique, aussi !
- 4) Quelles sont les marges de négociation prévues ?

C. Situation dans l'enseignement supérieur et les EPST

- 1) C'est pas mieux qu'ailleurs
- 2) Zoom sur la notion de « plafond de verre »
- 3) Vous avez dit : « Inégalités de rémunération » ?

1.B.1) Les rémunérations

Salaire net moyen selon le sexe



● En équivalent temps plein

Salaires mensuels nets moyens en équivalent temps plein. Lecture : les femmes gagnent en équivalent temps plein 18,5 % de moins que les hommes.

Source : Insee - Données 2015 - © Observatoire des inégalités

Écarts de salaires selon le sexe et le niveau de rémunération Salaires mensuels nets en équivalent temps plein

Unité : euros

	Hommes en euros	Femmes en euros	Ensemble en euros	Écart en euros	Écart en %
10 % des salariés gagnent moins de...	1 262	1 171	1 213	- 91	- 7
20 %...	1 427	1 288	1 357	- 139	- 10
30 %...	1 573	1 396	1 490	- 177	- 11
40 %...	1 728	1 512	1 630	- 216	- 13
50 %...	1 906	1 650	1 797	- 256	- 13
60 %...	2 130	1 830	2 004	- 300	- 14
70 %...	2 451	2 073	2 286	- 378	- 15
80 %...	2 996	2 432	2 752	- 564	- 19
90 %...	3 990	3 149	3 646	- 841	- 21
5 % des salariés gagnent plus de	5 155	3 899	4 652	- 1 256	- 24
1 %...	9 503	6 317	8 283	- 3 186	- 34
Ensemble	2 438	1 986	2 250	- 452	- 19

Salaires nets mensuels en équivalent temps plein. Lecture : 50 % des femmes ont un salaire inférieur à 1 650 euros par mois (en équivalent temps plein). Ce salaire médian est inférieur de 13 % à celui des hommes.

Source : Insee - Données 2015 - © Observatoire des inégalités

1.B.1) Les rémunérations - suite

Décomposition des écarts de salaires entre femmes et hommes

Unité : %

Les femmes gagnent ...% de moins
que les hommes

Écart tous temps de travail confondus	25,7
Effet du temps partiel	- 9,4
Écart pour des temps complets	16,3
Effet de l'inégale répartition des métiers*	- 3,5
Écart pour des temps complets à métier équivalent	12,8
Effets de structure à métier équivalent (âge, secteur d'activité, taille de l'entreprise, type de contrat de travail)	- 2,3
Part non expliquée	10,5

Lecture : les salaires des femmes sont en moyenne inférieurs de 25,7 % à ceux des hommes tous temps de travail confondus. Si l'on ne tient compte que des temps complets, en retirant l'effet du temps partiel (9,4 %), l'écart est de 16,3 %. * Les femmes et les hommes n'exercent pas les mêmes professions. Par exemple, les femmes sont très nombreuses dans le secteur des services à la personne quand les hommes sont plus présents dans le secteur du bâtiment.

Source : ministère du Travail - Données 2012 - © Observatoire des inégalités

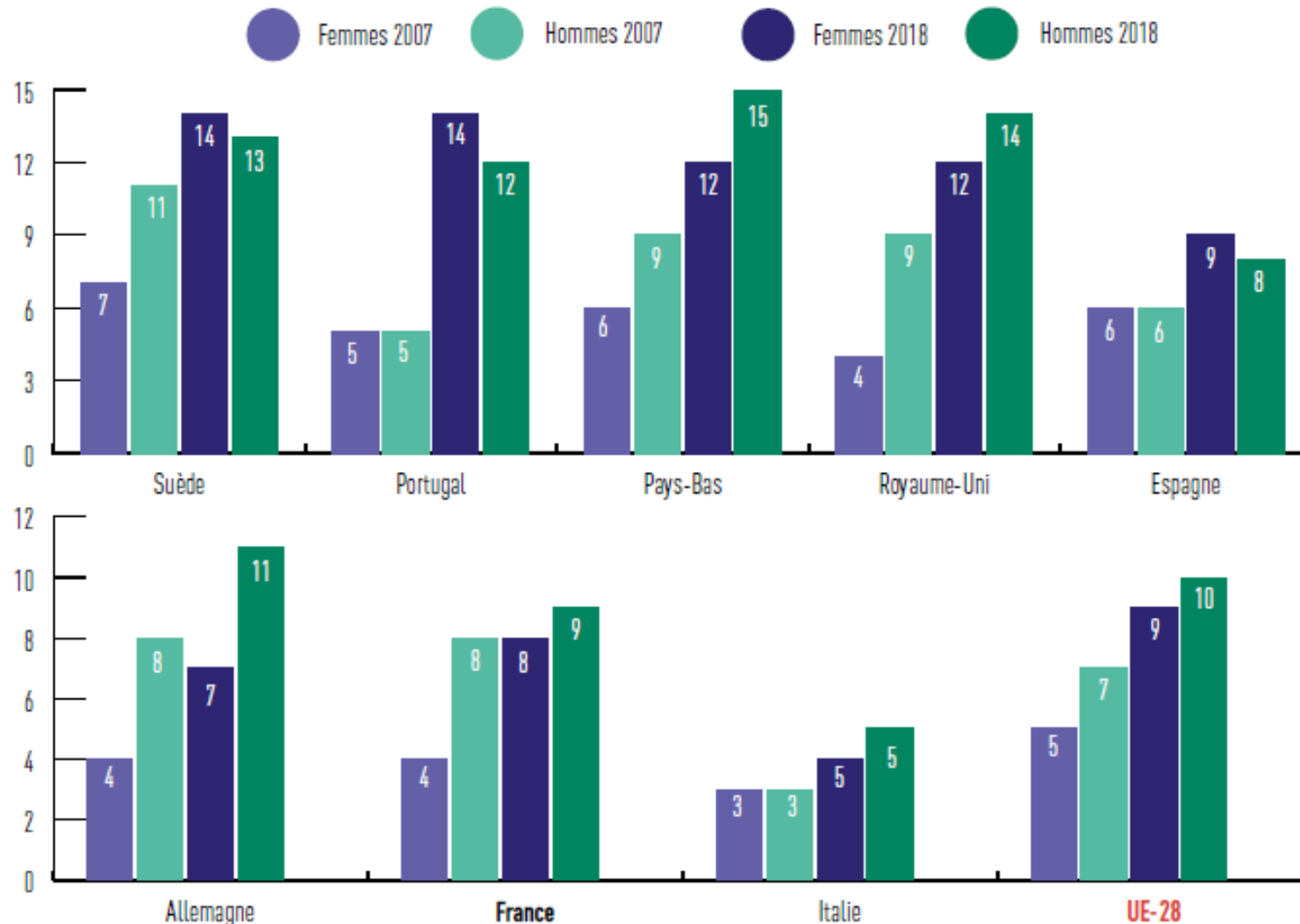
1.B.1) Les rémunérations - suite

- **Écart total** : les femmes touchent 25,7 % de moins que les hommes, (vu autrement les hommes touchent 34,6% de plus que les femmes)
 - Si on corrige les effets du temps partiel : l'écart est de 16,3 %
 - Si on corrige les effets des métiers exercés (les femmes exercent des métiers moins valorisés) : l'écart reste de 12,3 %
 - Si on corrige les effets des différences de statut (contrat de travail, ...) - >

il reste 10 % d'écart inexpliqué ! Et peut-on se contenter de ses « explications » ?
- 38.8 % de retraite en moyenne en moins pour les femmes. (24.9 % si on inclut les pensions de réversion)
- Attitudes sexistes : « 80 % des cadres salariées considèrent que les femmes sont confrontées à des attitudes ou a des décisions sexistes sur le lieu de travail » (source Alternatives Economiques Mars 2017)

1.B.2) Les emplois occupés

- Les postes les plus techniques sont plus occupés par des hommes...



Proportion de scientifiques et d'ingénieur-e-s dans la population active dans le groupe d'âge des 25-34 ans dans l'Union européenne, en 2007 et 2018.

En moyenne, en Europe, seulement 40 % des ingénieur-e-s et scientifiques sont des femmes.

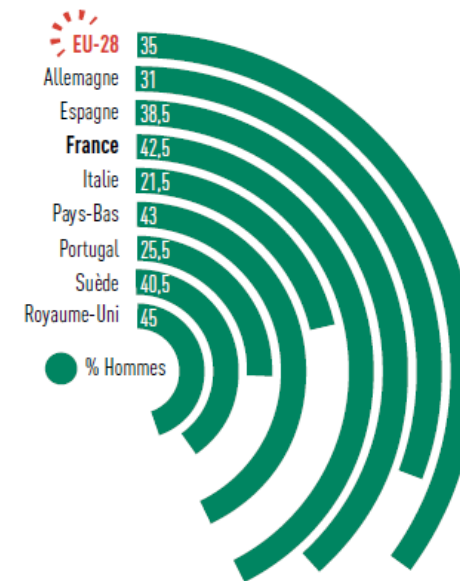
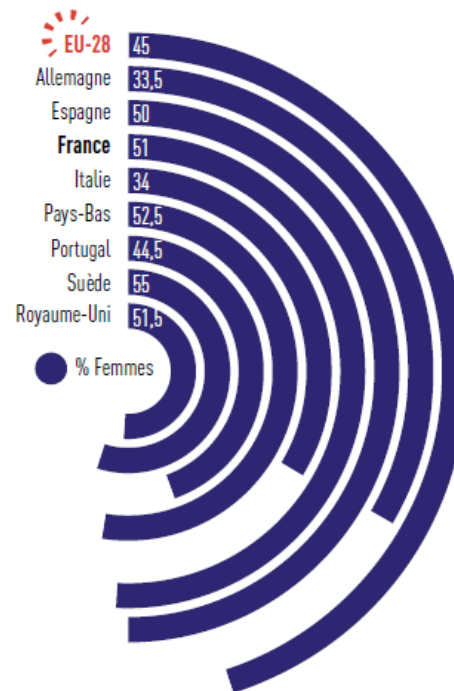
1.B.2) Les emplois occupés - suite

- Et pourtant les femmes sont plus diplômées que les hommes...



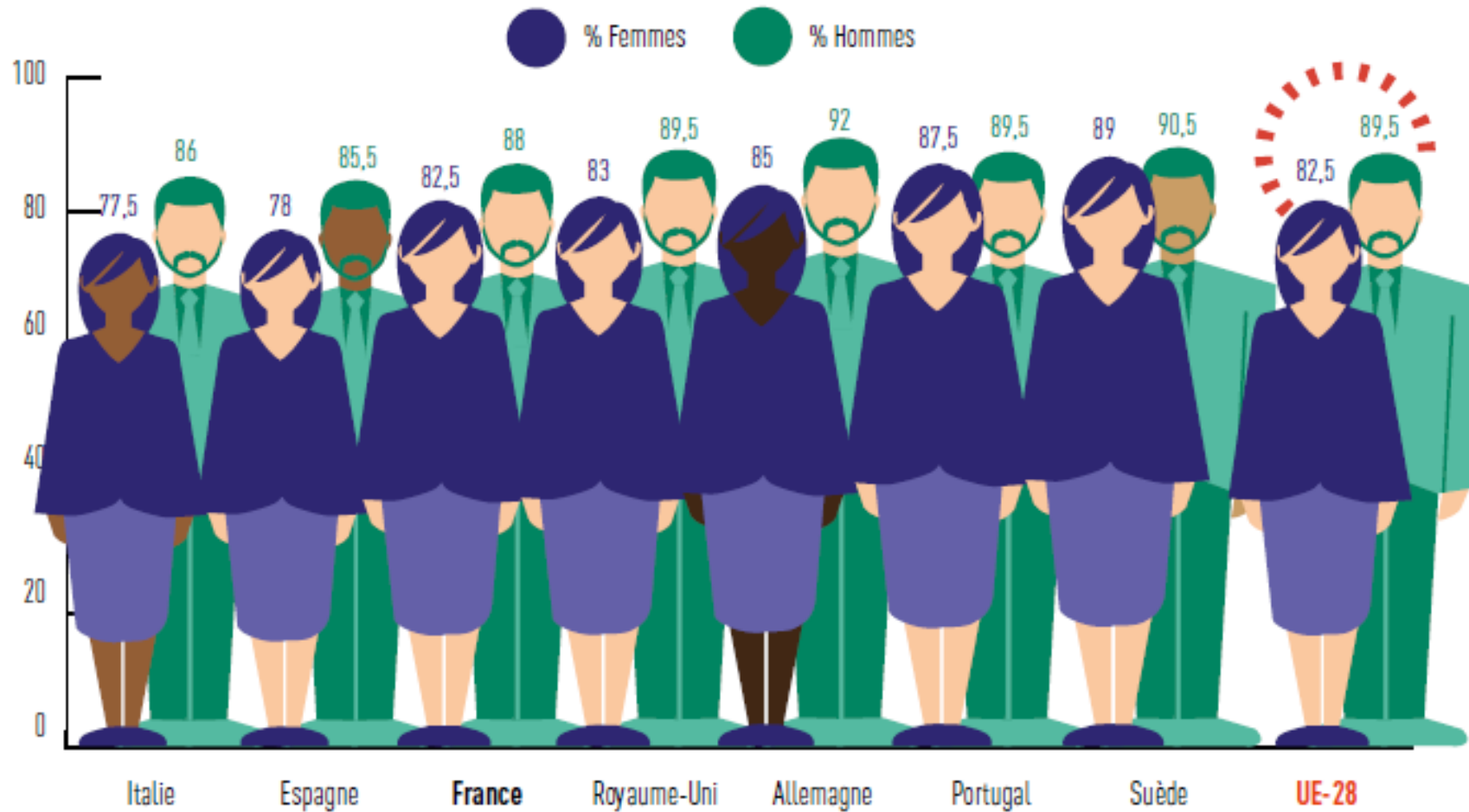
Diplômés de l'enseignement supérieur en 2018 –
Part des personnes âgées de 25 à 34 ans ayant terminé avec succès des études supérieures

Dans l'Union européenne, parmi les 25 à 34 ans, les femmes sont plus diplômées de l'enseignement supérieur que les hommes.



1.B.2) Les emplois occupés - suite

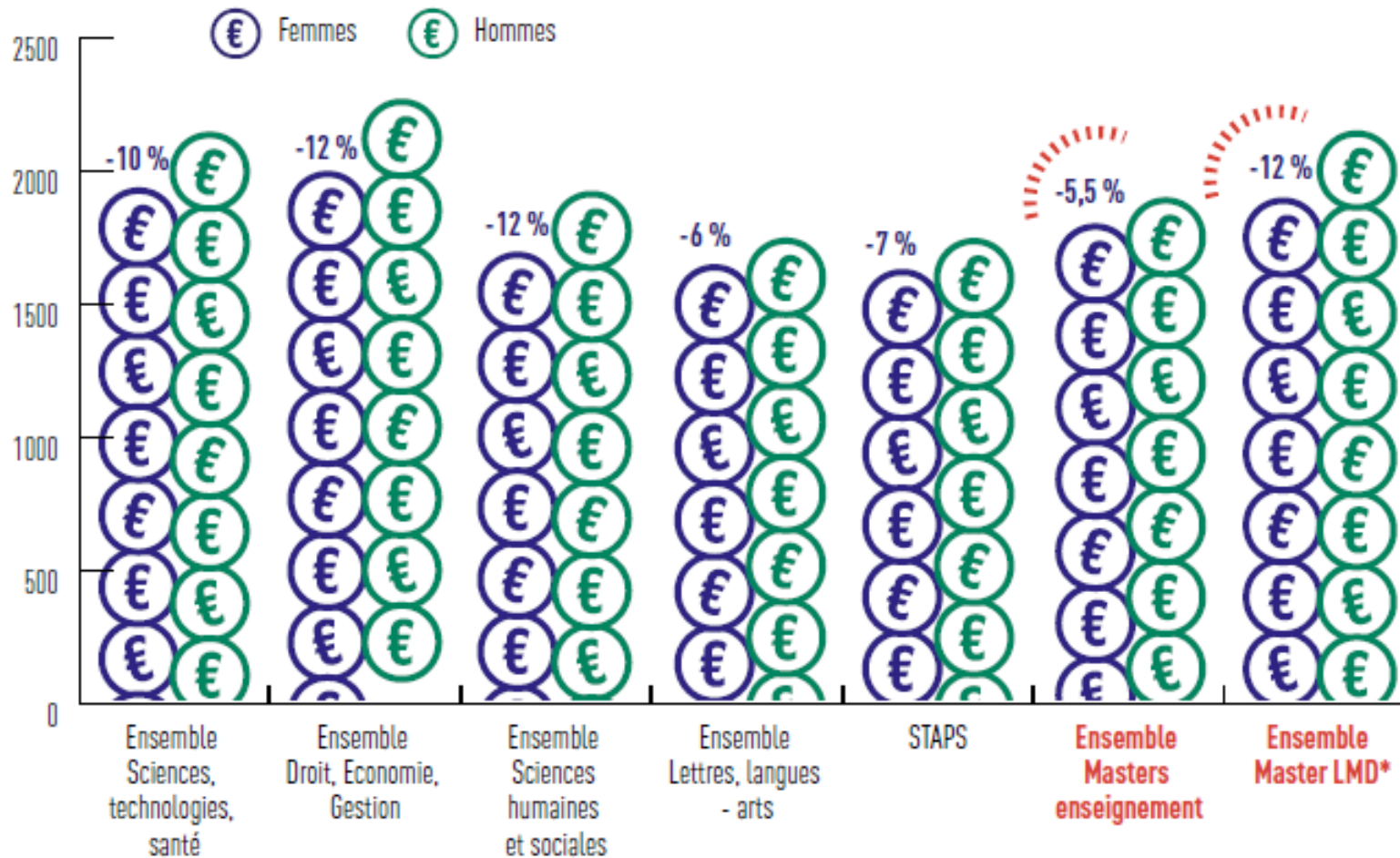
- Mais, les femmes diplômées (Licence et +) occupent moins souvent un emploi que les hommes :



En moyenne, en Europe, seulement 89,5 % titulaires hommes d'une licence ou plus ont un emploi. Mais seulement 82,5 % des femmes qui ont une licence ou plus. C'est la même chose en France.

1.B.2) Les emplois occupés - suite

- Même à diplôme égal, la rémunération est différente !



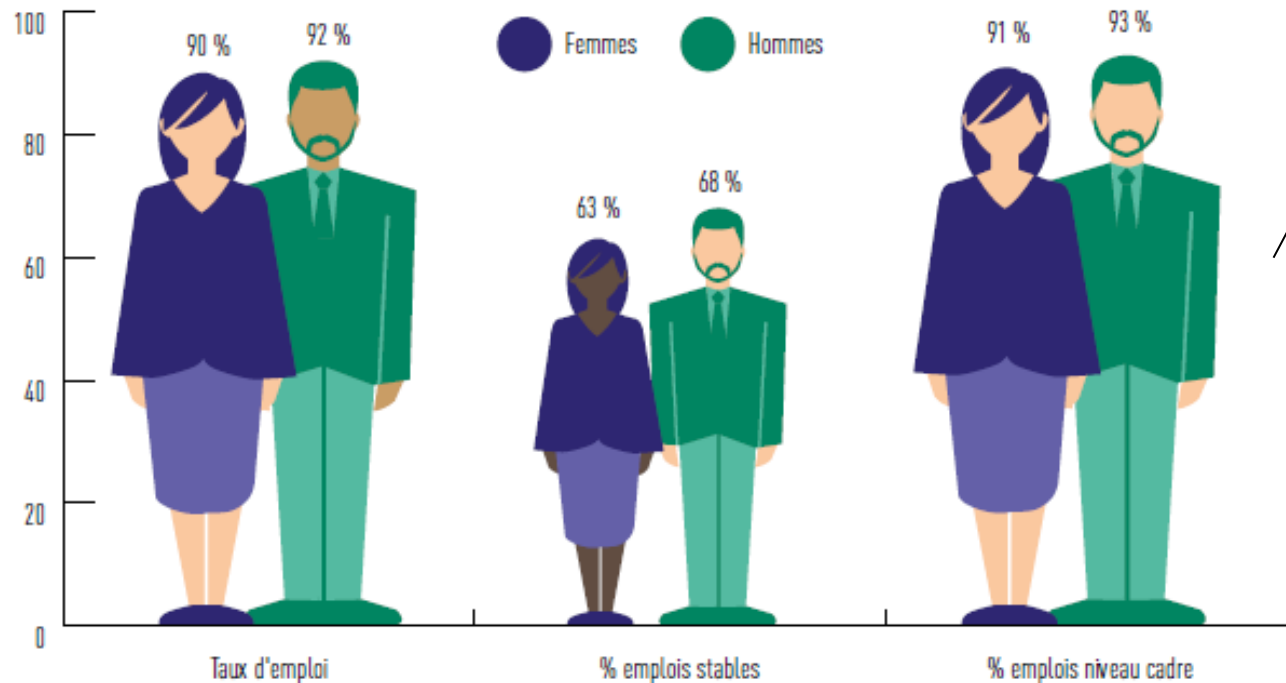
Salaires moyens en 2018, 30 mois après leur diplôme de master obtenu en 2016 en Europe, pour les femmes et les hommes.

En moyenne, l'écart est des 12 % !

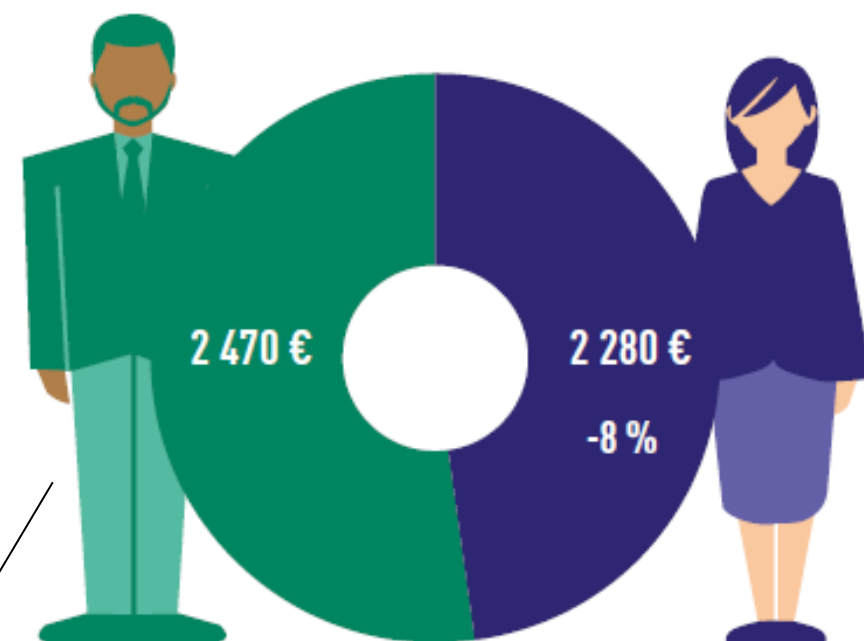
* Hors Masters enseignement.

1.B.2) Les emplois occupés - suite

- C'est pareil pour les docteurs



Situation professionnelle des personnes diplômées en 2017 d'un Doctorat en 2014 (en %), 3 ans après l'obtention du doctorat.



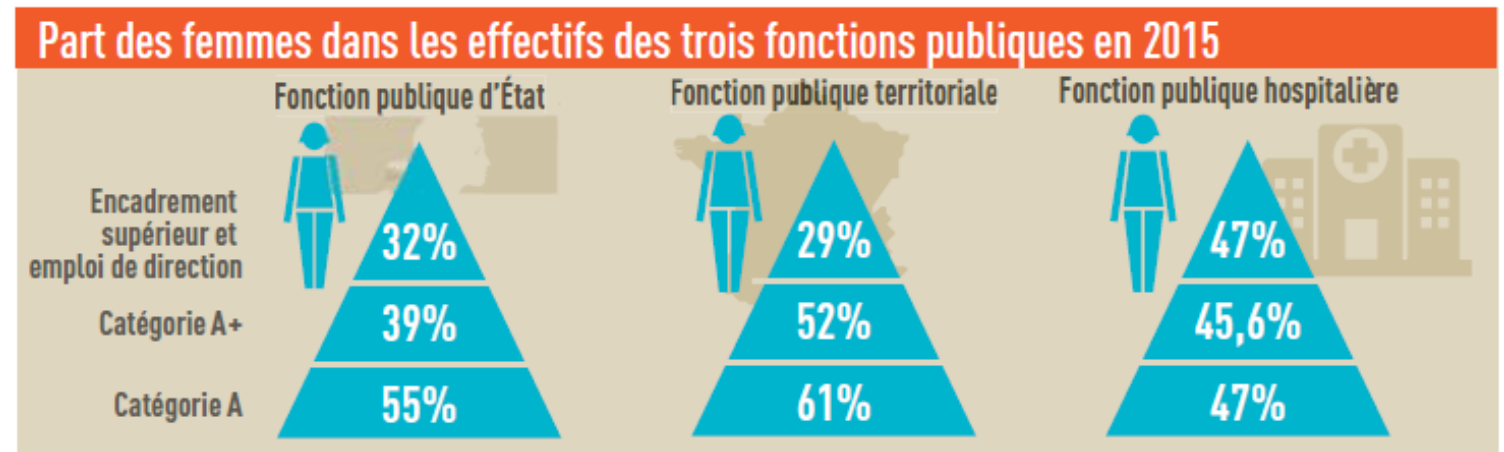
Salaire mensuel net médian européen des docteur-e-s pour un temps plein :
Ecart : 8 % !

1.B.3) Dans la fonction publique, aussi !

- En 2017, le salaire mensuel net moyen (en €, corrigé des effets de temps partiel) est de :

Secteur de la fonction publique		Femmes	Hommes
Fonction publique d'état		2 408	2 785
Fonction publique territoriale		1 867	2 053
Fonction publ. hospitalière	Hôpitaux	2 217	2 807
	Social / médico-social	1 822	1 963

- La proportion des femmes occupant des emplois de direction est aussi plus faible que leur part respective dans chaque catégorie A et A+ :



Source : DREES, Baromètre 2017.

1.B.4) Quelles sont les marges de négociation prévues ?

Dans les entreprises, il existe des textes réglementaires sur l'égalité professionnelle qui visent à faire de cette question un sujet de négociation :

- 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
(A noter : parmi elles, 1 pour mille a été sanctionnée !)

Dans la fonction publique : Protocoles d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique de 2013 et de 2018. Ces derniers ont été transcrits dans la Loi de Transformation de la Fonction Publique d'août 2019 ([LOI n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique](#))

1. Bilan en France

A. Situation dans la société

- 1) Violences sexistes et sexuelles
- 2) En politique

B. Situation au travail

- 1) Rémunérations
- 2) Emplois occupés
- 3) Dans la fonction publique, aussi !
- 4) Quelles sont les marges de négociation prévues ?

C. Situation dans l'enseignement supérieur et les EPST

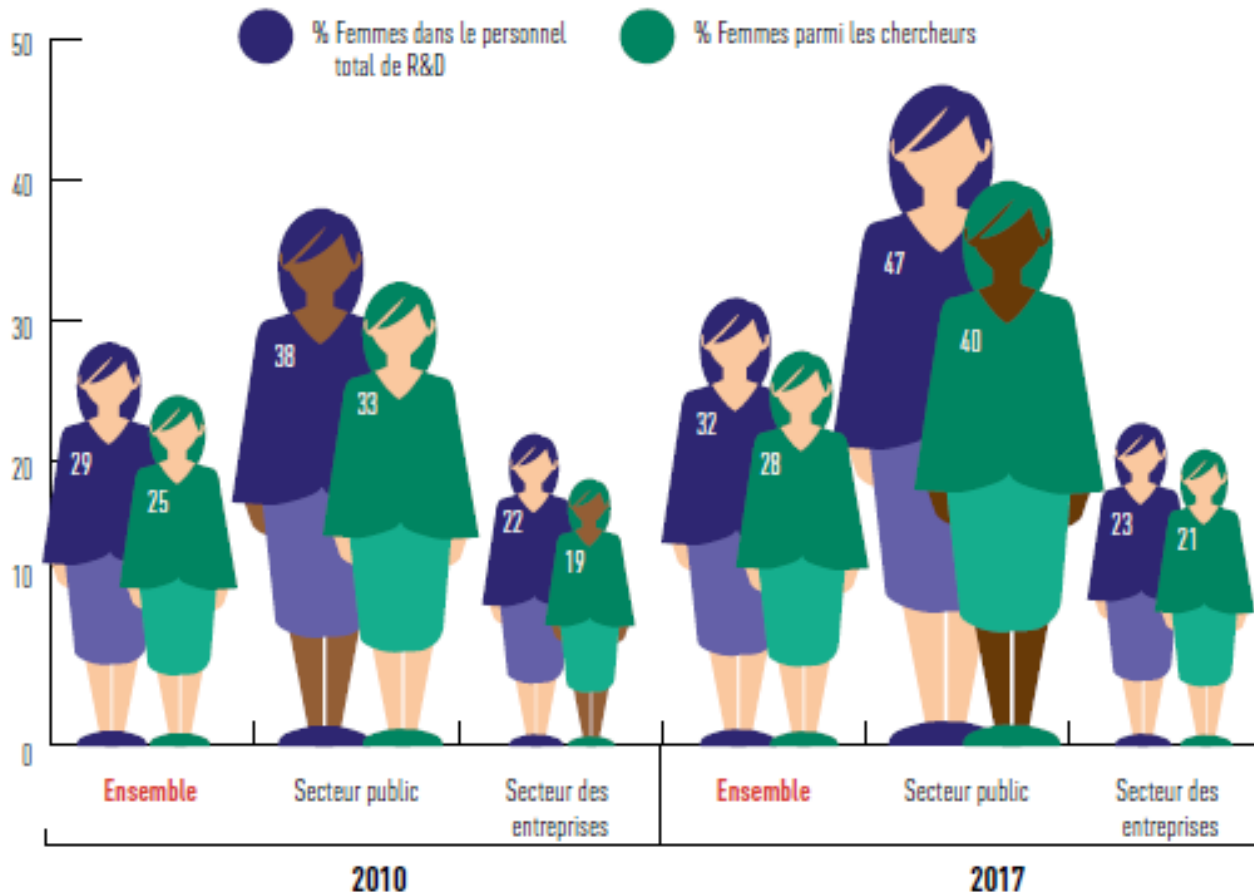
- 1) **C'est pas mieux qu'ailleurs**
- 2) **Zoom sur la notion de « plafond de verre »**
- 3) **Vous avez dit : « Inégalités de rémunération » ?**

1.C.1) Dans l'ESR, c'est pas mieux qu'ailleurs

Dans la recherche publique comme dans la recherche privée, la portion des femmes dans le total du personnel progresse :

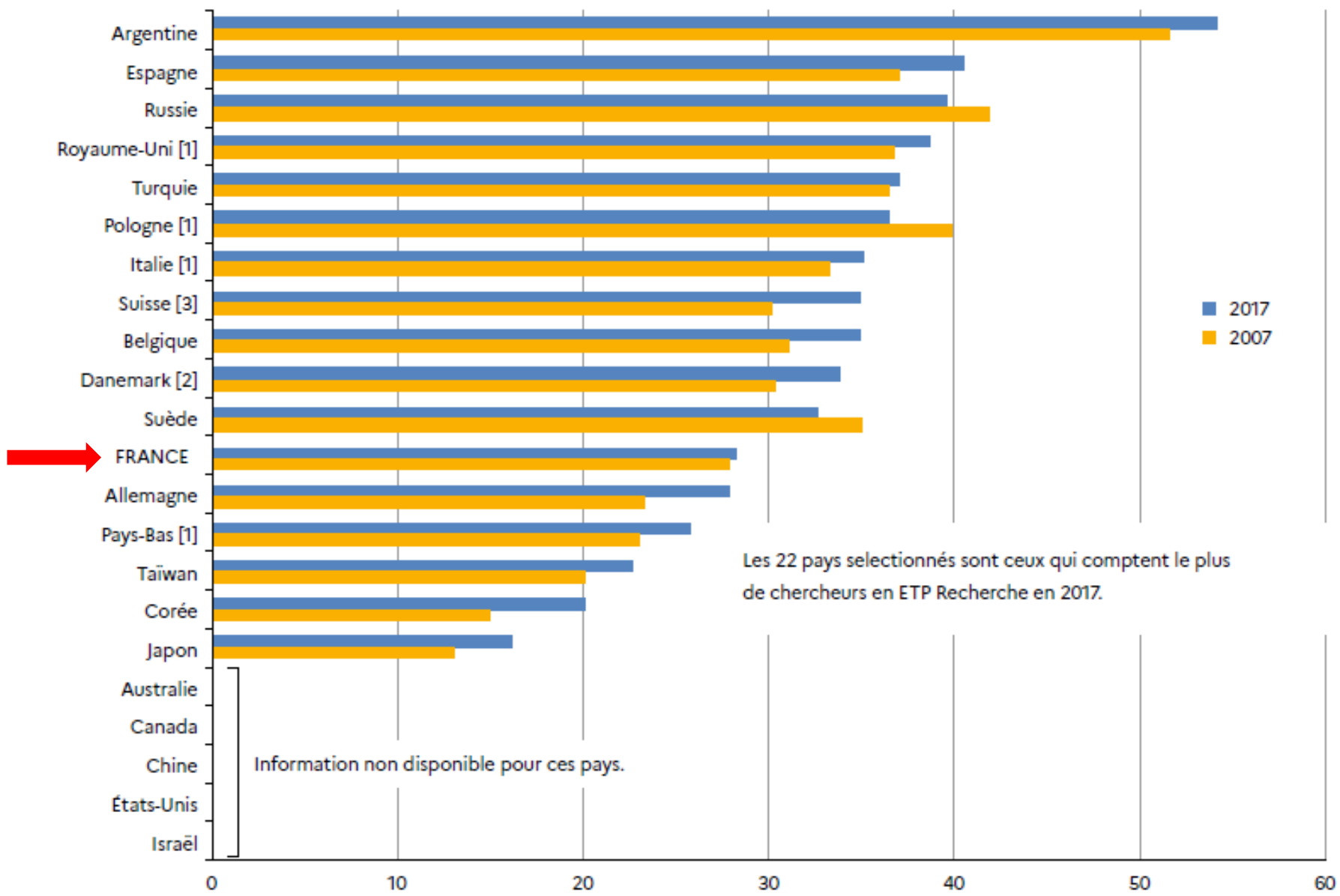
de 29 % en 2010, on est passé à 32 % en 2017 ... mais ...

Parmi les chercheur-e-s, on passe de 25 % à 28 %.



Part des femmes parmi les chercheur-e-s dans la R&D privé et public dans différents pays

en % de personnes physiques



[1] 2016 ; [2] 2015 ; [3] 2008.

Sources : OCDE MSTI 2019-1 et MESRI-SIES.

Dans la recherche publique comme dans la recherche privée les femmes sont sur-représentées dans le personnel de soutien

36.01

Effectifs total et part des femmes parmi les personnels de R&D en 2017 (en milliers de personnes physiques, en %) ¹

France entière

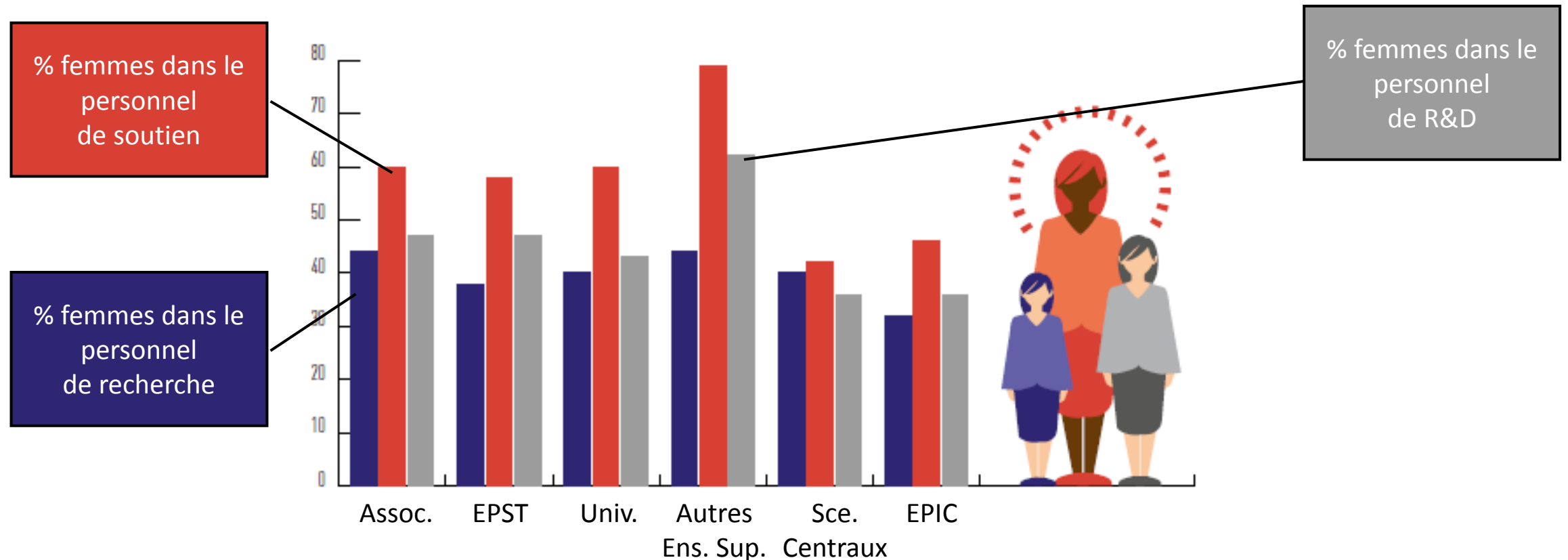
	Chercheurs		Personnels de soutien		Ensemble du personnel <u>R&D</u>	
	Effectif (en milliers)	Part de femmes (en %)	Effectif (en milliers)	Part de femmes (en %)	Effectif (en milliers)	Part de femmes (en %)
Entreprises	256	21,3	126	27	383	23,2
Administrations	160	39,5	76	62,9	236	47
Ensemble	416	28,3	202	40,5	619	32,3

¹ Données semi-définitives.

Source | MESRI-DGESIP/DGRI-SIES

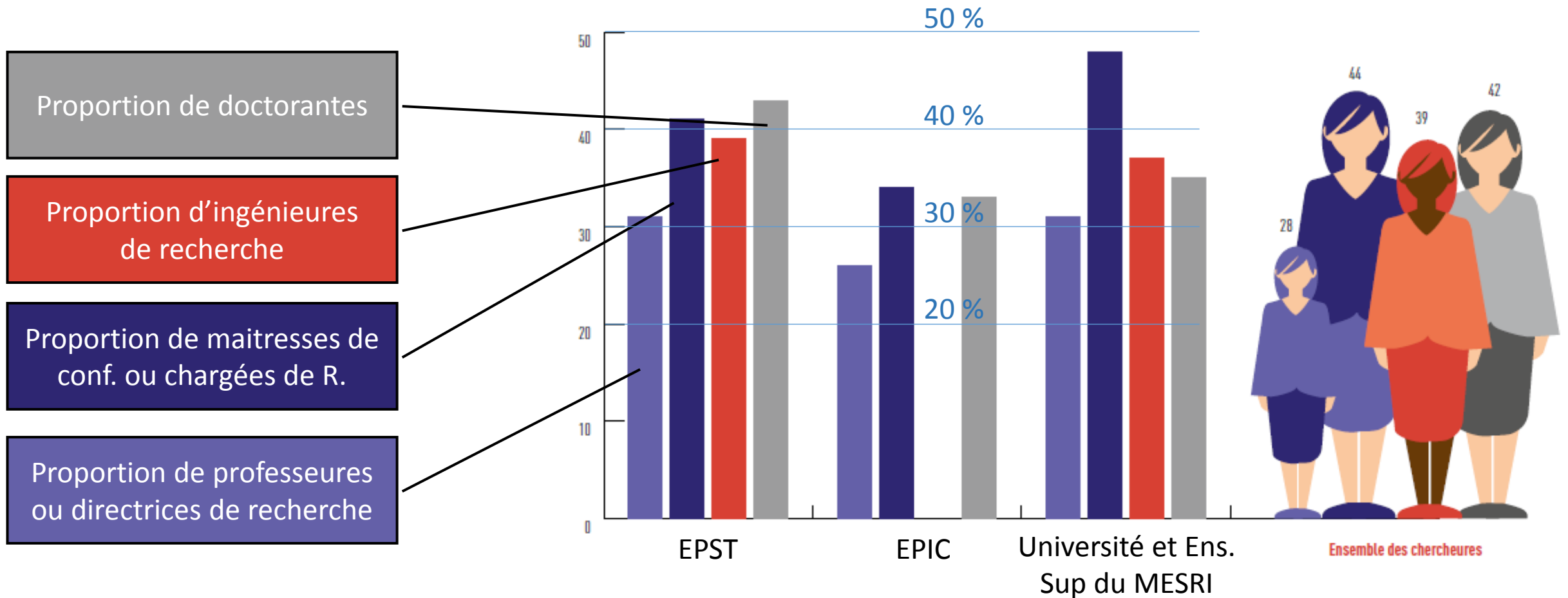
1.C.1) Dans l'ESR, c'est pas mieux qu'ailleurs

Dans la recherche publique, les femmes sont sur-représentées parmi le personnel de soutien et ... sous-représentées parmi les chercheurs.



1.C.1) Dans l'ESR, c'est pas mieux qu'ailleurs

Part des femmes dans les différents corps de chercheur-es suivant le type d'établissement



1.C.1) Dans l'ESR, c'est pas mieux qu'ailleurs

La précarité touche plus les femmes que les hommes

EPST 2018-2019	CH			IT			Total		
	Titulaires	ANT	Total	Titulaires	ANT	Total	Titulaires	ANT	Total
Hommes	10 896	4 187	15 083	11 535	3 269	14 804	22 431	7 456	29 887
Femmes	6 280	3 067	9 347	13 413	3 948	17 361	19 693	7 015	26 708
Total	17 176	7 254	24 430	24 948	7 217	32 165	42 124	14 471	56 595
%F	36.6%	42.3%	38.3%	53.8%	54.7%	54.0%	46.8%	48.5%	47.2%

Sup 2018-2019	Enseignant-es			BIATSS			Total		
	Titulaires	ANT	Total	Titulaires	ANT	Total	Titulaires	ANT	Total
Hommes	41 470	17 917	59 387	22 153	12 708	34 861	63 623	30 625	94 248
Femmes	27 505	14 757	42 262	38 269	24 409	62 678	65 774	39 166	104 940
Total	68 975	32 674	101 649	60 422	37 117	97 539	129 397	69 791	199 188
%F	39.9%	45.2%	41.6%	63.3%	65.8%	64.3%	50.8%	56.1%	52.7%

EPST + Sup 18-19	CH + Ens.			IT + BIATSS			Total		
	Titulaires	ANT	Total	Titulaires	ANT	Total	Titulaires	ANT	Total
Hommes	52 366	22 104	74 470	33 688	15 977	49 665	86 054	38 081	124 135
Femmes	33 785	17 824	51 609	51 682	28 357	80 039	85 467	46 181	131 648
Total	86 151	39 928	126 079	85 370	44 334	129 704	171 521	84 262	255 783
%F	39.2%	44.6%	40.9%	60.5%	64.0%	61.7%	49.8%	54.8%	51.5%

Zoom sur la notion de « plafond de verre »

1.C.2) Zoom sur la notion de « plafond de verre »

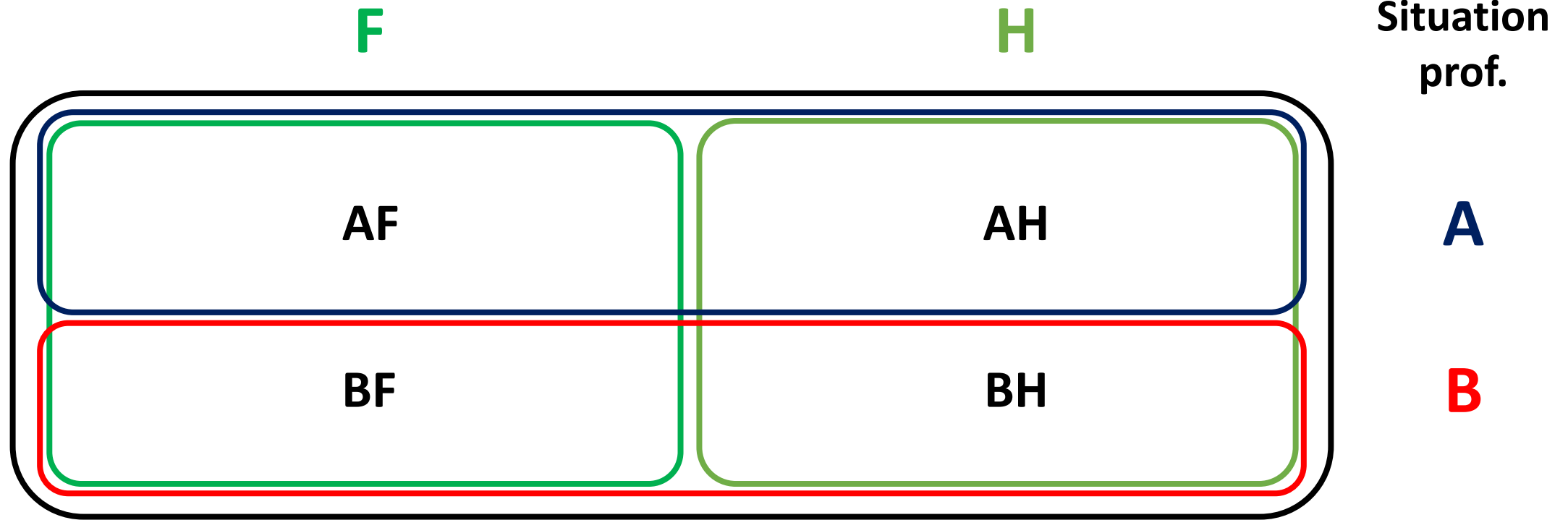
- **C'est le fait qu'à compétence, ancienneté, diplômes équivalents, les femmes ont plus souvent des carrières moins valorisées que les hommes.**
- On utilise différents indicateurs pour quantifier le « plafond de verre » :

- **L'indice de plafond verre (Glass ceiling index GCI) :**

Le GCI est un indice relatif comparant, par niveau, la proportion de femmes avec la proportion de femmes occupant des postes supérieurs. Un GCI de 1 indique qu'il n'y a pas de différence entre les femmes et les hommes quant à la chance d'être promu-e. Un score GCI de plus de 1 indique que, proportionnellement à leur représentation dans le personnel en général (soit, tous grades confondus), elles sont moins représentées dans les grades supérieurs.

- **L'indice d'avantage masculin (IAM en français) :**

Pour calculer l'indice d'avantage masculin on va diviser le % d'hommes dans une situation donnée (par exemple en catégorie A) parmi les hommes d'une population, par le % de femmes dans cette même situation donnée parmi les femmes de cette population. Si l'indice est égal à 1, il n'y a pas de différence entre les femmes et les hommes quant à la chance d'être dans la situation donnée. Un IAM supérieur à 1 indique que les hommes sont avantagés pour l'accès à la situation considérée.



$$\text{GCI} = [F/(A+B)] / (AF/A)$$

$$\text{IAM} = [AH/H] / [AF/F]$$

Rapport de la fraction de femmes dans la population générale sur la fraction de femmes dans la population A

Rapport de la fraction d'hommes en situation A parmi les hommes (H) sur la fraction de femmes en situation A chez les femmes (F)

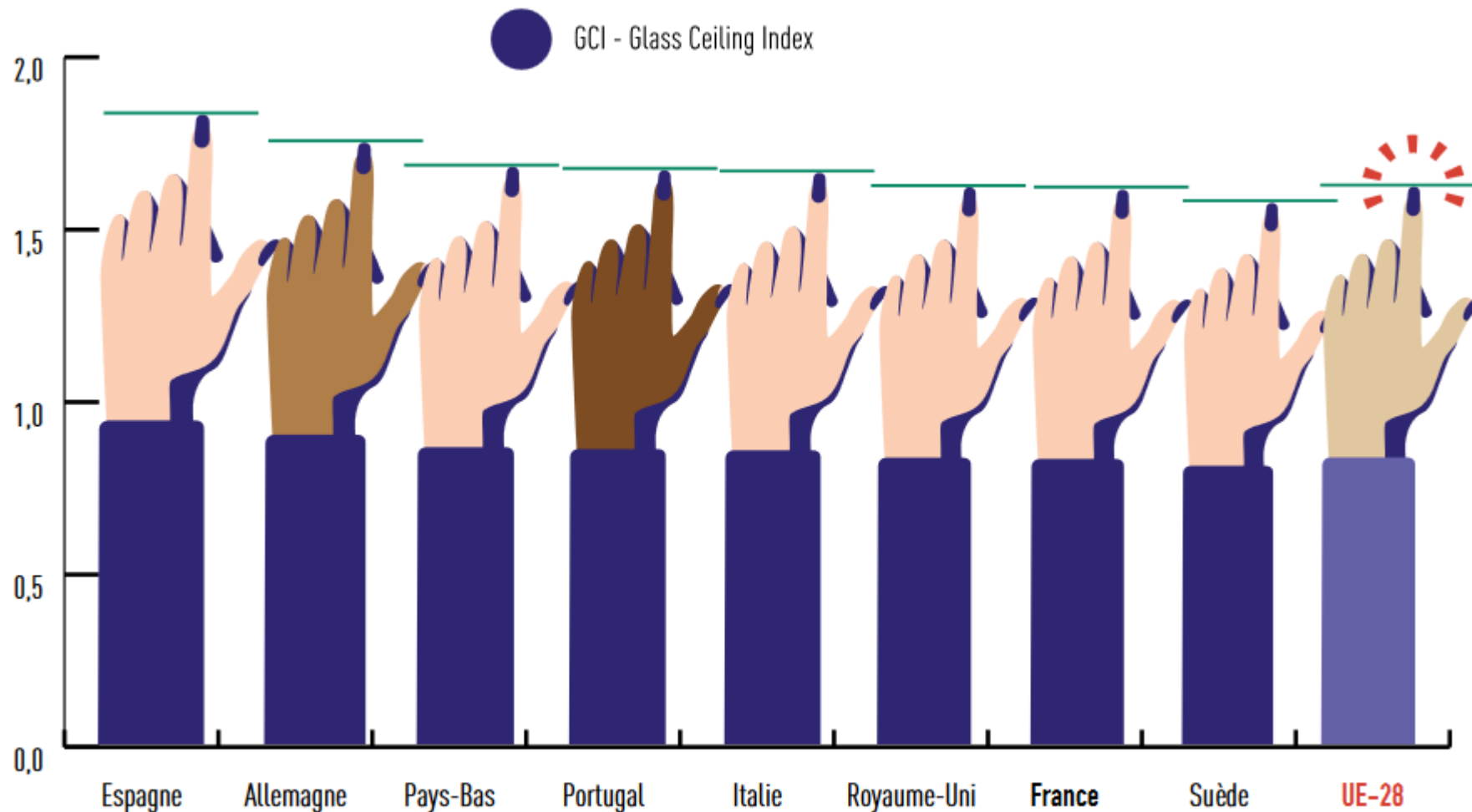
Égalité femme-homme si IGC = 1

Mais si IGC > 1 => Avantage masculin pour l'accès à A

Égalité femme-homme si IAM = 1

Mais si IAM > 1 => Avantage masculin pour l'accès à A

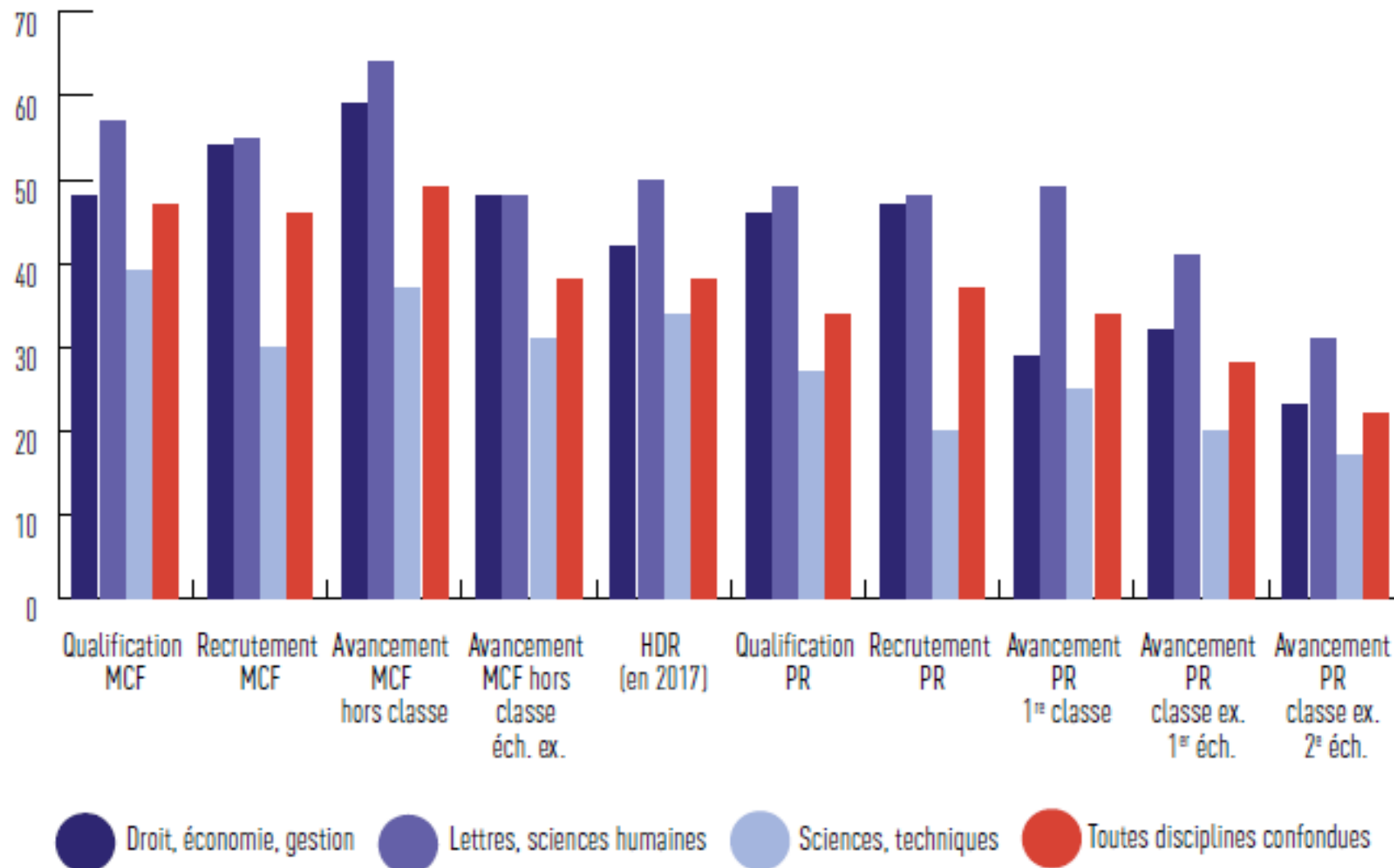
Le plafond de verre est très présent dans l'enseignement supérieur européen



En Europe, tous pays confondus, La proportion de femmes parmi les professeur-e-s est 1.7 fois moindre que la proportion de femmes EC (ou équivalent).

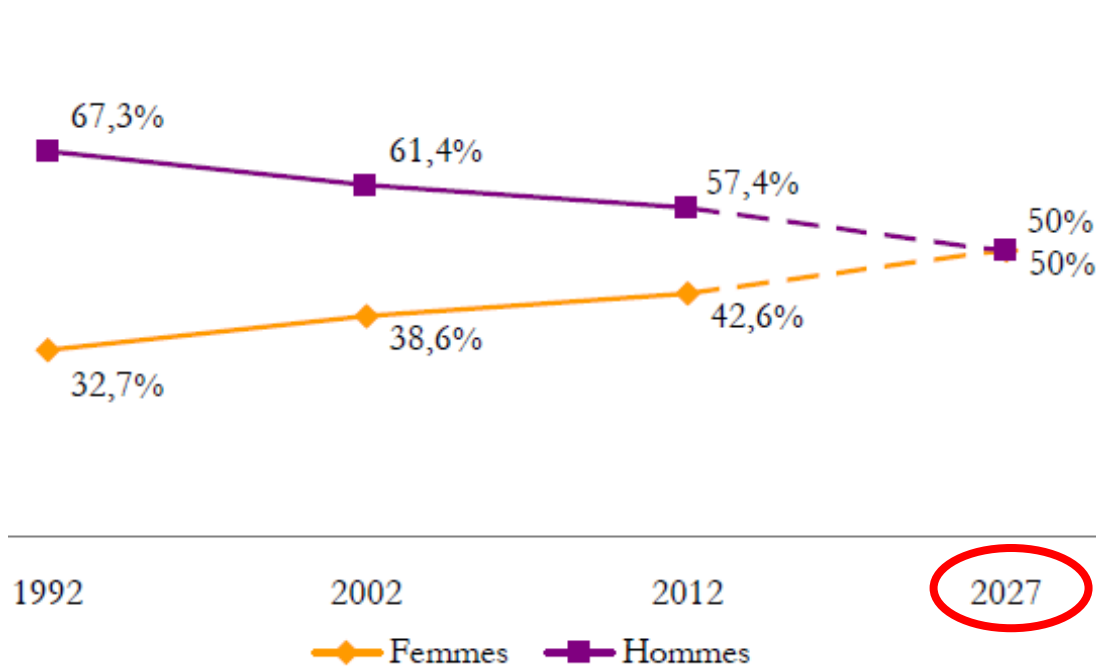
Enseignant-e-s chercheur-e-s :

Carrière : la part des femmes promues décroît avec la progression des avancements de grade dans les corps de maîtres de conférences et de professeurs des universités.

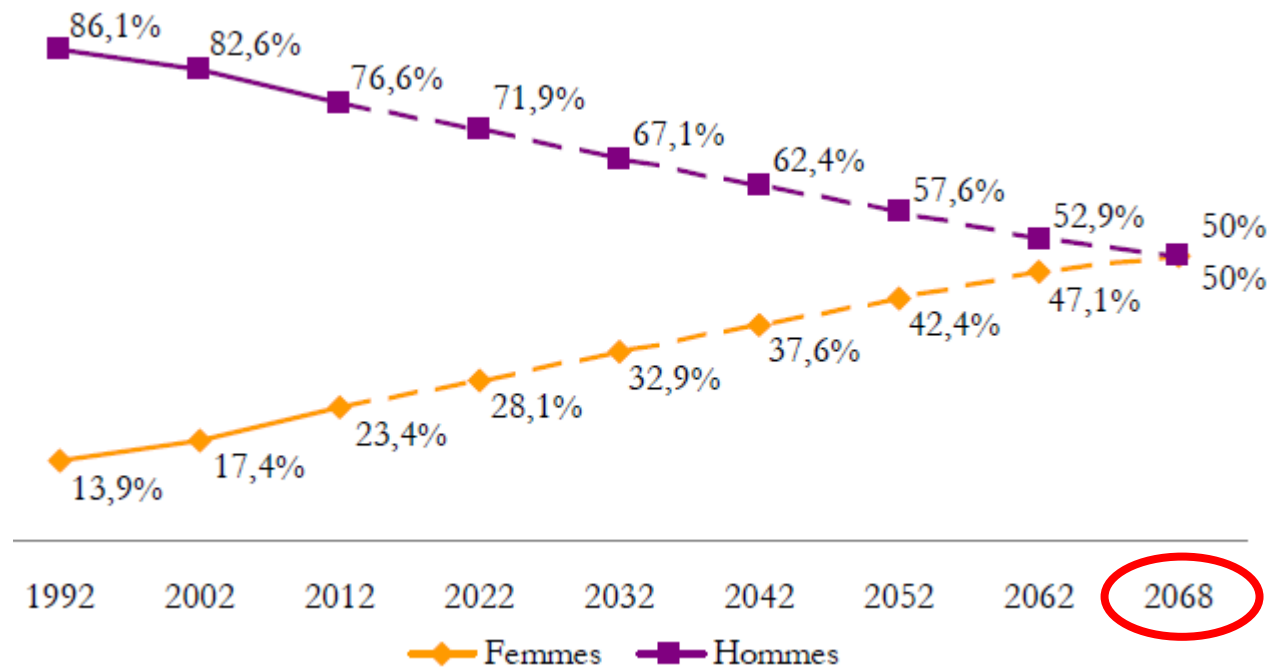


Enseignant-e-s chercheur-e-s :

Maître-sse-s de conférence



Professeur-e-s d'université



Au CNRS (Bilan Social 2019)

GRADE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
Chercheurs	7336	3838	11174	34.3%
DR	3619	1558	5177	30.1%
DRCE2	109	19	128	14.8%
DRCE1	111	46	157	29.3%
DR1	1292	481	1773	27.1%
DR2	2107	1012	3119	32.4%
CR	3717	2280	5997	38.0%
CRHC	240	198	438	45.2%
CRCN	3477	2082	5559	37.5%
Ingénieurs	5596	4759	10355	46.0%
IR	2265	1084	3349	32.4%
IRHC	383	146	529	27.6%
IR1	934	461	1395	33.0%
IR2	948	477	1425	33.5%
IE	1972	1896	3868	49.0%
IEHC	824	719	1543	46.6%
IECN	1148	1177	2325	50.6%
AI	1359	1779	3138	56.7%
Techniciens	1008	1919	2927	65.6%
T	927	1796	2723	66.0%
TCE	326	622	948	65.6%
TCS	247	499	746	66.9%
TCN	354	675	1029	65.6%
ATR	81	123	204	60.3%
ATP1	43	73	116	62.9%
ATP2	34	47	81	58.0%
ATR	4	3	7	42.9%
Total IT	6604	6678	13282	50.3%
TOTAL	13940	10516	24456	43.0%

Indices d'avantage masculin

Quelques chiffres au CNRS (Bilan Social 2019)

Sur l'ensemble des titulaires

DR : 1.75

CR : 1.23

IR: 1.58

IE : 0.78

AI : 0.58

T : 0.39

AT : 0.50

Chez les chercheur-e-s

DR : 1.22

CR : 0.85

Chez les Enseignants-Chercheurs (BS 2018-2019)

PU : 1.69

MCF : 0.81

Au sein des DR

DRCE2 : 2.47

DRCE1 : 1.04

DR1 : 1.16

DR2 : 0.90

Chez les Ingénieur-e-s

IR : 1.78

IE : 0.88

AI : 0.65

Chez les IR

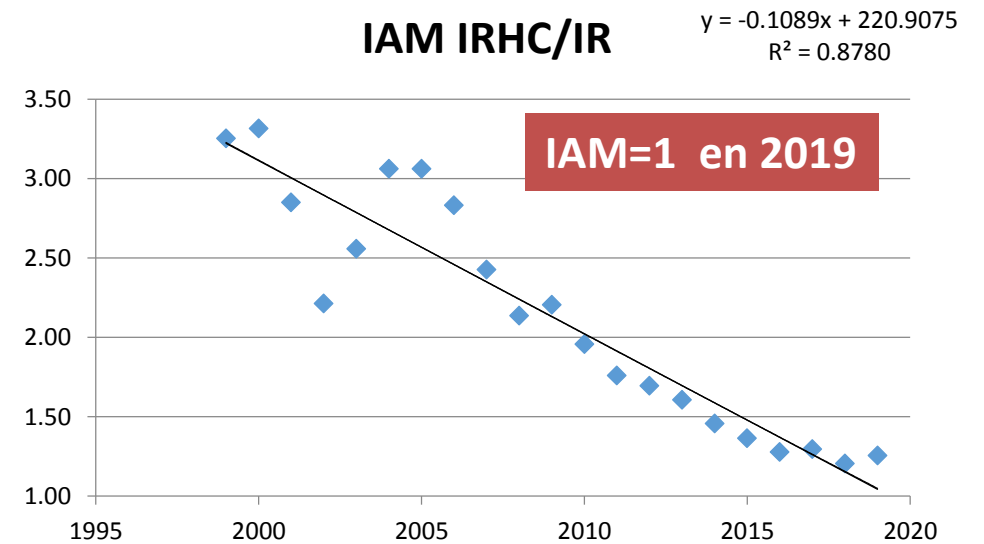
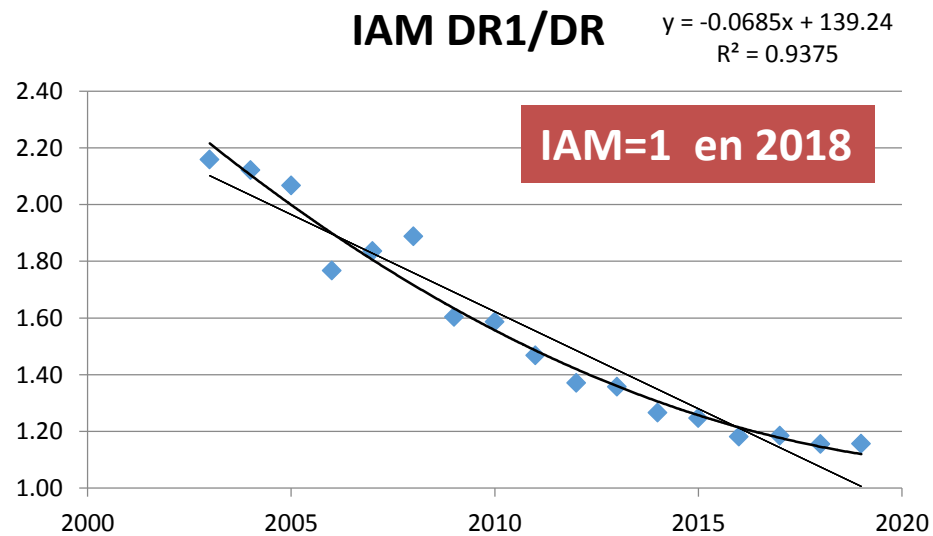
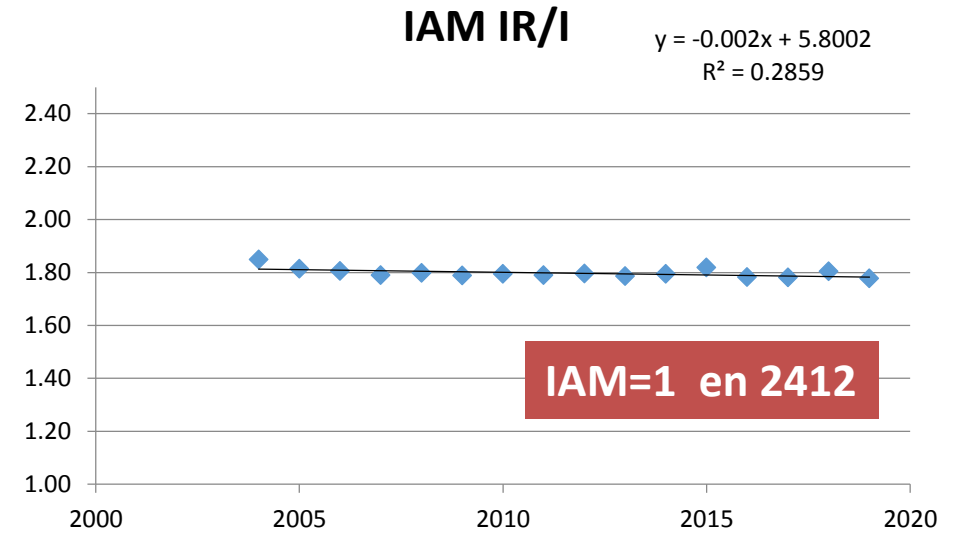
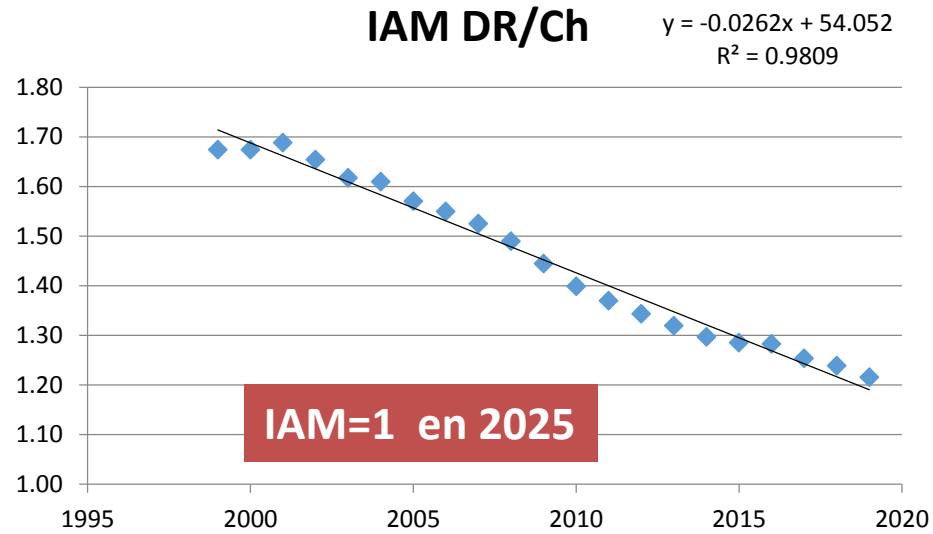
IRHC : 1.26

IR1 : 0.97

IR2 : 0.95

⇒ 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)

Indices d'avantage masculin



Indices d'avantage masculin

Dans les instituts du CNRS (BS 2019) :

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

INSB
Chez les ch.
DR : 1.34
CR : 0.76

INEE
Chez les ch.
DR : 1.30
CR : 0.83

INSHS
Chez les ch.
DR : 1.19
CR : 0.90

IN2P3
Chez les ch.
DR : 1.18
CR : 0.86

INC
Chez les ch.
DR : 1.20
CR : 0.85

INSU
Chez les ch.
DR : 1.19
CR : 0.84

INP
Chez les ch.
DR : 1.07
CR : 0.94

INSIS
Chez les ch.
DR : 1.04
CR : 0.96

INSMI
Chez les ch.
DR : 1.05*
CR : 0.96

INS2I
Chez les ch.
DR : 1.00
CR : 1.00

Indices d'avantage masculin

Quelques chiffres dans les EPST (Bilans sociaux 2019 ou 2018)

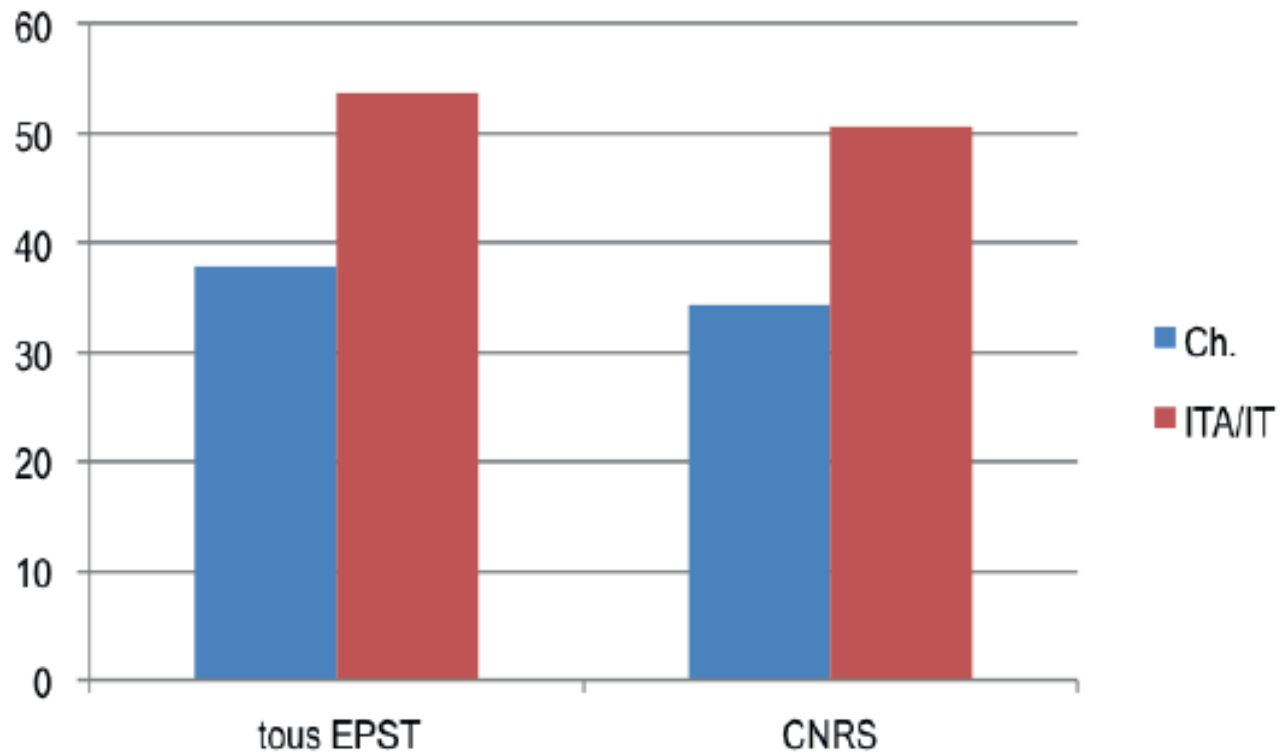
Ensemble des Titulaires	CNRS 2019	INRA 2019	INSERM 2019	INRIA 2019	IRD 2018	IRSTEA 2019	IFSTTAR 2019	Tous EPST (BS18-19 MESRI)
DR	1.75	1.65	2.32	3.33	3.11	1.36	1.79	1.95
CR	1.23	1.00	1.38	2.72	1.32	1.63	1.29	1.27
IR	1.58	1.16	1.09	1.62	1.75	1.40	1.55	1.50
IE	0.78	0.90	0.78	0.26	0.63	0.91	0.92	0.78
AI	0.58	0.71	0.43	0.26	0.36	0.68	0.60	0.58
T	0.39	0.85	0.50	0.12	0.35	0.74	0.37	0.51
AT	0.50	1.43	1.71	0.67	0.37	0.62	0.00	0.96

Chez les chercheur-e-s	CNRS	INRA	INSERM	INRIA	IRD	IRSTEA	IFSTTAR	Tous EPST
DR	1.22	1.32	1.38	1.12	1.77	0.91	1.22	1.28
CR	0.85	0.80	0.82	0.92	0.75	1.09	0.87	0.83

Chez les Ingénieur-e-s	CNRS	INRA	INSERM	INRIA	IRD	IRSTEA	IFSTTAR	Tous EPST
IR	1.78	1.28	1.50	2.79	2.44	1.49	1.58	1.71
IE	0.88	1.00	1.08	0.45	0.88	0.96	0.94	0.89
AI	0.54	0.78	0.59	0.44	0.51	0.72	0.61	0.66

Globalement y a moins de femmes chercheuses que d'hommes chercheurs...

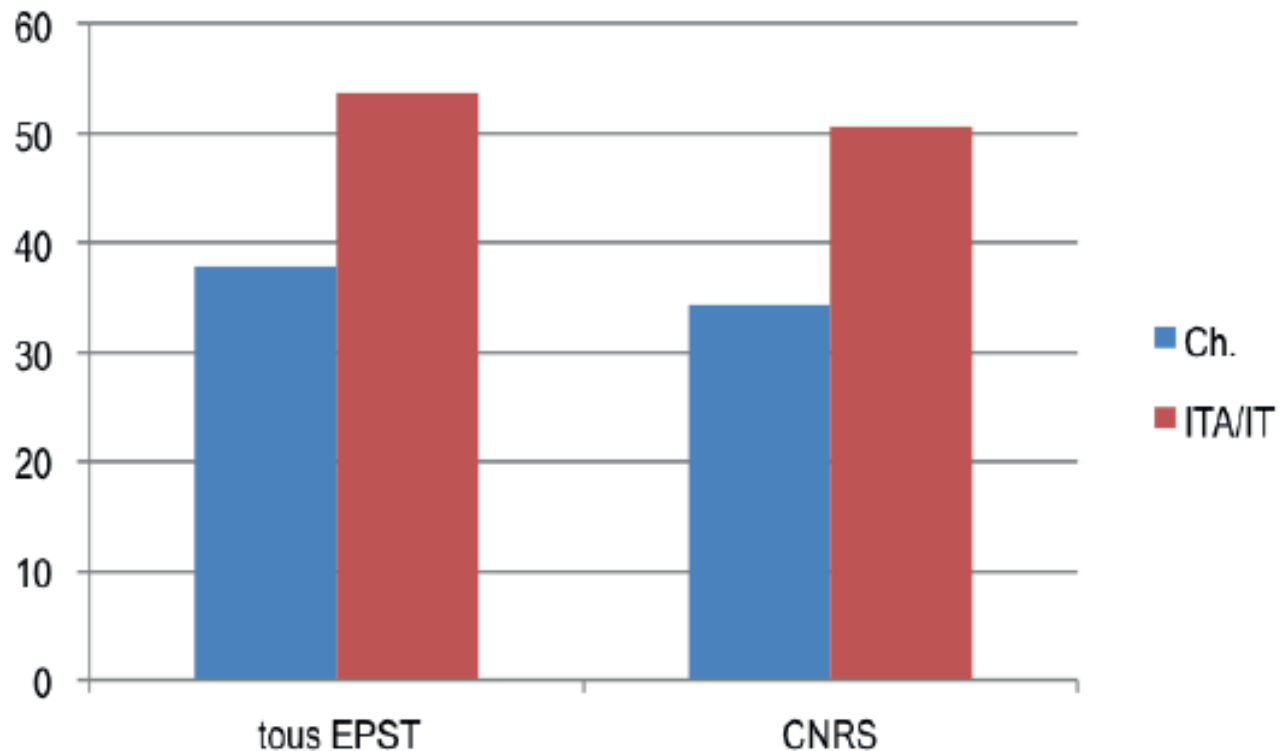
% DE FEMMES PAR TYPE DE PERSONNELS



Rapport de situation comparée du CNRS 2017

Globalement y a moins de femmes chercheuses que d'hommes chercheurs...

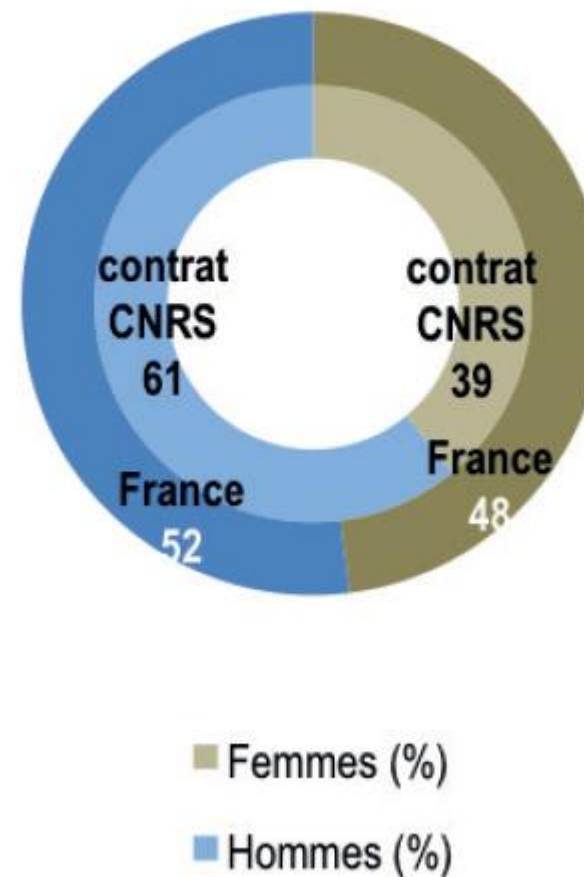
% DE FEMMES PAR TYPE DE PERSONNELS



Rapport de situation comparée du CNRS 2017

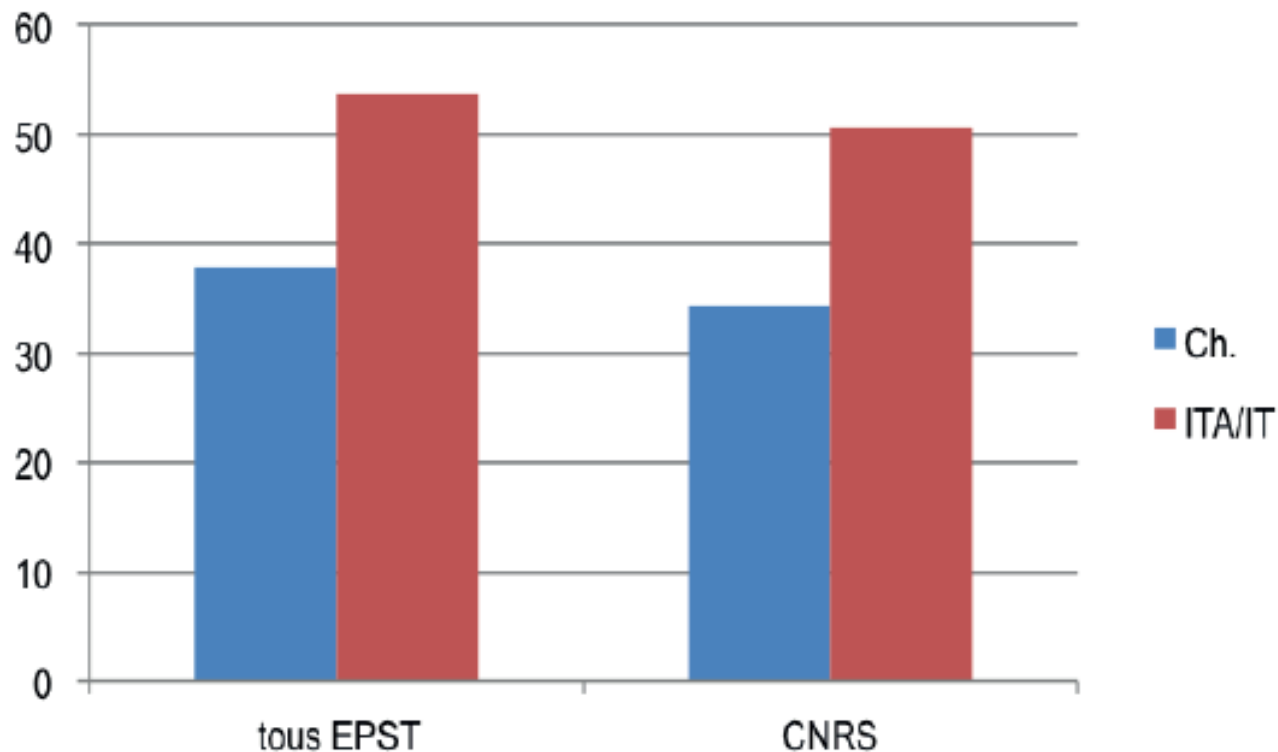
... Et pourtant...

THÈSES EN COURS



Globalement y a moins de femmes chercheuses que d'hommes chercheurs...

% DE FEMMES PAR TYPE DE PERSONNELS

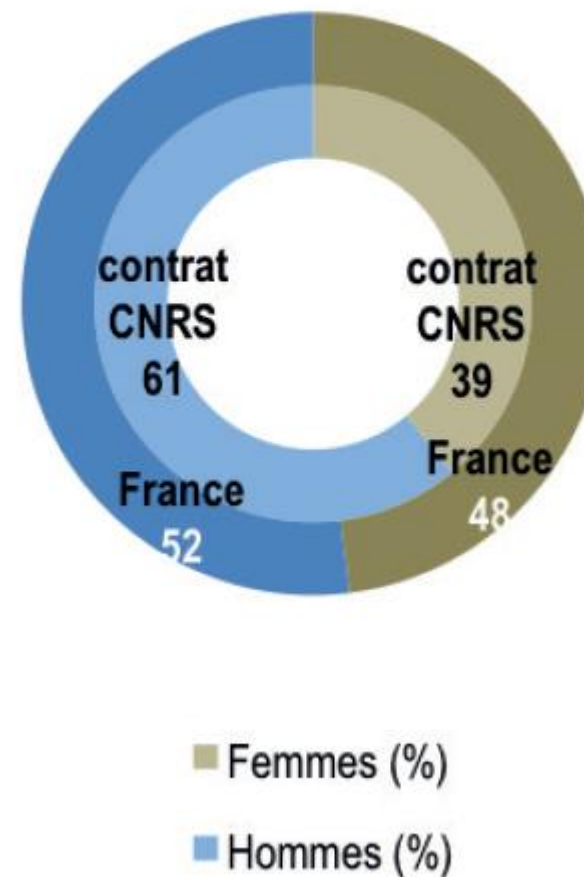


Rapport de situation comparée du CNRS 2017

Le recrutement tardif est un frein à l'embauche de chercheuses

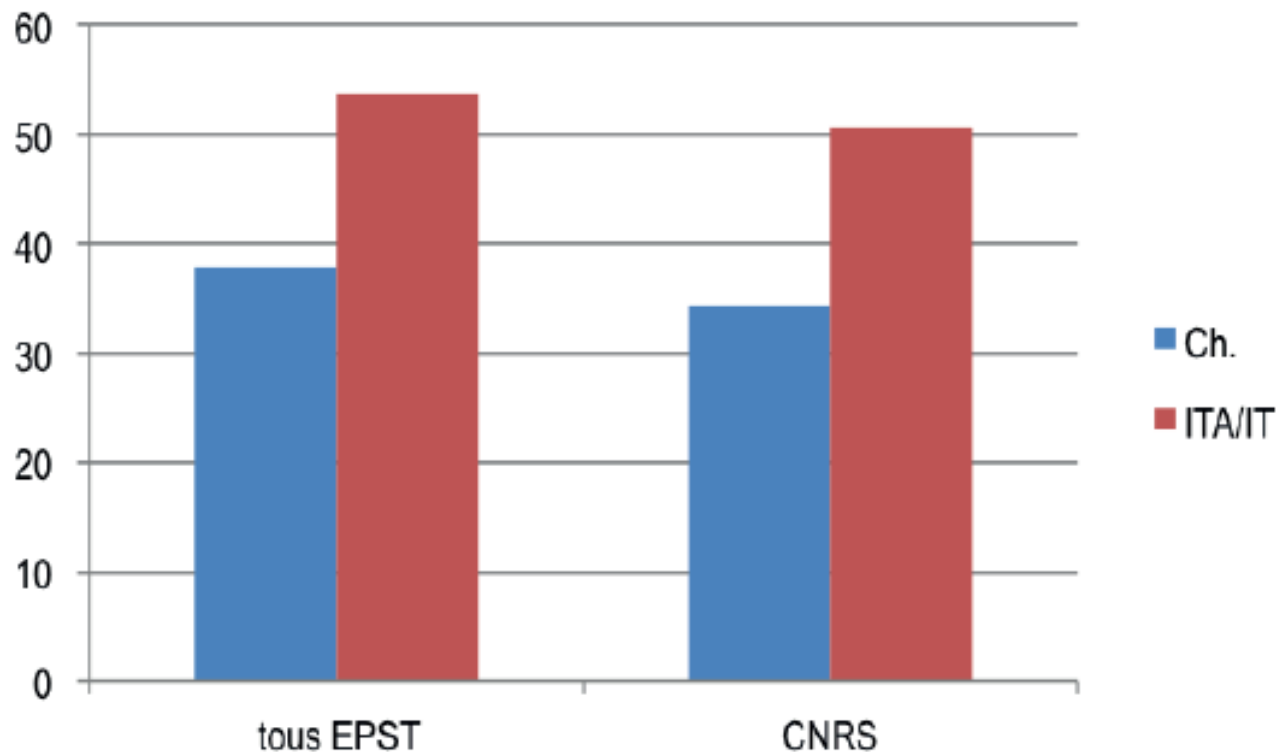
... Et pourtant...

THÈSES EN COURS



Globalement y a moins de femmes chercheuses que d'hommes chercheurs...

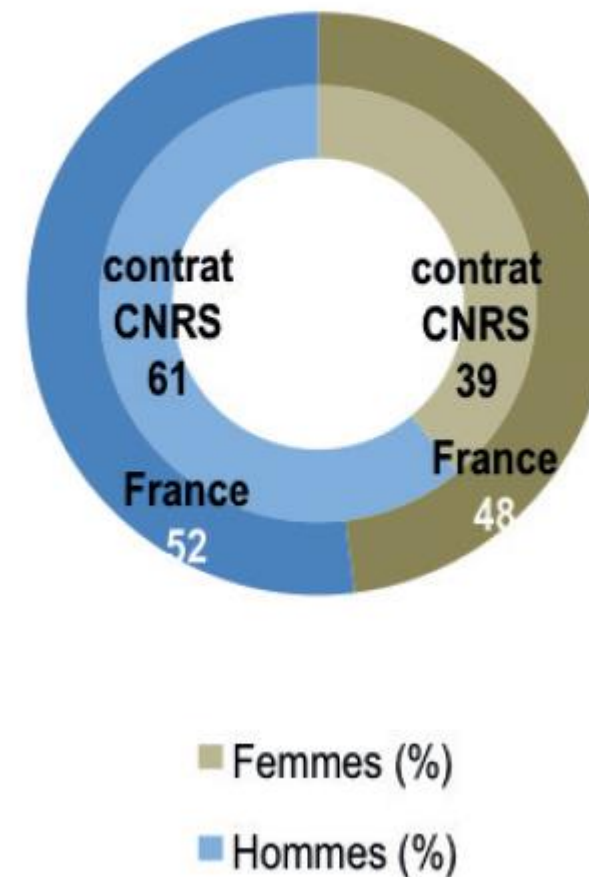
% DE FEMMES PAR TYPE DE PERSONNELS



Rapport de situation comparée du CNRS 2017

... Et pourtant...

THÈSES EN COURS



Le recrutement tardif est un frein à l'embauche de chercheuses

Malgré cela, l'âge moyen de recrutement des femmes CRCN est d'un an supérieur à celui des hommes.

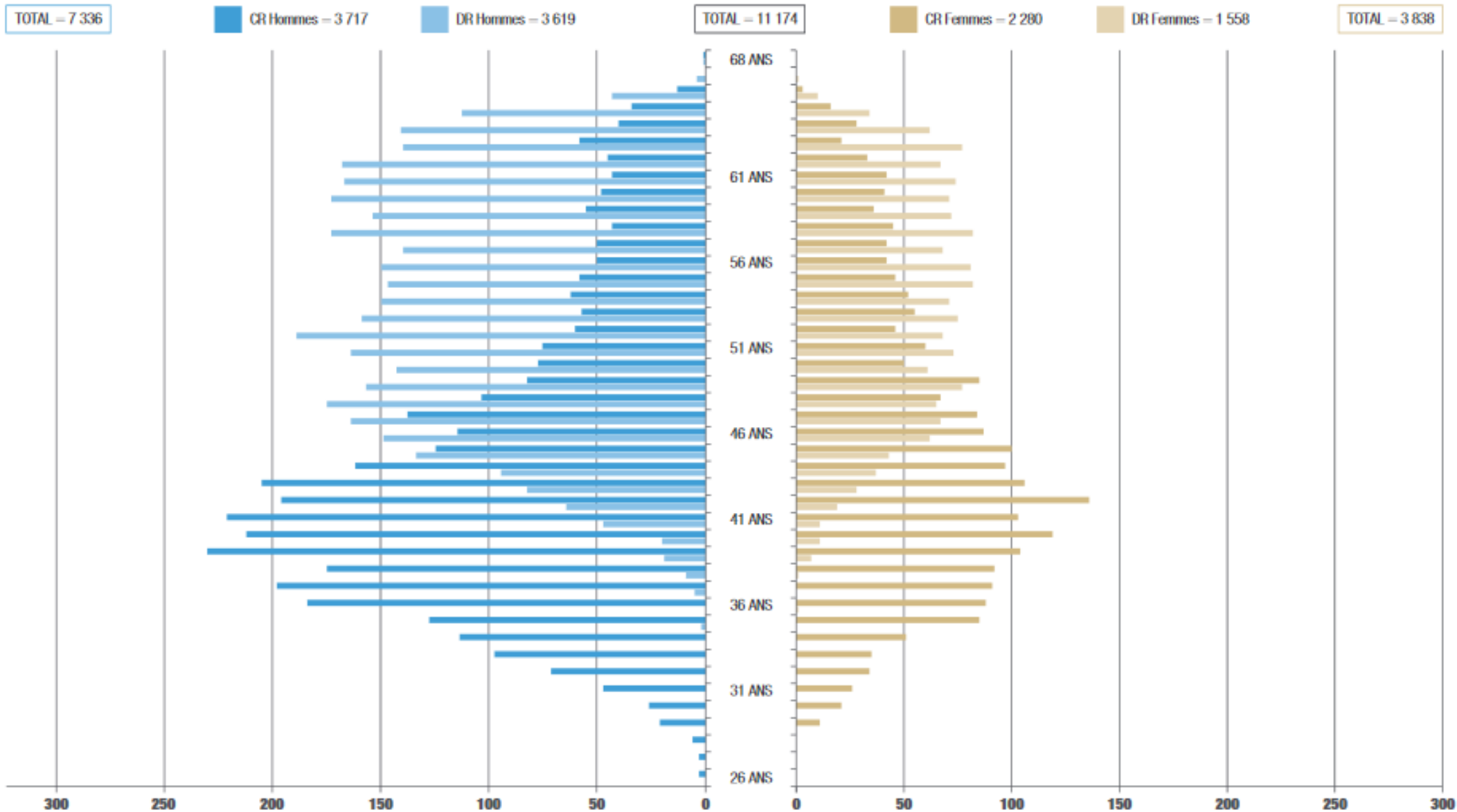


Fig. 3 – Chercheurs et chercheuses permanents par corps

Bilan social et parité du CNRS 2019 p24

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

**Vous avez dit :
« Inégalités de rémunération » ?**

1.C.3) Vous avez dit « inégalité de rémunération » ?

Données du bilan social et parité du CNRS 2019

Écarts de rémunérations nettes mensuelles perçues :

Toutes catégories confondues :

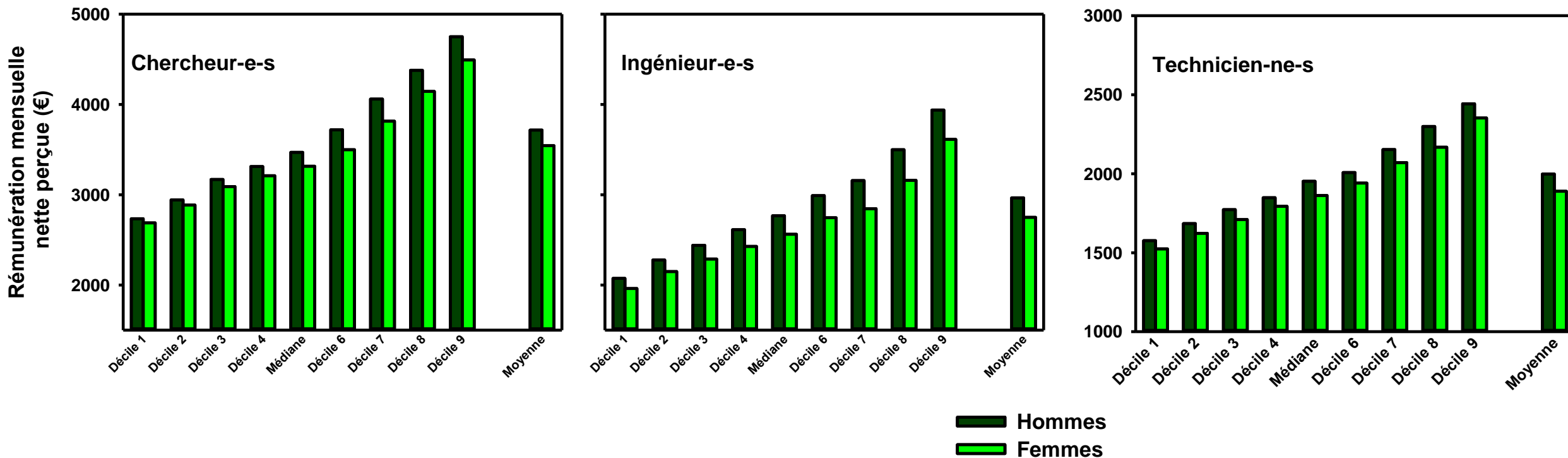
Écart des moyennes H/F = 423 € (3279 € vs 2856 €)

⇒ Hommes gagnent environ 15% de plus en moyenne

Écart des médianes H/F = 381 € (3068 € vs 2687 €)

Données du bilan social et parité du CNRS 2019

Rémunérations nettes mensuelles toute primes et indemnités comprises



1.C.3) Vous avez dit « inégalité de rémunération » ?

- ⇒ Impact des différences de carrière entre les femmes et les hommes et des effets « plafonds de verre »
- ⇒ Impact des temps partiels (pas forcément choisis) : les écarts persistent si on corrige ces rémunérations en équivalent temps plein
- ⇒ Et aussi l'impact des différences de primes attribuées aux femmes et aux hommes.
- ⇒ Les écarts sont en rapport plus important chez les ingénieur-e-s et technicien-ne-s que chez les chercheur-e-s (impact probable des primes => individualisation toujours plus défavorable aux femmes...)

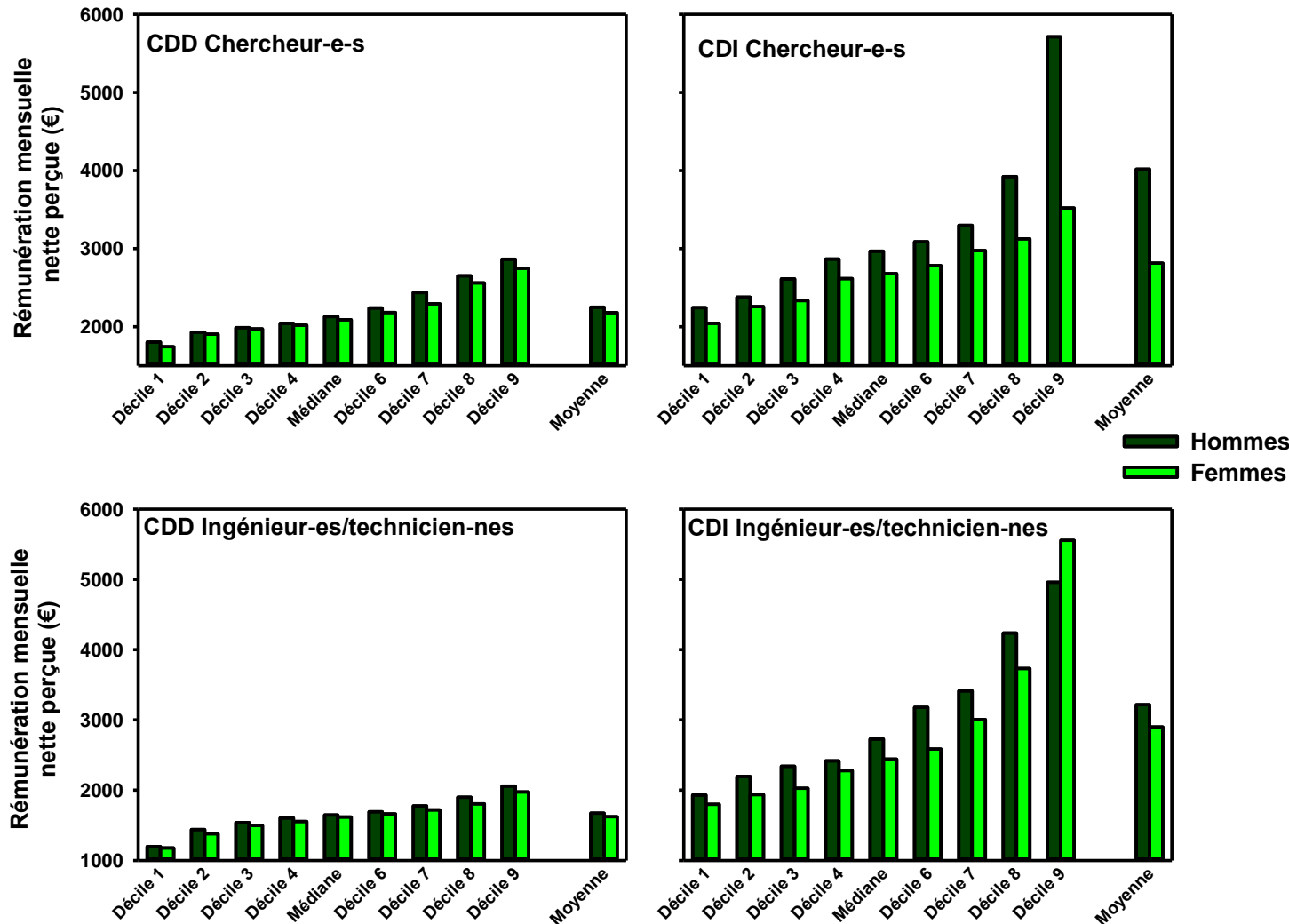
1.C.3) Vous avez dit « inégalité de rémunération » ?

La prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR)

- Un exemple particulièrement frappant : projet de circulaire sur la PEDR :
- Elle disait : *« 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 : Cette circulaire n'est finalement jamais sortie... la peur du ridicule ?

1.C.3) Vous avez dit « inégalité de rémunération » ?

Contractuel-les : Rémunérations nettes mensuelles toute primes et indemnités comprises (BSP CNRS 2019)



=> Les inégalités salariales touchent aussi les agent-es contractuel-les et en particulier les CDI !

**2/ Le constat c'est
une chose,
mais qu'est-ce
qu'on peut faire ?**



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, ...
- Être attentif.ve aux paroles des victimes de violences dans le cadre professionnel
- Déployer des formations sur les stéréotypes
- .../...

Harcèlement sexuel

- Pas seulement un effet de mode !
- Les femmes en sont principalement les victimes
- Enseignement supérieur et Recherche est un milieu propice.
 - Pouvoir hiérarchique fort, postes à responsabilité fortement masculinisés (cf. précédent)
 - Public à risques, doctorant.e.s, précaires, dépendance hiérarchique forte...



Aix-Marseille université

L'AIDER À AVANCER DANS SES RECHERCHES, PAS LUI FAIRE DES AVANCES.

La loi punit le harcèlement sexuel de 2 ans d'emprisonnement et 30 000 euros d'amende.

☎ 04 13 550 550 ✉ harcèlement-sexuel@univ-amu.fr

écouter . aider . conseiller
ENSEMBLE CONTRE LE HARCELEMENT SEXUEL

Dispositif d'Aix-Marseille Université pour lutter contre le harcèlement sexuel



[NON] AU HARCELEMENT SEXUEL !

Ne restez pas seul.e face au harcèlement. Parlez-en, faites-vous aider.

Une question, un conseil ?
Étudiant.e.s, contactez : harcementssexuel-simpps@univ-rennes.fr
Personnels, contactez : harcementssexuel-amut@univ-rennes.fr
Le médecin référent de votre établissement vous répondra en toute confidentialité.

UNIVERSITÉ DE RENNES 1 UNIVERSITÉ RENNES 2 Crous

Harcèlement sexuel

• Procédures mises en place = **la loi impose de mettre en place des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes**

- Textes de lois caractérisant le harcèlement
- Accueil des victimes.
 - au CNRS : Médecine de prévention, RH, syndicats, référent-e
 - à l'extérieur : association d'aide aux victimes, avocat.es
- Documents explicatifs :
 - livret [Clasches](#) ; Vademecum ; livret FP
 - Circulaires sur les dispositifs de signalement (*en cours*)
 - Sensibilisation : formations, atelier forum, conférences...



MINISTÈRE DE L'ACTION
ET DES COMPTES PUBLICS

ÉDITION
2019

Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement et de traitement des situations de violences sexuelles, de discrimination, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes



**"C'EST JUSTE
UNE
BLAGUE !"**

NON.
IMPOSER DES PROPOS OU COMPORTEMENTS
À CONNOTATION SEXUELLE
EST UNE VIOLENCE.
LE HARCELEMENT SEXUEL EST UN DÉLIT,
PAS UNE BLAGUE.



**Je suis
incapable
de supporter
une petite
blague
misogyne.
Mon avocat
non plus.**

#UNIONIE
contre le harcèlement

confence@unige.ch
www.unionie.ch



**"ICI ?
ÇA
N'EXISTE
PAS !"**

SI.
LE HARCELEMENT SEXUEL
NE S'ARRÊTE PAS
AUX PORTES DE CET ÉTABLISSEMENT.
NE FERMONS PLUS LES YEUX.



**Le pire
ce n'est pas
les remarques
les pressions
le malaise
l'humiliation
c'est que
personne
ne réagisse.**

#UNIONIE
contre le harcèlement

confence@unige.ch
www.unionie.ch



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 (par exemple pour que celles et ceux qui travaillent le nombre d'heures prévu ne soient pas pénalisés ; pour ne pas survaloriser les missions principalement effectués par les hommes comme par exemple le transfert, ...).
- S'opposer à l'individualisation des rémunérations (Rifseep, PEDR, autres primes au « mérite », primes d'intéressement, etc...)

=> Revendication de SudRE d'une prime uniforme pour tous de l'AT au DR du niveau de la prime moyenne IRO (l'équivalent d'une prime d'un-e agent-e de Cat C dans d'autres ministères !), à intégrer rapidement dans l'indiciaire.

- Recruter au plus près de la thèse.

=> sortir des « normes de réussite masculines »...

Female grant applicants are equally successful when peer reviewers
assess the science, but not when they assess the scientist

Holly O. Witteman, PhD¹; Michael Hendricks, PhD²;

Sharon Straus, MD FRCPC MSc HBSc³; Cara Tannenbaum, MD MSc⁴

Female grant applicants are equally successful when peer reviewers assess the science, but not when they assess the scientist

 Holly O. Witteman,  Michael Hendricks, Sharon Straus, Cara Tannenbaum

doi: <https://doi.org/10.1101/232868>

Now published in *The Lancet* doi: [10.1016/S0140-6736\(18\)32611-4](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(18)32611-4)

ABSTRACT

Interpretation This study suggests gender gaps in grant funding are attributable to less favourable assessments of women as principal investigators, not differences in assessments of the quality of science led by women. We propose ways for funders to avoid allowing gender bias to influence research funding.

7,021
investigator-initiated

Estimating Equations to account for multiple applications by the same applicant and an interaction term between each principal investigator's self-reported sex and grant programs to compare success rates between male and female applicants under different review criteria.

success rate across all competitions was 15.8%. After adjusting for the quality of science, the predicted probability of funding success in the new program was 4.0 percentage points higher for male than for female (95% CI 0.854-1.022). In the new program focused on the quality of science, the gap was 4.0 percentage points in favour of male (95% CI 0.794-1.229). In the new program with an emphasis on the quality of science, the gap was 4.0 percentage points in favour of male principal investigators (OR 0.705, 95% CI 0.519-

0.500).

Interpretation This study suggests gender gaps in grant funding are attributable to less favourable assessments of women as principal investigators, not differences in assessments of the quality of science led by women. We propose ways for funders to avoid allowing gender bias to influence research funding.

Funding This study was unfunded.

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, les passages de concours, 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 !



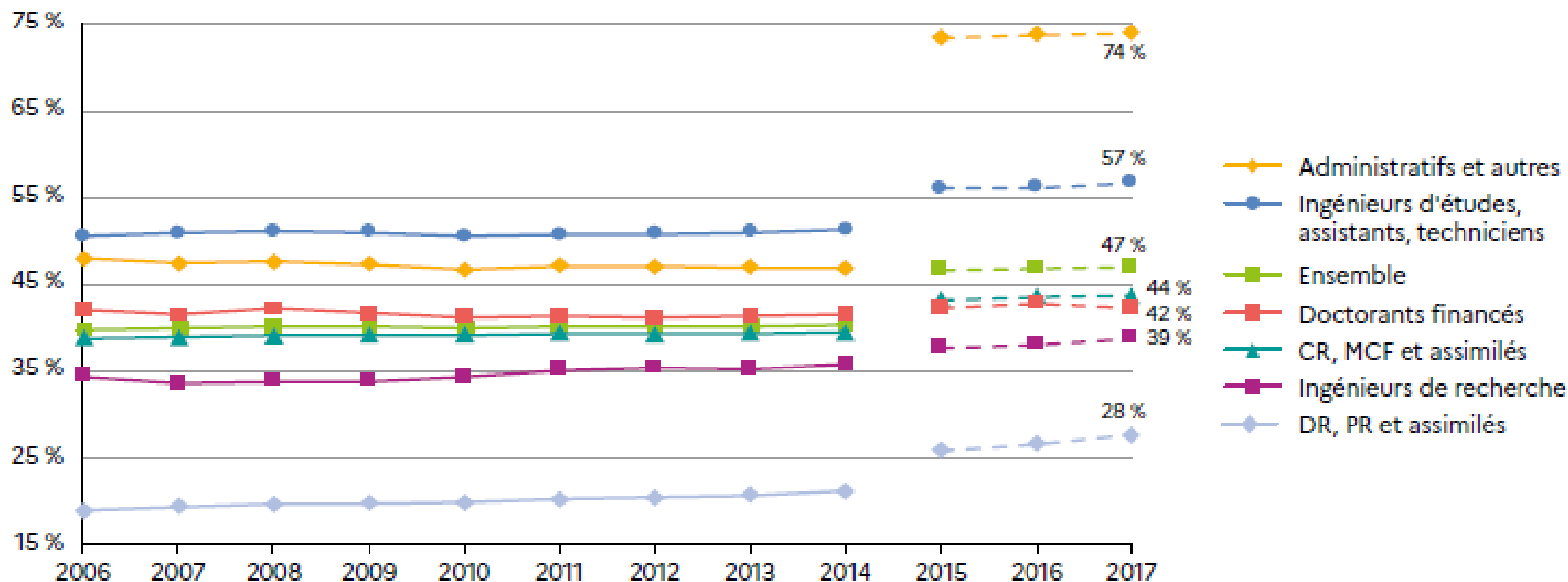
Quelques unes des sources :

1. Le site du MESR sur les ressources humaines et la parité ([ici](#))
2. Le site du Haut Conseil à l'Égalité ([ici](#))
3. Les publication du secrétariat d'état chargé de l'égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations ([ici](#))
4. Le site de l'Observatoire des Inégalités ([ici](#))
5. Comment écrire sans stéréotype ? Voir le guide du HCE ([ici](#))
6. Loi 2014-813 du 4 aout 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ([ici](#))
7. Article L531-4 du code de la sécurité sociale sur le partage de la prestation d'éducation entre les deux parents ([ici](#))
8. Plusieurs pages wikipedia dont [droit de vote](#), [IVG](#)
9. Les statistiques sur le portail de la fonction publique ([ici](#))
10. Bilan social et parité du CNRS 2018 ([ici](#))
11. Rapport de situation comparée du CNRS 2016 et 2017

Recherche publique

08) Évolution de la part des femmes par catégorie d'emploi

en personnes physiques



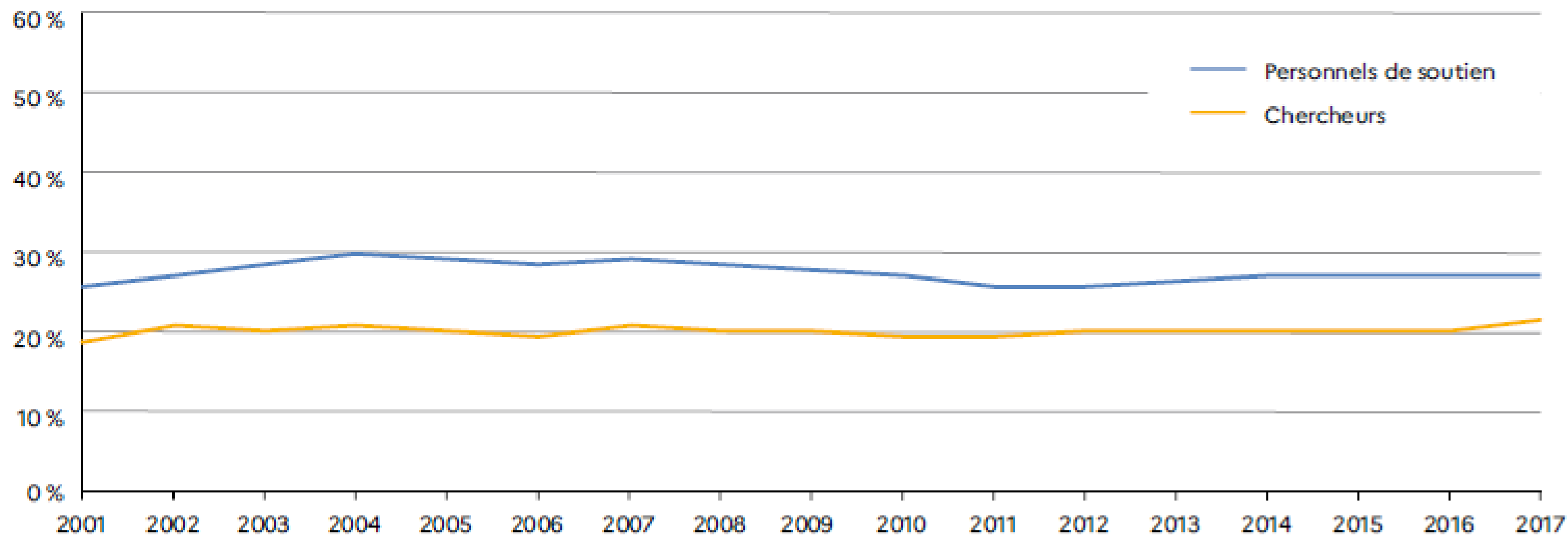
* Ruptures statistiques en 2014-2015 : intégration du genre et prise en compte de nouvelles catégories dans les statistiques d'effectifs des CHU et CHRU, retrait de 17 700 personnels de soutien des universités : pour l'ensemble des personnels de recherche, la part des femmes est relevée de 6,3 points.

Source : MESRI-SIES (enquête R&D).

Recherche privée

12 ▶ Part des femmes parmi les personnels de R&D en entreprise de 2001 à 2017

en % personnes physiques



Source : MESRI-SIES (enquête R&D).