

**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
Avril 2020**



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

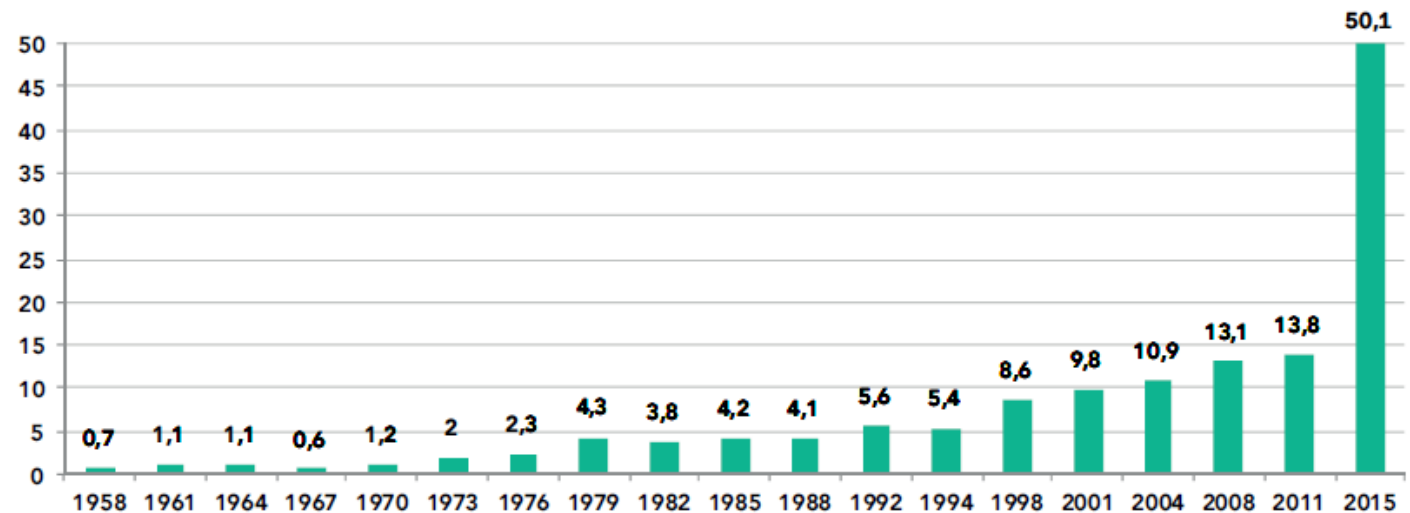
- Dans le monde, une femme sur 3 subit des violences physiques et/ou sexuelles d'un partenaire à un moment de sa vie (OMS).
- La violence machiste est la première cause de mortalité des femmes de 16 à 44 ans dans le monde.
- Env. 65 000 féminicides dans le monde en 2017 (Wikipédia : chiffre de l'ONU)
- 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



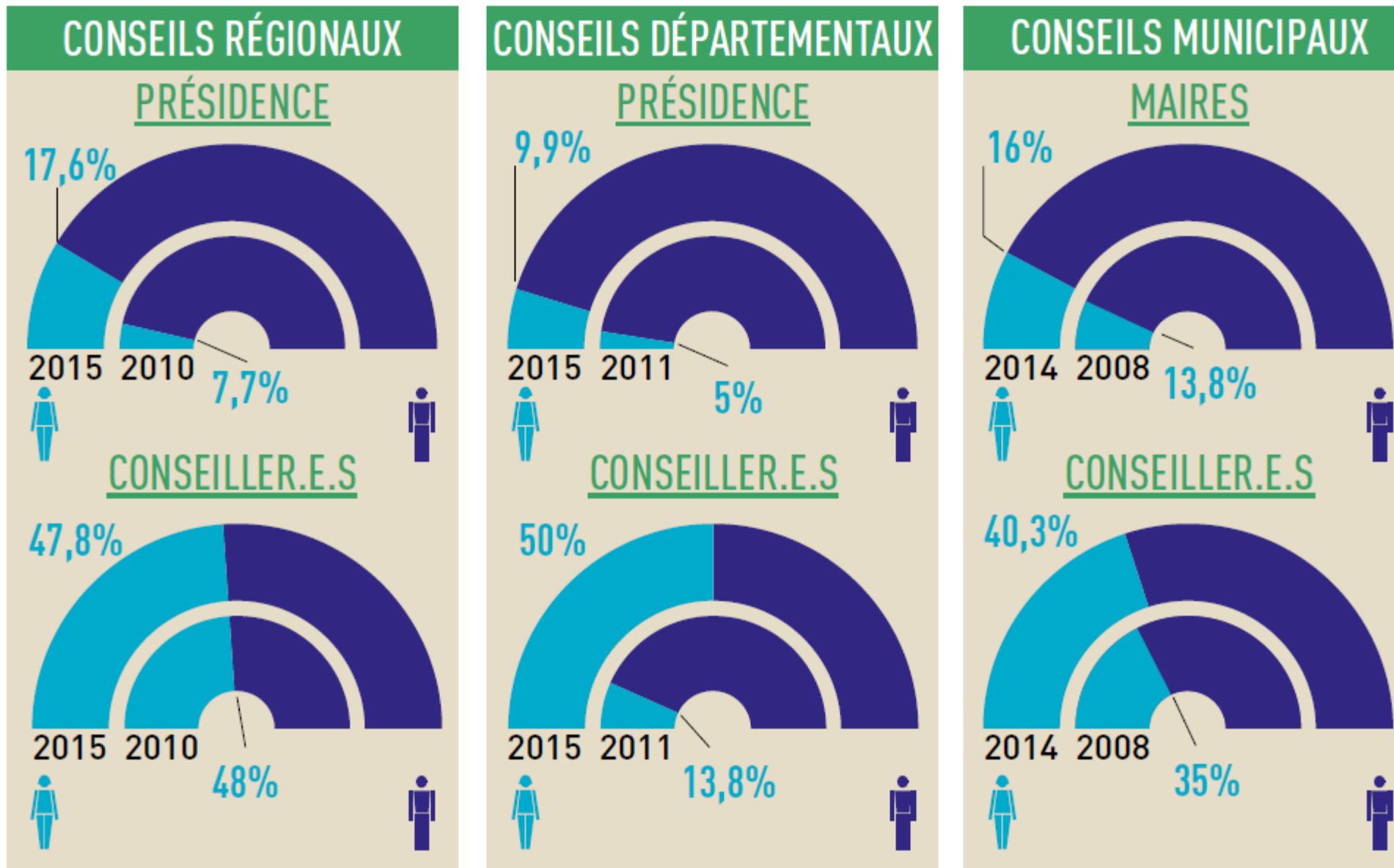
1.A.2) En politique

- 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

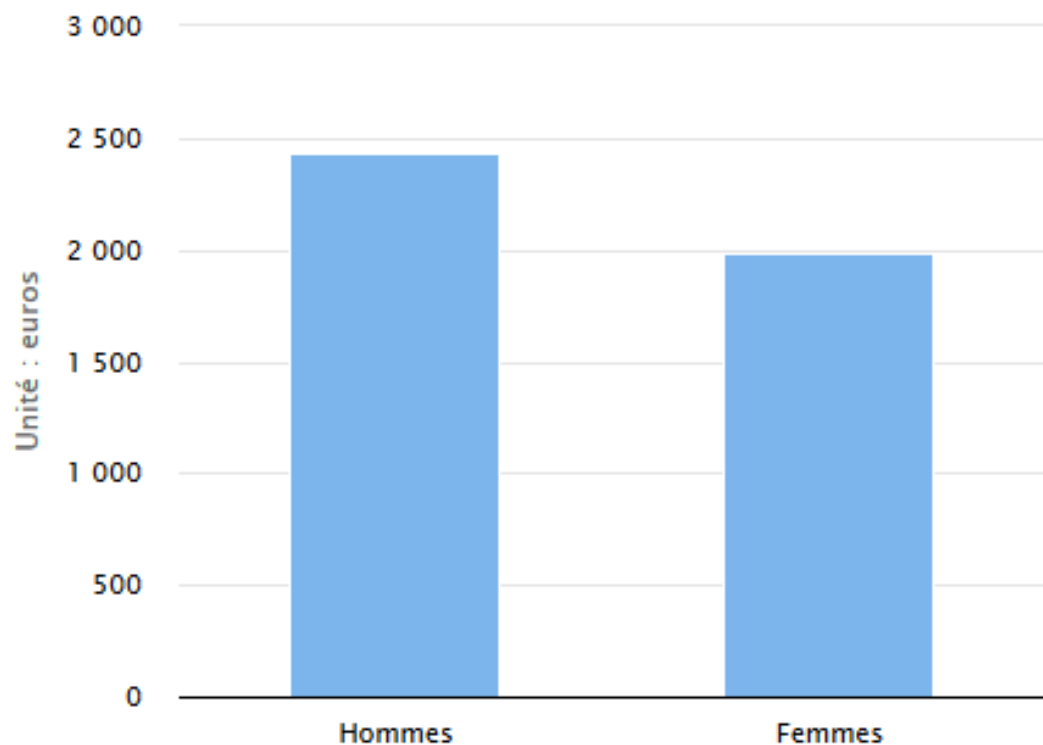
- 1) Rémunérations
- 2) Emplois occupés
- 3) Dans la fonction publique, aussi !
- 4) Quelles sont les marges de négociation prévues ?

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.

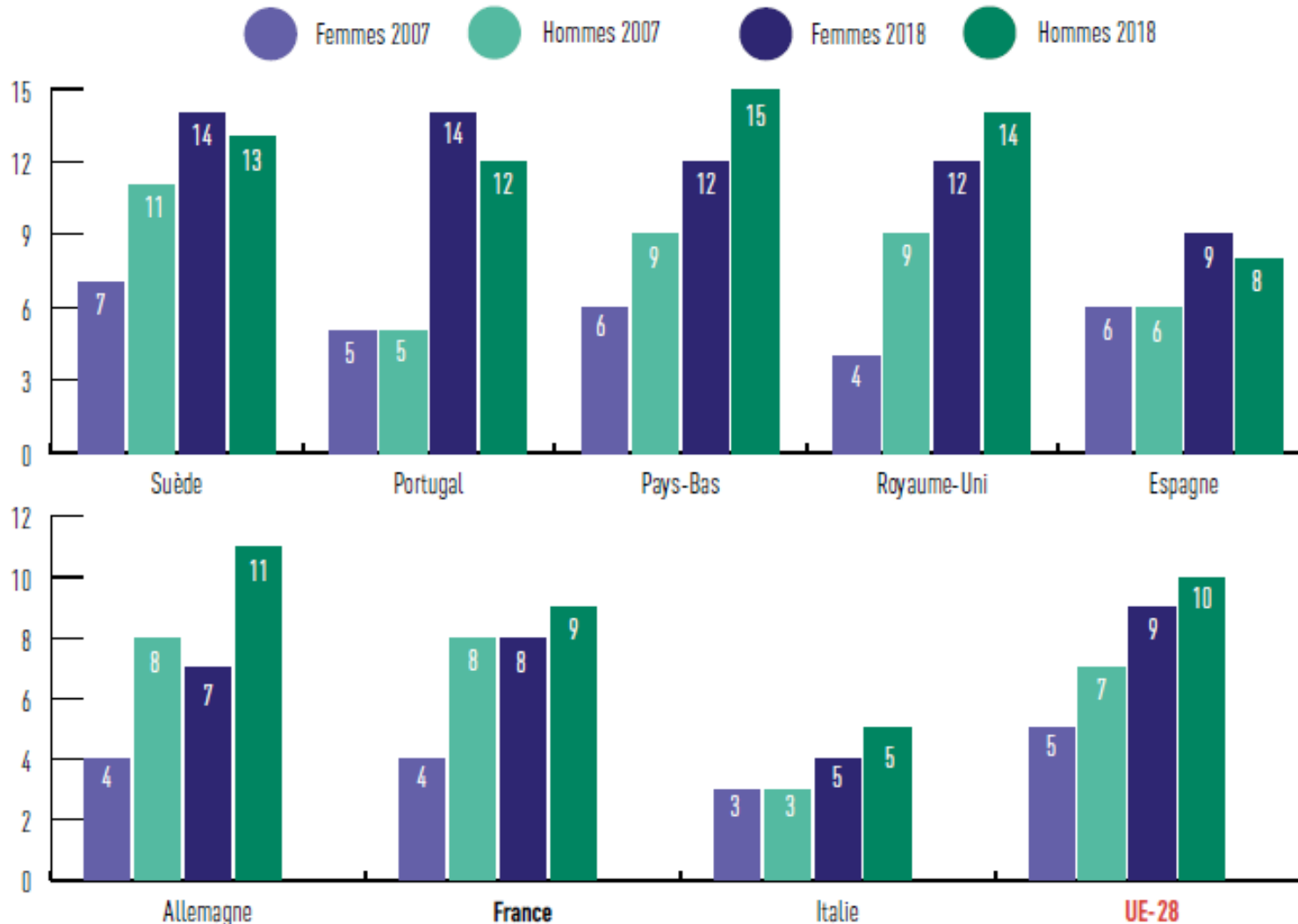
Source : ministère du Travail - Données 2012 - © Observatoire des inégalités

1.B.1) Les rémunérations - suite

- **Écart total** : les femmes les femmes touchent 25,7 % de moins que les hommes
 - 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.

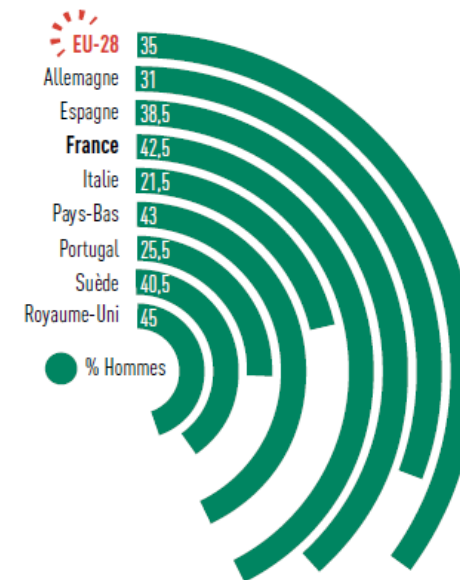
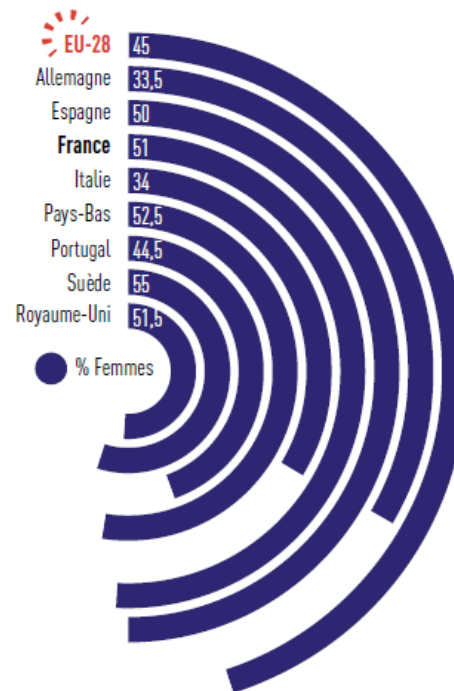
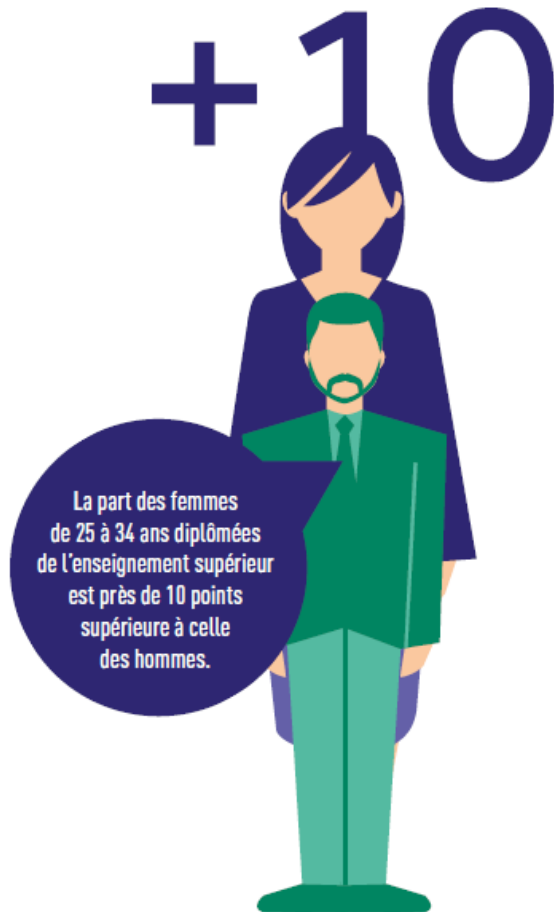
En moyenne, en Europe, seulement 40 % des ingénieur-e-s et scientifiques sont des femmes.

1.B.2) Les emplois occupés - suite

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

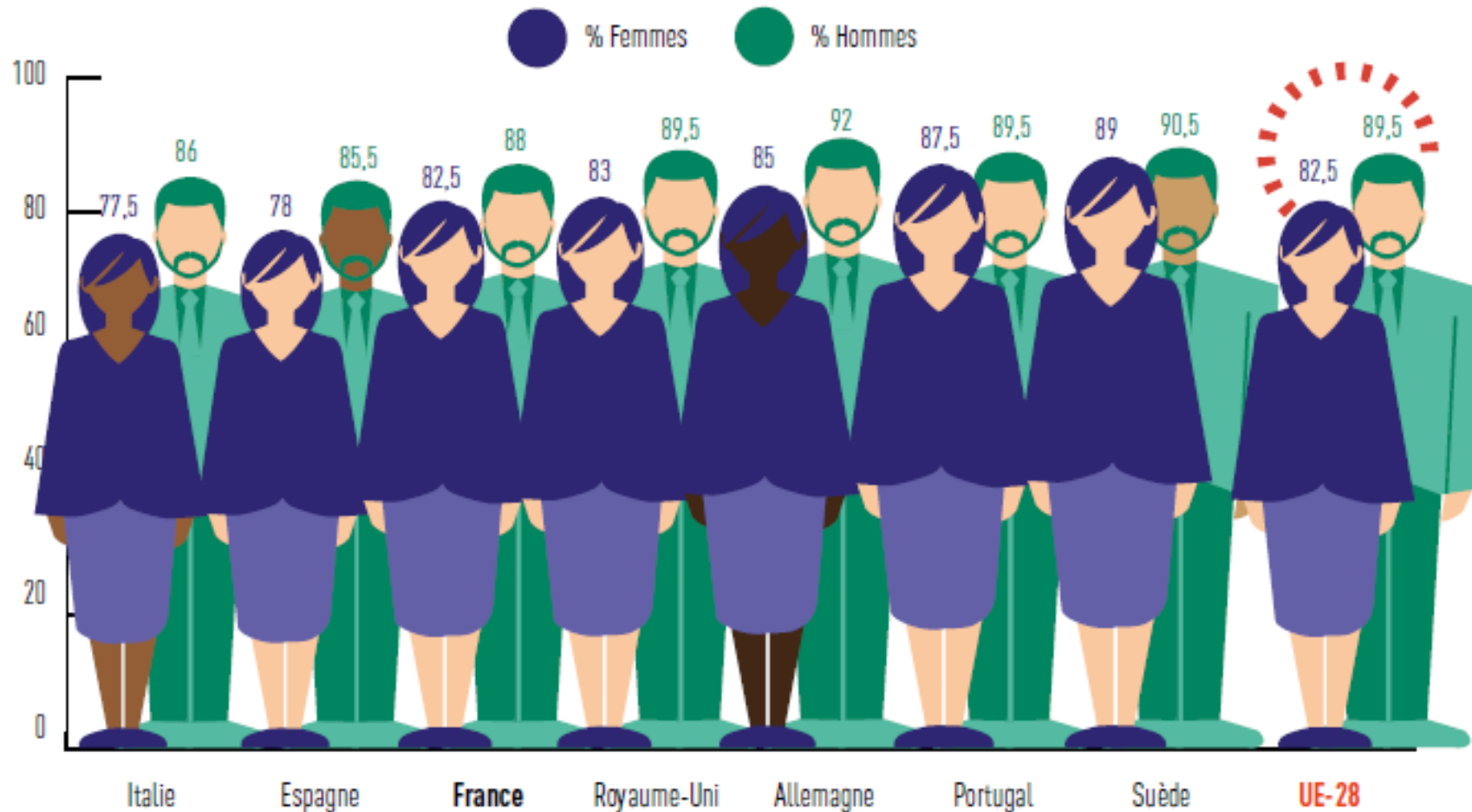
Diplômés de l'enseignement supérieur en 2018 –
Part des personnes âgées de 25 à 34 ans ayant terminé
avec succès des études supérieures

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

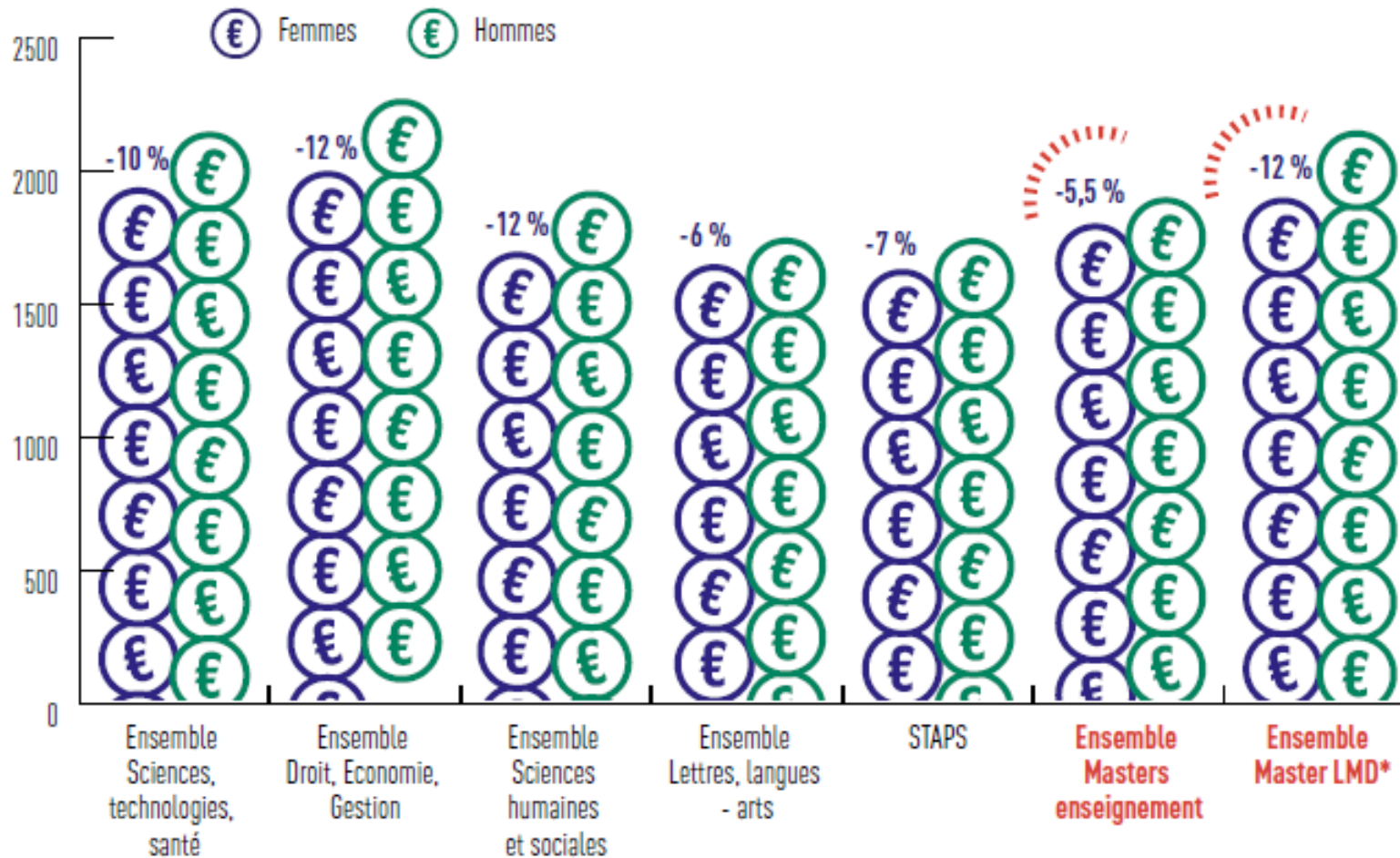
- Mais, les femmes diplômées (Licence et +) occupent moins souvent un emploi que les hommes :



En moyenne, en Europe, seulement 89,9 % 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 !



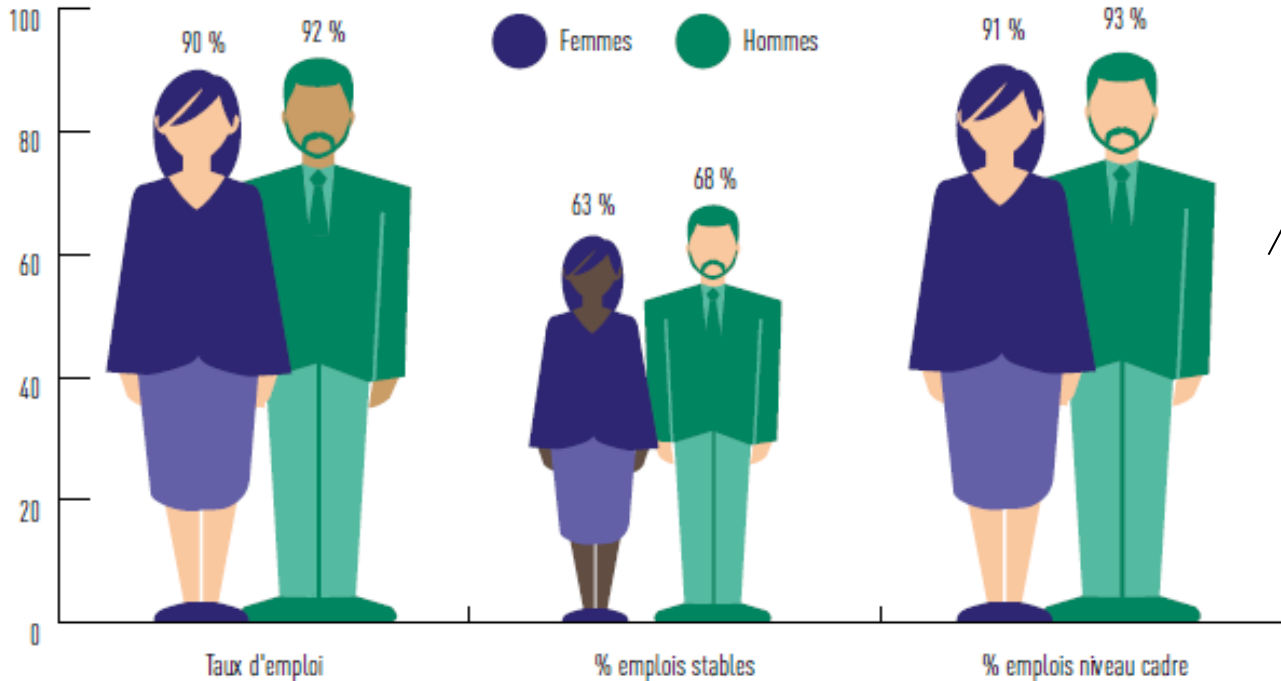
Salaires moyens en 2018, 30 mois après leur diplôme de master obtenu en 2016 en Europe, pour les femmes et les hommes.

En moyenne, l'écart est des 12 % !

* Hors Masters enseignement.

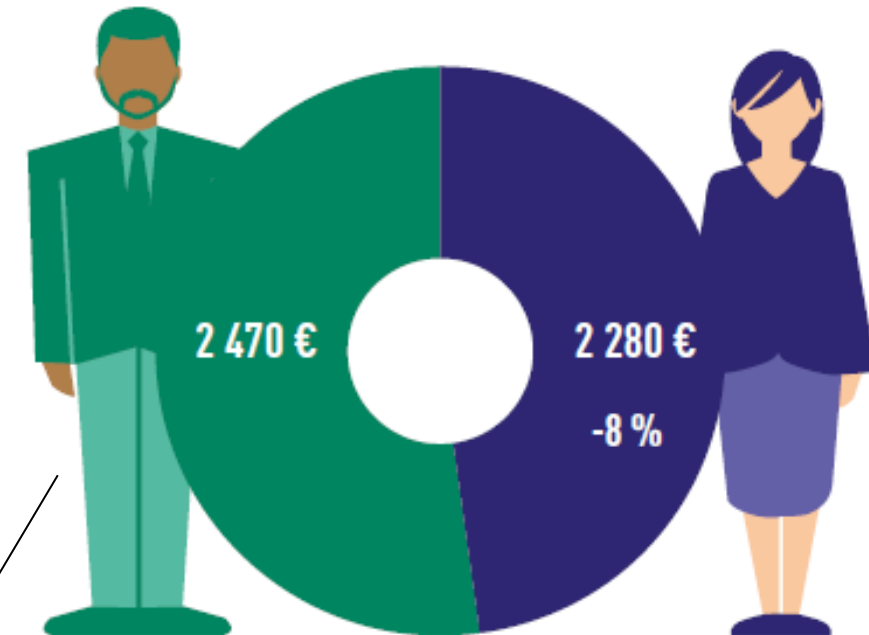
1.B.2) Les emplois occupés - suite

- 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 % !

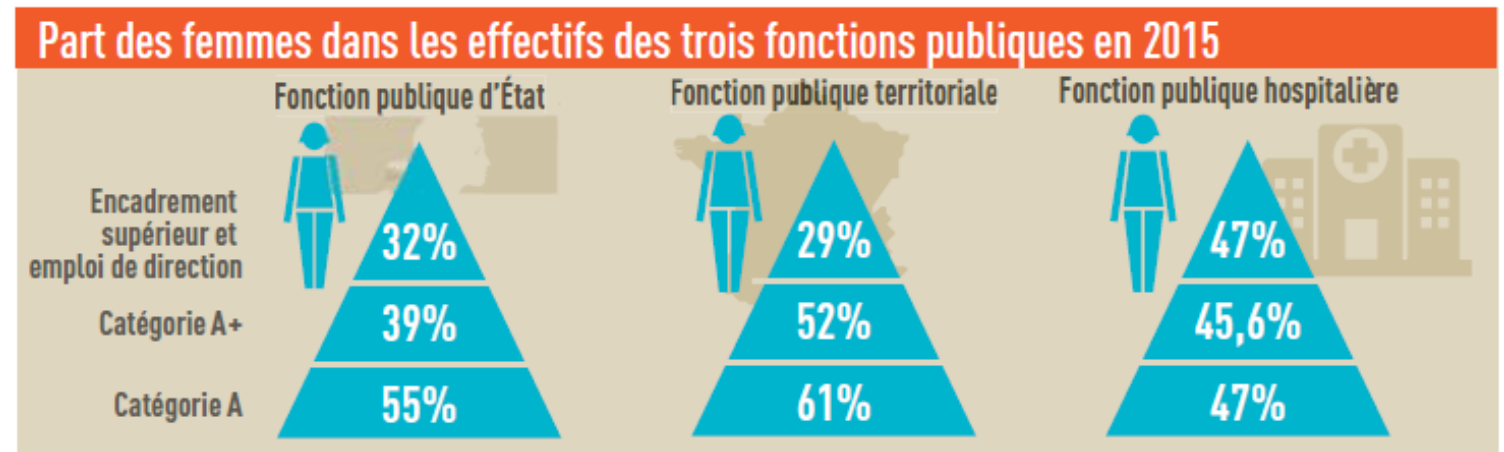


1.B.3) Dans la fonction publique, aussi !

- 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

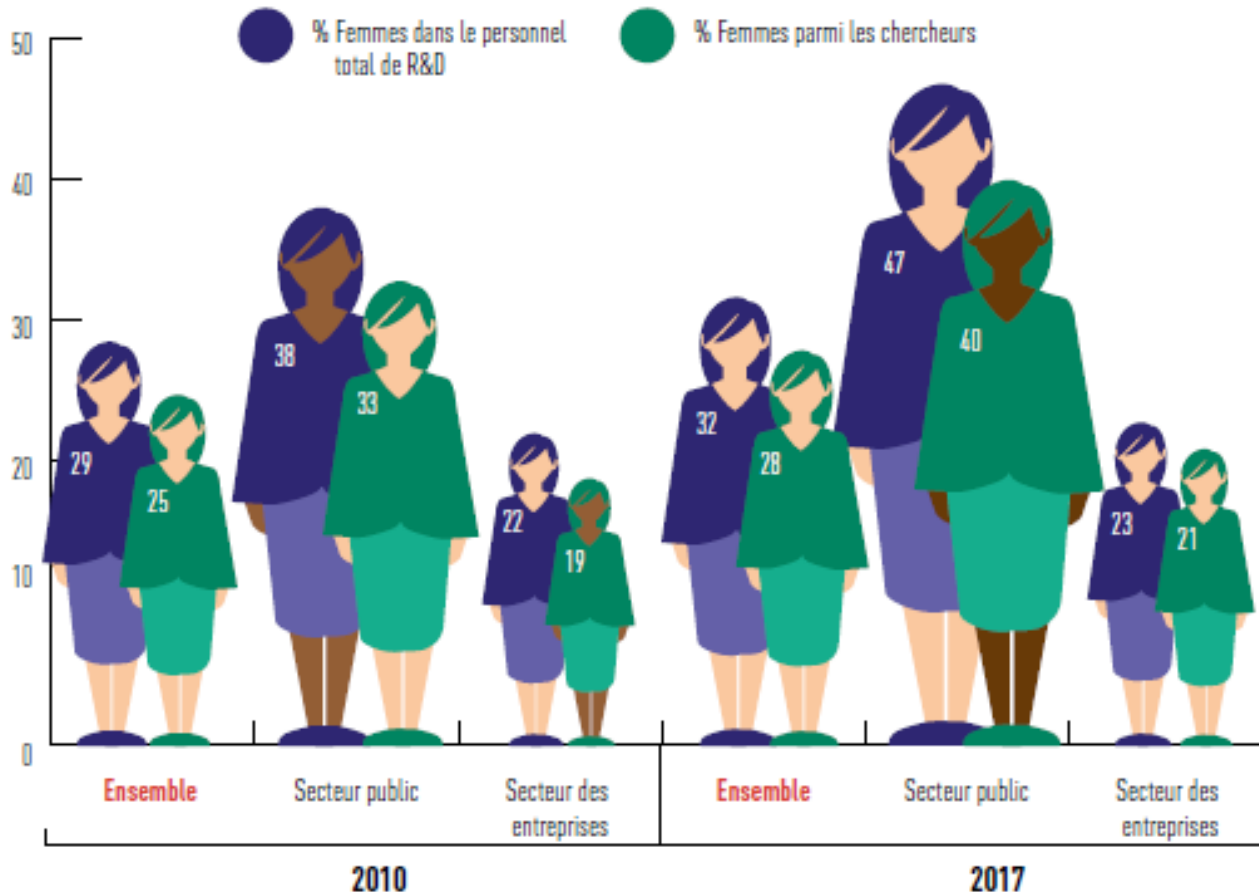
- 1) **C'est pas mieux qu'ailleurs**
- 2) **Zoom sur la notion de « plafond de verre »**
- 3) **Vous avez dit : « Inégalités de rémunération » ?**

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 :

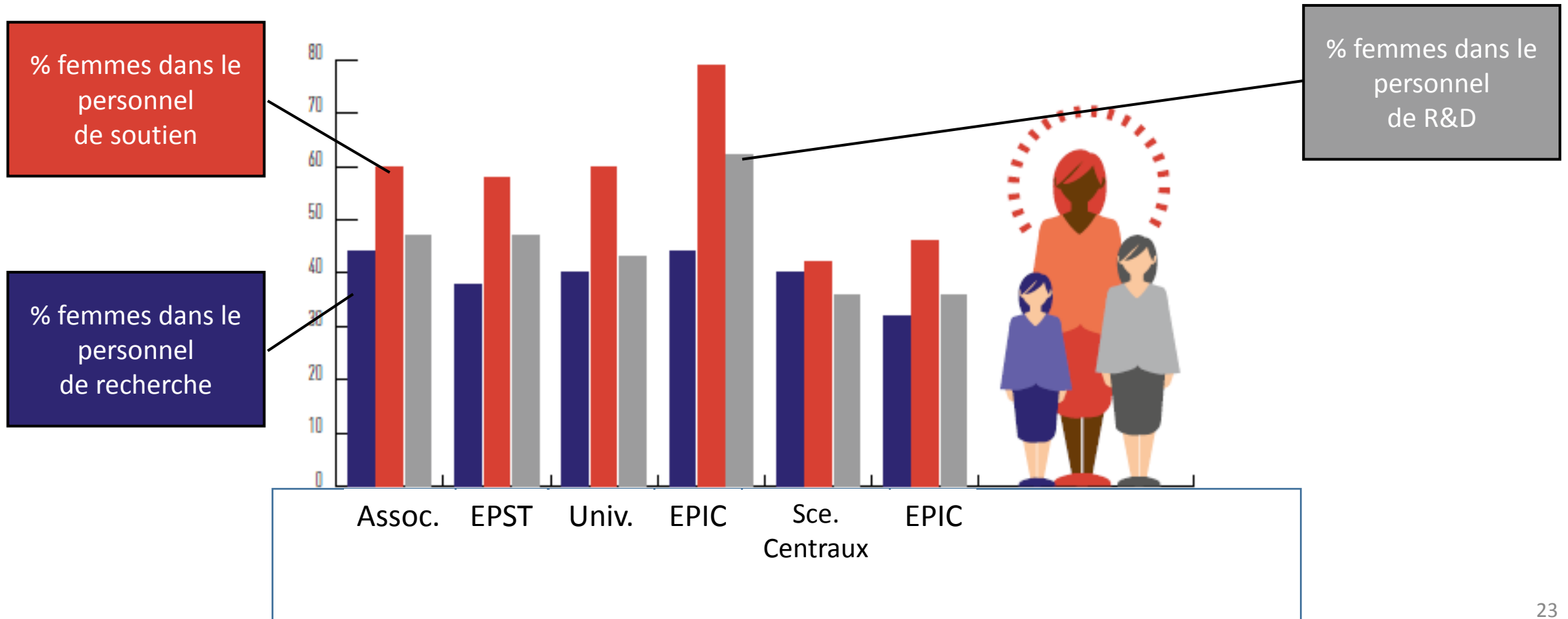
de 29 % en 2010, on est passé à 32 % en 2017 ... mais ...

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



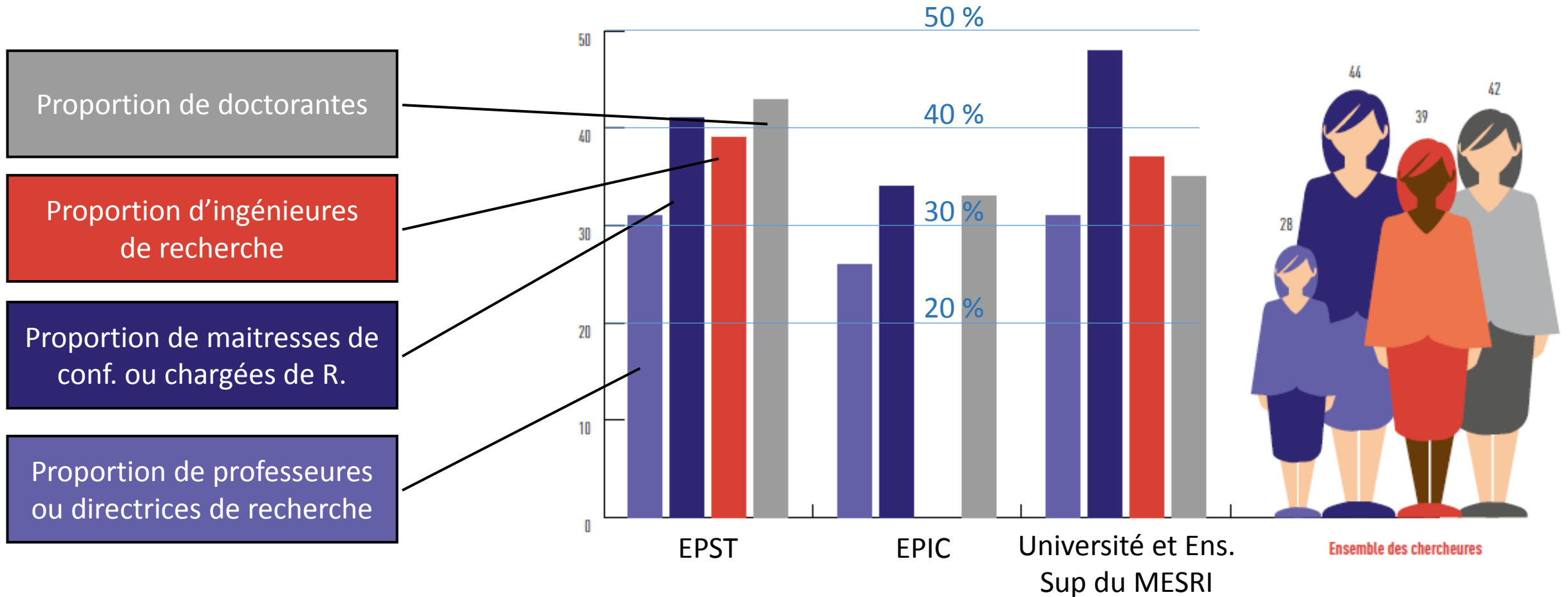
1.C.1) Dans l'ESR, c'est pas mieux qu'ailleurs

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 chercheurs 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 2017	CH			IT			Total		
	Titulaires	ANT	Total	Titulaires	ANT	Total	Titulaires	ANT	Total
Hommes	10 882	4 134	15 016	11 597	3 286	14 883	22 479	7 420	29 899
Femmes	6 241	3 023	9 264	13 446	3 986	17 432	19 687	7 009	26 696
Total	17 123	7 157	24 280	25 043	7 272	32 315	42 166	14 429	56 595
%F	36.4%	42.2%	38.2%	53.7%	54.8%	53.9%	46.7%	48.6%	47.2%

Sup 2017	EC			BIATSS			Total		
	Titulaires	ANT	Total	Titulaires	ANT	Total	Titulaires	ANT	Total
Hommes	42 645	17 915	60 560	22 205	12 350	34 554	64 850	30 265	95 115
Femmes	27 380	14 540	41 920	38 464	24 187	62 652	65 844	38 727	104 571
Total	70 025	32 455	102 480	60 669	36 537	97 206	130 694	68 992	199 686
%F	39.1%	44.8%	40.9%	63.4%	66.2%	64.5%	50.4%	56.1%	52.4%

EPST + Sup 2017	CH + EC			IT + BIATSS			Total		
	Titulaires	ANT	Total	Titulaires	ANT	Total	Titulaires	ANT	Total
Hommes	53 527	22 049	75 576	33 802	15 636	49 437	87 329	37 685	125 014
Femmes	33 621	17 563	51 184	51 910	28 173	80 084	85 531	45 736	131 267
Total	87 148	39 612	126 760	85 712	43 809	129 521	172 860	83 421	256 281
%F	38.6%	44.3%	40.4%	60.6%	64.3%	61.8%	49.5%	54.8%	51.2%

Source : bilan social MESRI 2017-2018

Zoom sur la notion de « plafond de verre »

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

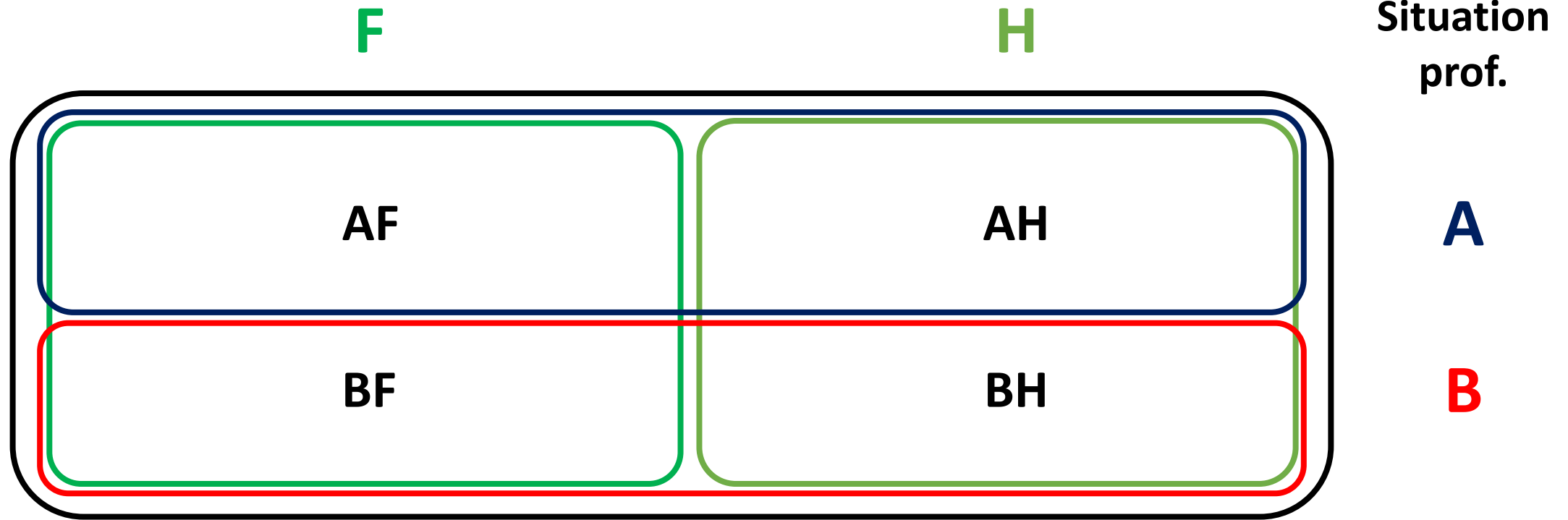
- **C'est le fait qu'à compétence, ancienneté, diplômes équivalents, les femmes ont plus souvent des carrières moins valorisées que les hommes.**
- On utilise différents indicateurs pour quantifier le « plafond de verre » :

- **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 parmi les hommes (H) sur la fraction de femmes en situation A chez les femmes (F)

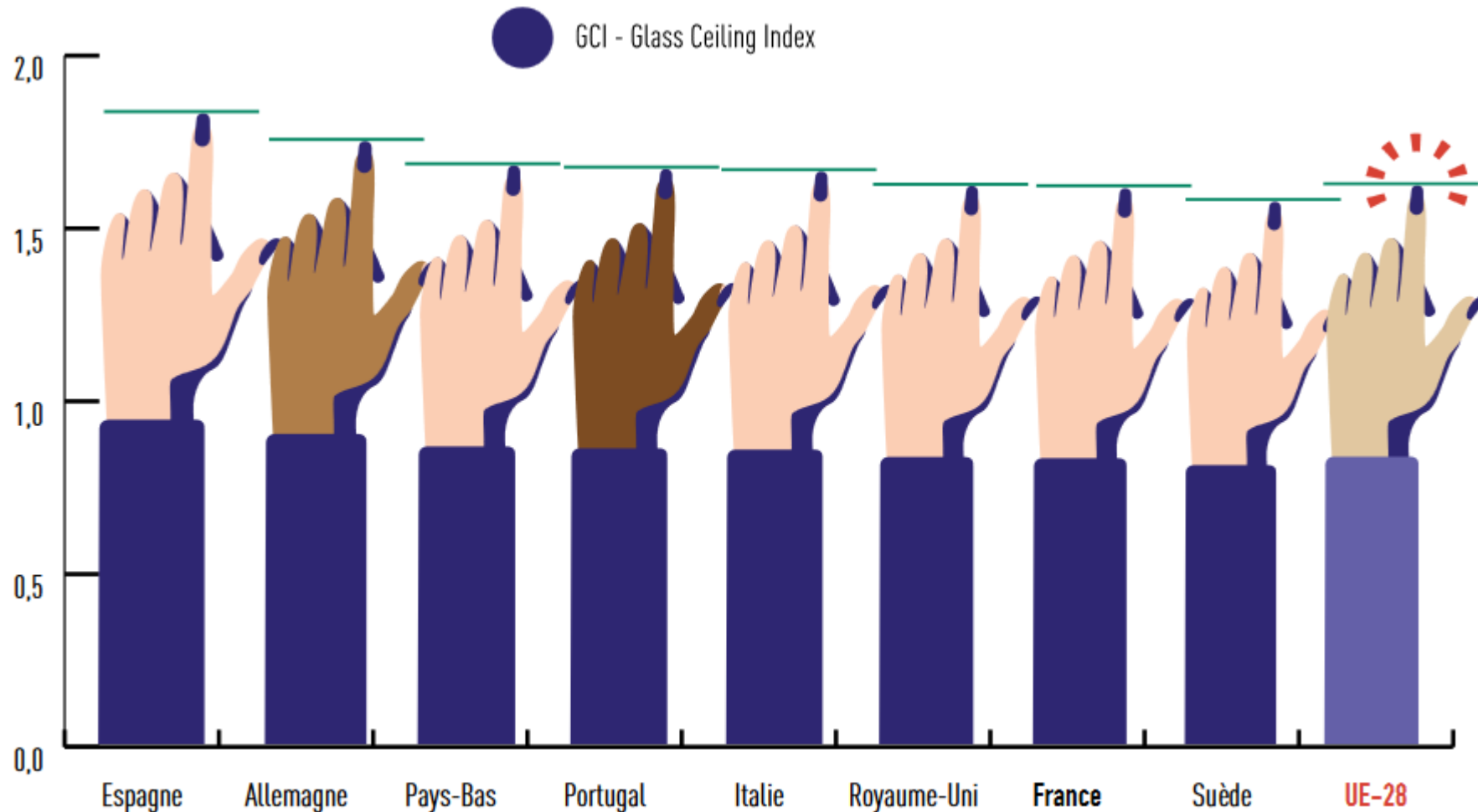
Égalité femme-homme si IGC = 1

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

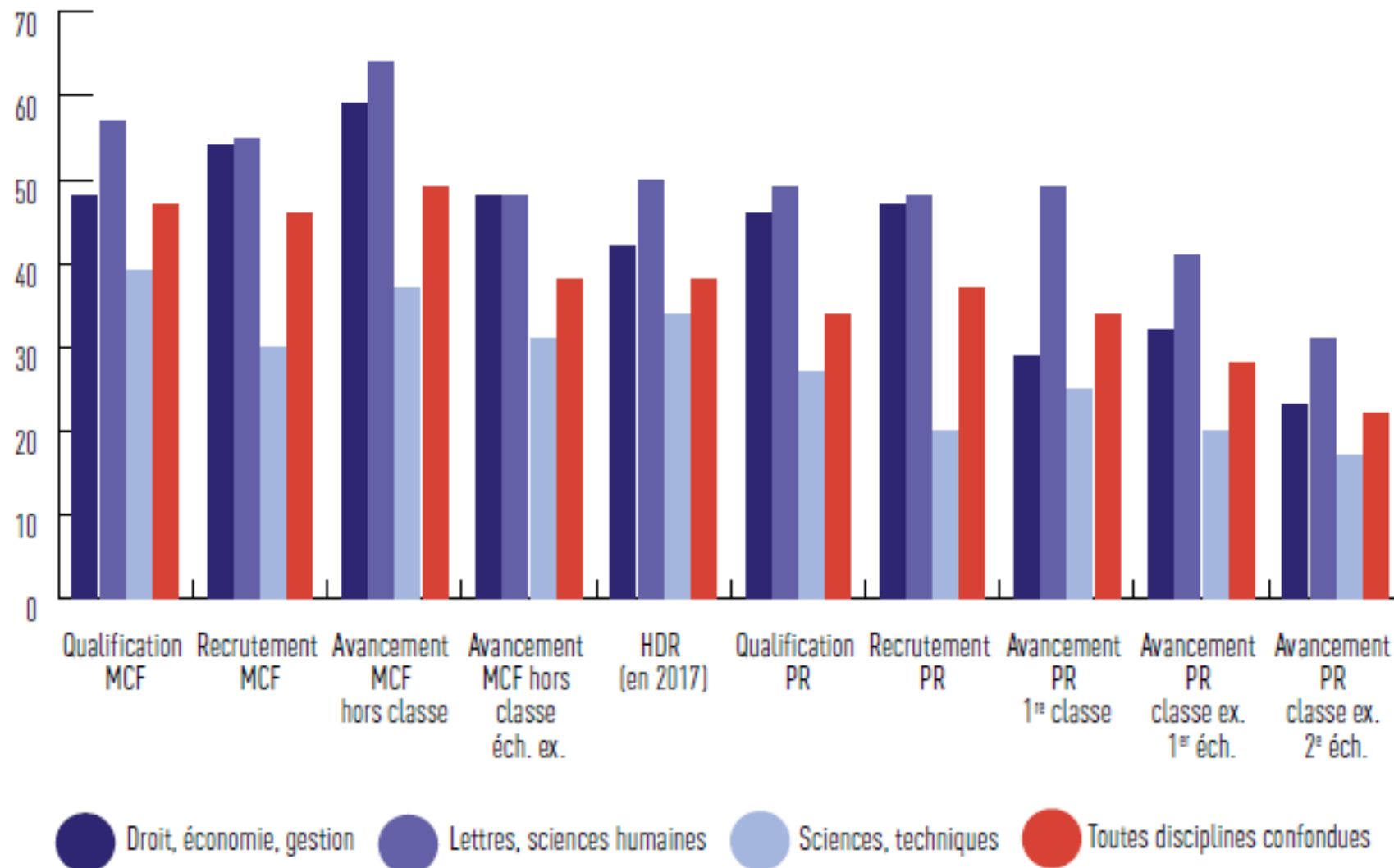
Le plafond de verre est très présent dans l'enseignement supérieur européen



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).

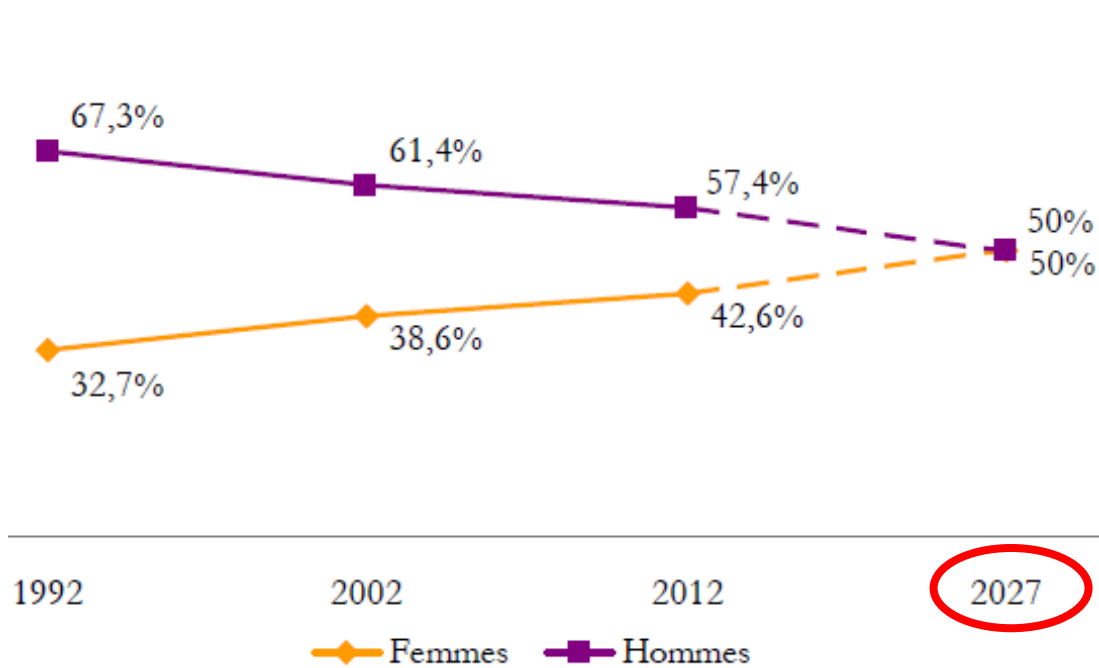
Enseignant-e-s chercheur-e-s :

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.

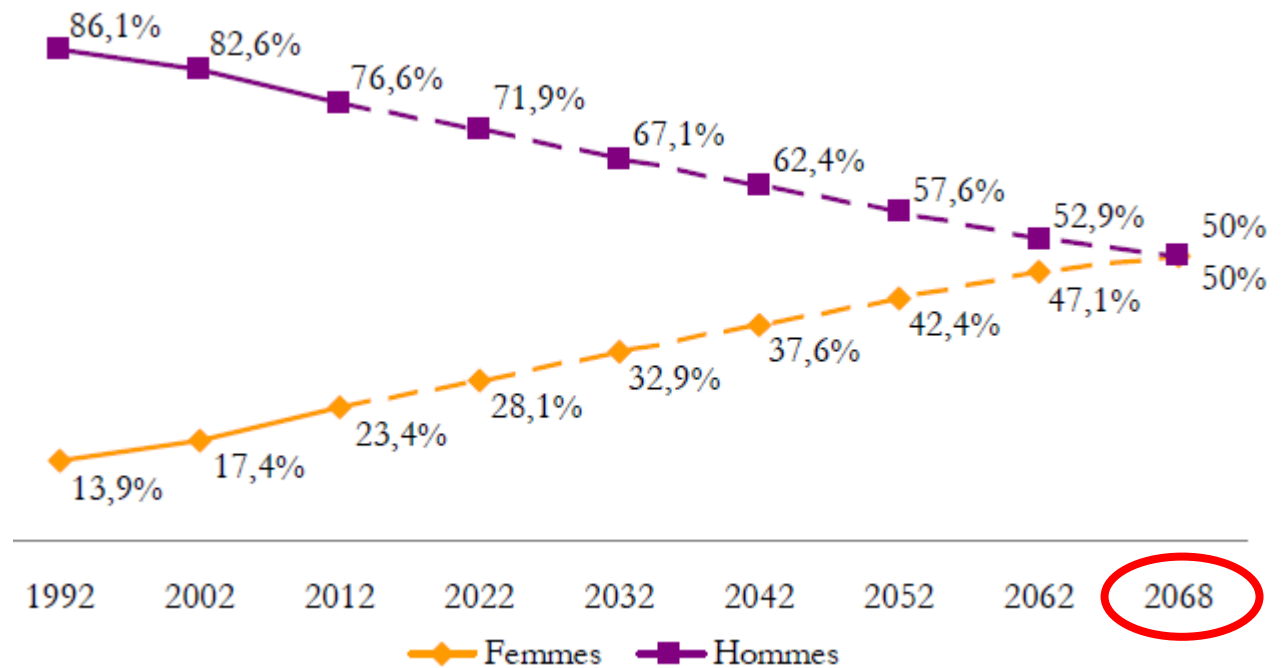


Enseignant-e-s chercheur-e-s :

Maître-sse-s de conférence



Professeur-e-s d'université



Au CNRS (Bilan Social 2018)

GRADE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
Chercheurs	7383	3843	11226	34.2%
DR	3600	1513	5113	29.6%
DRCE2	87	10	97	10.3%
DRCE1	129	39	168	23.2%
DR1	1229	447	1676	26.7%
DR2	2155	1017	3172	32.1%
CR	3783	2330	6113	38.1%
CRHC	123	112	235	47.7%
CRCN	3660	2218	5878	37.7%
Ingénieurs	5498	4640	10138	45.8%
IR	2223	1040	3263	31.9%
IRHC	335	130	465	28.0%
IR1	929	448	1377	32.5%
IR2	959	462	1421	32.5%
IE	1932	1840	3772	48.8%
IEHC	795	684	1479	46.2%
IECN	1137	1156	2293	50.4%
AI	1343	1760	3103	56.7%
Techniciens	1109	2075	3184	65.2%
T	1009	1921	2930	65.6%
TCE	356	643	999	64.4%
TCS	277	531	808	65.7%
TCN	376	747	1123	66.5%
ATR	100	154	254	60.6%
ATP1	58	89	147	60.5%
ATP2	40	56	96	58.3%
ATR	2	9	11	81.8%
Total IT	6607	6715	13322	50.4%
TOTAL	13990	10558	24548	43.0%

Indice d'avantage masculin

Quelques chiffres au CNRS (Bilan Social 2018)

Sur l'ensemble des titulaires

DR : 1.82

CR : 1.22

IR: 1.62

IE : 0.81

AI : 0.60

T : 0.39

AT : 0.52

Chez les chercheur-e-s

DR : 1.24

CR : 0.85

Chez les Enseignants-Chercheurs (BS 2017-2018)

PU : 1.75

MCF : 0.80

Au sein des DR

DRCE2 : 3.66

DRCE1 : 1.39

DR1 : 1.16

DR2 : 0.89

Chez les Ingénieur-e-s

IR : 1.80

IE : 0.89

AI : 0.64

Chez les IR

IRHC : 1.21

IR1 : 0.97

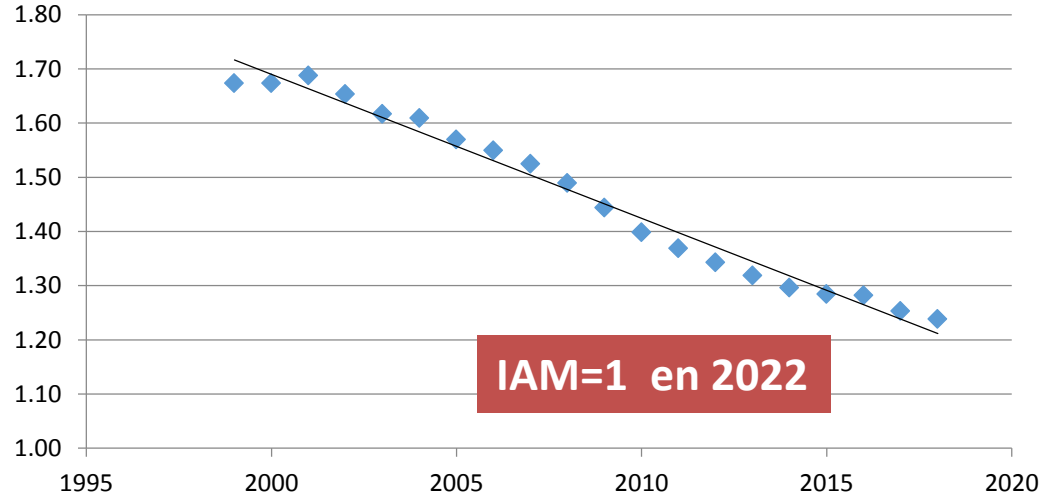
IR2 : 0.97

⇒ Plus on monte dans la hiérarchie, 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 : évolutions et perspective d'égalité ?

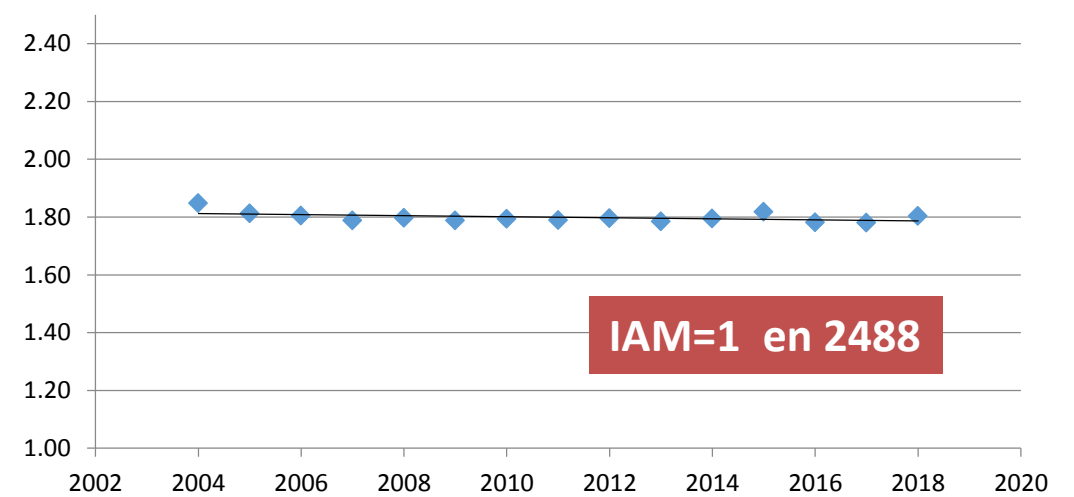
IAM DR/Ch

$$y = -0.0271x + 55.7987$$



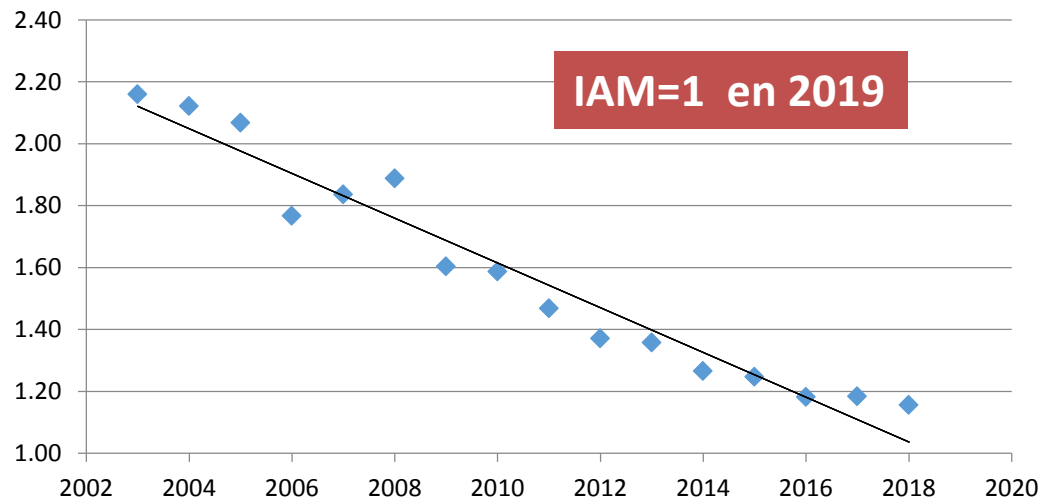
IAM IR/I

$$y = -0.0018x + 5.4781$$



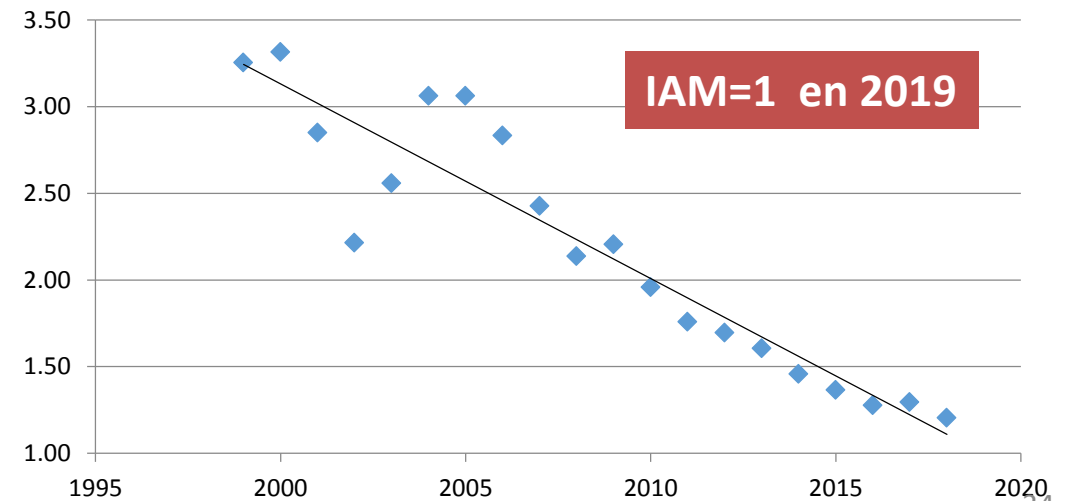
IAM DR1/DR

$$y = -0.0722x + 146.7796$$



IAM IRHC/IR

$$y = -0.1122x + 227.6257$$



Indice d'avantage masculin

Dans les instituts du CNRS (BS 2017) :

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

INSB
Chez les ch.
DR : 1.38
CR : 0.75

INEE
Chez les ch.
DR : 1.38
CR : 0.80

INSHS
Chez les ch.
DR : 1.20
CR : 0.90

IN2P3
Chez les ch.
DR : 1.23
CR : 0.85

INC
Chez les ch.
DR : 1.20
CR : 0.86

INSU
Chez les ch.
DR : 1.18
CR : 0.85

INSIS
Chez les ch.
DR : 1.13
CR : 0.90

INP
Chez les ch.
DR : 1.11
CR : 0.91

INS2I
Chez les ch.
DR : 1.08
CR : 0.95

INSMI
Chez les ch.
DR : 1.01*
CR : 0.99

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

- INSB : Institut National des Sciences Biologiques
- INEE : Ecologie et Environnement
- INSHS : Sciences Humaines et Sociales
- IN2P3 : Physique Nucléaire et Phys. des Particules
- INP : Physique
- INS2I : Information et Interactions
- INSU : Univers
- INSIS : l'Ingénierie et Systèmes
- INSMI : Mathématiques et Interactions

Indice d'avantage masculin

Quelques chiffres dans plusieurs EPST (Bilans Sociaux 2016, 2017 ou 2018)

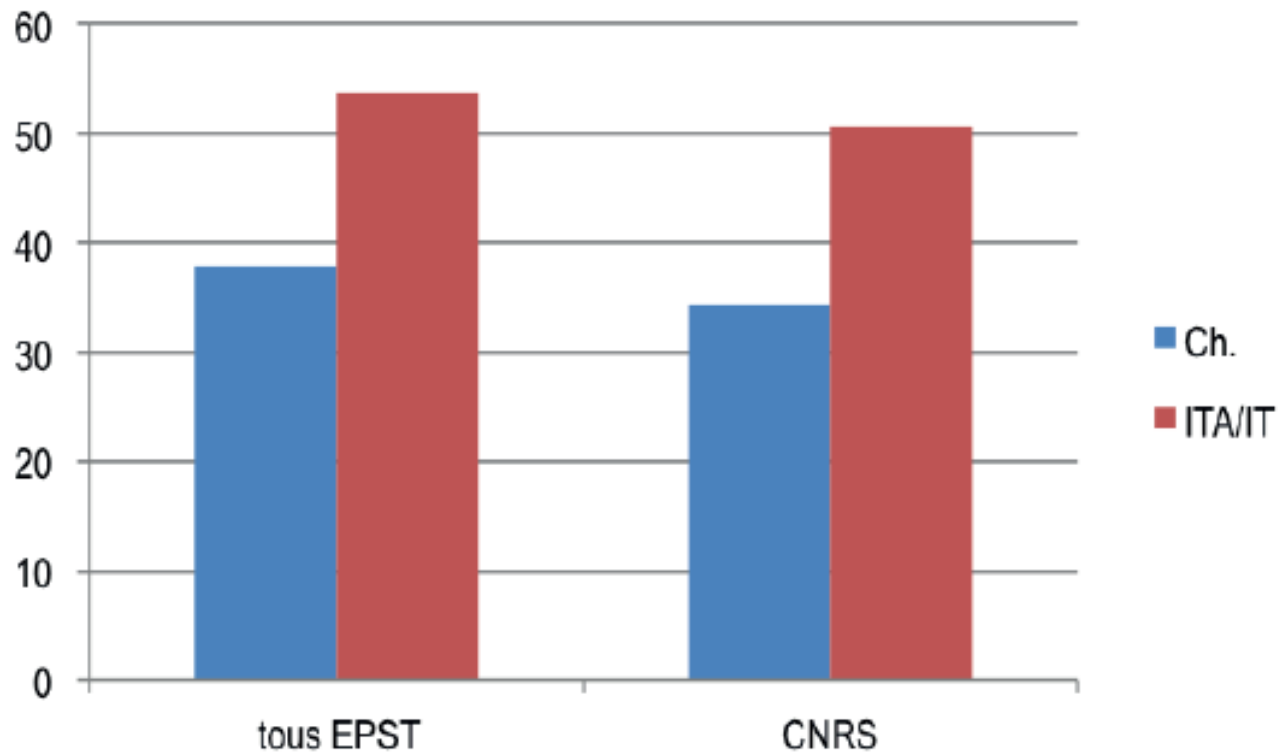
Ensemble des Titulaires	CNRS 2018	INRA 2016	INSERM 2018	INRIA 2017	IRD 2018	IRSTEA 2017	IFSTTAR	Tous EPST (BS17-18 MESRI)
DR	1.80	1.77	2.32	3.75	3.11	1.80	1.97	1.99
CR	1.23	0.96	1.39	2.89	1.32	1.31	1.32	1.26
IR	1.61	1.21	1.06	1.57	1.75	1.48	1.33	1.52
IE	0.79	0.91	0.77	0.29	0.63	0.96	0.94	0.80
AI	0.58	0.80	0.45	0.28	0.36	0.61	0.55	0.59
T	0.40	0.79	0.50	0.14	0.35	0.85	0.36	0.50
AT	0.49	1.46	1.45	0.00	0.37	0.64	0.38	0.96

Chez les chercheur-e-s	CNRS	INRA	INSERM	INRIA	IRD	IRSTEA	IFSTTAR	Tous EPST
DR	1.24	1.44	1.37	1.16	1.77	1.21	1.29	1.30
CR	0.85	0.78	0.82	0.89	0.75	0.88	0.86	0.83

Chez les Ingénieur-e-s	CNRS	INRA	INSERM	INRIA	IRD	IRSTEA	IFSTTAR	Tous EPST
IR	1.80	1.28	1.45	2.77	2.44	1.55	1.46	1.70
IE	0.89	0.96	1.06	0.51	0.88	1.01	1.03	0.90
AI	0.64	0.84	0.63	0.49	0.51	0.64	0.61	0.67

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

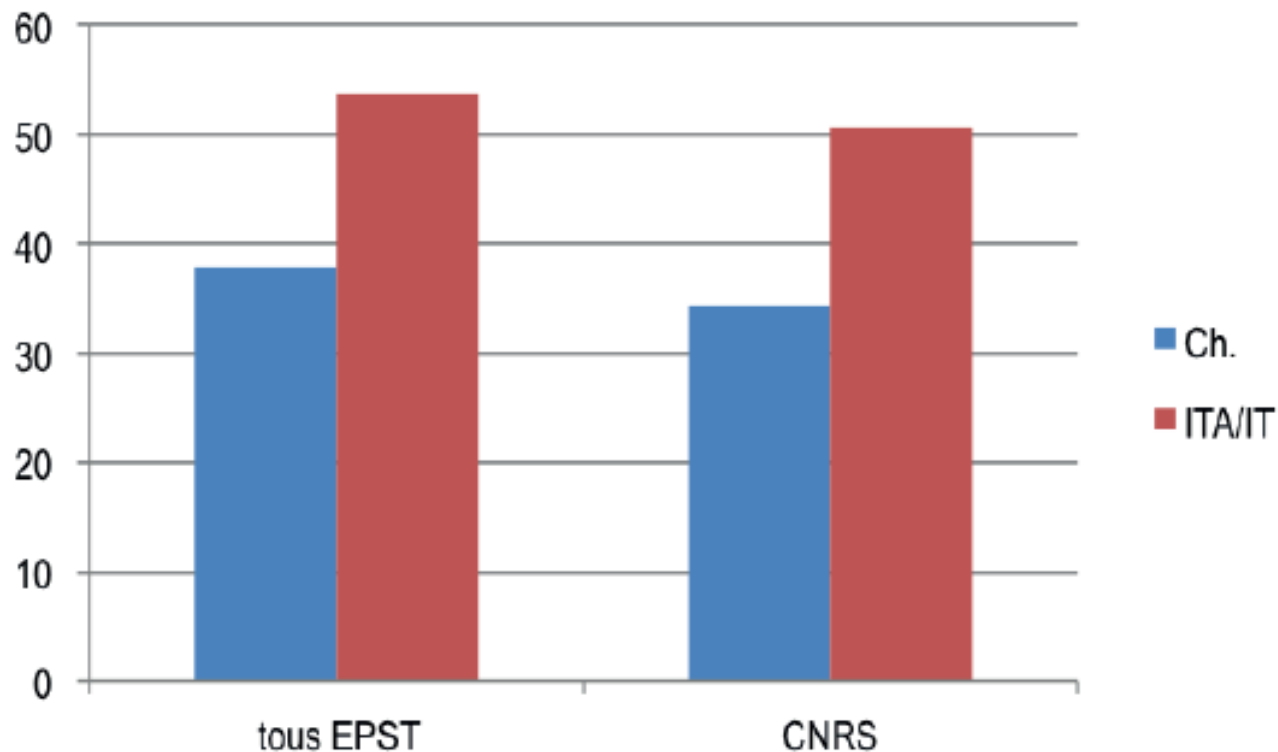
% DE FEMMES PAR TYPE DE PERSONNELS



Rapport de situation comparée du CNRS 2017

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

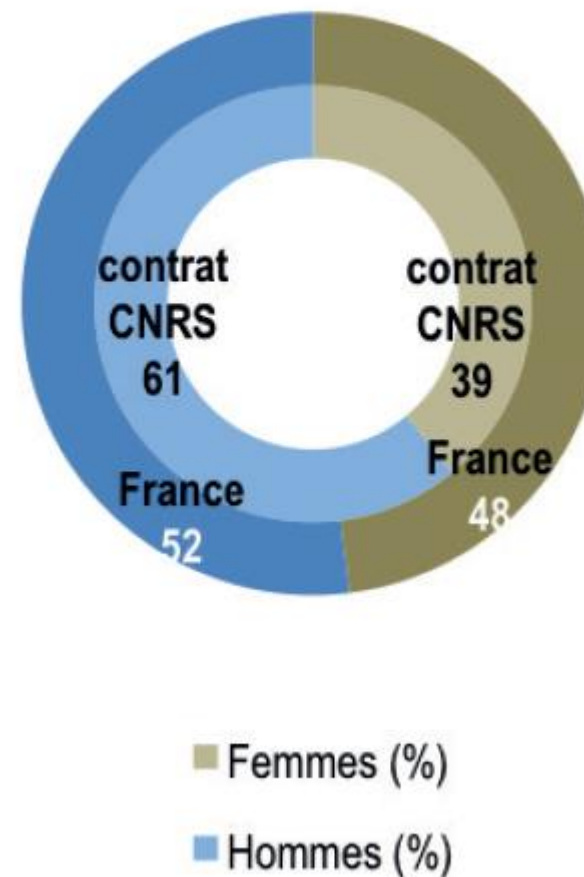
% DE FEMMES PAR TYPE DE PERSONNELS



Rapport de situation comparée du CNRS 2017

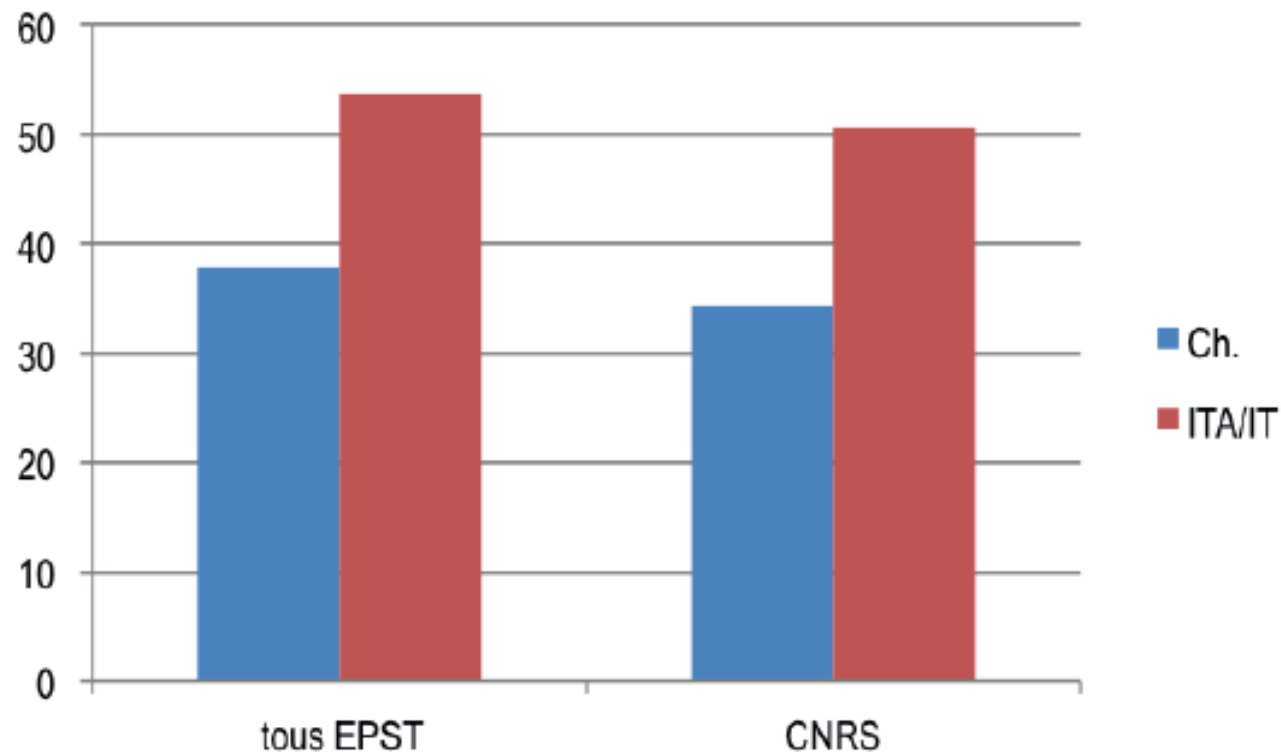
... Et pourtant...

THÈSES EN COURS



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

% DE FEMMES PAR TYPE DE PERSONNELS

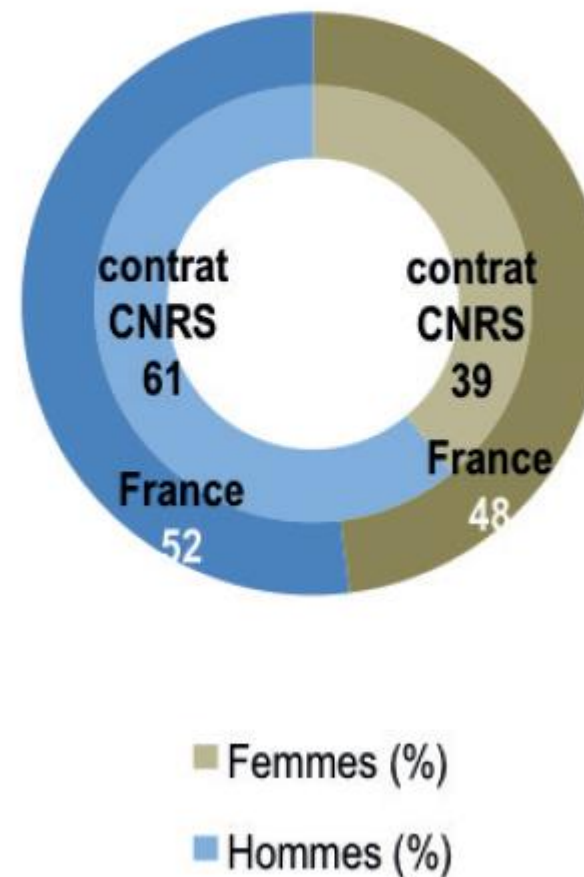


Rapport de situation comparée du CNRS 2017

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

... Et pourtant...

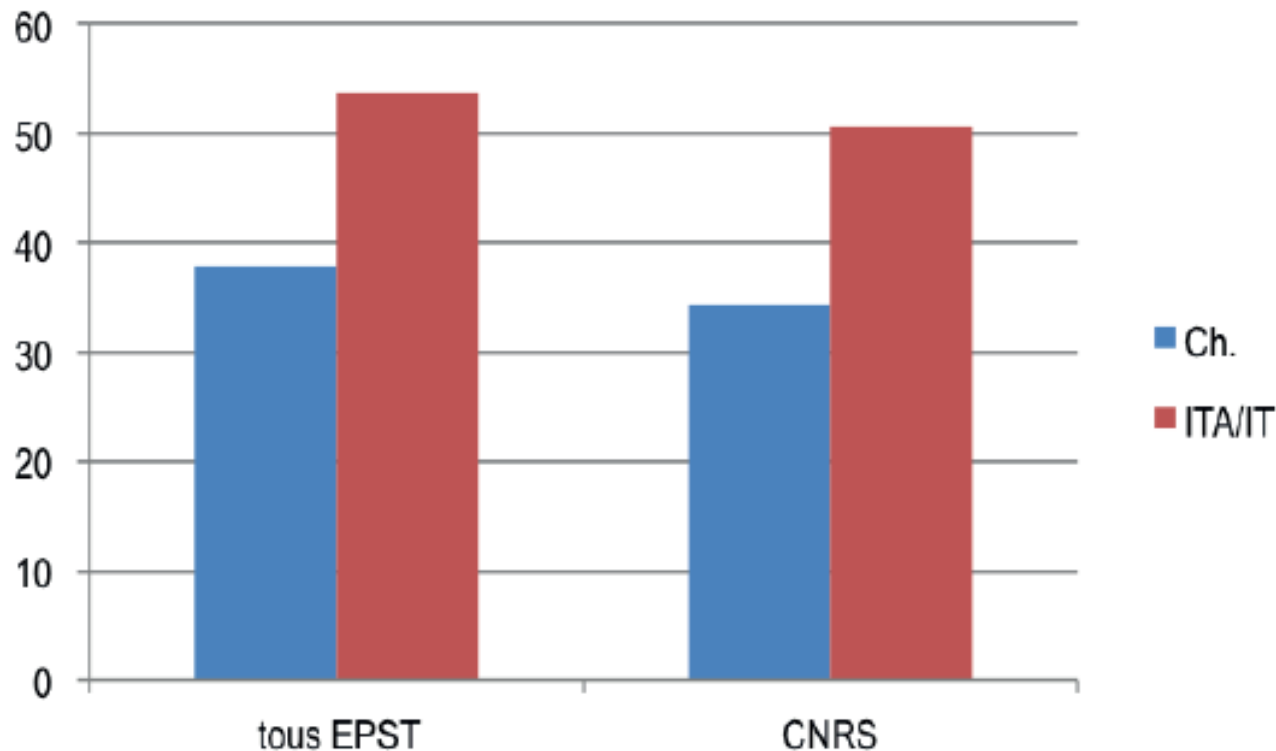
THÈSES EN COURS



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

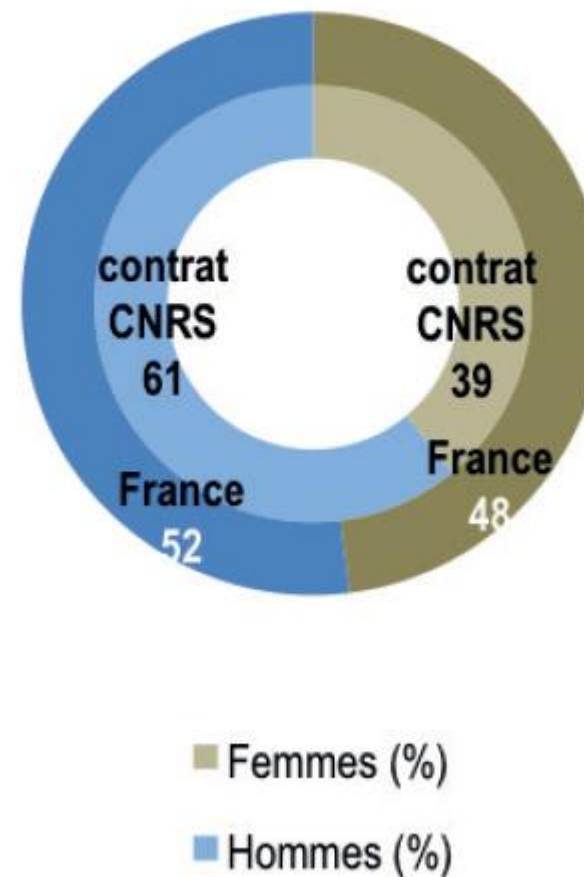
... Et pourtant...

% DE FEMMES PAR TYPE DE PERSONNELS



Rapport de situation comparée du CNRS 2017

THÈSES EN COURS



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

Malgré cela, pour tous les concours CRCN, DR2 l'âge moyen des lauréates dépasse celui des lauréats, de plus d'un an et demi pour le concours CR et autour de 6 mois pour les DR2.

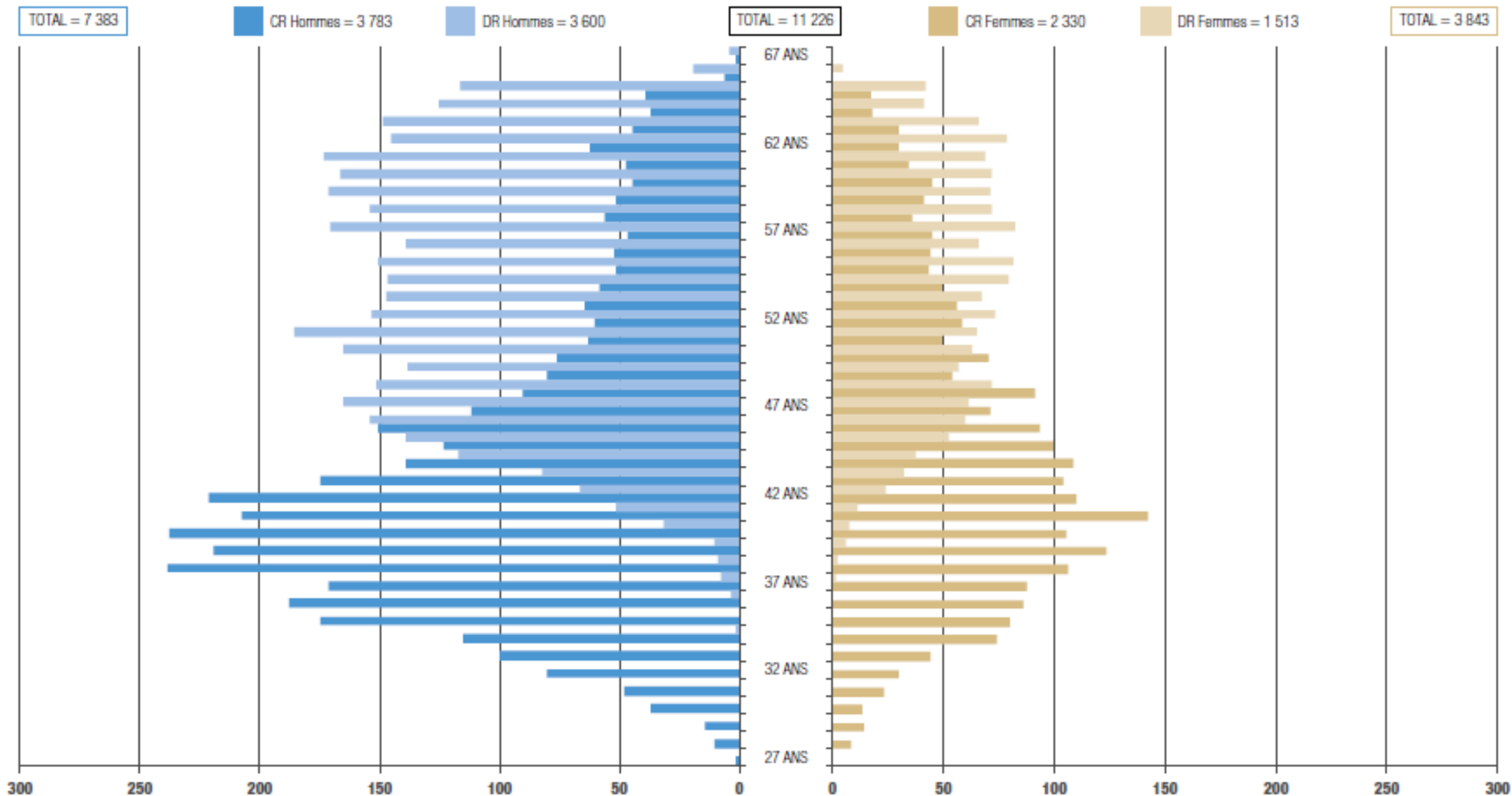


Fig. 3 – Chercheurs et chercheuses permanents par corps

=> 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 2018

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 = **615€**

Écart des médianes H/F = **664€**

Données du Bilan Social et Parité du CNRS 2018

Tabl. 131 – Rémunérations brutes mensuelles des personnels permanents, toutes primes et indemnités comprises(*) (dont RIFSEEP)

GRADE	DÉCILE 1			MÉDIANE			DÉCILE 9			MOYENNE			ETPT		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Chercheurs	3 302,99 €	3 141,85 €	3 243,65 €	4 184,06 €	4 031,29 €	4 103,28 €	5 804,33 €	5 557,84 €	5 720,81 €	4 415,50 €	4 187,64 €	4 337,74 €	7 335,35	3 761,17	11 096,51
DRCE	6 049,87 €	6 110,74 €	6 051,05 €	6 471,47 €	6 471,47 €	6 471,47 €	7 513,11 €	7 221,47 €	7 436,21 €	6 595,96 €	6 555,35 €	6 588,74 €	226,06	49,50	275,56
DR1	5 204,29 €	5 158,06 €	5 179,27 €	5 718,52 €	5 718,52 €	5 718,52 €	6 339,18 €	6 426,85 €	6 361,56 €	5 760,74 €	5 768,95 €	5 762,92 €	1 249,44	452,25	1 701,69
DR2	4 034,51 €	3 962,36 €	4 001,01 €	4 796,45 €	4 719,83 €	4 763,71 €	5 231,05 €	5 204,72 €	5 223,15 €	4 686,32 €	4 633,42 €	4 669,43 €	2 172,39	1 017,09	3 189,48
CRHC	4 063,00 €	3 929,95 €	4 029,95 €	4 394,83 €	4 319,90 €	4 394,83 €	4 603,17 €	4 569,83 €	4 599,68 €	4 376,90 €	4 272,19 €	4 326,99 €	123,00	111,21	234,21
CRCN	3 132,79 €	3 015,96 €	3 094,70 €	3 656,96 €	3 635,35 €	3 647,37 €	4 173,18 €	4 135,92 €	4 160,93 €	3 658,07 €	3 602,60 €	3 637,13 €	3 564,46	2 131,12	5 695,58
Ingénieurs	2 395,69 €	2 069,02 €	2 204,92 €	3 288,92 €	2 862,82 €	3 099,17 €	4 692,80 €	4 178,27 €	4 547,66 €	3 444,39 €	2 995,62 €	3 237,56 €	5 339,42	4 338,33	9 677,74
IRHC	4 455,94 €	4 438,15 €	4 454,54 €	5 234,55 €	5 203,78 €	5 226,09 €	5 875,00 €	6 099,35 €	5 916,98 €	5 218,31 €	5 239,73 €	5 224,28 €	336,63	129,08	465,72
IR1	3 825,36 €	3 482,96 €	3 741,58 €	4 500,31 €	4 274,62 €	4 458,51 €	5 031,37 €	4 987,11 €	5 022,20 €	4 444,85 €	4 263,21 €	4 385,52 €	913,68	429,64	1 343,32
IR2	2 839,03 €	2 535,14 €	2 721,14 €	3 454,72 €	3 315,38 €	3 422,74 €	4 089,82 €	4 014,53 €	4 071,60 €	3 471,03 €	3 307,40 €	3 417,45 €	908,59	423,97	1 332,56
IEHC	3 074,44 €	2 720,64 €	2 907,51 €	3 543,38 €	3 379,12 €	3 465,23 €	4 209,01 €	4 021,59 €	4 151,17 €	3 581,86 €	3 379,90 €	3 487,76 €	791,53	657,55	1 449,08
IECN	2 282,04 €	2 065,52 €	2 164,39 €	2 873,65 €	2 607,35 €	2 746,64 €	3 436,84 €	3 281,56 €	3 374,07 €	2 861,09 €	2 648,00 €	2 752,80 €	1 084,62	1 063,87	2 148,49
AI	2 093,16 €	1 941,60 €	1 995,33 €	2 709,75 €	2 502,66 €	2 596,96 €	3 261,65 €	3 143,96 €	3 209,46 €	2 694,65 €	2 506,79 €	2 587,56 €	1 304,36	1 634,21	2 938,57
Techniciens	1 750,72 €	1 578,14 €	1 648,97 €	2 249,19 €	2 110,06 €	2 155,18 €	2 892,99 €	2 726,51 €	2 790,59 €	2 285,51 €	2 113,77 €	2 172,92 €	1 065,77	1 926,49	2 992,26
TCE	2 162,61 €	1 956,72 €	2 036,81 €	2 641,00 €	2 455,08 €	2 529,96 €	3 046,92 €	2 940,92 €	2 990,38 €	2 653,64 €	2 449,66 €	2 520,96 €	350,65	621,68	972,33
TCS	1 929,86 €	1 715,34 €	1 759,18 €	2 282,77 €	2 146,30 €	2 191,77 €	2 786,58 €	2 600,71 €	2 676,74 €	2 312,62 €	2 135,66 €	2 196,00 €	274,73	500,73	775,46
TCN	1 689,80 €	1 447,15 €	1 487,46 €	2 036,71 €	1 893,24 €	1 947,87 €	2 411,89 €	2 300,98 €	2 352,15 €	2 046,78 €	1 865,00 €	1 924,41 €	342,07	667,89	1 009,96
ATP1	1 453,16 €	1 673,05 €	1 498,59 €	1 971,60 €	1 984,94 €	1 978,01 €	2 418,65 €	2 283,75 €	2 399,42 €	1 911,60 €	1 954,57 €	1 937,21 €	56,44	82,97	139,41
ATP2	1 142,55 €	1 031,51 €	1 077,08 €	1 722,23 €	1 762,69 €	1 750,86 €	2 062,58 €	2 026,75 €	2 032,58 €	1 666,73 €	1 601,69 €	1 630,67 €	39,88	47,86	87,75
ATR	1 664,80 €	1 400,31 €	1 427,13 €	1 688,31 €	1 711,17 €	1 711,17 €	1 711,81 €	1 831,36 €	1 817,28 €	1 688,31 €	1 624,73 €	1 636,29 €	2,00	5,35	7,35
Total IT	2 141,56 €	1 841,45 €	1 956,00 €	3 111,19 €	2 567,89 €	2 835,90 €	4 616,65 €	3 847,29 €	4 369,78 €	3 249,94 €	2 722,39 €	2 982,16 €	6 405,19	6 264,82	12 670,00
TOTAL	2 449,42 €	1 966,60 €	2 147,83 €	3 769,35 €	3 105,09 €	3 487,04 €	5 520,32 €	4 904,24 €	5 213,88 €	3 869,72 €	3 254,78 €	3 604,54 €	13 740,53	10 025,99	23 766,52

(*) Tableaux renseignés en ETPT : somme des temps de présence – selon durée de présence et quotité – sur l'année par grade.

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

L'analyse corps par corps des écarts de rémunérations brutes mensuelles ramenées à un temps complet permet d'identifier des particularités :

- ⇒ On y retrouve 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.
- ⇒ Les écarts sont plus importants 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 » ?

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

Tabl. 132 – Rémunérations brutes mensuelles des personnels contractuels

MONTANT BRUT	DOCTORANTS			CDD CH			CDD IT			CDI CH			CDI IT		
	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total	H	F	Total
Décile 1	1 768,55	1 768,55	1 768,55	2 530,09	2 530,09	2 530,09	1 811,76	1 647,82	1 712,67	3 097,27	2 758,79	2 920,50	2 489,50	2 319,14	2 321,04
Décile 2	1 768,55	1 768,55	1 768,55	2 555,39	2 555,39	2 555,39	1 932,29	1 866,12	1 913,16	3 344,48	2 966,67	3 006,97	2 752,41	2 434,37	2 497,69
Décile 3	1 768,55	1 768,55	1 768,55	2 605,99	2 605,94	2 605,99	2 030,47	1 932,29	1 970,55	3 779,72	3 006,02	3 221,74	2 848,47	2 548,76	2 719,95
Décile 4	1 768,55	1 768,55	1 768,55	2 642,21	2 605,99	2 606,00	2 076,88	2 042,07	2 070,11	3 842,86	3 201,46	3 615,11	2 990,04	2 723,43	2 806,38
Médiane	1 768,55	1 768,55	1 768,55	2 919,72	2 708,99	2 896,87	2 097,65	2 076,88	2 097,65	3 962,62	3 418,42	3 753,55	3 475,65	2 810,04	2 970,83
Décile 6	1 768,55	1 768,55	1 768,55	3 007,31	2 948,92	3 007,31	2 139,20	2 103,33	2 139,19	4 127,85	3 700,76	3 842,86	4 138,29	3 007,27	3 241,75
Décile 7	1 768,55	1 768,55	1 768,55	3 509,82	3 071,58	3 509,82	2 355,10	2 143,88	2 249,97	4 541,68	3 725,32	3 962,62	4 737,00	3 316,67	4 356,15
Décile 8	1 768,55	1 768,55	1 768,55	3 615,11	3 544,92	3 544,92	2 471,46	2 364,54	2 420,95	5 082,54	3 818,33	4 477,59	5 963,94	5 178,72	5 840,08
Décile 9	1 989,40	1 828,59	1 986,74	3 790,08	3 615,11	3 615,12	2 672,24	2 547,89	2 612,16	6 732,74	3 931,94	6 347,19	6 428,86	7 802,21	7 802,20
Moyenne	1 799,54	1 792,43	1 796,76	3 051,16	2 970,69	3 022,34	2 223,79	2 139,58	2 180,55	4 679,95	3 596,09	4 190,47	4 285,25	3 762,74	3 976,49
Effectif de référence	1 338	858	2 196	2 376	1 326	3 702	2 526	2 666	5 192	17	14	31	45	65	110

Données du Bilan Social et Parité du CNRS 2018

**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...



Harcèlement sexuel

- Procédures mises en place
 - Textes de lois caractérisant le harcèlement
 - Fiche CNRS de la MPF
 - Accueil des victimes.
 - au CNRS Médecine de prévention, RH, Syndicats
 - à l'extérieur : association d'aide aux victimes, avocat.e.s
 - Documents explicatifs :
 - livret [Clasches](#) ; Vademecum ; livret FP
 - Sensibilisation : Formations, Atelier forum, Conférences...



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 par exemple)
- S'opposer à l'individualisation des rémunérations (Rifseep, PEDR, autres prime au « mérite », 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 0.519-0.950).

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, 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 publications 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 août 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