

**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 2022**



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 : 1931 (premier vote en 1933) mais avec la dictature elles ont dû attendre la mort de Franco pour retrouver le chemin des urnes en 1976]
- **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
 - Mouvements dans la lignée de MeToo ...

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) Sexisme au travail
- 2) Rémunérations
- 3) Emplois occupés
- 4) Dans la fonction publique, aussi !
- 5) 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

Mobilisons-nous d'urgence !

 Hausse de **60%** des appels d'urgence pour violences conjugales en Europe durant le premier confinement.

 **1 femme sur 3** dans le monde a déjà été victime de violences physiques et/ou sexuelles.

Plus de **1/3 des pays d'Europe** ne reconnaissent toujours pas qu'un rapport sexuel sans consentement est un viol.

 **225 000 femmes** en moyenne sont victimes de violences conjugales en France chaque année.

Plus de **200 millions** de filles et de femmes subissent ou ont subi des mutilations génitales dans 30 pays.

Lettre d'Amnesty international, mars 2022

En France, au 4 mars 2022, on compte déjà 16 féminicides par compagnon ou ex. Il y en a eu 113 en 2021.

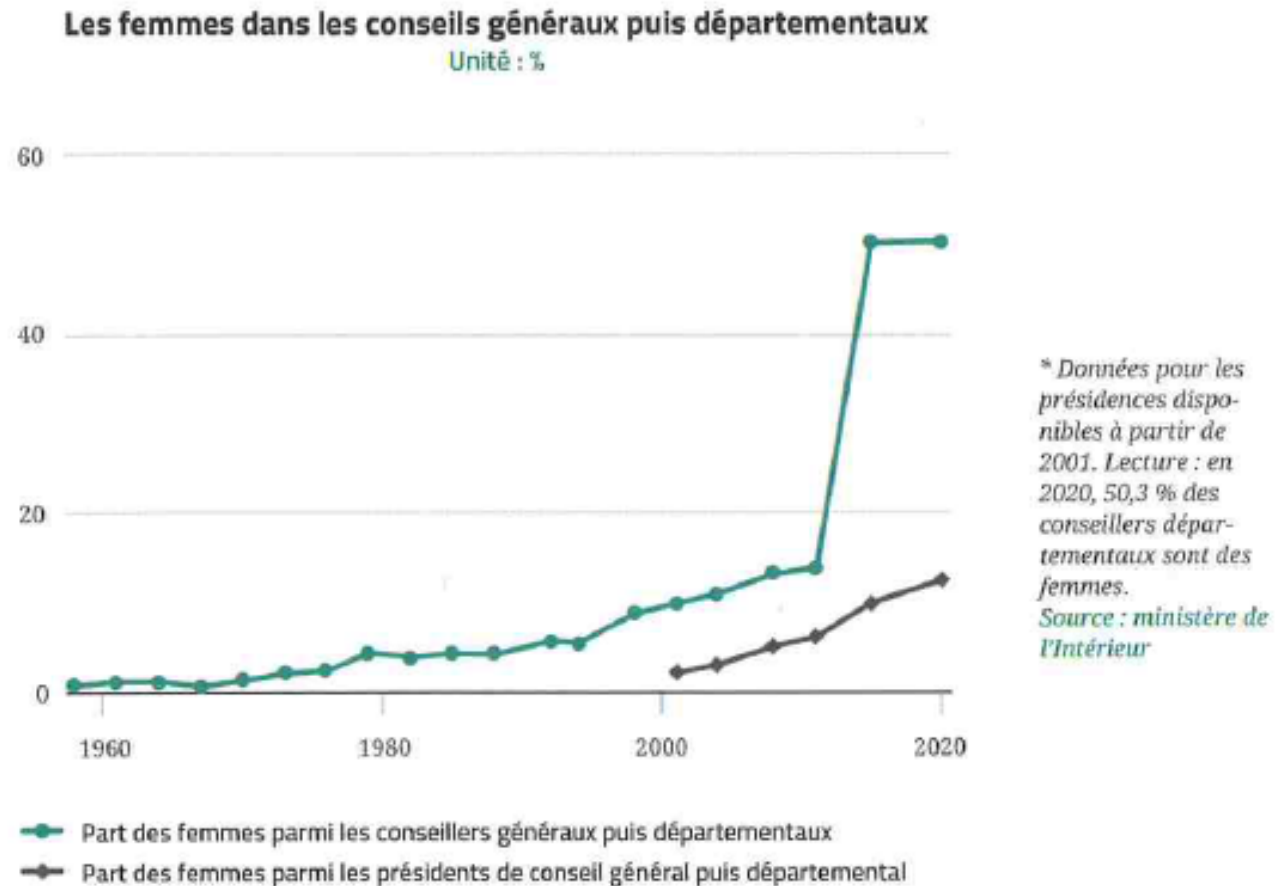
<https://www.feminicides.fr/>

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 :

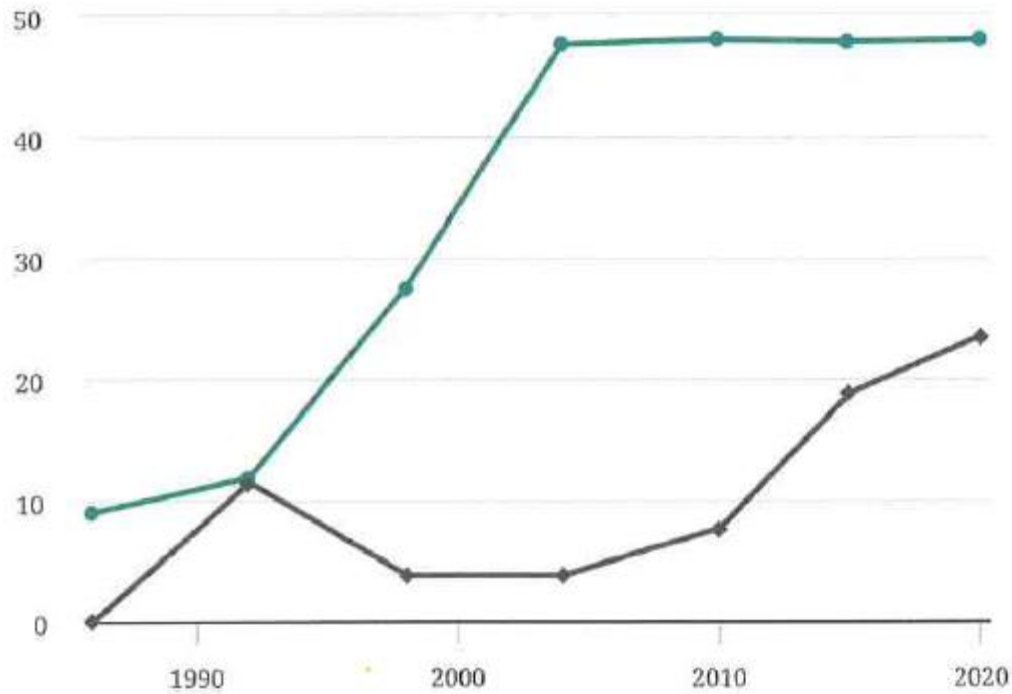


- Mais 87,6 % des président-e-s de ces conseils sont des hommes !

Conseils régionaux et municipaux

Les femmes dans les conseils régionaux

Unité : %

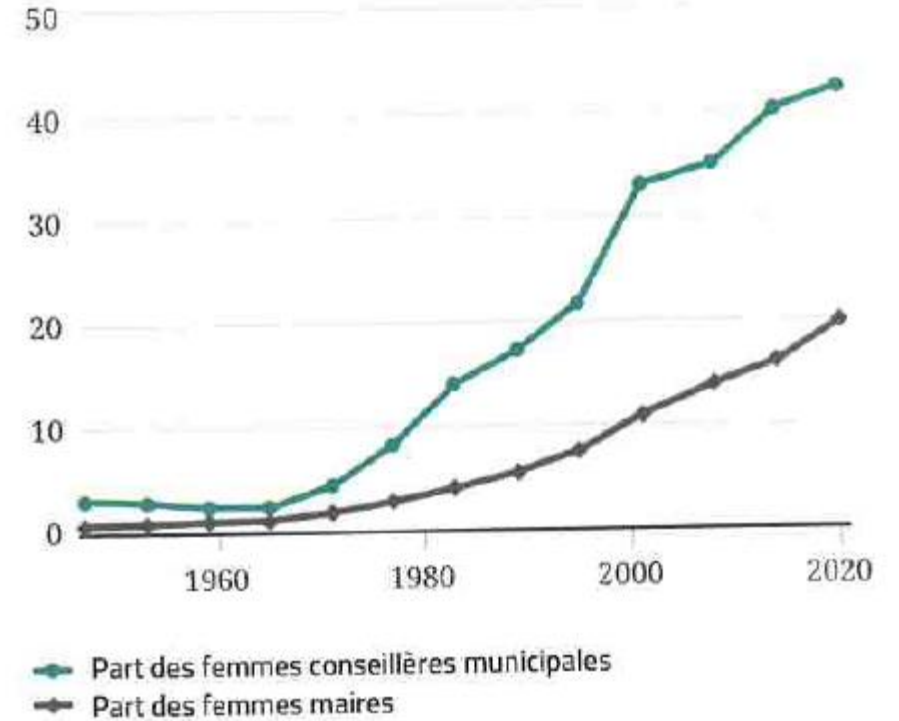


- Part des femmes parmi les conseillers régionaux
- ◆ Part des femmes parmi les présidents de conseil régional

Lecture : en 2020, 48 % des conseillers régionaux sont des femmes.
Source : ministère de l'Intérieur

Les femmes dans les conseils municipaux

Unité : %



- Part des femmes conseillères municipales
- ◆ Part des femmes maires

Lecture : en 2020, 42,4 % des conseillers municipaux sont des femmes.
Source : ministère de l'Intérieur

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) **Sexisme au travail**
- 2) **Rémunérations**
- 3) **Emplois occupés**
- 4) **Dans la fonction publique, aussi !**
- 5) **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) Sexisme au travail

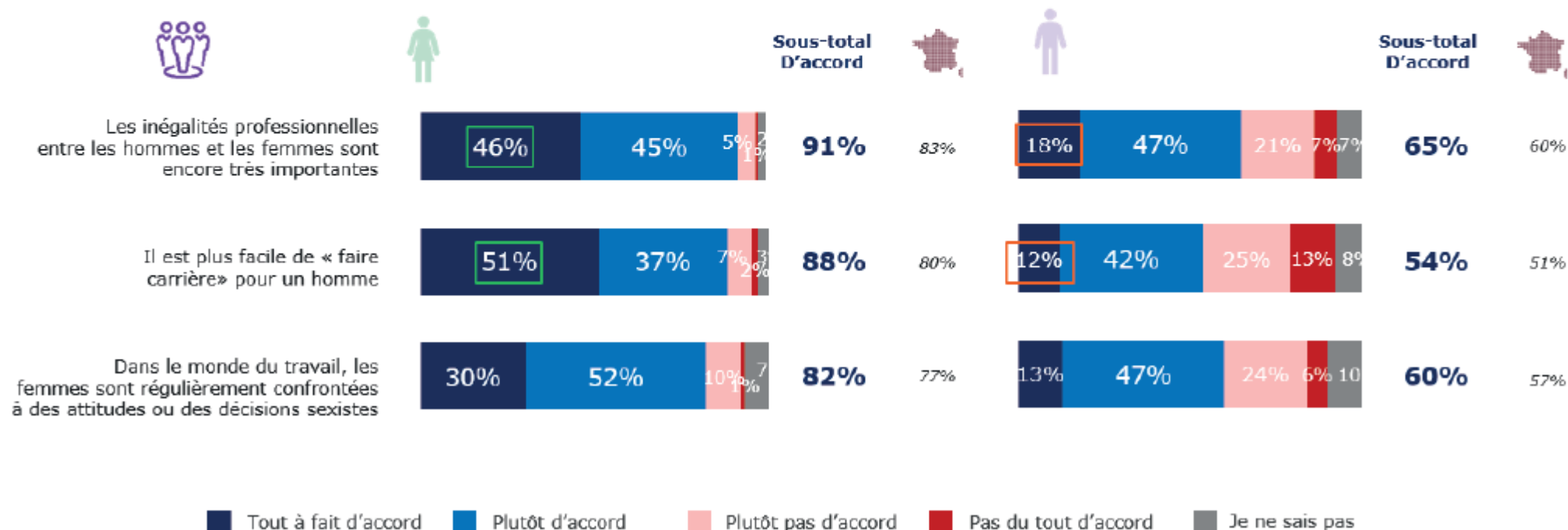
- Attitudes sexistes : « 80 % des cadres salariées considèrent que les femmes sont confrontées à des attitudes ou a des décisions sexistes sur le lieu de travail » (source Alternatives Economiques Mars 2017)

1.B.1) Sexisme au travail

Plus de 90% de femmes perçoivent le monde du travail comme un lieu d'inégalités professionnelles mais les hommes en sont beaucoup moins convaincus

T13. Dites-moi si vous êtes d'accord ou non avec chacune des affirmations suivantes. Aujourd'hui, en France...

Base : à tous (64690 répondants)



Source : Haut Conseil à l'égalité

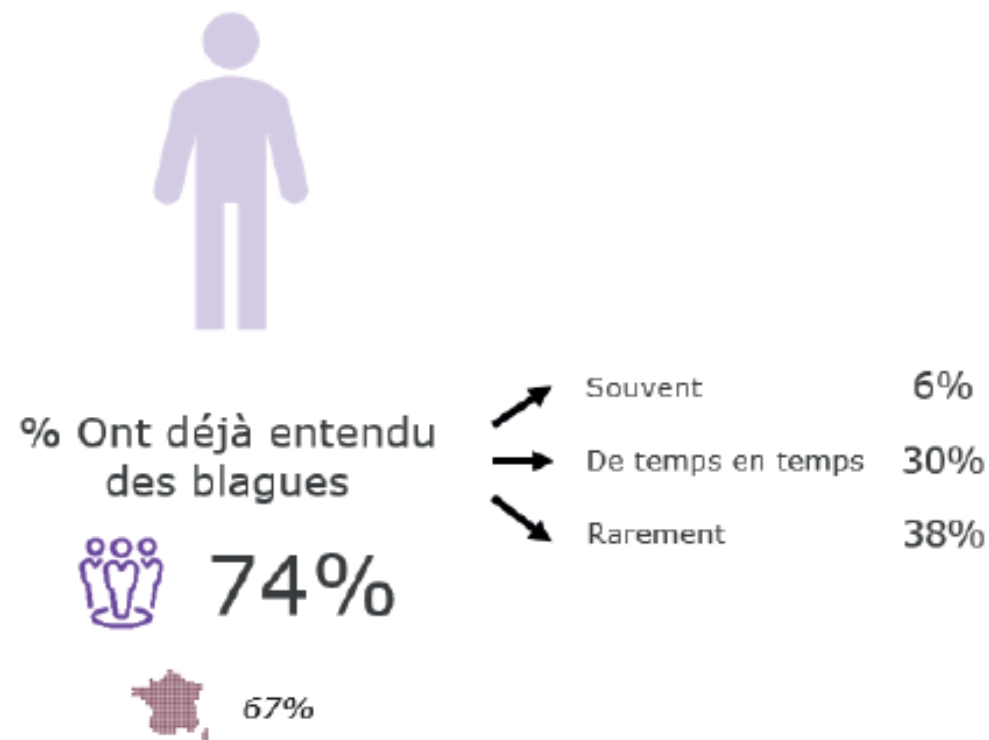
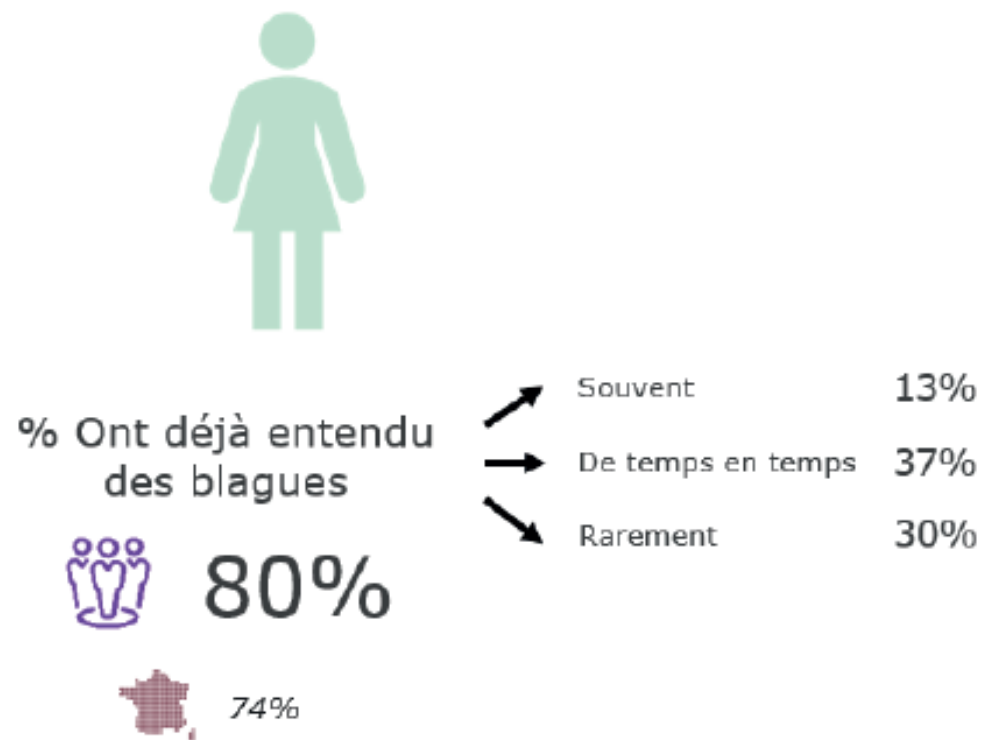
https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_egalite_stereotypes_discriminations_entre_les_femmes_et_les_hommes_perceptions_et_vecus_chez_les_jeunes_generations_en_2022.pdf

Dans leur entreprise, une très large majorité de collaborateurs et collaboratrices ont déjà entendu des blagues sexistes sur les femmes

F10. Avez-vous déjà entendu **des femmes faire l'objet de « blagues sur les femmes »** dans votre entreprise ?

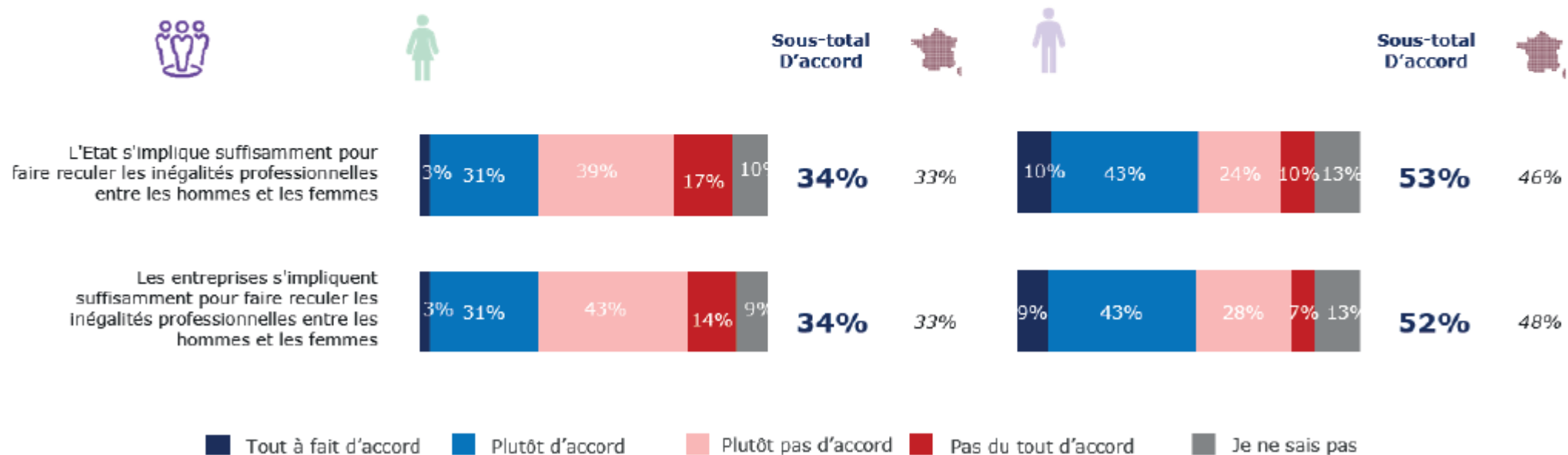
H10. Avez-vous déjà entendu **des femmes faire l'objet de « blagues sur les femmes »** dans votre entreprise ?

Base : aux femmes (38219 répondants), aux hommes (26471 répondants)



Seul 1/3 des femmes, mais la moitié des hommes, jugent suffisante l'implication de l'Etat et des entreprises pour faire reculer les inégalités professionnelles

T13. Dites-moi si vous êtes d'accord ou non avec chacune des affirmations suivantes. Aujourd'hui, en France...
 Base : à tous (64690 répondants)

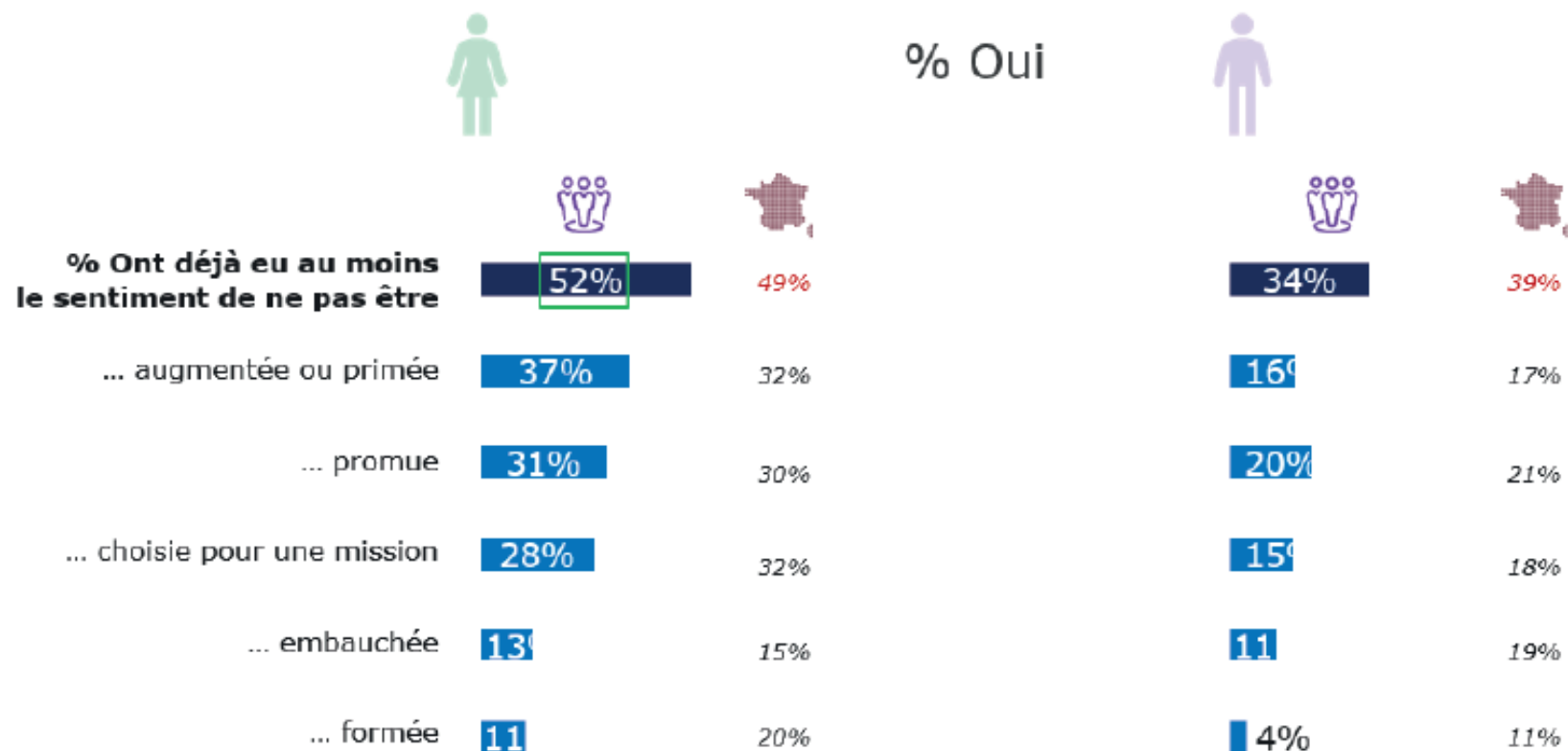


Plus de la moitié des femmes estiment avoir été confrontées à des discriminations professionnelles fondées sur le sexe, particulièrement sur le plan des augmentations et promotions (20 points d'écart avec les hommes)

F4. Au cours de votre carrière, avez-vous déjà eu le sentiment qu'en raison de votre sexe vous n'avez pas été...

H4. Au cours de votre carrière, avez-vous déjà eu le sentiment que les femmes étaient moins souvent que les hommes...

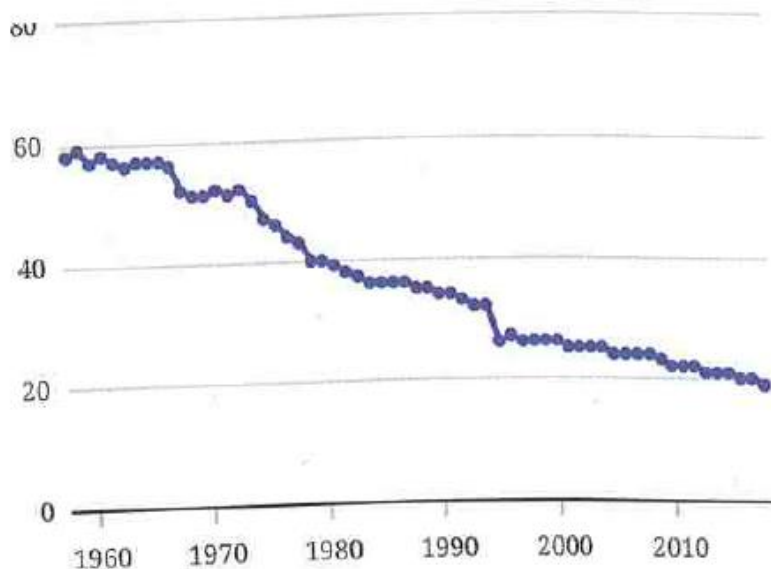
Base : aux femmes (38219 répondants), aux hommes (26471 répondants)



1.B.2) Les rémunérations

Salarié-es du privé à temps complet

Évolution de l'écart de salaire entre les hommes et les femmes
Unité : %



Salariés à temps complet du secteur privé. Lecture : en 2018, les hommes touchaient un salaire en moyenne supérieur de 19 % à celui des femmes.
Source : Insee

Privé + public

Salaire selon le sexe tous temps de travail confondus Unité : euros	
Hommes	1 968
Femmes	1 515
Écart femmes-hommes en euros	- 453
Écart femmes-hommes en %	- 23
Ensemble	1 745

Salaires nets moyens mensuels du privé et du public. Lecture : les femmes ont un salaire moyen inférieur de 23 % à celui des hommes tous temps de travail confondus.
Source : Insee – Données 2017

Privé + public en équivalent temps plein

Salaire selon le sexe en équivalent temps plein Unité : euros	
Hommes	2 547
Femmes	2 118
Écart femmes-hommes en euros	- 429
Écart femmes-hommes en %	- 16,8
Ensemble	2 369

Salaires nets moyens mensuels du privé et des entreprises publiques. Lecture : les femmes gagnent en équivalent temps plein 16,8 % de moins que les hommes.
Source : Insee – Données 2018

Ou en équivalent temps plein les hommes gagnent 20.2% de plus que les femmes...
Question de référence !

Écarts de salaires selon le sexe et le niveau de rémunération

	Hommes en euros	Femmes en euros	Ensemble en euros	Écart en euros	Écart en %
10 % des salariés gagnent moins de...	1 319	1 247	1 282	- 72	- 5
20 %...	1 480	1 363	1 423	- 117	- 8
30 %...	1 626	1 471	1 552	- 155	- 10
40 %...	1 786	1 590	1 697	- 196	- 11
50 %...	1 972	1 737	1 871	- 235	- 12
60 %...	2 205	1 928	2 088	- 277	- 13
70 %...	2 530	2 186	2 383	- 344	- 14
80 %...	3 056	2 569	2 848	- 487	- 16
90 %...	4 107	3 314	3 776	- 793	- 19
5 % des salariés gagnent plus de...	5 428	4 198	4 932	- 1 230	- 23
1 %...	10 480	7 124	9 172	- 3 356	- 32
Ensemble	2 547	2 118	2 369	- 429	- 17

Plus on monte dans l'échelle des salaires plus les écarts augmentent

Salaires nets mensuels en équivalent temps plein.

Salarié-es du secteur privé :

Les écarts de salaires entre femmes et hommes Unité : %	
	Les femmes gagnent... % de moins que les hommes
Écart tous temps de travail confondus	28,5
Effet du temps partiel (en points)	- 11,7
Écart pour un même temps de travail	16,8
Effet de la profession (en points)	- 11,5
Écart pour un même temps de travail et un même poste	5,3

Salariés du secteur privé. Lecture : les salaires des femmes sont en moyenne inférieurs de 28,5 % à ceux des hommes tous temps de travail confondus. Si on retire l'effet du temps partiel (- 11,7 points), l'écart de salaire pour un même temps de travail est de 16,8 %. Si on retire ensuite l'effet de la profession exercée (- 11,5 points), cet écart, inexplicé, est de 5,3 %.

Source : Insee – Données 2017

Écart total : les femmes touchent 28,5 % de moins que les hommes, (vu autrement les hommes touchent 39.9% de plus que les femmes)

Si on corrige les effets du temps partiel : l'écart est de 16,8 %

Si on corrige les effets des professions exercées (les femmes exercent des métiers moins valorisés) : l'écart **il reste 5.3 % d'écart inexplicé ! Et quand bien même peut-on se contenter de ses « explications » ?**

Les pensions de retraite

► 1. Montant moyen mensuel net de la pension de retraite selon l'âge et le sexe en 2019

en euros

	65-69 ans	70-74 ans	75-79 ans	80-84 ans	85 ans ou plus	Ensemble des 65 ans ou plus
Femmes						
Pension de retraite	1 249	1 262	1 278	1 234	1 342	1 272
Pension de droit direct	1 126	1 073	987	840	765	981
Pension de réversion	92	158	253	354	533	256
Majoration pour 3 enfants ou plus	31	31	38	40	43	36
Hommes						
Pension de retraite	1 689	1 724	1 689	1 591	1 611	1 674
Pension de droit direct	1 628	1 659	1 615	1 508	1 499	1 600
Pension de réversion	11	17	23	30	52	23
Majoration pour 3 enfants ou plus	49	48	52	53	60	51
Écart de montants pour la pension de retraite ¹ (en %)	- 26	- 27	- 24	- 22	- 17	- 24

¹ (Femmes - Hommes)/Hommes.

Note : les données de ce tableau ne sont pas corrigées de la mortalité différentielle.

Lecture : en 2019, pour les retraités de 65 ans ou plus, la pension nette de droit direct des femmes est en moyenne de 981 euros et celle des hommes de 1 600 euros. En ajoutant la pension de réversion et la majoration pour trois enfants ou plus, l'écart entre femmes et hommes s'élève à 24 %.

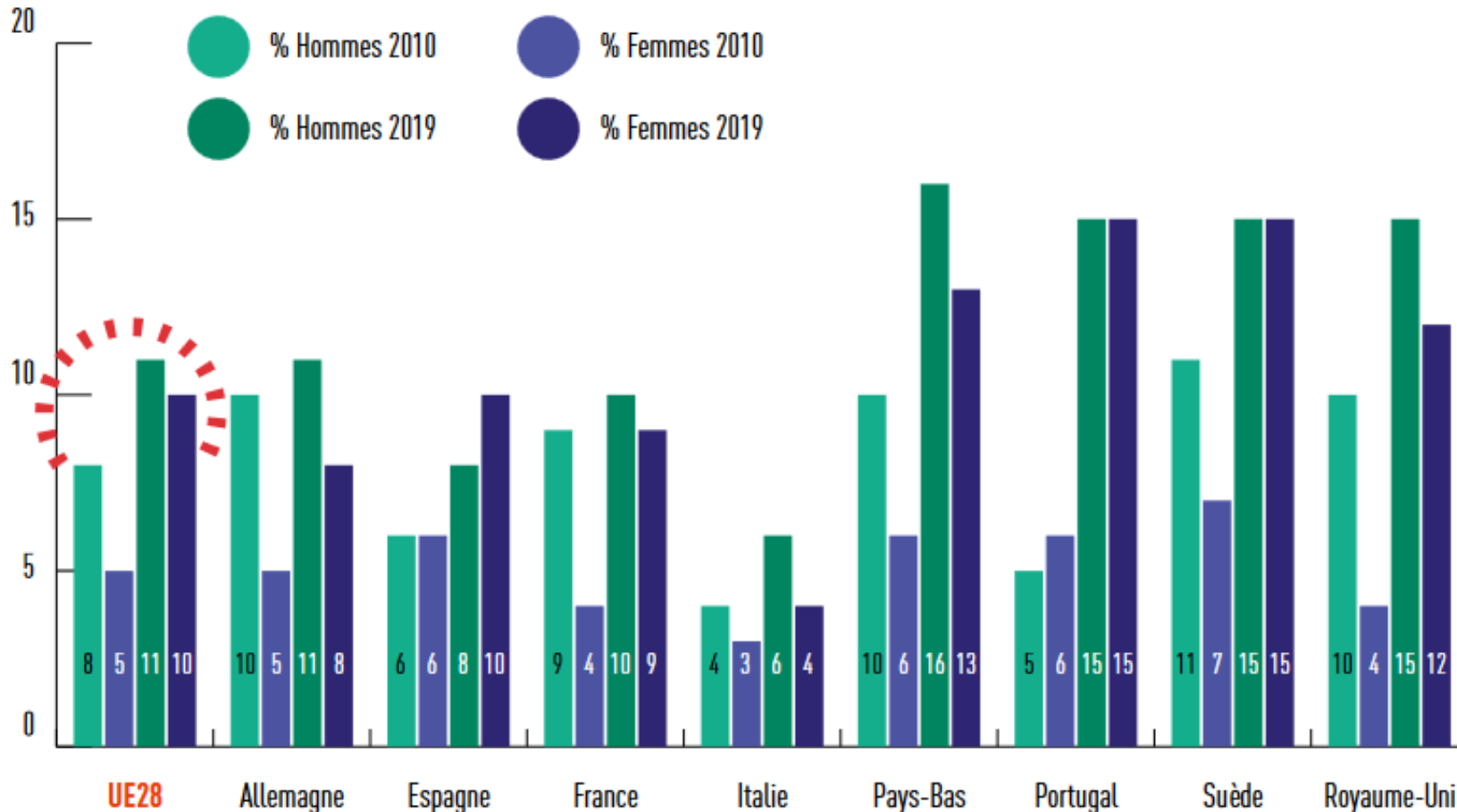
Champ : retraités de 65 ans ou plus vivants au 31 décembre 2019, nés en France ou à l'étranger, résidant en France ou à l'étranger, ayant au moins un avantage de droit direct dans un régime de base ; les retraités ne percevant qu'une pension de réversion sont exclus.

Source : Drees, modèle ANCETRE 2019.

- **39% de pension de retraite directe en moins pour les femmes (24% si on tient compte des pensions de réversion)**
- **En 2019, 601 600 personnes en bénéficient du minimum vieillesse, soit 3,7 % des 62 ans ou plus. Près des trois quarts des titulaires sont des personnes seules ; parmi elles, près de sept sur dix sont des femmes.**

1.B.2) Les emplois occupés

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



Part des scientifiques et des ingénieurs dans la population active âgée de 25 à 34 ans de l'Union européenne en 2010 et 2019

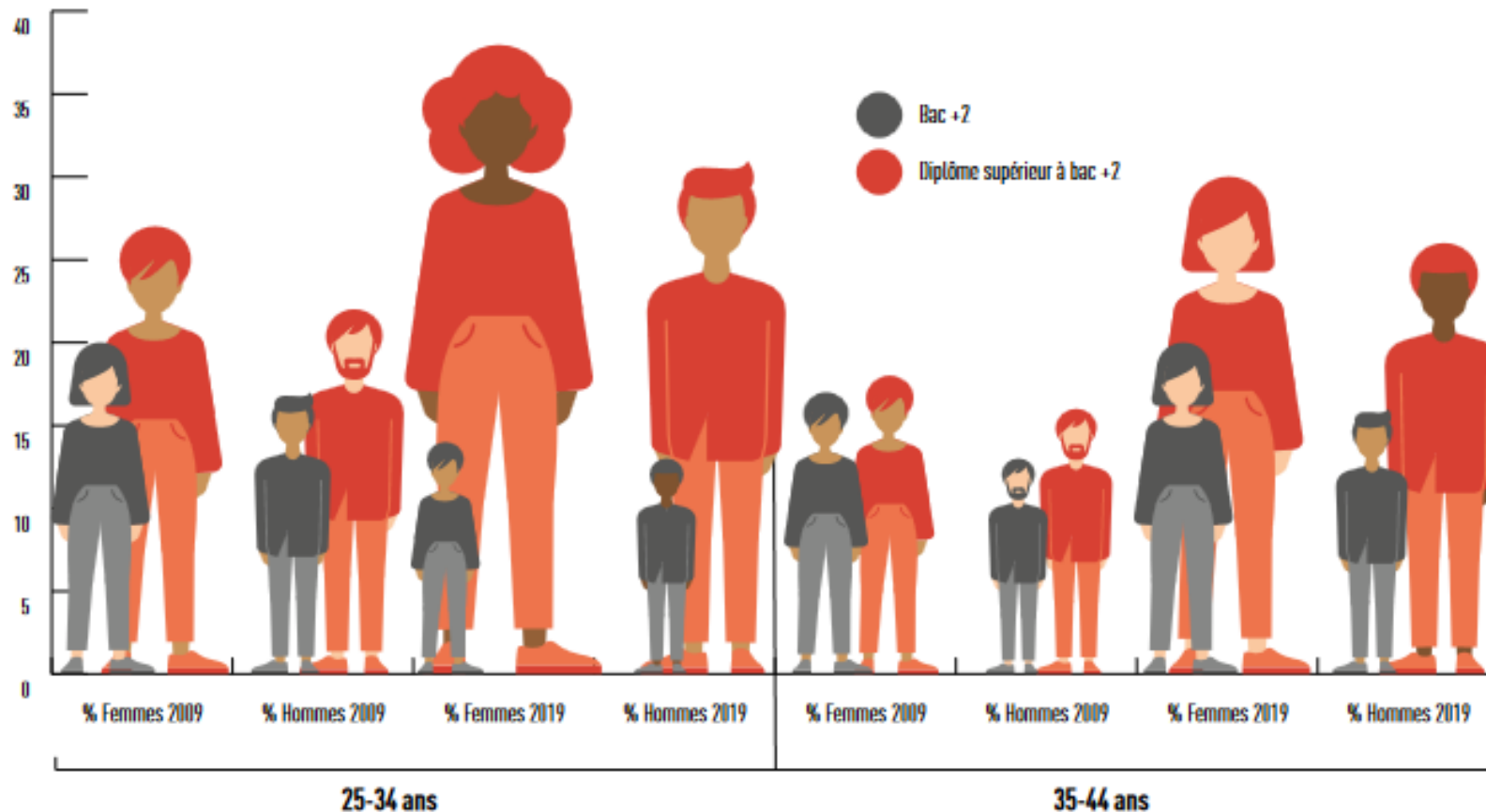
Les femmes sont moins présentes que les hommes dans les emplois de scientifiques ou d'ingénieurs.

1.B.2) Les emplois occupés - suite

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

Diplôme le plus élevé obtenu selon l'âge et le sexe en 2009 et 2019

La proportion de diplômés de l'enseignement supérieur progresse plus rapidement pour les femmes que pour les hommes.

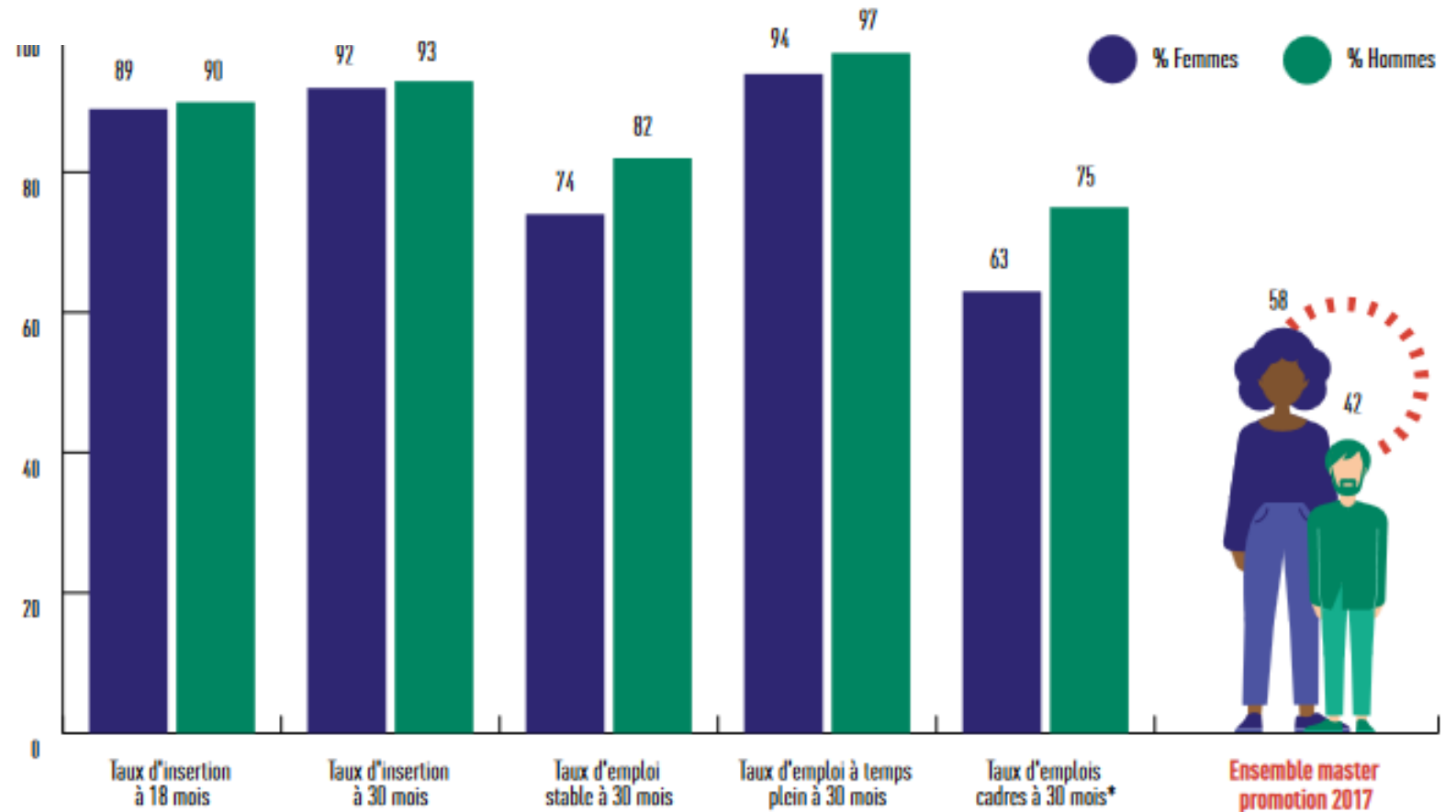


1.B.2) Les emplois occupés - suite

- Les femmes diplômées occupent moins souvent un emploi que les hommes

Insertion professionnelle en 2019 des diplômés 2017
d'un master de l'université

Plus souvent diplômées que les hommes, les femmes sont moins bien insérées
30 mois après le master.

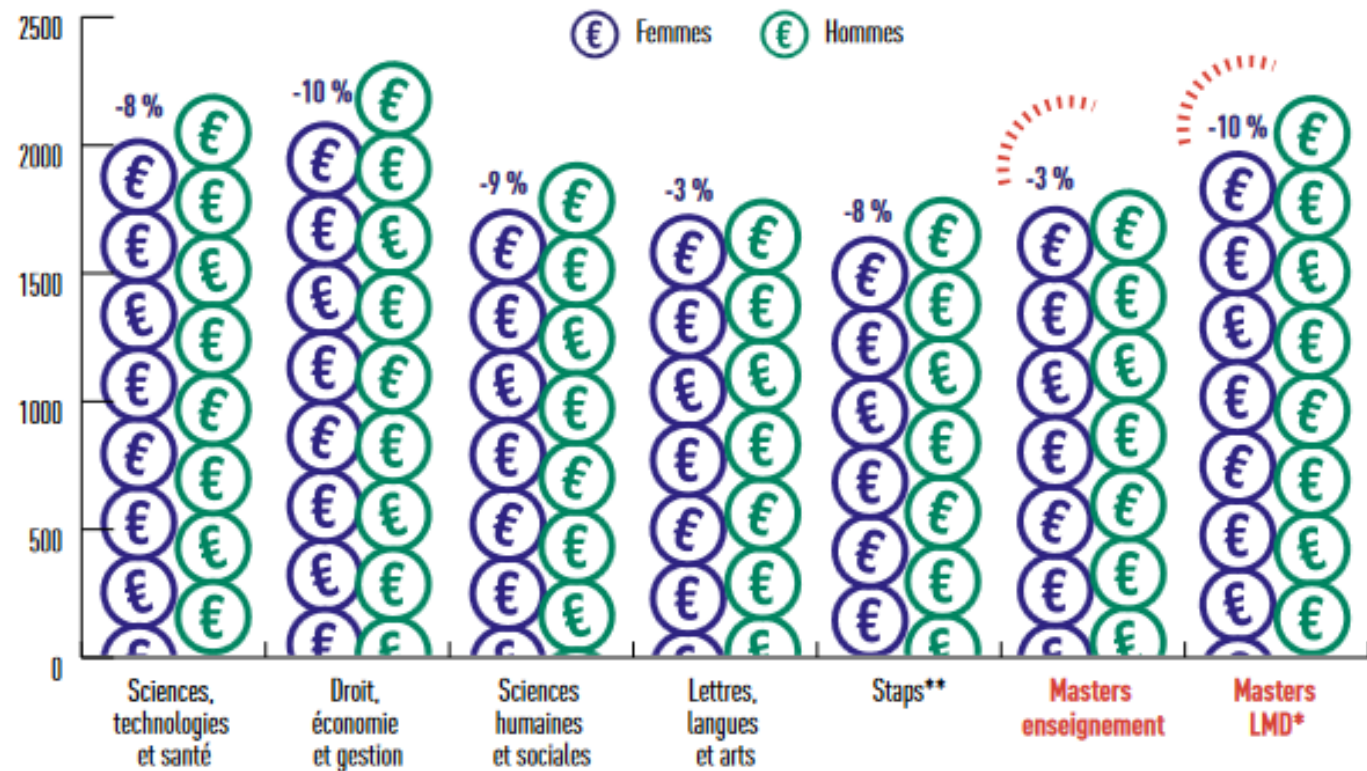


1.B.2) Les emplois occupés - suite

- Moins bien insérées et plus mal payées !

Insertion professionnelle en 2019 des diplômés 2017
d'un master de l'université - Salaire net mensuel médian

30 mois après leur master, les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes.

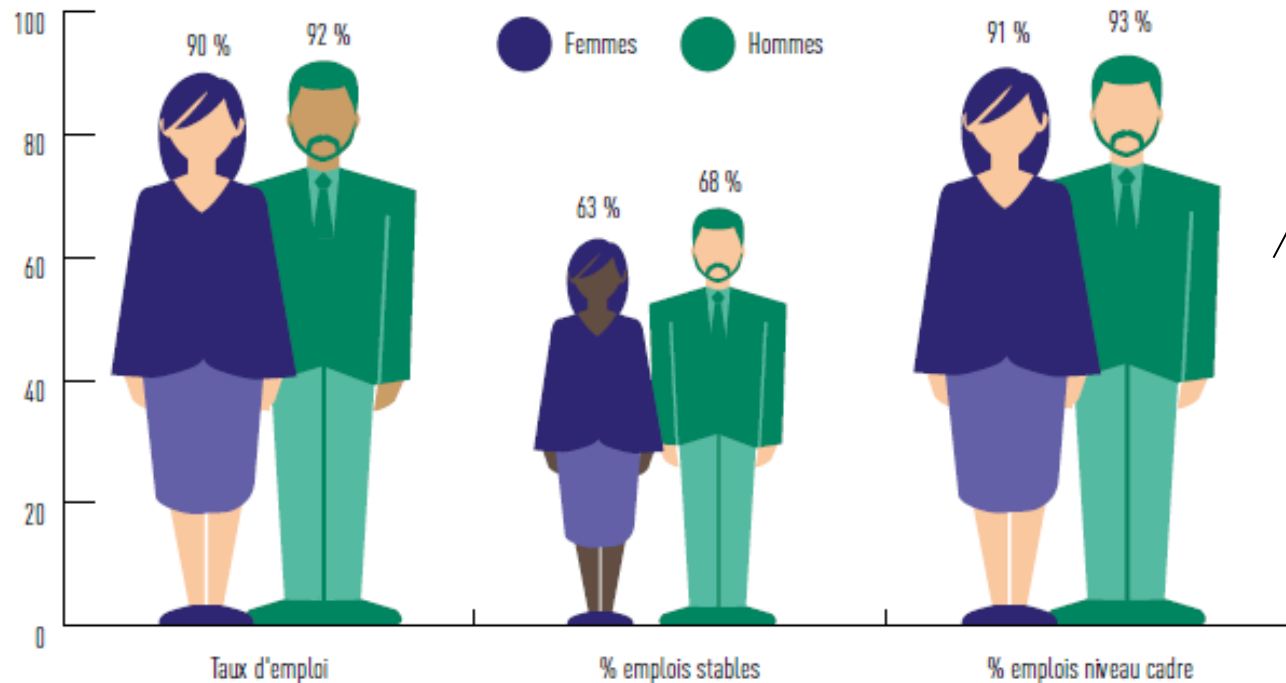


* Hors masters enseignement.

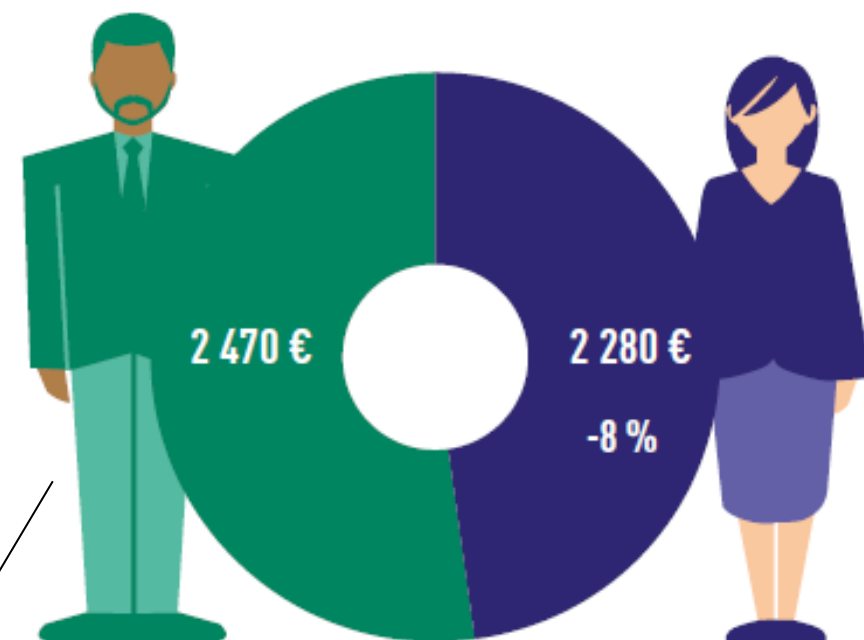
** Staps : Sciences et techniques des activités physiques et sportives.

1.B.2) Les emplois occupés - suite

- C'est pareil pour les docteurs

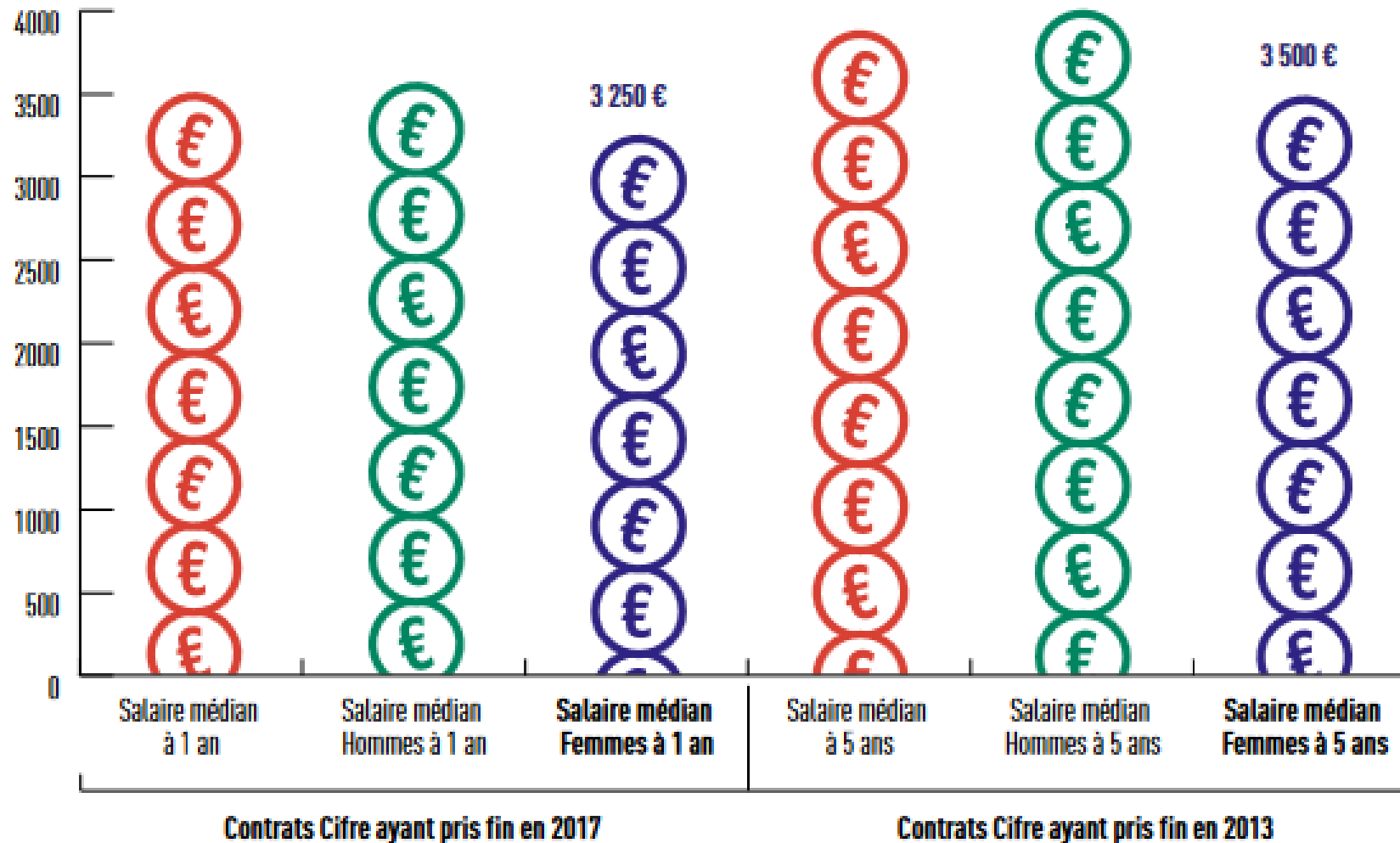


Situation professionnelle des personnes diplômées en 2017 d'un Doctorat en 2014 (en %), 3 ans après l'obtention du doctorat.



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

- C'est pareil pour les docteurs... même à l'issue d'un contrat Cifre



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

- Dans la fonction publique en 2019, le salaire net en équivalent temps plein des femmes est inférieur en moyenne de **12,6 %** à celui des hommes.
- Au sein de la fonction publique, les écarts sont plus forts dans la FPH (**20,6 % en 2019**) en raison d'écarts importants dans les hôpitaux publics (21,1 %), alors qu'ils ne sont que de 7,2 % dans les établissements médico-sociaux. Viennent ensuite la FPE (**13,6 %**) et la FPT (**8,9 %**).
- Au plus les rémunérations sont élevées au moins il y a de femmes :

Figure V 3.1-E3-2 : Caractéristiques des agents en fonction de leur niveau de rémunération dans la fonction publique en 2019

(en % des agents en équivalent temps plein mensualisé)

	Ensemble de la fonction publique	Les 10 % les mieux rémunérés	Les 1 % les mieux rémunérés	Les 0,5 % les mieux rémunérés
Sexe				
Femme	64,0	46,2	35,1	29,3
Homme	36,0	53,8	64,9	70,7

Les différences de salaires sont entre autre liées à une inégale répartition dans les catégories hiérarchiques ...

Figure V 1.3-1 : Répartition des effectifs de la fonction publique par catégorie hiérarchique, par sexe et par tranche d'âge

	Situation au 31 décembre 2019			Évolution entre les 31 décembre 2018 et 2019		
	Part des femmes (en %)	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)	Part des femmes (en point de %)	Part des moins de 30 ans (en point de %)	Part des 50 ans et plus (en point de %)
Catégorie A	66,2	13,2	32,0	1,1	-0,2	0,6
dont A+	42,4	1,9	52,5	0,5	0,1	0,7
Catégorie B	52,2	15,2	32,2	-2,8	0,4	1,0
Catégorie C	64,0	14,6	38,5	0,4	0,0	0,6
Toutes catégories	62,7	14,3	34,9	0,3	0,0	0,7

Source : Siasp, Insee. Traitement DGAFP – SDessi.

Champ : Emplois principaux, tous statuts situés en métropole et DOM (hors Mayotte), hors COM et étranger. Hors bénéficiaires de contrats aidés.

Nota : dans les 66% de cat A il y a une grosse part d'enseignant-es

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/publications/rapport_annuel/RA_2021_web.pdf

Les différences de salaires sont entre autre liées à une inégale répartition dans les catégories hiérarchiques ... mais pas que...

Figure V 3.1-E1-2 : Écart de rémunérations mensuelles brutes entre les femmes et les hommes fonctionnaires ou sur emploi fonctionnel des ministères

Évolution de l'écart	2018	2019	2020
par personne	-509 €	-510 €	-502 €
par EQTP	-427 €	-433 €	-428 €
Effet temps partiel	-82 €	-77 €	-74 €
Effet ségrégation des corps	-267 €	-270 €	-271 €
Effet démographique	-96 €	-95 €	-94 €
Effet primes	-64 €	-68 €	-63 €

Source : Fichiers de paie DGFIP, calculs DGAFP – SDessi.

Champ : Fonctionnaires de l'État travaillant dans les ministères.

Nota : Ce qui est appelé ici « effet démographique » reflète l'inégale répartition dans les corps (et donc les différences de carrière au sein des corps)

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](#))

=> Plans d'action pour l'égalité et contre les violences sexistes et sexuelles

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 ?

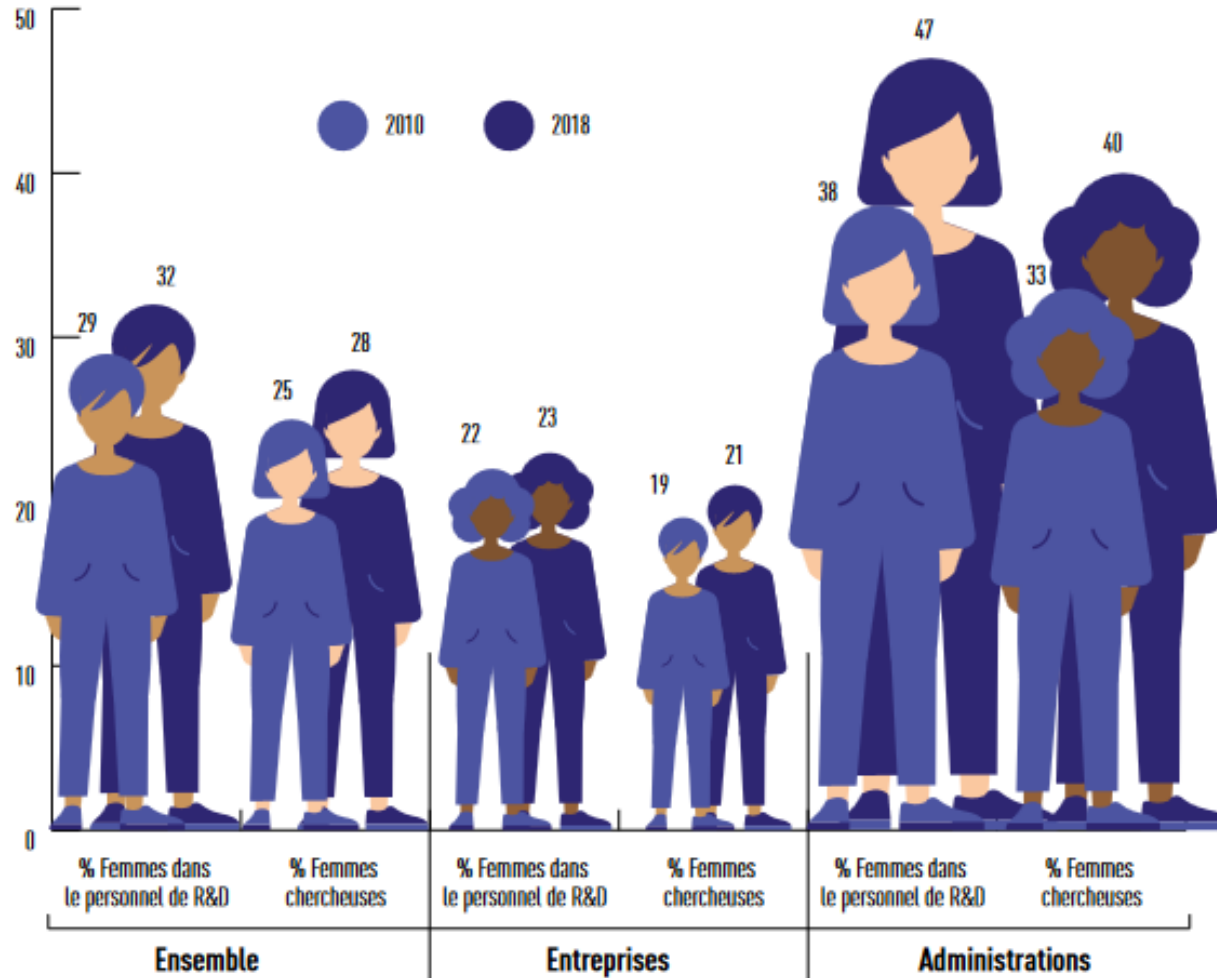
C. Situation dans l'enseignement supérieur et les EPST

- 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

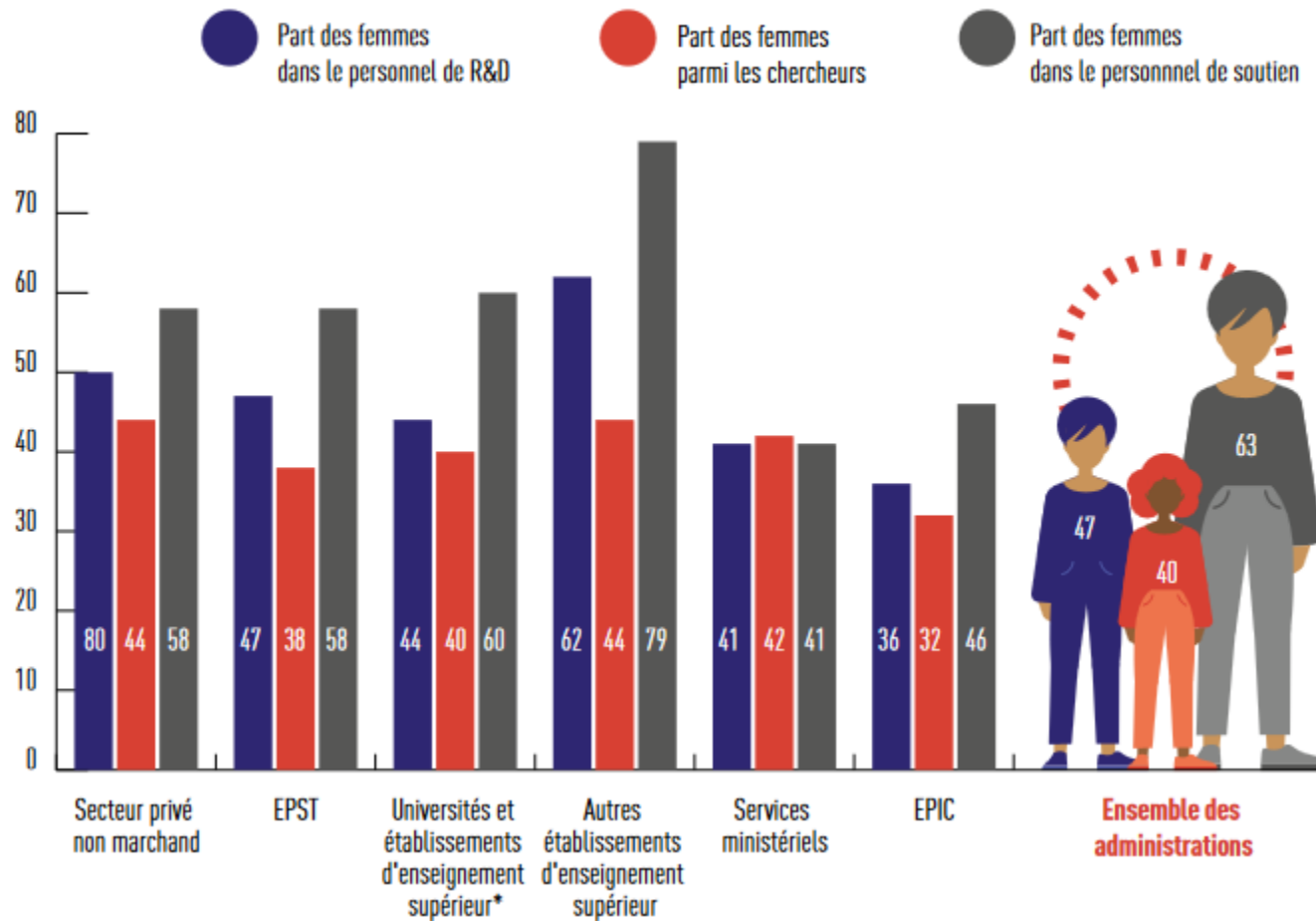
La part de femmes progresse plus fortement dans la recherche publique que dans la recherche privée.

Mais dans les deux cas les femmes restent sous-représentées et encore plus parmi les chercheur-es



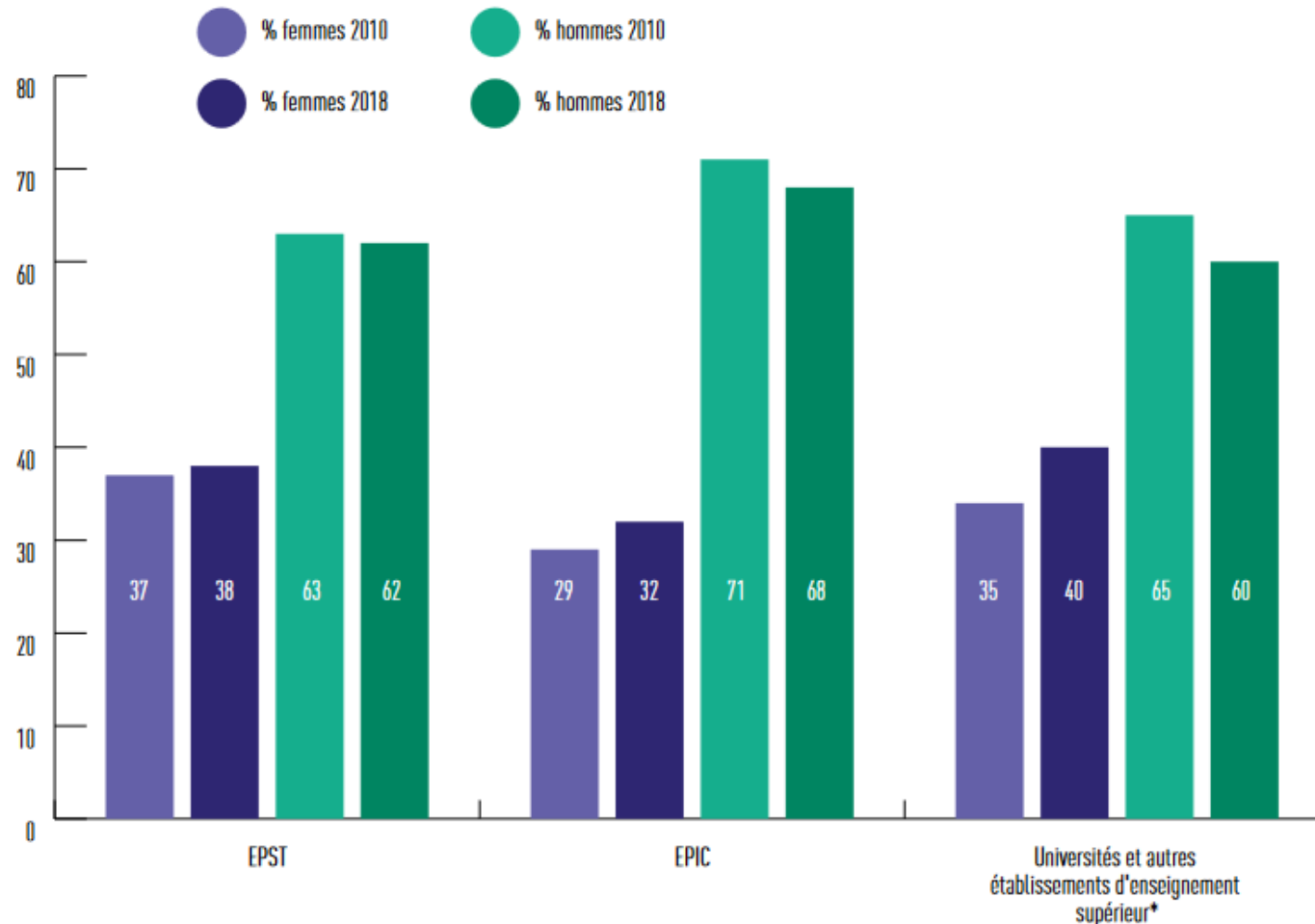
1.C.1) Dans l'ESR, c'est pas mieux qu'ailleurs

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



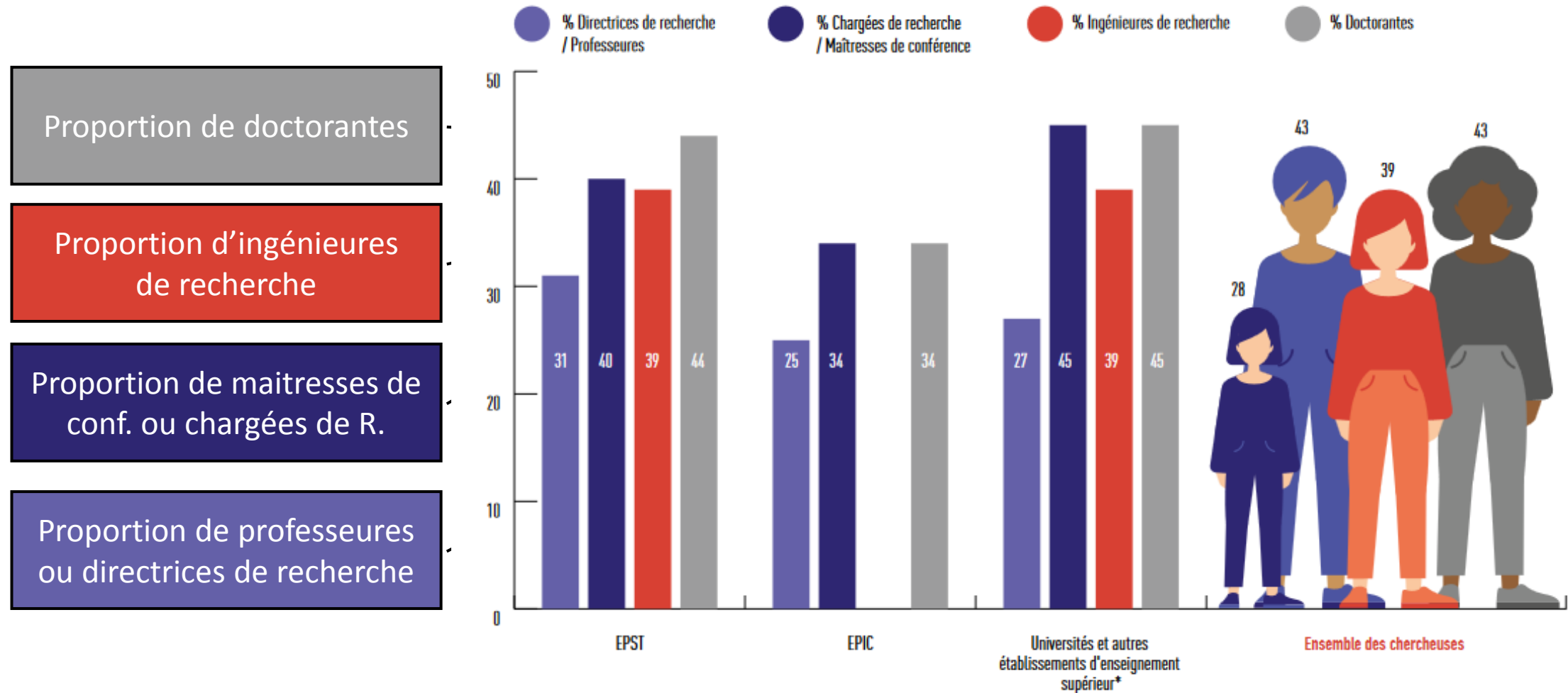
1.C.1) Dans l'ESR, c'est pas mieux qu'ailleurs

Dans la recherche publique, les femmes sont sous-représentées parmi les chercheur-es... et ça n'évolue pas beaucoup



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



Proportion de doctorantes

Proportion d'ingénieures de recherche

Proportion de maitresses de conf. ou chargées de R.

Proportion de professeures ou directrices de recherche

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

La précarité touche plus les femmes que les hommes

EPST 2019-2020	CH				IT				Total			
	Titulaires	ANT	% ANT	Total	Titulaires	ANT	% ANT	Total	Titulaires	ANT	% ANT	Total
Hommes	10 844	2 181	17%	13 025	11 398	3 113	21%	14 511	22 242	5 294	19%	27 536
Femmes	6 305	1 515	19%	7 820	13 300	3 948	23%	17 248	19 605	5 463	22%	25 068
Total	17 149	3 696	18%	20 845	24 698	7 061	22%	31 759	41 847	10 757	20%	52 604
%F	36.8%	41.0%		37.5%	53.9%	55.9%		54.3%	46.8%	50.8%		47.7%

Sup 2019-2020	Enseignant-es				BIATSS				Total			
	Titulaires	ANT	% ANT	Total	Titulaires	ANT	% ANT	Total	Titulaires	ANT	% ANT	Total
Hommes	41 276	17 624	30%	58 900	22 546	12 839	36%	35 385	63 822	30 463	32%	94 285
Femmes	27 629	14 616	35%	42 245	38 797	24 016	38%	62 813	66 426	38 632	37%	105 058
Total	68 905	32 240	32%	101 145	61 343	36 855	38%	98 198	130 248	69 095	35%	199 343
%F	40.1%	45.3%		41.8%	63.2%	65.2%		64.0%	51.0%	55.9%		52.7%

EPST + Sup 19-20	CH + Ens.				IT + BIATSS				Total			
	Titulaires	ANT	% ANT	Total	Titulaires	ANT	% ANT	Total	Titulaires	ANT	% ANT	Total
Hommes	52 120	19 805	28%	71 925	33 944	15 952	32%	49 896	86 064	35 757	29%	121 821
Femmes	33 934	16 131	32%	50 065	52 097	27 964	35%	80 061	86 031	44 095	34%	130 126
Total	86 054	35 936	29%	121 990	86 041	43 916	34%	129 957	172 095	79 852	32%	251 947
%F	39.4%	44.9%		41.0%	60.5%	63.7%		61.6%	50.0%	55.2%		51.6%

Les chargés d'enseignement vacataires (CEV) et les agents temporaires vacataires (ATV) délivrant des heures d'enseignement ne sont pas intégrés dans les effectifs des enseignants non titulaires, ainsi que les vacataires BIATSS.

Pour les EPST les ANT sont compté-es hors doctorant-es

Source : bilan social MESRI 2019-2020

Zoom sur la notion de « plafond de verre »

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

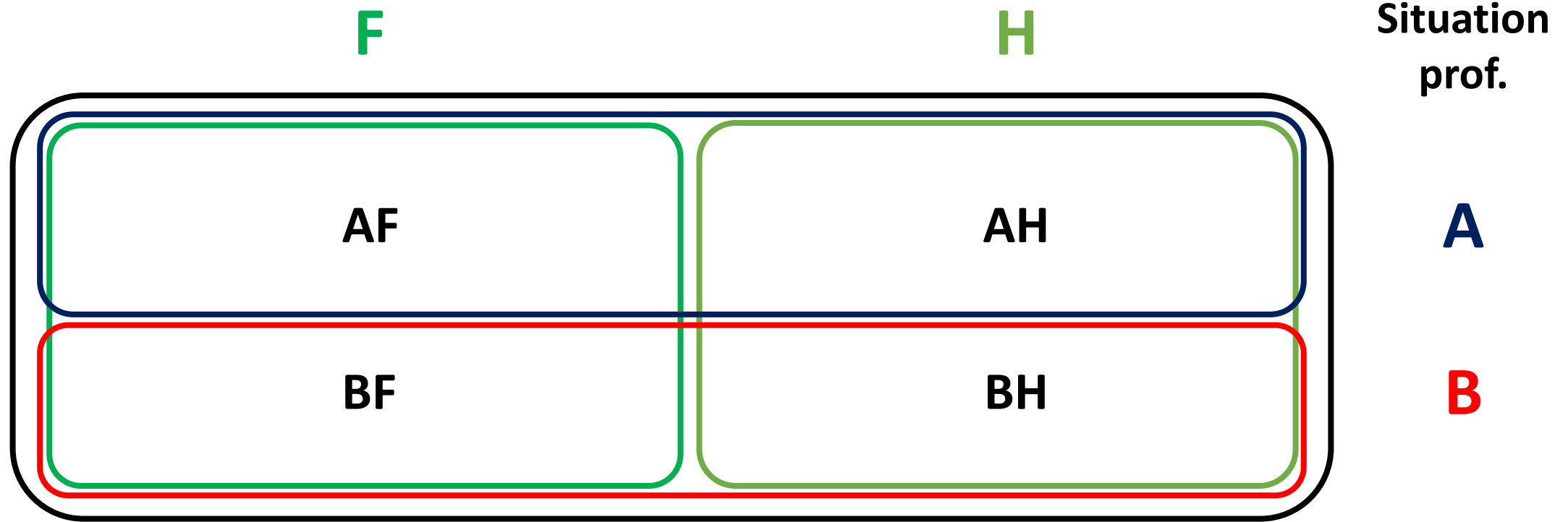
- **C'est le fait qu'à compétence, ancienneté, diplômes équivalents, les femmes ont plus souvent des carrières moins valorisées que les hommes.**
- On utilise différents indicateurs pour quantifier le « plafond de verre » :

- **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)

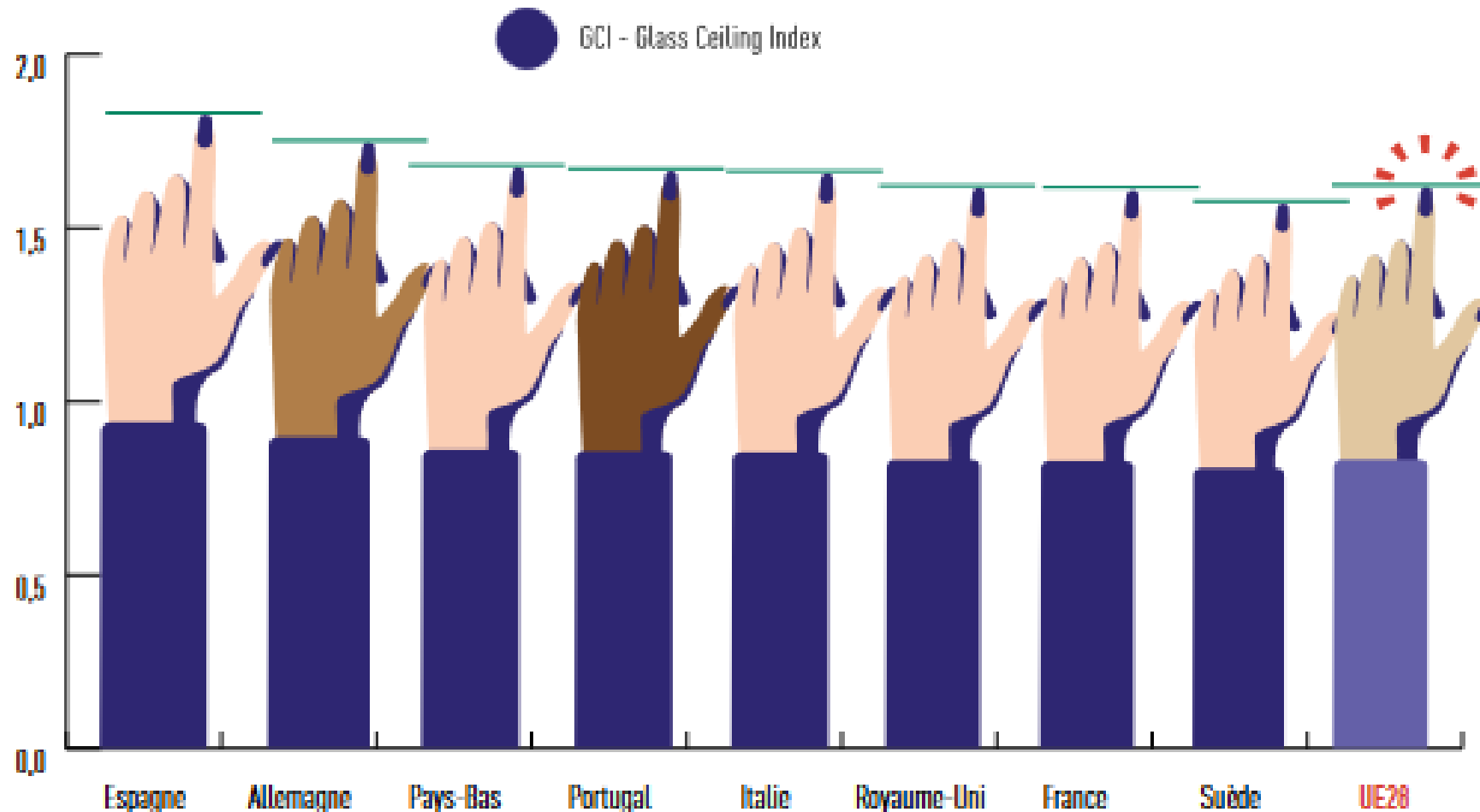
Égalité femme-homme si IGC = 1

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

Égalité femme-homme si IAM = 1

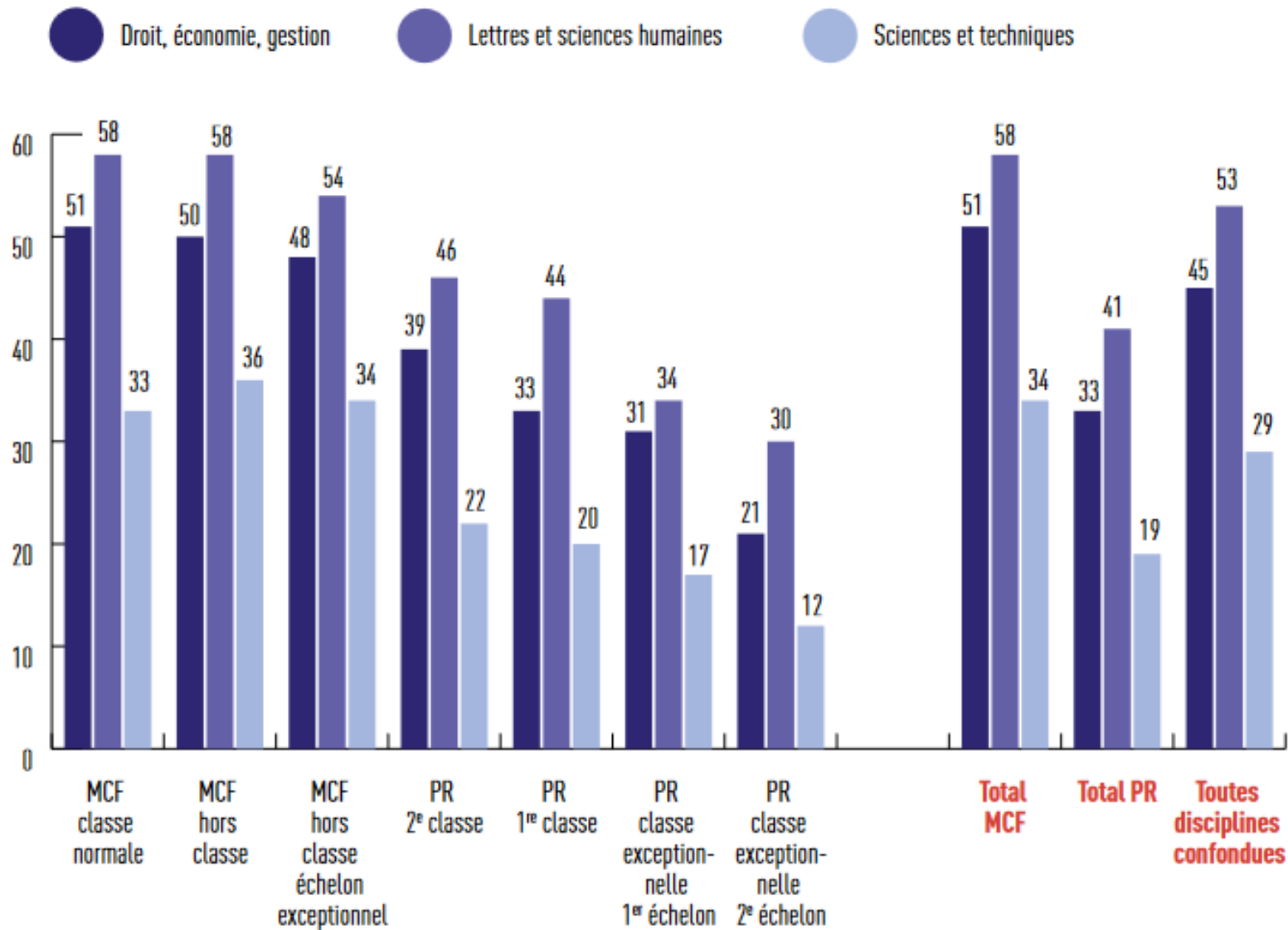
Mais si IAM > 1 => Avantage masculin pour l'accès à A

Le plafond de verre est très présent dans l'enseignement supérieur européen (2016)



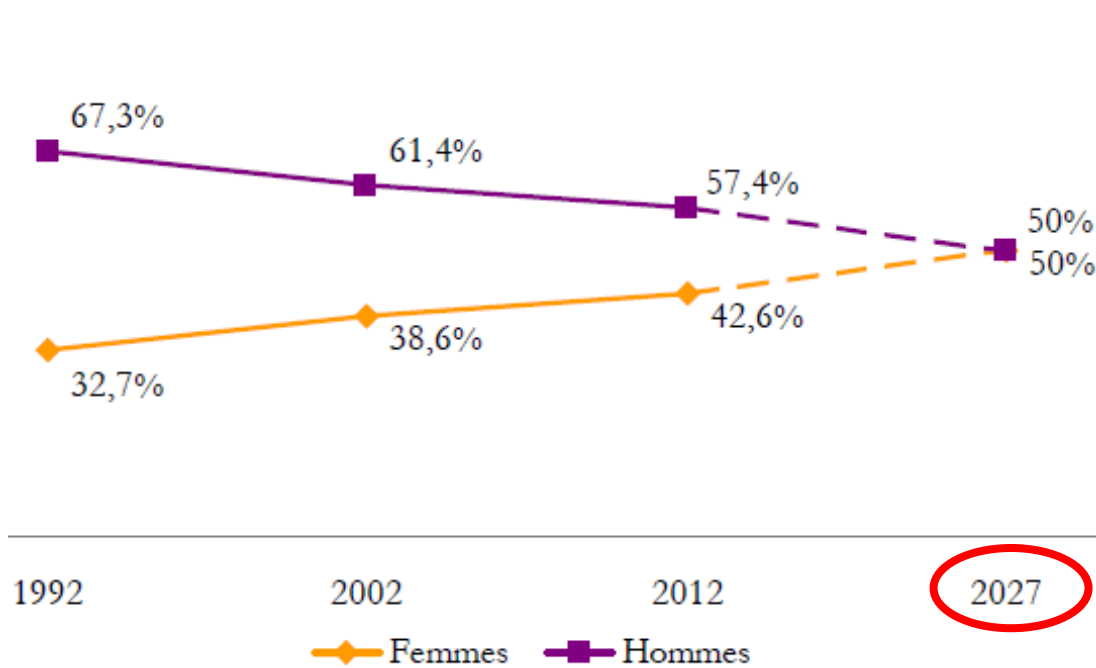
En Europe, tous pays confondus, La proportion de femmes parmi les professeur-e-s est 1.7 fois moindre que la proportion de femmes EC (ou équivalent).

Enseignant-e-s chercheur-e-s : quelques soient les disciplines le taux de femmes diminue au fur et à mesure de la carrière

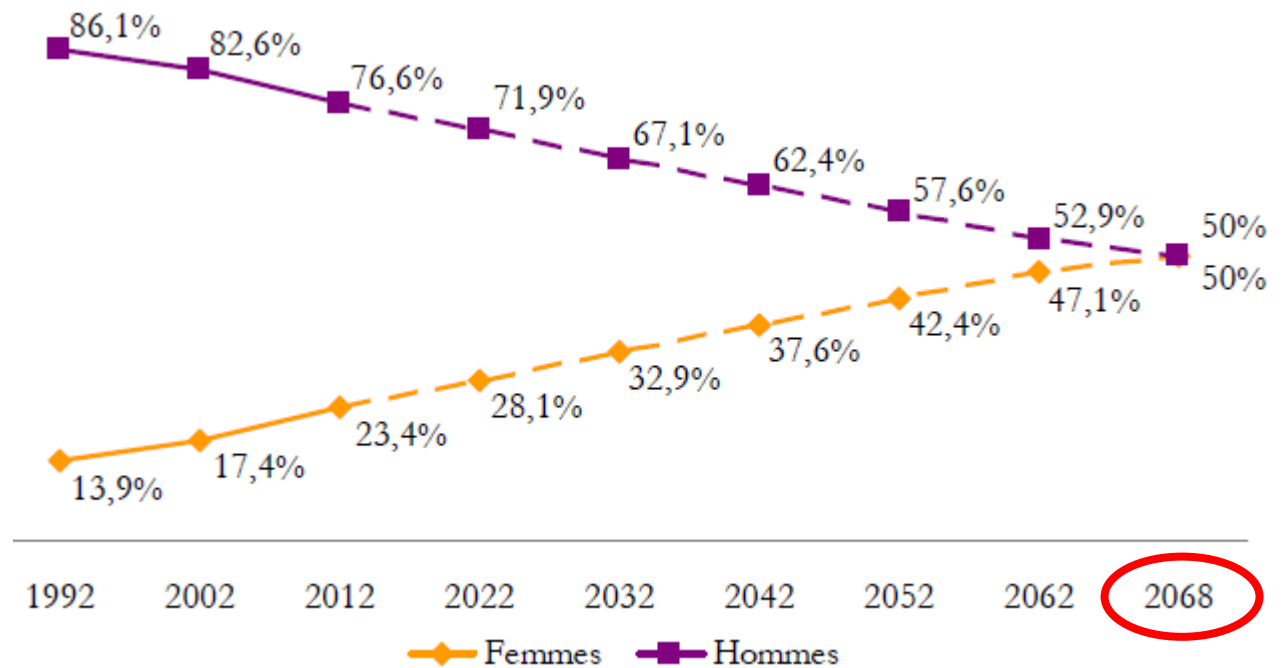


Enseignant-e-s chercheur-e-s :

Maître-sse-s de conférence



Professeur-e-s d'université



Au CNRS (Bilan Social 2020)

GRADE	HOMMES	FEMMES	TOTAL	% F
Chercheurs	7327	3842	11169	34.4%
DR	3654	1610	5264	30.6%
DRCE2	120	29	149	19.5%
DRCE1	125	53	178	29.8%
DR1	1364	522	1886	27.7%
DR2	2045	1006	3051	33.0%
CR	3673	2232	5905	37.8%
CRHC	351	286	637	44.9%
CRCN	3322	1946	5268	36.9%
Ingénieurs	5666	4892	10558	46.3%
IR	2323	1113	3436	32.4%
IRHC	422	157	579	27.1%
IR1	954	465	1419	32.8%
IR2	947	491	1438	34.1%
IE	1997	1953	3950	49.4%
IEHC	862	742	1604	46.3%
IECN	1135	1211	2346	51.6%
AI	1346	1826	3172	57.6%
Techniciens	912	1743	2655	65.6%
T	850	1646	2496	65.9%
TCE	303	567	870	65.2%
TCS	234	448	682	65.7%
TCN	313	631	944	66.8%
ATR	62	97	159	61.0%
ATP1	36	58	94	61.7%
ATP2	23	33	56	58.9%
ATR	3	6	9	66.7%
Total IT	6578	6635	13213	50.2%
TOTAL	13905	10477	24382	43.0%

Indices d'avantage masculin

Quelques chiffres au CNRS (Bilan Social 2020)

Sur l'ensemble des titulaires

DR : 1.71

CR : 1.24

IR: 1.57

IE : 0.77

AI : 0.56

T : 0.39

AT : 0.48

Chez les chercheur-e-s

DR : 1.19

CR : 0.86

Chez les Enseignants-Chercheurs (BS 2019-2020)

PU : 1.68

MCF : 0.80

Au sein des DR

DRCE2 : 1.82

DRCE1 : 1.04

DR1 : 1.15

DR2 : 0.90

Chez les Ingénieur-e-s

IR : 1.80

IE : 0.88

AI : 0.64

Chez les IR

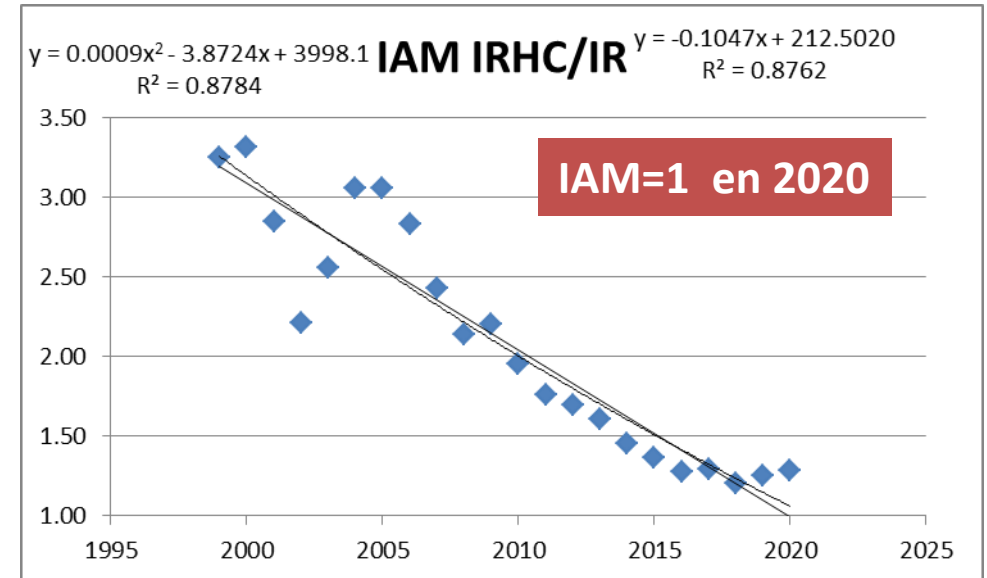
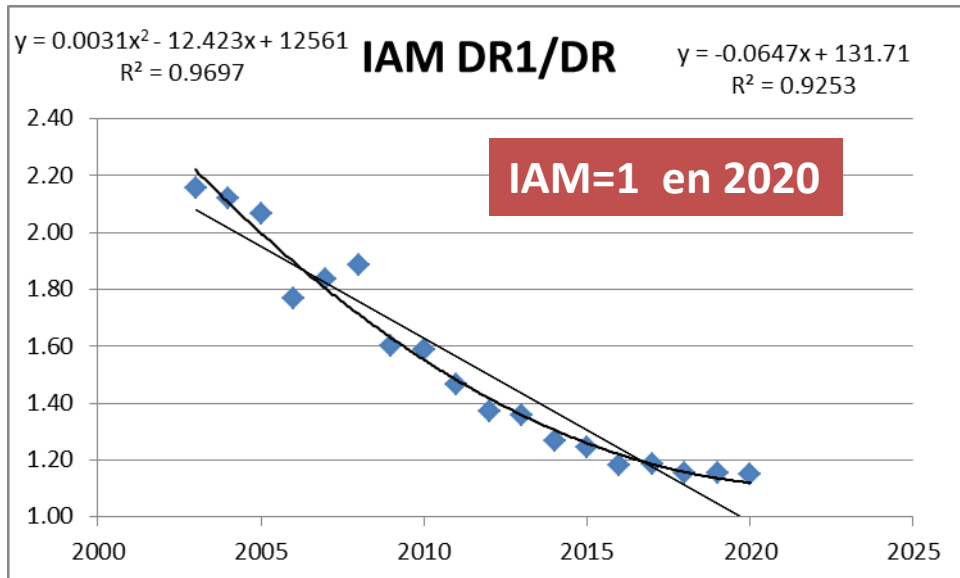
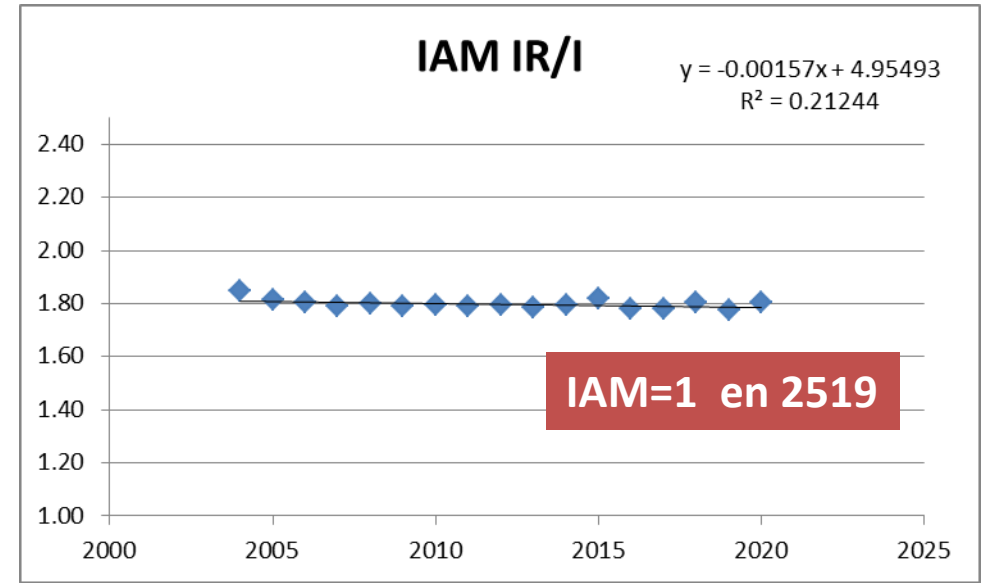
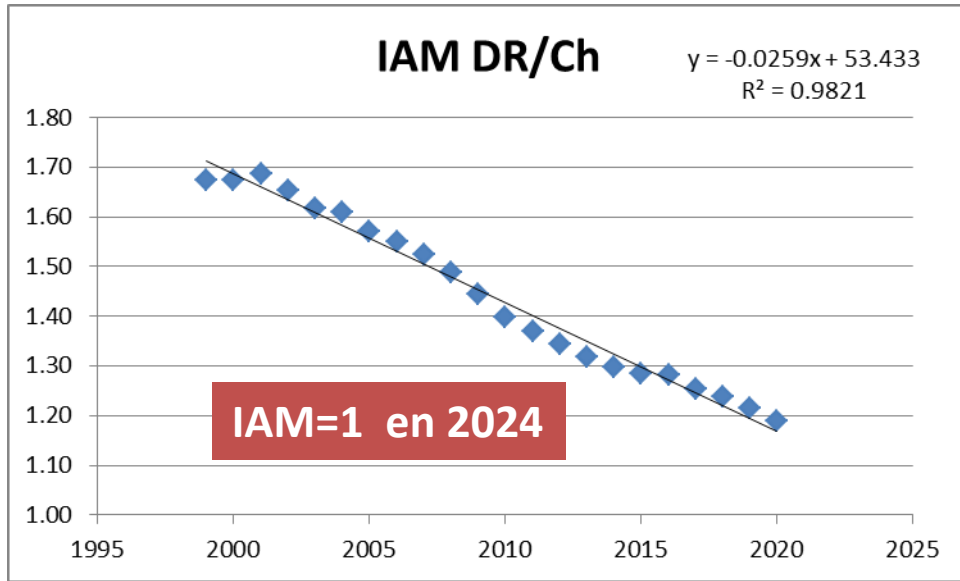
IRHC : 1.29

IR1 : 0.98

IR2 : 0.92

⇒ 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 au CNRS



Indices d'avantage masculin

Dans les instituts du CNRS (BS 2020) :

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

INSB
Chez les ch.
DR : 1.33
CR : 0.77

INEE
Chez les ch.
DR : 1.31
CR : 0.82

INSU
Chez les ch.
DR : 1.15
CR : 0.86

INSHS
Chez les ch.
DR : 1.17
CR : 0.90

INC
Chez les ch.
DR : 1.18
CR : 0.86

IN2P3
Chez les ch.
DR : 1.07
CR : 0.94

INP
Chez les ch.
DR : 1.06
CR : 0.95

INS2I
Chez les ch.
DR : 1.02
CR : 0.99

INSIS
Chez les ch.
DR : 1.01
CR : 0.99

INSMI
Chez les ch.
DR : 0.95*
CR : 1.04

Indices d'avantage masculin

Quelques chiffres dans les EPST : données des bilans sociaux 2020 (sauf IRD 2018)

Ensemble des Titulaires	CNRS 2020	Inrae 2020	Inserm 2020	Inria 2019	IRD 2018	INED 2020	UGE 2020	MESRI 2019-2020
DR	1.71	1.56	2.33	3.33	3.11	1.16	1.88	1.91
CR	1.24	1.07	1.38	2.72	1.32	1.70	1.35	1.27
IR	1.57	1.21	1.10	1.62	1.75	0.83	1.82	1.47
IE	0.77	0.90	0.75	0.26	0.63	1.08	0.94	0.79
AI	0.56	0.73	0.41	0.26	0.36	0.38	0.55	0.58
T	0.39	0.85	0.53	0.12	0.35	0.59	0.34	0.50
AT	0.48	1.40	1.41	0.67	0.37			1.00

Chez les chercheur-e-s	CNRS 2020	Inrae 2020	Inserm 2020	Inria 2019	IRD 2018	INED 2020	UGE 2020	MESRI 2019-2020
DR	1.19	1.23	1.39	1.12	1.77	0.81	1.21	1.26
CR	0.86	0.84	0.82	0.92	0.75	1.18	0.88	0.84

Chez les Ingénieur-e-s	CNRS 2020	Inrae 2020	Inserm 2020	Inria 2019	IRD 2018	INED 2020	UGE 2020	MESRI 2019-2020
IR	1.80	1.30	1.54	2.79	2.44	0.98	1.79	1.69
IE	0.88	0.98	1.06	0.45	0.88	1.27	0.93	0.90
AI	0.64	0.79	0.58	0.44	0.51	0.44	0.54	0.66



Fig. 3 – Chercheurs et chercheuses permanents par corps

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

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

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

Données du rapport social unique du CNRS 2020

Écarts de rémunérations brutes mensuelles corrigées en ETPT :

Toutes catégories confondues :

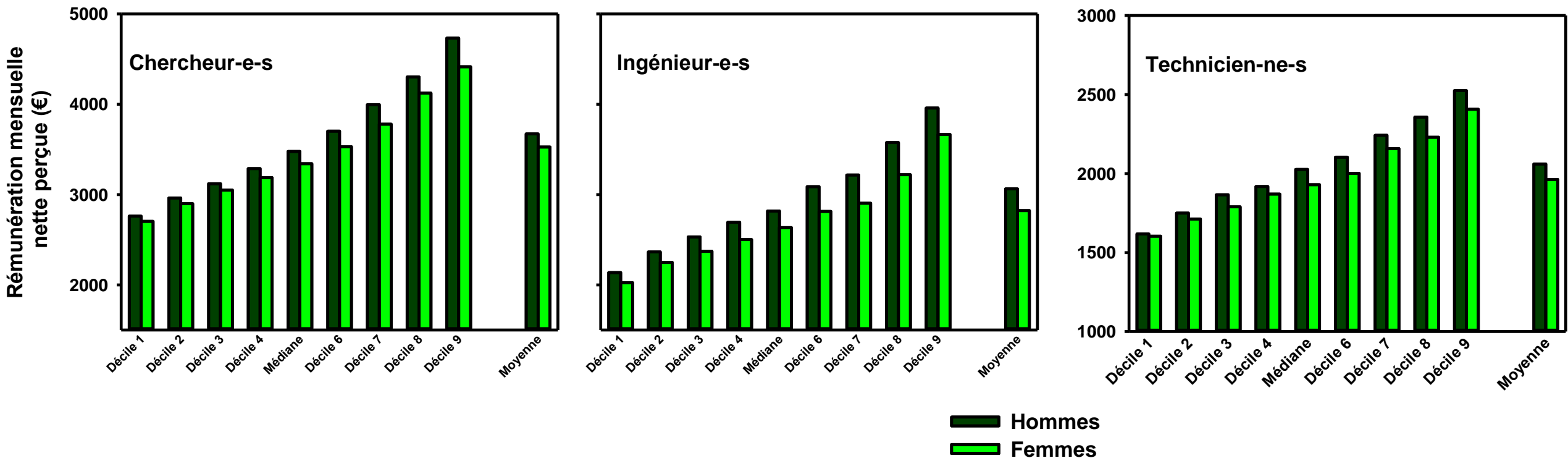
Écart des moyennes H/F = 557 € (4024 € vs 3467 €)

⇒ Hommes gagnent environ 16% de plus en moyenne

Écart des médianes H/F = 617 € (3824 € vs 3207 €)

Données du rapport social unique du CNRS 2020

Rémunérations nettes mensuelles toute primes et indemnités comprises

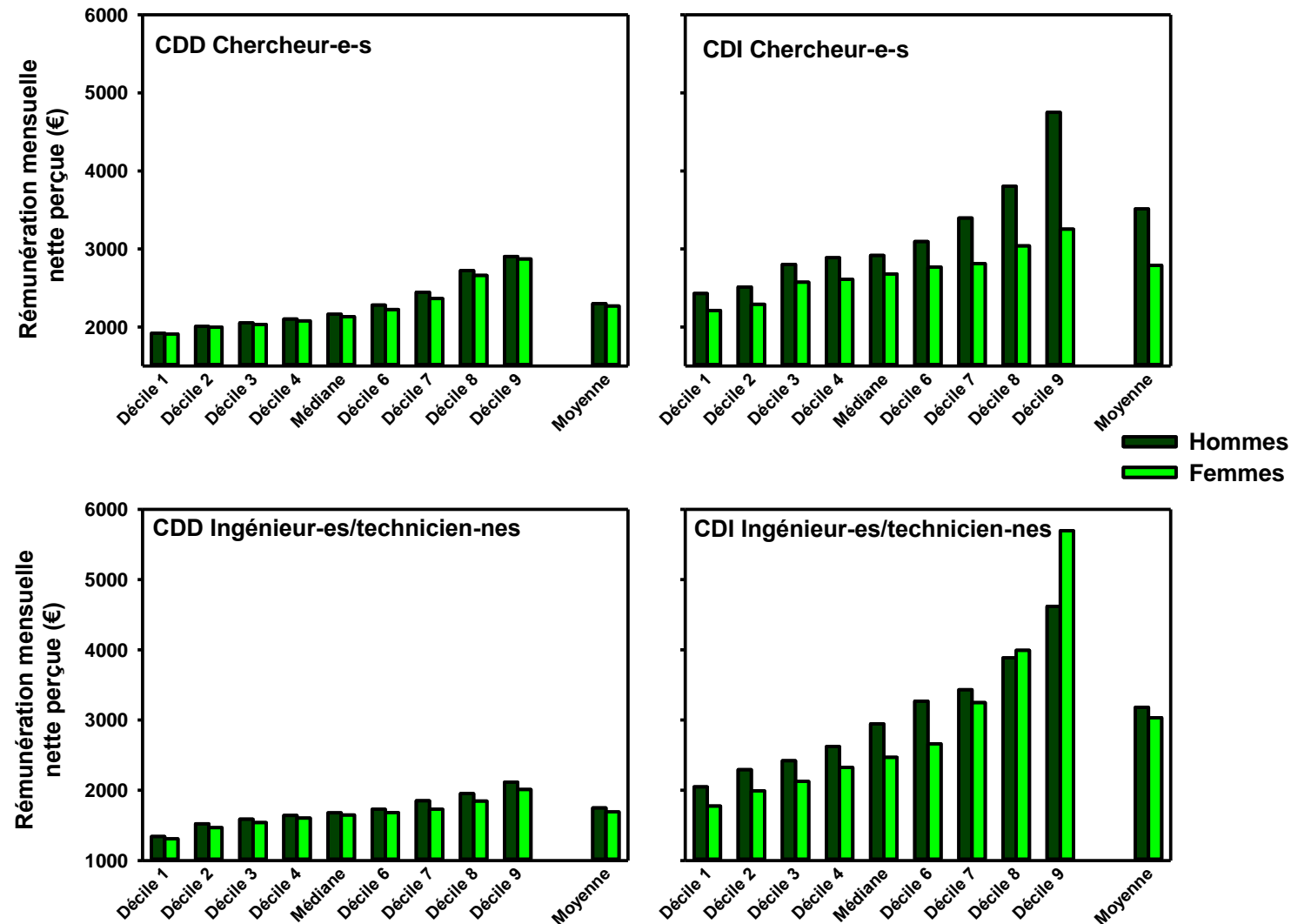


1.C.3) Vous avez dit « inégalité de rémunération » ?

- ⇒ 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... et donc du Rifseep et bientôt du Ripec)

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

Contractuel-les : Rémunérations nettes mensuelles toute primes et indemnités comprises (RSU CNRS 2020)



=> 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).

=> [Plan national d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du MESRI et du MENJS](#) :

Action 1.8.2 : "Promouvoir l'usage d'une écriture qui rende visible les femmes"

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
- .../...

Violences sexistes et sexuelles

- Pas seulement un effet de mode !
- Les femmes en sont principalement les victimes
- Enseignement supérieur et Recherche est un milieu propice (voir par exemple le [rapport de nov 2021 du HCE](#))
 - Pouvoir hiérarchique fort, postes à responsabilité fortement masculinisés (cf. précédent)
 - Public à risques, doctorant.e.s, précaires, dépendance hiérarchique forte...



Violences sexistes et sexuelles

• 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
- [Plan national d'action du MESRI sur les VSS \(oct 2021\)](#)
- 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
 - Sensibilisation : formations, atelier forum, conférences...



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

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

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 principal investigators (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 principal investigators (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, 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

