

**Les chemins de la LPPR :
La promotion de la précarité ou la disparition d'un horizon égalitaire**

Fanny Gallot, maîtresse de conférences en histoire, CRHEC, UPEC

Introduction

Aujourd'hui, dans l'enseignement supérieur et la recherche comme ailleurs, une division sexuée du travail s'observe, impliquant une séparation – les femmes ne font tendanciellement pas les mêmes métiers que les hommes – et une hiérarchisation – le travail des femmes est moins valorisé que celui des hommes. Les recherches sur le monde académique montrent que la compétition et les financements par projets tendent à renforcer la domination masculine dans l'ESR¹. Globalement, pour faire carrière dans la recherche aujourd'hui il faut avoir développé des dispositions socialement inculquées et attribuées aux hommes ce qui est structurellement discriminant, même si quelques femmes y parviennent.

Dans ces circonstances, dans quelle mesure la LPPR pourrait-elle favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes ? Comment la généralisation de la précarité pourrait-elle être un point d'appui ? Une politique en faveur de l'égalité exige de mettre en cause les tendances lourdes qui alimentent ces inégalités systémiques ; elle se situe à l'opposé de ce qui est proposé par le ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Fondamentalement, elle implique des recrutements massifs et des financements pérennes qui, seuls, pourraient être à même de réduire la précarité dont les effets sur les femmes sont désastreux ; en outre, elle doit s'accompagner d'une politique visant à revaloriser l'enseignement de façon à ce qu'il prenne le pas sur la bibliométrie.

Précarité dans la recherche : effet catastrophique pour l'égalité

La précarité explose dans l'ESR et concerne principalement les femmes

Le travail des précaires est le plus souvent gratuit. Ainsi, il n'est pas rare que les doctorant-e-s en SHS cumulent emploi salarié et travail doctoral bénévole et/ou terminent leur fin de thèse avec l'allocation chômage ou au RSA. En maths ou en physique, où les thèses sont le plus souvent entièrement financées, c'est après la soutenance que la précarité s'accroît, comme nous l'ont rapporté des collègues de l'Université Paris-Saclay lors d'entretiens. Du fait de la nécessaire multiplication des contrats post-doctoraux avant d'espérer un poste de titulaire, beaucoup de femmes doctores en « sciences dites dures » s'arrêtent avant d'avoir une chance d'être recrutée maîtresse de conférences ou chargée de recherche et se reconvertissent dans l'industrie ou comme enseignantes en classes préparatoires.

Par ailleurs, au total, 1/3 des BIATSS et ¼ des IT sont des agents non-titulaires. Entre 2008 et 2016, le nombre de recrutement d'IT a baissé de 44%. La logique de financements de la recherche par appels à projets tend à accroître la surcharge de travail et la pression au travail qui doit produire des résultats rapides et visibles, dans un timing imposé, tout en accentuant la précarisation des personnels qui peuvent être recrutés sur un projet précis. L'enquête réalisée par Alban Jacquemart et François Sarfati montre que les « femmes sont plus souvent contractuelles (29% contre 18%) et moins bien rémunérées (41% d'entre elles gagnent moins

¹ Sophie Pochic, « Course à l'excellence et inégalités sexuées dans les organisations académiques », *La vie de la recherche scientifique*, n°475, 2018, p. 21-24.

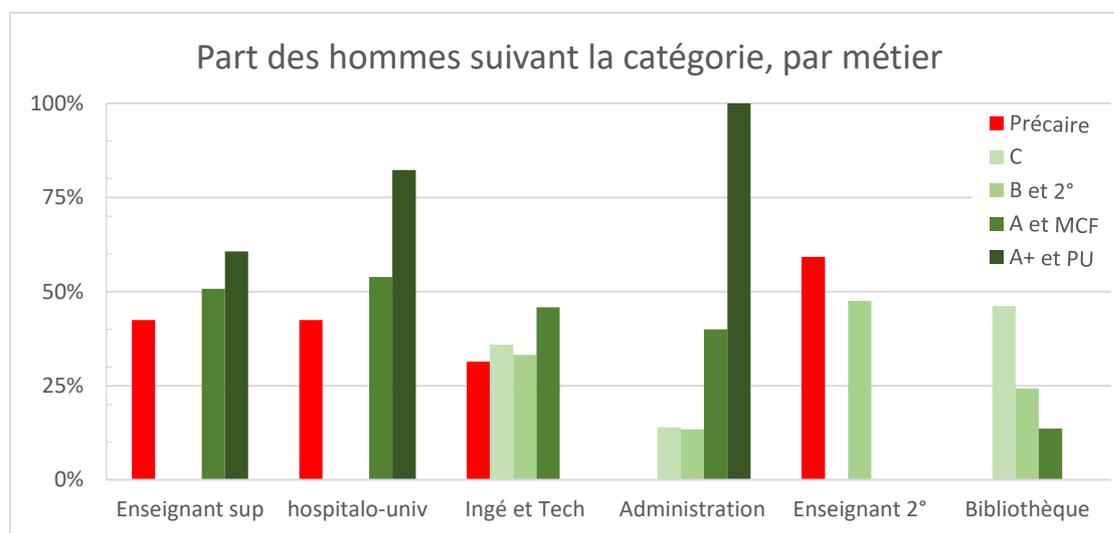
de 25 000 euros par an contre seulement 21% des hommes) ; il y a en outre trois fois plus de femmes que d'hommes qui déclarent travailler à temps partiel (11% contre 4%) »²

L'Université de Paris Est-Créteil au prisme de l'égalité femmes-hommes

L'UPEC compte 1 939 fonctionnaires et 710 contractuels en 2018. Le bilan social fait état d'une baisse de 2,7% de fonctionnaires (-52 équivalent temps plein) sur 2 ans et d'une augmentation de 12% des contractuels sur 2 ans (+85 etp). Au total, les contractuels représentent 26,8% de l'université et parmi eux, 404 sont des femmes et 306 sont des hommes.

La division sexuée du travail produit une répartition très ordonnée du point de vue et de la précarité dans les hiérarchies professionnelles. Dans la plupart des métiers, on trouve des hommes titulaires en haut de la hiérarchie, et des femmes précaires en bas, même lorsque le métier est à prédominance féminine. Les hommes ne sont ainsi que 42% des Ater et autres enseignants du supérieur précaires mais 61% des professeurs d'université, les enseignants du supérieur étant, avec ceux du secondaire, les deux seuls métiers équilibrés (la répartition genrée se réalisant au niveau des disciplines). Les hommes ne sont que 42% des chefs de cliniques contractuels mais 82% des professeurs de médecine, le métier étant majoritairement masculin (63% d'hommes en médecine universitaire à l'UPEC). Dans l'administration, pourtant très majoritairement féminine (81%), les postes les plus élevés sont tous occupés par des hommes, et les femmes sont majoritaires dans toutes les autres catégories, jusqu'à 86% en catégorie B et C.

Deux métiers présentent une hiérarchie inversée : faiblement chez les enseignantes du second degré (53% de femmes parmi les titulaires, 41% parmi les contractuels) et plus fortement chez les bibliothécaires, un métier à nette prédominance féminine (86% en catégorie A et 54% en C).



Source : Bilan social de l'UPEC 2018.

Lecture : Parmi les enseignants du supérieur de l'UPEC, les hommes constituent 42% des précaires, 51% des maîtres de conférences et 61% des professeurs des universités. Il n'y a pas d'enseignants du supérieur de catégorie B ou C.

² Alban Jacquemart et François Sarfati, « Genre et rapport subjectif au travail chez les universitaires », in Rogers Rebecca et Pascale Molinier (dir.), Les femmes dans le monde académique, Presses universitaires de Rennes, Rennes, p.95-106. 2015

Les effets de la précarité de l'emploi académique sur les femmes

Pour tous et toutes, la précarité génère du stress, des dépressions, du burn-out du fait de la course à la performance : c'est pourquoi « plus de la moitié des hors-statut (55%) déclare se sentir exploitée (contre 48% et 36% [pour les fonctionnaires et CDI]) et 80% jugent leurs salaires insuffisants (entre 60 et 70% pour les fonctionnaires et CDI). »³

La position fragile dans laquelle se trouvent les précaires a des conséquences particulières pour les femmes : tout d'abord, cela accentue leurs difficultés à se sentir légitimes dans l'académie où c'est la compétition qui prédomine, un fonctionnement connoté négativement pour les femmes ; ensuite, elles se trouvent davantage exposées aux violences sexistes et sexuelles ou au vol de leurs travaux, au cours de leur thèse mais également par la suite. Par ailleurs, cette situation peut être rendue encore plus difficile pour les étrangères pour lesquelles la question du renouvellement du titre de séjour accentue la vulnérabilité. Or, la LPPR ne prévoit aucun dispositif pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le monde de la recherche. Au contraire, en valorisant et récompensant les comportements compétitifs et individualistes, elle exacerbe les dominations systémiques, sexistes comme racistes. La précarité rend plus difficile la projection dans un projet familial du fait de l'incertitude du recrutement d'une part mais également de la mobilité géographique que peut produire ce recrutement (en moyenne après 35 ans). Les grossesses sont difficilement compatibles avec la précarité : certaines choisissent d'arrêter la recherche lorsqu'elles tombent enceintes. Globalement, les femmes qui « s'accrochent » consentent bien souvent à des sacrifices ressentis comme plus importants que pour leurs collègues masculins : repousser la première grossesse (quand celle-ci est souhaitée⁴) ; la conciliation parfois impossible entre vie personnelle et vie professionnelle, lorsqu'elle impose un post-doc à l'étranger par exemple, conduit à des situations de célibat subi ; déstabilisation psychologique (syndrome de l'imposteur, sentiment de ne pas être à la hauteur...), etc.

Enfin, dans les sciences expérimentales par exemple, l'obligation qui est faite aux jeunes docteur.e.s de faire au moins un post-doc à l'étranger (de préférence hors Belgique et pour une durée supérieure à 18 mois). Cette obligation de partir à l'étranger isole d'autant plus les femmes qu'elles ne sont que très rarement suivies par leur conjoint homme - dans le cadre de couple hétérosexuels - tandis que les hommes partant à l'étranger sont bien plus souvent accompagnés par leur compagne. Partir en post-doc dans un pays étranger requiert donc pour une femme un effort d'intégration supplémentaire sans lequel la situation d'isolement social – et parfois professionnel – sera renforcée.

Revaloriser l'enseignement à l'université

L'enseignement précaire

Aujourd'hui, 30 % des EC de l'université sont des contractuels, vacataires, attachés temporaires d'enseignement et de recherche, sans soutien matériel et financier de leur activité de recherche⁵. Les précaires sont encouragés à multiplier les enseignements qu'ils et elles peuvent faire valoir dans leur CV. Les heures de vacances sont mal payées et très tard – dans mon université, cela peut mettre près d'un an – et elles permettent de compenser un

³ Alban Jacquemart et François Sarfati, « Genre et rapport subjectif au travail chez les universitaires », in Rogers Rebecca et Pascale Molinier (dir.), *Les femmes dans le monde académique*, Presses universitaires de Rennes, Rennes, 2015, p. 95-106.

⁴ Marry Catherine et Jonas Irène, « Chercheuses entre deux passions. L'exemple des biologistes », *Travail, genre et sociétés*, 2005, n°2, p. 69-88.

⁵ Alban Jacquemart et François, *art. cit.*

manque de personnels et donc à faire croire qu'il n'y a pas besoin de recrutement supplémentaire. Pourtant, la préparation de cours est chronophage – on accorde aux titulaires 5h de préparation pour 1h de cours face aux étudiant-e-s, si bien que le paiement des vacances est très loin de correspondre au temps de travail investi. Même les enseignements les plus lourds, comme la préparation aux concours de l'éducation nationale, peuvent être confiés à des vacataires au tarif de base. Fondamentalement, cela révèle le peu de cas qui est fait de l'enseignement dans l'université française. D'ailleurs, dans certaines disciplines comme par exemple en sciences expérimentales, obtenir un contrat d'ATER est considéré comme pouvant desservir un dossier : c'est considéré comme un contrat qu'on accepte par défaut quand il n'a pas été possible d'obtenir un contrat post-doctoral, notamment à l'étranger, car il est acquis qu'un contrat de 192 heures ne permet pas de publier suffisamment d'articles pour obtenir un dossier jugé sérieux.

L'enseignement au prisme du genre

L'implication des hommes et des femmes dans les tâches d'enseignement est différenciée. Les femmes EC sont plus investies dans ces tâches qu'elles réalisent comme une sorte de travail de *care* des étudiant-e-s, dans un cadre collectif. De ce fait, elles ont moins de temps à consacrer à la recherche. Aujourd'hui, l'enseignement est plutôt dévalorisé tandis que la recherche est mise en avant : la LPPR va poursuivre cette dévalorisation dans la mesure où elle insiste essentiellement sur la recherche et son évaluation quoiqu'en dise la ministre : les contrats de professeur junior (« *tenure tracks* ») ne favoriseront pas les femmes car la titularisation au bout des 5 ou 6 ans ne sera pilotée que par la recherche, c'est à dire le nombre de publications et le rayonnement international.

La situation est semblable concernant les charges administratives qui incombent de plus en plus aux EC et aux femmes parmi ceux-ci. De même les femmes sont davantage présentes dans les actions de vulgarisation et de diffusion de la culture scientifique.

Conclusion

Des mesures sont prises depuis quelques années pour réduire les inégalités mais elles n'atteignent pas leurs objectifs car elles ne remettent pas en cause les causes systémiques de ces inégalités et la LPPR ne pourra que les renforcer puisqu'elle accentue ce qui constitue ces inégalités systématiques : compétition à outrance ; augmentation de la précarité et des contrats courts ; dévalorisation de l'enseignement etc. En effet, dans la LPPR les normes implicites de réussite sont masculines, selon les termes de Sophie Lhenry⁶. Pour tendre vers l'égalité, il est donc nécessaire d'augmenter de façon importante les moyens pour permettre des recrutements massifs qui seuls permettront de réduire la précarité et favoriseront le recrutement de femmes. Ces recrutements permettront la réintroduction du travail collectif et de la collaboration nécessaires à la recherche. Par ailleurs, les critères de sélection et de recrutement doivent être modifiés : les enseignements devraient être plus au centre et la bibliométrie beaucoup moins.

⁶ Sophie Lhenry, « Les normes implicites de réussite », in Rogers Rebecca et Pascale Molinier (dir.), *Les femmes dans le monde académique*, Presses universitaires de Rennes, Rennes, 2015, p.95-106.