Spécial 8 Mars

MARS 2024

POUR L'ÉGALITÉ RÉELLE, LE 8 MARS,

ON S'ENGAGE DANS LA GRÈVE FÉMINISTE!

SNESUP FSU

SOMMAIRE

Éditorial 3
Tract FSU 4
Appel intersyndical 6
Appel de l'intersyndicale de l'enseignement supérieur de de la recherche 8
Appel grève féministe 10
Appel de l'intersyndicale de l'éducation 12
Nous voulons une charte pour l'équilibre des temps de vie !
LE SNESUP N° 694- AVRIL 2021 14
Les violences conjugales ne s'arrêtent pas aux portes de la maison
LE SNESUP N° 695 - MAI 2021 15
Le « plan national » contre les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR : un plan com ?
LE SNESUP N° 697 - SEPTEMBRE 2021 16
Plans d'égalité professionnelle des établissements de l'ESR
LE SNESUP N° 700-701 - DÉCEMBRE 2021-JANVIER 2022 17
8-Mars : égalité femmes-hommes, on passe à l'acte !
LE SNESUP N° 702 - FÉVRIER 2022 18
« C'est un outil de sensibilisation et non un outil d'action »
LE SNESUP N° 705 - MAI 2022 19
Une parité toujours pas à l'ordre du jour dans l'ESR
LE SNESUP N° 706 - JUIN-JUILLET-AOÛT 2022 20
Comités de sélection : quel nombre acceptable de sollicitations ?
LE SNESUP N° 708 - OCTOBRE 2022 21
Cette année, le 25 novembre commencera le 19 !
LE SNESUP N° 709 - NOVEMBRE 2022 22
ESR : les filles coûtent moins cher que les garçons !
LE SNESUP N° 710-711 - DÉCEMBRE 2022-JANVIER 2023 23
CPJ, Ripec et repyramidage : une pression des candidatures féminines contrastée
LE SNESUP N° 712 - FÉVRIER 2023 24
Les grandes gagnantes, le retour ! 8 mars 2023 : grève féministe
LE SNESUP N° 713 - MARS 2023 25
Ripec, repyramidage, ou comment aggraver les inégalités
LE SNESUP N° 713 - MARS 2023 27
CGT : Sophie Binet, première femme secrétaire générale
LE SNESUP N° 714 - AVRIL 2023 28
Une histoire féministe engagée
LE SNESUP N° 715 - MAI 2023 29
La place des femmes dans les instances du SNESUP-FSU et de la FSU
LE SNESUP N° 717 - SEPTEMBRE 2023 30
Appel de la FSU - Pour l'égalité salariale, on ne lâchera pas !
LE SNESUP N° 718 - OCTOBRE 2023 31
Bilan du plan national d'action pour l'égalité professionnelle 2021-2023
LE SNESUP N° 719 - NOVEMBRE 2023 32
Des conséquences de l'invisibilisation des femmes : un appel au changement
LE SNESUP N° 720 - DÉCEMBRE 2023-JANVIER 2024 33
PNA 2024-2026 : un levier pour agir pour l'égalité
LE SNESUP N° 721 - FÉVRIER 2024 34
Les chiffres de l'égalité : regard genré sur le « Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur 2021 »
LE SNESUP N° 721 - FÉVRIER 2024 35
Référent·e VDHA dans nos universités : une obligation réglementaires
LE SNESUP N° 721 - FÉVRIER 2024 36
Femme, Vie, Liberté
LE SNESUP N° 721 - FÉVRIER 2024 37
La proportion d'étudiantes diplômées en sciences et technologies en baisse
LE SNESUP N° 722 - MARS 2024 38

ÉDITORIAL

8 mars, grève féministe : *mettons les universités à l'arrêt !*

Le 8 mars, Journée internationale pour les droits des femmes, partout dans le monde les femmes se mobiliseront pour faire progresser leurs droits et les rendre concrets.

Solidarité internationale, lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), droit à disposer librement de son corps, égalité professionnelle et salariale : mobilisons-nous toutes et tous pour faire avancer ces sujets et d'autres plus spécifiques à l'enseignement supérieur et à la recherche !

L'ESR n'est épargné ni par ces violences ni par les inégalités professionnelles, particulièrement marquées dans les établissements, que ce soit à travers l'accès aux primes, la ségrégation des corps, les promotions ou encore les prises de responsabilités.

En 2020, les enseignantes-chercheuses et les enseignantes représentaient un peu plus de 40 % des titulaires (28,5 % dans le corps des PU, 45,1 % des MCF, 47,1 % pour le corps des 2d degré). Nous sommes encore loin de la parité, notamment dans le corps des PU ! Et cela est encore plus marqué dans le domaine des sciences et technologie. Cette discrimination s'accroît lorsque l'on considère les grades les plus élevés dans chaque corps. Ainsi, en 2021, seules 11 % des femmes PU atteignent le grade le plus élevé (contre 16 % pour l'ensemble de ce corps). En conséquence, le salaire moyen des enseignantes-chercheuses et des enseignantes est de plus de 400 euros brut inférieur à celui de leurs homologues masculins, écart qui se prolonge mécaniquement lorsque les femmes font valoir leurs droits à la retraite.

Les freins à la progression de carrière des femmes dans l'ESR sont multiples et pour la plupart connus : congés maternité et parental, temps partiel, course à l'excellence et à la rentabilité laissant les femmes sur le bord du chemin, organisation du travail, autocensure dans les demandes de promotion et de primes, entre autres. Nous devons continuer à nous battre pour que ces questions progressent.

Sur ces sujets, comme sur d'autres, les beaux discours n'illusionnent plus personne : il faut des moyens humains et financiers pour être efficaces dans la lutte contre les VSS comme dans le rattrapage des inégalités salariales et de carrière.

Le SNESUP-FSU, avec l'intersyndicale de l'ESR, appelle à mettre les universités à l'arrêt le 8 mars en généralisant la grève féministe, pour rappeler que les femmes ne sont pas quantité négligeable et qu'à travers la progression des droits des femmes, c'est la société tout entière qui progressera et gagnera en égalité. ■

ANNE ROGER et **CAROLINE MAURIAT**
Cosecrétaires générales du SNESUP-FSU

LE 8 MARS, GRÈVE FÉMINISTE !

Le 8 mars, journée internationale pour les droits des femmes, partout dans le monde les femmes se mobilisent pour faire progresser leurs droits et les rendre effectifs.

LA FSU EN GRÈVE FÉMINISTE
PAR SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

À l'échelle internationale, les conflits armés, toujours plus dévastateurs pour les femmes et les filles, s'amplifient. La FSU soutient les femmes et les peuples qui se soulèvent pour vivre en paix, dans des sociétés justes, démocratiques, égalitaires et qui luttent contre les régimes autoritaires pour leur liberté et leurs droits fondamentaux.

LA FSU EN GRÈVE FÉMINISTE
POUR L'ÉGALITÉ ICI ET MAINTENANT

En France, les inégalités professionnelles persistent : les salaires sont 25 % inférieurs en moyenne pour les femmes et les pensions plus faibles de 40 % ! Nos employeurs publics ne respectent aucunement leur devoir d'exemplarité et mènent des politiques salariales contre les femmes !

LA FSU EN GRÈVE FÉMINISTE
POUR LE DROIT À DISPOSER LIBREMENT DE NOS CORPS

La FSU, dans le cadre du collectif « Avortement en Europe, les femmes décident », revendique une inscription dans la Constitution du droit à l'interruption volontaire de grossesse qui soit réellement protectrice et des moyens suffisants pour rendre ce droit effectif partout sur le territoire.

LA FSU EN GRÈVE FÉMINISTE
CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES (VSS)

Les VSS, le sexisme et le nombre de féminicides ne reculent pas ! Il y a urgence à mettre en œuvre une politique publique ambitieuse et à s'attaquer aux racines des violences de genre : par la promotion de l'éducation à l'égalité et à la sexualité, par une loi cadre, par la fin de l'immunité des agresseurs et par un dispositif d'écoute et de veille efficace et financé dans les ministères. Le gouvernement doit y consacrer 3 milliards d'euros.

Tout-es en grève le 8 mars !
En défendant les droits des femmes, on défend les droits de tout-es !

F.S.U.

ENGAGÉ-ES POUR L'ÉGALITÉ FEMMES/HOMMES

Aujourd'hui, les **femmes agentes de la Fonction publique** gagnent en moyenne **400 euros** par mois de moins que les hommes.

La **FSU** appelle les personnels à **se mobiliser** pour réussir la **grève féministe** et gagner l'égalité salariale.

La FSU exige :

Les femmes sont concentrées dans des métiers a forte utilité sociale mais à faible reconnaissance	La revalorisation de tous les métiers féminisés
La rémunération au "mérite" ou sur des missions supplémentaires pénalise les femmes	Le dégel de la valeur du point d'indice + un plan d'urgence de revalorisation sans contreparties
Plus on monte dans la hiérarchie, plus les femmes sont rares	L'égalité d'accès aux postes à responsabilités
Les femmes sont plus souvent concernées par des temps partiels imposés	L'arrêt des temps de travail incomplets imposés + la baisse du temps de travail pour toutes et tous
Les contractuel.les sont majoritairement des femmes	Un plan massif de titularisation

Le 8 mars, faisons la grève féministe !

La grève féministe, c'est la grève du travail salarié mais aussi celle du travail invisible et gratuit que les femmes accomplissent dans les sphères de la vie sociale et familiale.
Initiée en 2016 en Pologne pour lutter contre une loi très restrictive sur l'avortement, la grève féministe a été reprise en Argentine en 2017 contre les violences. Depuis, un mot d'ordre international de grève a été lancé et elle s'est étendue en Espagne avec des millions de grévistes, et aussi en Italie, en Belgique, en Suisse.
La FSU, dans un cadre unitaire large, appelle à construire cette grève féministe.

U. F.S.U. ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN

Pour l'égalité réelle, toutes et tous mobilisé·es pour le 8 mars !

Nos organisations appellent à se mobiliser y compris par la grève le 8 mars 2024. Portons haut les couleurs de l'égalité entre les femmes et les hommes pour revendiquer une société de progrès et de justice.

Malgré les effets d'annonces gouvernementales de faire de la cause des femmes la grande cause du quinquennat, les inégalités persistent dans le travail, dans les foyers et dans la société.

Les inégalités salariales et de carrières ne diminuent pas ou très peu. Les femmes perçoivent 1/4 de salaire de moins que les hommes et à la retraite l'écart des pensions se creuse à hauteur de 40 %. C'est comme si les femmes s'arrêtaient de travailler tous les jours à 15h40. Elles sont 58 % à être payées au SMIC et y restent plus longtemps. Alors qu'elles sont plus diplômées que les hommes, elles ne sont que 39 % à occuper des emplois de cadre. Les métiers à prédominance féminine sont dévalorisés et mal rémunérés. L'index dit « Pénicaud » doit être amélioré et cet outil ne doit pas remplacer les accords et les plans d'action dans les entreprises. Ses trop bonnes notes ne reflètent pas la réalité des inégalités salariales que subissent les femmes alors même qu'il ne concerne que 1% des entreprises et que seules 0,5% ont des index calculables.

Assignées à leur rôle de mère, elles occupent 80% des emplois à temps partiel et 95% des congés parentaux sont pris par les femmes. Le poids de la parentalité, incluant la double journée et la charge mentale, pénalise exclusivement la carrière des mères, accentuant encore les inégalités salariales. Tout est à craindre concernant l'émancipation des femmes, lorsque le président parle de « réarmement démographique » alors que les conditions de travail et de vie des femmes sont l'impensé des politiques publiques. Il manque plus d'un million d'emplois dans les métiers du soin et du lien et plus de 200 000 places dans la petite enfance.

Les discours masculinistes se renforcent dans la sphère publique, prônant un retour aux « vraies valeurs » et à un sexisme décomplexé. Le Haut Conseil à l'Égalité, dans son rapport annuel, fait le constat que le sexisme s'aggrave d'année en année.

Les moyens alloués à la lutte contre les violences sexistes et sexuelles sont très en deçà des besoins, 80 % des plaintes sont classées sans suite, et le gouvernement français refuse d'inclure la notion de consentement et le viol dans la directive européenne contre les violences faites aux femmes. De la même manière qu'il refuse d'appliquer au-delà du droit constant la convention 190 et à plein la recommandation

206 de l'organisation internationale du travail pour lutter contre la violence et le harcèlement au travail.

Pour toutes ces raisons, nous devons faire du 8 mars 2024 une puissante journée de grève et mobilisation partout. Pour :

- l'égalité salariale et de carrière entre les femmes et les hommes
- la revalorisation des métiers à prédominance féminine
- des services publics de qualité répondant aux besoins notamment dans la petite enfance
- des moyens pour la lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Ne laissons pas passer les discours passéistes, sexistes, masculinistes. Nous ne voulons plus de promesses, nous voulons des actes.

Le 8 mars, toutes et tous en grève et en manifestation !

Communiqué de l'Intersyndicale de l'enseignement supérieur et de la recherche

8 mars, grève féministe : toutes et tous mobilisé·es pour faire avancer les droits des femmes dans l'ESR !

Le sexisme s'exerce encore avec force dans l'enseignement supérieur et la recherche. Alors que l'égalité femmes-hommes a été brandie comme grande cause du quinquennat, nos organisations dénoncent des mesures largement insuffisantes et un manque d'engagement budgétaire du MESR.

Des violences sexistes et sexuelles omniprésentes dans l'enseignement supérieur

D'après le baromètre 2023 des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur, un·e étudiant·e sur 10 a déjà été victime de violence sexuelle depuis son arrivée dans l'enseignement supérieur. Les femmes en sont les premières victimes. Ces violences sont notamment nombreuses lors des soirées étudiantes, et évènements d'intégration où les chants dégradants et les bizutages comportant des humiliations sexistes sont malheureusement une réalité. Ainsi, la moitié des viols rapportés ont eu lieu lors de la première année d'études des répondant·es. Ces violences sont commises par d'autres étudiants mais aussi par des enseignants-chercheurs, directeurs de thèses, abusant de leur pouvoir, qui demeurent trop souvent impunis.

En plus des étudiantes, une trop grande partie du personnel universitaire ou des organismes de recherche est victime de violences sexistes et sexuelles sur son lieu de travail. Pourtant, aucune formation systématique des étudiant·es et du personnel n'est mise en place et les cellules d'écoute peinent à fonctionner et à donner lieu à des remédiations concrètes. Nos organisations demandent à nouveau qu'un bilan quantitatif et qualitatif de leur fonctionnement soit rendu public rapidement. Les missions égalité sont confrontées à un manque de moyens criant et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles repose trop souvent sur quelques personnels épuisés. A Sciences Po Paris, à l'Université de Haute-Alsace ou de Bordeaux-Montaigne, des scandales récents ont montré la gestion trop souvent chaotique des cas de violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et un manque de considération de la parole des victimes, comme c'est aussi bien souvent le cas dans les organismes de recherche.

Une précarité et des inégalités professionnelles qui perdurent

Le pourcentage de contractuelles parmi les femmes est supérieur à celui des hommes dans tous les types d'emplois de l'enseignement supérieur et de la recherche. La proportion de femmes est en outre plus importante parmi les contractuelles que parmi les titulaires. Mais même parmi ces derniers, les femmes sont confrontées à un plafond de verre réel. Ainsi, plus l'on monte dans les échelons, moins les femmes sont nombreuses. En 2020, seules 28% des professeur·es d'université sont des femmes, contre 45% des maître·sses de conférence ; au CNRS, il y a seulement 32 % de directrices de recherche contre 38 % de chargées de recherche. Cette inégalité contribue à creuser un écart de rémunération significatif entre les femmes et les hommes enseignant·es-chercheur·es universitaires, également renforcé par les primes et mécanismes indemnitaires. La maternité, l'inégale répartition du travail domestique et le manque de places en crèche constituent des obstacles considérables dans l'avancée professionnelle des femmes enseignantes, chercheuses ou BIATSS. Du côté des étudiant·es, les femmes sont également confrontées à une plus grande précarité que les hommes. 43% sont contraintes de travailler à côté des études au cours de l'année contre 38% des hommes, dans un contexte de précarisation des étudiant·es par la politique gouvernementale.

Une orientation genrée qui entretient les inégalités dans le monde du travail

La division genrée du monde du travail, qui contribue fortement aux inégalités salariales entre les femmes et les hommes, s'ancre dans des choix d'orientation différenciés tout au long du parcours scolaire et universitaire. Ceux-ci entraînent une absence de mixité et la sous-représentation des femmes dans certaines filières, notamment les plus prestigieuses. On compte 86% de femmes dans les formations sanitaires et sociales contre 29% seulement dans les formations d'ingénieur. Il est urgent de sortir des constructions genrées des rôles sociaux, inculquant notamment aux femmes qu'elles n'ont pas leur place dans certaines filières, telles que scientifiques et techniques. Si la revalorisation des métiers féminisés est une urgence, nos organisations défendent un véritable plan de lutte contre la diffusion de stéréotypes conduisant à une orientation genrée. La réflexion actuelle sur le plan national d'action égalité pour l'égalité femmes-hommes 2024-2026 doit sortir des éternelles incantations et déboucher sur de véritables avancées, financées et suivies.

Pour obtenir des avancées féministes concrètes dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et pour la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes, nous devons exercer une pression réelle via un mouvement de grève massif.

Nos organisations appellent ainsi toutes et tous les étudiant·es et tout le personnel de l'ESR à faire grève pour mettre les universités et les laboratoires de recherche à l'arrêt le vendredi 8 mars et à manifester massivement. Faisons du 8 mars 2024 une mobilisation historique dans l'enseignement supérieur et la recherche !

Le 27/02/2024

#GREVE FEMINISTE

www.grevefeministe.fr lagrevefeministe greve_feministe greve_feministe

8 mars 2024 : face aux attaques du gouvernement, des droites et extrêmes droites, partout les femmes résistent !

Grève féministe !

Nous appelons à la grève du travail, des tâches domestiques, de la consommation. Parce que seules nos voix, nos cris, nos actions visibles pourront faire bouger la société et le pouvoir pour enfin obtenir l'égalité.

Solidarité avec les femmes du monde entier !

Le 8 mars, nous serons en grève en solidarité avec nos sœurs confrontées aux guerres qui sévissent dans le monde.

En solidarité avec celles qui font face à des bombardements massifs, à l'exode, sont victimes de viols de guerre, peinent à nourrir leur famille et elles-mêmes.

En solidarité avec toutes celles qui se défendent farouchement pour recouvrer leur liberté et leurs droits.

NON à la réaction, NON à l'extrême droite

Les idées d'extrême droite qui prônent la haine de l'autre, le racisme, la misogynie, la LGBTQIAphobie, remportent des succès électoraux partout dans le monde, se banalisent. En France, le gouvernement et la droite en reprennent à leur compte.

La loi immigration votée en décembre dernier en est un exemple. Même si un tiers des dispositions, comme celles instituant la préférence nationale ont été invalidées par le Conseil constitutionnel, cette loi raciste s'attaque au droit d'asile et à tou·te·s les sans papiers.

>> Nous réclamons l'abrogation de la loi immigration et la régularisation de tou·te·s les sans-papiers.

Nous voulons vivre et pas survivre !

Les inégalités salariales, les bas salaires et désormais l'inflation dégradent les conditions de vie. Les femmes représentent 62% des personnes payées au SMIC et 70% des bénéficiaires des banques alimentaires. Plus de 9 millions de personnes vivent sous le seuil de pauvreté. 300 000 personnes dont 3000 enfants vivent dans la rue. Certaines en meurent.

>> Nous demandons la hausse des salaires, la revalorisation des minimas sociaux, la construction massive de logements sociaux.

Du travail et des salaires décents

Les femmes, notamment les mères isolées, sont particulièrement impactées par la vie chère, elles occupent des emplois mal rémunérés, sont souvent percutées par la précarité et le temps partiel imposé et touchent un salaire en moyenne ¼ inférieur à celui des hommes. Les femmes, dont les retraites sont 40% inférieures à celles des hommes, sont encore plus impactées par la dernière réforme.

>> Nous réclamons l'abrogation de la réforme Macron des retraites, des lois qui pénalisent les chômeurs·euses et les bénéficiaires du RSA. Nous réclamons la revalorisation des métiers féminisés (éducation, soin, nettoyage…), l'égalité salariale, l'interdiction du temps partiel imposé, la transformation des CDD en CDI. Nous voulons la retraite à 60 ans avec 37,5 annuités.

Des services publics au service de nos besoins

L'idéologie libérale vise à casser et à privatiser les services publics : hôpital, école, EHPAD, logement. Ce sont les femmes qui compensent cette carence auprès des enfants comme des plus âgé·e·s, des malades, au détriment de leur carrière, de leur autonomie financière, de leur santé.

Elles assument la grande majorité des tâches domestiques et d'éducation des enfants. Elles portent une charge mentale les obligeant à devoir constamment tout planifier.

>> Nous voulons des services publics de qualité et réclamons la création de services publics de la petite enfance et de la perte d'autonomie. Nous voulons du temps pour vivre, un partage égal des tâches, une réduction du temps de travail pour toutes et tous.

Notre corps nous appartient
Le droit à l'avortement est un droit fondamental

Nous réclamons la réouverture de tous les centres d'interruption volontaires de grossesse fermés. Nous voulons inscrire dans la Constitution le droit à l'avortement de façon réellement protectrice.

Macron appelle à un "réarmement démographique », aux relents pétainistes et natalistes, comme si le désir d'enfant dépendait de l'injonction politique et nous prépare un congé de naissance tout en pointant du doigt des parents «défaillants».

LGBTQIA, nous voulons pouvoir faire nos choix de vie, vivre librement notre orientation sexuelle, nos identités.

Handicapées, nous subissons toutes les violences. Nous sommes privées de nos droits à l'autonomie, à l'éducation, à l'emploi, aux soins, et à la procréation. Nous voulons notre indépendance économique, l'accessibilité universelle à l'ensemble de l'espace public et à tous les lieux et bâtiments.

Stop aux violences sexistes et sexuelles

#MeToo est partout, dans tous les milieux. L'impunité persiste, 1% des viols sont condamnés.Macron se permet d' apporter son soutien à Depardieu, mis en examen pour viol et se porte ainsi garant de tout un schéma d'oppression. Les violences obstétricales et gynécologiques (VOG) sont systémiques et impunies. 9% des femmes se disent victimes de brutalités dans le soin selon le Haut Conseil à l'Égalité. Ce dernier insiste sur la persistance du sexisme chez les plus jeunes.

Quand 56% des victimes de violences sexuelles sont des mineur·e·s et 160 000 enfants victimes par an, Macron décapite la Commission Indépendante sur l'Inceste et les Violences Sexuelles faites aux Enfants et fait silence sur les 30 000 témoignages recueillis.

Alors que la France accueillera cet été les Jeux Olympiques et Paralympiques, nous demandons la mise en place d'actions concrètes pour lutter contre toutes les violences sexistes et sexuelles, protéger les victimes et combattre les réseaux de traite prostitutionnelle et de proxénétisme

>> Nous voulons restaurer la CIIVISE dans son but initial et suivre ses recommandations. Nous réclamons trois milliards pour lutter contre les violences, l'application des lois existantes, le vote d'une loi-cadre contre les violences masculines à l'encontre des femmes, des enfants et des minorités de genre.

Éduquer à l'égalité, un enjeu majeur

Une éducation à l'égalité doit permettre aux enfants de comprendre les mécanismes de domination s'exerçant dans notre société.

Nous voulons une éducation non sexiste, la mise en place effective d'une éducation à la vie affective et sexuelle qui intègre les notions de désir et de plaisir, d'une éducation au consentement et à l'égalité.

Le 8 mars, nous serons en grève contre le patriarcat et ce gouvernement. Nous montrerons le rôle fondamental des femmes dans la société : quand les femmes s'arrêtent, tout s'arrête.

Le 8 mars : grève féministe !
Toutes dans la rue en manifestation !

Premières signataires de l'appel

Africa 93, Assemblée des femmes, Attac, CGT, Collectif CIVG Tenon, Collectif National pour les Droits des Femmes, Coordination des associations pour le Droit à l'avortement et la contraception, Coordination française pour le lobby européen des femmes , Diplomatie Féministe Femmes d'Avenir, les Effronté-es, Femen, Femmes contre les précarités, le chômage et les discriminations, Femmes Egalité, Femmes Solidaires, Fondation Copernic, FSU, Las Rojas, Ligue des Femmes Iraniennes pour la Démocratie, Maison des femmes Thérèse Clerc de Montreuil, Marche Mondiale des Femmes France, Mémoire traumatique et victimologie, Mouvement des Femmes Kurdes en France-TJK-F, Mouvement du Nid, Organisation de Solidarité Trans, Osez le Féminisme, Planning Familial, Réseau féministe Ruptures, SKB (Union des Femmes Socialistes Turquie), Stop aux Violences Obstétricales et Gynécologiques, Union étudiante, Union nationale des étudiants de France, Union Nationale des Familles de Féminicides, Union syndicale Solidaires, Vigilance et Initiatives Syndicales Antifascistes

En soutien

Les Écologistes, Ensemble !, France Insoumise, Gauche Démocratique et Sociale, Gauche Ecosocialiste, Génération.s, Jeunes Génération.s, Jeunes socialistes, Nouveau Parti Anticapitaliste, NPA-Nouveau Parti Anticapitaliste Jeunes, Parti Communiste Français, Parti Communiste des Ouvriers de France, Parti de Gauche, Parti Socialiste, Place Publique, Pour l'Ecologie Populaire et Sociale, Rejoignons-nous, Union Communiste Libertaire

www.grevefeministe.fr

lagrevefeministe greve_feministe greve_feministe

Le 8 mars : pour une égalité réelle hommes-femmes dans les écoles, dans les établissements scolaires, dans les universités et ailleurs

Sur le front de l'égalité, le ministère de l'Éducation nationale de la Jeunesse communique beaucoup, mais agit peu.

DES MOYENS POUR METTRE FIN AUX INÉGALITÉS SALARIALES ET À LA PRÉCARITÉ

Dans l'ensemble de la société, les inégalités salariales existent et persistent au niveau élevé de 22% au détriment des femmes. À l'échelle d'une journée de travail salarié, les femmes devraient s'arrêter de travailler à partir de 15h40 pour tenir compte des inégalités de salaire.

Dans la fonction publique, censée être exemplaire, la situation n'est pas plus reluisante : les femmes représentent 73% des personnels dans l'Éducation nationale mais leur salaire net moyen demeure aussi inférieur à celui des hommes de 15%. Le Pacte qui s'inscrit dans le processus de prétendues revalorisations des personnels enseignants est, là encore, particulièrement préjudiciable aux femmes. De la même manière, les emplois précaires, dont les missions rendent compliquée l'articulation entre vie privée et vie professionnelle, augmentent et sont toujours majoritairement occupés par des femmes. Ils offrent de faibles perspectives de carrière et sont peu rémunérés. C'est la réalité des AESH qui sont pour 93% des femmes. Ces personnels et ce métier sont donc emblématiques des urgences pointées par le plan d'action national en faveur de l'égalité professionnelle femmes/hommes. La précarité n'a sa place ni dans l'Éducation nationale, ni dans les universités, ni ailleurs.

DES MOYENS POUR METTRE FIN AUX VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Alors qu'une femme sur trois est victime de harcèlement sexuel sur son lieu de travail au cours de sa vie, les procédures prévues par la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la Fonction publique ne sont pas ou peu appliquées dans l'Éducation nationale. L'accord "Égalité entre les femmes et les hommes" dans la fonction publique précise pourtant explicitement que les employeurs publics ont un devoir d'exemplarité en la matière et que le principe de tolérance zéro doit être effectif. Pour nos organisations syndicales, les dispositifs de signalement et d'accompagnement doivent se déployer maintenant sur tous les territoires et des moyens dédiés doivent être fléchés. Les personnels doivent aussi bénéficier d'une formation au recueil de la parole des élèves et étudiant·es avec lesquel·les ils et elles sont au contact au quotidien tout au long de l'année, afin d'alerter les services spécialisés dans la prise en charge de ces types de violence. Ni les femmes, ni les minorités de genre, ni les enfants ne doivent subir de violences sexistes ou sexuelles dans nos établissements. Des protocoles rigoureux et clairs doivent être diffusés pour répondre à l'urgence des situations des victimes afin de les protéger et les accompagner. Nos organisations FSU, UNSA, CFDT-SGEN, CGT et SUD éducation appellent à faire du 8 mars une grande journée de grève féministe de lutte pour les droits des femmes et des minorités de genre dans le secteur de l'éducation. Nos organisations syndicales soutiennent la mobilisation des femmes, et minorités de genre du monde entier, notamment dans les pays où règne une répression meurtrière et où les droits les plus fondamentaux des femmes sont bafoués.

LA SANTÉ DES FEMMES

Les femmes n'ont pas à recevoir d'injonction à la maternité et le Président de la République devrait plus se préoccuper d'inscrire le droit à l'IVG dans la constitution que d'inciter les femmes à faire plus d'enfants ou d'envisager de réduire le congé parental à 6 mois. Le "réarmement démographique" annoncé par le chef de l'État s'inscrit dans une politique réactionnaire du contrôle des ventres et des utérus des femmes à des fins politiques dans le contexte xénophobe du vote de la loi immigration. La fécondité des femmes n'a jamais été une priorité de santé publique jusque-là comme le montre les difficultés d'accès à la PMA pour les femmes seules ou les couples lesbiens ou encore à la congélation des ovocytes. Il est temps de mettre les moyens pour préserver la santé des femmes. Il est grand temps pour le ministère de l'Éducation nationale et de la jeunesse, mais aussi pour l'Enseignement supérieur, de mettre en place un congé menstruel. L'invisibilisation au travail des douleurs menstruelles et de l'endométriose conduit à la normalisation des douleurs, à nous rendre silencieuses face à la douleur et à perpétuer le tabou des règles. Les douleurs menstruelles sont minimisées, invisibilisées ou considérées comme normales. Pourtant, elles pèsent sur la rémunération des personnes menstruées qui subissent le jour de carence lorsque la douleur les empêche d'aller travailler.

Près d'une femme sur deux dit souffrir de dysménorrhée (règles douloureuses).

- 65 % des femmes salariées ont déjà été confrontées à des difficultés liées à leurs règles au travail.
- 19% ont renoncé à aller au travail en raison de règles douloureuses.
- 27% n'ont pas osé dire à leur supérieur hiérarchique qu'elles étaient dans l'incapacité de travailler à cause de leurs règles (douloureuses, trop intenses, flux trop abondants…).
- 35 % déclarent que leurs douleurs menstruelles impactent négativement leur travail.
- 1 femme sur 10 souffre d'endométriose.

Nos organisations FSU, UNSA, CFDT-SGEN, CGT et SUD éducation appellent à faire du 8 mars une grande journée de lutte pour les droits des femmes, y compris dans le secteur de l'éducation.

Nos organisations revendiquent :

- **l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et la réduction du temps de travail pour permettre l'articulation vie privée/vie publique.**
- **une formation initiale et continue des personnels dédiés à la lutte contre les stéréotypes sexistes et aux inégalités entre femmes et hommes, déployée dans toutes les académies et accessibles à un grand nombre d'agent·es chaque année.**
- **une véritable éducation à l'égalité, à la sexualité et contre les stéréotypes sexistes pour les élèves.**
- **le bénéfice systématique de la protection fonctionnelle renforcée par le protocole Égalité pour les femmes qui dénoncent les violences sexistes et sexuelles au travail et les violences conjugales.**
- **une formation spécifique de tous les personnels à la prise en charge des violences sexistes et sexuelles au travail mais également sur** l'intérêt et les enjeux de la santé menstruelle, afin d'améliorer les connaissances et de lever les tabous.
- **Des moyens spécifiques pour mettre en œuvre des mesures immédiates de rattrapage salarial pour les femmes discriminées sur l'ensemble de la carrière et le financement ambitieux des politiques d'égalités inscrites dans les plans d'action Égalité.**
- la mise en œuvre d'un congé menstruel sous la forme d'ASA (Autorisation Spéciale d'Absence), à raison de vingt jours par an. La demande d'ASA pour indisposition en raison de symptômes inconfortables liés à son cycle menstruel ne devra pas faire l'objet d'un justificatif, et sera sans jour de carence ni délai.
- la reconnaissance de l'endométriose comme affection longue durée en tant qu'ALD 30 (prise en charge à 100 % des soins conventionnés et des déplacements sans avance de frais, congés maladies sans jour de carence, aménagement du temps de travail…)
- la mise à disposition de protections périodiques dans tous les établissements : en tant que produits de première nécessité, elles doivent être accessibles au même titre que le papier hygiénique dans les établissements scolaires et d'enseignement supérieur pour les élèves, étudiants·es et personnels.
- un recrutement massif de médecins du travail, formé·es en santé au travail.
- le bénéfice de la visite médicale annuelle pour l'ensemble des personnels.

Nous voulons une charte pour **l'équilibre des temps de vie !**

Depuis 2018, dans toute la fonction publique, l'élaboration de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle est une obligation : ce plan doit, notamment, inclure des mesures sur l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Par le secteur **SITUATION DU PERSONNEL**
et le groupe **ÉGALITÉ FEMME-HOMME**

Près d'un étudiant sur cinq ne connaît pas la distinction entre agression sexuelle et harcèlement sexuel et celle entre agression sexuelle et viol.

L'élaboration et la mise en œuvre de plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle, qui incombent au MESRI et à chaque établissement de l'ESR, impliquent une adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail dont un des volets, selon le référentiel établi par la DGAFP (Direction générale de l'administration et de la fonction publique – ministère de l'Action et des Comptes publics), est la mise en place d'une charte des temps. Par ailleurs, la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique prévoit (art. 15.-I -7°) que le comité social d'administration a compétence pour traiter des questions relatives « *au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques* ».

Partant du constat que « *la prise en compte des enjeux de l'équilibre des temps de vie constitue un levier déterminant pour la réalisation de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* », le garde des Sceaux, la FSU et les représentants d'organisations syndicales du ministère de la justice ont signé lundi 8 mars 2021 « *la charte pour l'équilibre des temps de vie* »[1].

QU'EN EST-IL DANS L'ESR ?

À ce jour, le MESRI ne dispose d'aucune charte des temps et rares sont les établissements de l'ESR qui en ont établi une. Le référentiel des plans d'action du MESRI se borne à énoncer des généralités : « *L'établissement porte une attention particulière à l'aménagement et à l'organisation du travail et du temps de travail, pour permettre à ses agentes et agents une articulation optimale entre vie personnelle et vie professionnelle.* » Certes, mais encore ? La séquence qui s'est ouverte en mars 2020 avec la pandémie de Covid-19, et qui malheureusement se poursuit, impose des mesures rapides et profondes.

La détérioration de nos conditions de travail fait l'objet d'un constat unanime. Nous savons que la mise en place d'un télétravail en mode dégradé a exacerbé les inégalités de genre, et a accru les difficultés de conciliation vie professionnelle-vie familiale. La majorité des femmes consacrent, nous le savons, plus de temps que leur compagnon aux tâches domestiques et aux tâches éducatives au sein du foyer (source : enquête temps Insee). Autre constat, pour les femmes de l'ESR, qui assurent en moyenne plus de responsabilités dans les filières d'enseignement que leurs collègues hommes, la continuité pédagogique « à tout prix », dans la sphère familiale et dans la sphère professionnelle, a conduit le plus souvent, bien au delà du confinement, à une double peine[2]. Les premières études montrent également un impact genré de la Covid-19 sur l'activité de recherche : toutes disciplines confondues, le taux de publication des femmes a chuté par rapport à celui des hommes.

INSTAURER UN VÉRITABLE DROIT À LA DÉCONNEXION EST URGENT

Par ailleurs, dans un contexte de développement systématique et durable du travail à distance, on ne peut continuer à ignorer les risques liés aux usages des TIC (risques psychosociaux, stress) et le phénomène de porosité entre sphère professionnelle et sphère privée qui réduit le temps de récupération physique et psychique des salariés[3].

Il y a urgence à instaurer un véritable droit à la déconnexion, à repenser une organisation du travail respectueuse de la santé de toutes et tous, pour un meilleur équilibre des temps de vie.

Ne pas s'en préoccuper, c'est entériner l'aggravation des inégalités femme-homme. ■

© Pixabay

1. www.justice.gouv.fr/art_pix/Affiche_A3_Charte_equilibre_temps_vie_V3.pdf.
2. institut.fsu.fr/Inegalites-Femmes-Hommes-apres-le-confinement-encore-la-LPPR.html.
3. www.inrs.fr/actualites/technologies-information-communication.html.

Les violences conjugales ne s'arrêtent pas aux portes de la maison

Engendrant perte de confiance et d'estime de soi, difficultés de concentration, baisse de productivité, les violences conjugales ne sont pas sans conséquences sur le travail. Les organisations syndicales peuvent être un lieu de soutien et d'accompagnement des personnels qui en sont victimes.

Par le groupe **ÉGALITÉ FEMME-HOMME**

Dans la première enquête statistique nationale menée par l'équipe Enveff en 2000[1], une femme sur dix déclarait avoir été victime de violences conjugales, qu'elles soient physiques, sexuelles mais également verbales et psychologiques, ces dernières étant les plus fréquentes[2].

© Pixabay

Ces violences ne sont pas sans impact sur les parcours de formation et d'insertion professionnelle et plus globalement sur l'emploi. Perte de confiance et d'estime de soi, difficultés de concentration, perte de productivité sont autant d'éléments qui peuvent mener à l'abandon des études ou la perte de l'emploi, qui rendent encore plus difficile le départ du domicile et l'éloignement du conjoint violent. Selon l'enquête nationale « Cadre de vie et sécurité » menée par l'Insee en 2015, plus de la moitié des femmes ayant subi des violences conjugales ont déclaré que ces violences avaient perturbé leurs études ou leur travail. Généralement trop vite considérées comme relevant uniquement de la sphère privée, et à ce titre trop rarement évoquées et prises en charge, ces violences ont pourtant de graves conséquences qu'il convient de repérer et contre lesquelles il faut agir en accompagnant les victimes. D'après Sophie Binet, *« aujourd'hui, le lien entre violences conjugales et travail est encore un impensé »*[3] et les politiques publiques, voire les mouvements féministes peinent à le considérer. L'enquête menée en 2017 par l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes en Belgique a ainsi montré que 64 % des répondantes estimaient qu'un soutien sur le lieu du travail pouvait réduire l'impact de ces violences sur l'activité professionnelle et 55 % en avaient parlé sur le lieu de travail le plus souvent à des collègues et non à des organisations syndicales.

QUELLES PISTES D'ACTION ENVISAGER ?

Dès lors, pour les organisations syndicales, directement en prise avec le travail, quelles pistes d'action peut-on envisager ? Le soutien des collègues aux prises avec des violences sexistes et sexuelles (VSS) en dehors du champ professionnel nécessite en premier lieu une écoute et un accompagnement. Faire savoir que le syndicat est un lieu où la question des VSS peut être abordée et que les collègues qui en sont victimes seront accompagnées et soutenues dans leurs démarches, si elles le souhaitent, vis-à-vis de l'université, est essentiel. Le collectif de travail peut également s'avérer être une ressource dès lors qu'il conforte ces collègues dans leur activité professionnelle au quotidien.

Selon une enquête de l'Insee de 2015, plus de la moitié des femmes ayant subi des violences conjugales ont déclaré que ces violences avaient perturbé leurs études ou leur travail.

LES PLANS D'ACTION POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE, DES LEVIERS À SAISIR

On peut également envisager, dans le respect des souhaits des collègues, un signalement « interne » auprès des services en charge de l'action sociale dont une des missions est d'accompagner les personnels en difficulté ou en détresse. Informer le service des RH de l'université permet que l'institution, attentive à leur situation, aménage les modalités de travail de ces collègues ou les oriente vers des dispositifs adéquats (par exemple en cas de départ du logement familial, etc.).

Plus généralement, les plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes déclinés dans les établissements peuvent être des leviers à saisir (notamment en s'appuyant sur les mesures de lutte contre les VSS et en faveur de l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle). ■

1. L'enquête nationale sur les violences envers les femmes en France (Enveff) est la première enquête statistique nationale réalisée en France sur ce thème.
2. *Populations et sociétés*, n° 364, janvier 2001, INED : www.ined.fr/fichier/s_rubrique/18735/pop_et_soc_francais_364.fr.pdf.
3. Entretien avec Sophie Binet réalisé par Séverine Lemière, *Le Genre au travail. Recherches féministes et luttes de femmes*, Syllepse, 2021.

Le « plan national » contre les **violences sexistes et sexuelles dans l'ESR :** un plan com ?

Fin juin, pour faire face à la multiplication des dénonciations dans la dynamique de #MeToo et aux événements survenus dans des établissements tels que Sciences Po Paris, l'ENS Lyon, etc., le MESRI annonçait un « plan national » contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans l'ESR. Attendu pour fin septembre, il se veut un complément des « plans d'action égalité » déclinés actuellement dans les établissements universitaires et dont la lutte contre les VSS constitue un des axes.

Par le groupe **ÉGALITÉ FEMME-HOMME DU SNESUP-FSU**

Le plan du MESRI devrait prendre appui sur le rapport rendu fin juillet par l'Inspection générale de l'éducation, du sport et de la recherche (IGESR) qui formule 38 recommandations faites aux Instituts d'études politiques, et sur les conclusions de la consultation menée actuellement par le MESRI auprès des organisations syndicales, des associations étudiantes, de la Conférence permanente des chargé.e.s de mission égalité et diversité (CPED) et d'autres institutions.

© Pixabay

Si l'intention est louable, les recommandations de l'IGESR ne constituent en rien des obligations ; ensuite, elles restent très imprécises ; surtout, elles ne sont pas assorties d'une explicitation détaillée des moyens nécessaires pour effectuer les formations de l'ensemble des personnels de l'ESR évoquées, pour financer des recherches sur ces questions ou encore pour décharger les collègues impliqué·es dans l'instruction des dossiers. Si une enveloppe de 500 000 € est mentionnée pour engager les premières actions de formation, rien n'est dit sur la pérennisation de ce financement et l'appel à projets reste pour le cabinet la (seule ?) modalité d'attribution des enveloppes budgétaires. La FSU a rappelé, lors de son audition fin août, que dans le cadre d'une politique nationale prioritaire, l'ensemble des établissements doivent pouvoir bénéficier de financement et pas seulement ceux, en général les mieux dotés, qui auront le temps, la volonté et les personnels pour rédiger des projets sans aucune certitude d'aboutir. La FSU rappelle la nécessité d'une égalité de traitement des victimes de VSS et d'un financement pérenne conséquent sur ces questions.

La FSU rappelle la nécessité d'une égalité de traitement des victimes de VSS et d'un financement pérenne conséquent sur ces questions.

FLOU SUR LES STRUCTURES DE FORMATION

Si, parmi les 38 recommandations, la question de la formation est explicitement soulevée, les structures à même de les effectuer ne sont pas toujours mentionnées. Pourtant, les spécificités de l'ESR et des VSS en son sein nécessitent des formations appropriées à destination de l'ensemble des collègues de l'ESR et notamment des membres des sections disciplinaires et du Cneser. Des associations compétentes existent. La FSU a rappelé leur existence et la volonté de ne pas voir s'ouvrir un marché juteux pour des structures privées.

Par ailleurs, si ce plan pourra avoir le mérite de coordonner les initiatives des établissements et de faire une synthèse des poursuites disciplinaires engagées, la clarification des procédures, de l'enquête interne à l'établissement à la saisine de section disciplinaire, ou encore la refonte nécessaire des procédures actuelles ne sont pas explicitement envisagées tandis que les dossiers restent instruits en lien avec la présidence de l'établissement, limitant de fait l'indépendance de l'enquête. Limiter le temps de cette enquête, permettre qu'elle soit effectuée en toute indépendance, accorder la protection fonctionnelle aux victimes sont autant de mesures indispensables. Des mesures conservatoires doivent aussi être prises pour protéger les victimes dès le déclenchement de l'enquête interne. Ensuite, le dépaysement de la section devrait être accordé dès lors qu'une partie le souhaite et, surtout, la victime ne peut être envisagée uniquement comme un témoin et la charge de la preuve doit être inversée. Enfin, la solution envisagée ne peut être le déplacement de la victime, qui constitue une double peine ; c'est l'agresseur qui doit être sanctionné. Au-delà, les minorités de genre ne sont pas mentionnées dans les recommandations alors que les violences à l'encontre des personnes LGBTQI+ sont régulièrement dénoncées.

DES PISTES SEMBLENT SE DESSINER

En outre, l'ensemble des enquêtes montrent que les discriminations existantes pénalisent les carrières des femmes tandis que la généralisation de la précarité les touche davantage. Cette réalité accentue leur vulnérabilité et les VSS dont elles font l'objet et doit être améliorée. La FSU demande une clarification des moyens investis (modalités d'attribution, montant, durée) et la mise en place d'un suivi des politiques des établissements dans le cadre de la contractualisation.

Une volonté et des pistes semblent se dessiner, le SNESUP-FSU veillera à ce que Frédérique Vidal ne réduise pas l'initiative à une seule campagne de communication visant à surfer sur la vague #SciencesPorcs. ■

Plans d'égalité professionnelle des établissements de l'ESR

La loi de transformation de la fonction publique (6 août 2019) a institué l'obligation pour tous les employeurs publics de se doter d'un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle. Le plan national d'action 2021-2023[1] établi conjointement par le MENJS et le MESRI constitue le cadre de référence pour l'élaboration des plans égalité dans les établissements de l'ESR. Un « Référentiel des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche » propre au MESRI vient le compléter[2]. À l'issue de l'année 2021, où en sont les établissements de l'ESR dans la mise en œuvre de ce plan ? Quelles sont les échéances à venir ? Quels sont les points sur lesquels nous devons être vigilant·es ?

Par **FRANÇOISE PAPA,**
membre du secteur Situation des personnels
et du groupe Égalité femmes-hommes du SNESUP-FSU

Le plan national d'action est structuré en cinq axes thématiques (dont les quatre derniers sont obligatoires) déclinés en mesures :
1. renforcer la gouvernance des politiques d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
2. créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles ;
3. évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes ;
4. mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle ;
5. prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences (dont les violences sexuelles et sexistes), de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes.

En premier lieu, il est nécessaire de s'assurer que le plan d'action égalité professionnelle a été élaboré et qu'il est bien accessible sur l'intranet et sur le site Internet de l'établissement.
Le plan de l'établissement doit préciser :
- les mesures auxquelles s'engage l'établissement ;
- le ou les objectifs à atteindre pour chaque mesure ;
- les indicateurs de suivi et d'évaluation des mesures ;
- si possible, les moyens et outils mis à disposition ;
- le calendrier de mise en œuvre des mesures.

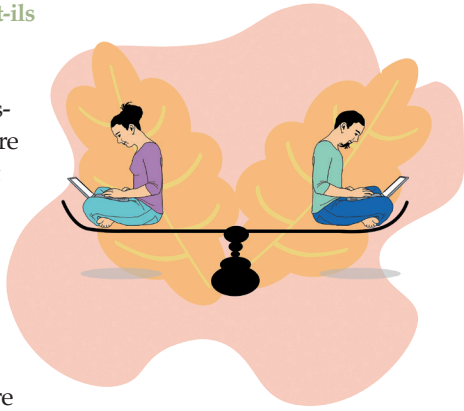
Est-ce le cas dans votre établissement ?
Dans chaque établissement, un comité de suivi de la mise en œuvre du plan doit être mis en place *« en concertation avec les organisations syndicales »*, afin de formaliser à travers un bilan annuel l'état d'avancement des actions inscrites au plan et de permettre *« d'alimenter le dialogue de gestion annuel avec le niveau national »*.

Un comité de suivi ad hoc a-t-il été mis en place dans l'établissement ? Les instances – CT et CHSCT mais aussi CA et CAC – ont-elles été consultées sur l'état d'avancement des actions inscrites au plan (bilan annuel) ? Comment se traduit dans le dialogue de gestion avec le ministère la prise en compte des problématiques d'égalité professionnelle ?
Focus sur les mesures 2 et 3 *(voir plus haut)*.
La diffusion effective aux comités de sélection, en amont des recrutements, de la circulaire du 18 juin 2020 relative à l'égalité de traitement dans les procédures de sélection en vue de limiter les biais de sélection dans l'ESR, contribue à créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles.

Est-ce que, dans votre établissement, les procédures de recrutement de tous les agents comportent une sensibilisation aux biais de sélection à destination des membres des diverses commissions en charge des recrutements ? Ces derniers disposent-ils de données sexuées sur les emplois, viviers, etc. ?
Cette vigilance est d'autant plus nécessaire que les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes persistent (cf. *Note de la DGRH* n° 10, novembre 2021)[3] en raison, d'une part, de l'effet *« ségrégation des corps »* – *« le corps des professeurs des universités est le mieux rémunéré avec une proportion de femmes bien plus faible (28 %) que dans le corps des maîtres de conférences (45 %) »* ; d'autre part, de l'effet *« démographique au sein des corps »*, *« c'est-à-dire à une plus faible proportion de femmes dans les grades-échelons les plus rémunérateurs »*.

Quelles mesures concrètes sont adoptées dans votre établissement en matière de recrutement ? d'attribution de primes ? d'octroi de CRCT ?
Le plan égalité peut être un levier pour atteindre l'objectif de réduction des écarts de rémunération et de déroulement de carrière : c'est un outil dont nous devons nous emparer pour faire avancer nos revendications sur l'égalité professionnelle. Nous aborderons ultérieurement les thèmes 4 et 5 du plan national. ■

Le plan égalité peut être un levier pour atteindre l'objectif de réduction des écarts de rémunération et de déroulement de carrière.



1. snesup.fr/sites/default/files/fichier/plan-national-d-action-2021-2023-pour-l-galit-professionnelle-74975.pdf.
2. www.cdefi.fr/files/files/20201000_-_Referentiel_plan_d_action_egalite_dans_l_ESR.pdf.
3. www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2021-12/note-dgrh-n-10-novembre-2021-les-carts-de-r-mun-ration-entre-les-femmes-et-les-hommes-enseignants-chercheurs-universitaires-15352.pdf.

8-Mars : égalité femmes-hommes, on passe à l'acte !

Le 8 mars, la Journée internationale des droits des femmes sera notamment l'occasion d'exiger des avancées fortes et concrètes en matière d'égalité femmes-hommes dans l'enseignement supérieur, où les inégalités de carrière et de rémunération perdurent.

Par le groupe **ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES**

L'importance de l'égalité femmes-hommes et de l'autonomisation des femmes est affirmée dans de nombreuses normes internationales du travail qui constituent le socle sur lequel se définit l'action de l'Organisation internationale du travail (OIT) et de ses membres. En 2019, sous la pression des mobilisations en faveur des droits des femmes, la recommandation 206 associée à la convention 190 a été adoptée. Elle rappelle les États à leur devoir de *« traiter la question de la violence et du harcèlement dans le monde du travail dans la législation relative au travail et à l'emploi, à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité et à la non-discrimination, et dans le droit pénal, le cas échéant »*, et de prendre des mesures appropriées pour *« promouvoir la reconnaissance effective du droit de négociation collective à tous les niveaux comme moyen de prévenir la violence et le harcèlement et d'y remédier et, dans la mesure du possible, d'atténuer l'impact de la violence domestique dans le monde du travail »*.

À ce jour, le gouvernement refuse de transcrire ces dispositions dans le droit français en vue de la concrétisation de l'égalité de genre alors que la crise sanitaire, qui s'est doublée d'une crise économique et sociale, a encore renforcé les inégalités et les violences. Les femmes restent les premières victimes des violences sur les lieux de travail. Les inégalités de carrière et de rémunération perdurent.

La distance entre les déclarations triomphalistes du gouvernement et la réalité est flagrante lorsqu'on se penche sur les inégalités de carrière et de rémunération dans l'ESR.

SUR LE PLAN BUDGÉTAIRE, ÇA NE SUIT PAS !

La distance entre les déclarations triomphalistes du gouvernement et la réalité est flagrante lorsqu'on se penche sur les inégalités de carrière et de rémunération dans l'ESR *(voir encadré)*. Dans la fonction publique, la loi du 6 août 2019 a certes renforcé les engagements et les obligations des employeurs publics en matière d'égalité : élaboration et mise en œuvre d'un plan d'action Égalité professionnelle ; dispositif de signalement des violences sexuelles et sexistes obligatoire ; extension du dispositif des nominations équilibrées… mais sur le plan budgétaire, ça ne suit pas !

Le document de politique transversale (DPT), intitulé « Politique de l'égalité entre les femmes et les hommes »[1], annexé au projet de loi de finances 2022, présente les programmes concourant à la politique transversale « égalité » et les moyens mis en œuvre pour les atteindre (crédits consacrés à la politique transversale). Leur analyse permet de saisir les limites de l'action du gouvernement. Dans le champ de l'ESR, quatre programmes sont contributifs : les programmes 148 « Fonction publique », 150 « Formations supérieures et recherche universitaire », 172 « Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires » et 231 « Vie étudiante », spécifiquement mobilisé pour porter l'initiative de lutte contre la précarité menstruelle (une enveloppe de 8 millions d'euros, M€, est destinée à la distribution de protections périodiques aux étudiantes). Premiers constats : en 2022, les crédits du programme 148 sont en baisse de 5,5 %. Ainsi, au titre de l'action sociale en faveur de l'articulation vie professionnelle-vie personnelle, le financement en baisse des places de crèche en 2022 ne sera pas compensé par la hausse du CESU. De quoi mettre notamment à mal les dispositions du Plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle du MESR dont l'axe 4 concerne l'amélioration des situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle.

DES AVANCÉES SURTOUT RÉGLEMENTAIRES

Au sein du programme 150 (« Formations supérieures et recherche universitaire »), la ligne « égalité » est dotée de 1,943 M€ (dont 1,7 M€ dédiés à la lutte contre les VSS), et celle du programme 172 (« Recherches scientifiques et technologiques pluridisciplinaires ») de 172 000 euros : on appréciera l'importance de l'engagement budgétaire du MESR pour l'égalité femmes-hommes ! À cet égard, la construction d'un budget intégrant la dimension de genre en vue de l'égalité et l'adoption d'une démarche a priori visant à orienter l'action publique dans cet objectif sont plus que jamais nécessaires, tout comme l'analyse systématique de l'impact des mesures envisagées en termes d'égalité femmes-hommes[2].

Des avancées, principalement réglementaires, n'ont été obtenues qu'au prix d'une mobilisation résolue de toutes et tous pour l'égalité. À la veille de l'élection présidentielle, le 8 mars, nous manifesterons pour exiger qu'elles se transforment en mesures fortes et concrètes pour l'égalité, à l'opposé des discours autosatisfaits et lénifiants dont le gouvernement nous accable. ■

EXTRAIT DU PLF 2022*

« Au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie des postes universitaires, la proportion des femmes diminue : ainsi, en 2020, 45 % des MCF (tant de classe normale que hors classe) sont des femmes, contre 34 % parmi les PR de 2e classe, 30 % parmi les PR de 1re classe, 26 % parmi les PR de classe exceptionnelle au 1er échelon et 19 % de classe exceptionnelle au 2e échelon. Ce déséquilibre n'est pas uniquement le résultat des recrutements passés puisque la part des femmes dans les recrutements actuels demeure encore en dessous du seuil de 50 % (48 % en 2020 pour les MCF et 40 % pour les PR) *[…]*. En décembre 2020, dans les organismes publics de recherche, 69 % des postes de direction sont confiés à des hommes et seulement 15 % des PDG sont des femmes. En 2019, 37 % des chercheurs dans les organismes de recherche sont des femmes. »

* P. 190.

1. www.budget.gouv.fr/documentation/documents-budgetaires/exercice-2022/le-projet-de-loi-de-finances-et-les-documents-annexes-pour-2022/documents-de-politique-transversale-2022.
2. Cf. la démarche « Gender mainstreaming in public policy and budgeting » engagée à l'échelle européenne par ailleurs préconisée par I. Rauch, rapporteure de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes de l'Assemblée nationale. Source : Assemblée nationale « Rapport d'information sur le projet de loi de finances pour 2022 ».

« C'est **un outil de sensibilisation** et non un outil d'action »

Pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles à l'université, des enseignantes-chercheuses, des étudiantes et une réalisatrice ont élaboré un documentaire, actuellement disponible à la projection[1]. À partir de témoignages, différences situations sont abordées, et d'autres ressources seront disponibles à la rentrée. Corinne Nativel et Alice Béja, enseignantes-chercheuses, ont répondu à nos questions.

Par **ANNE ROGER,** secrétaire générale

Pouvez-vous revenir sur la genèse du projet de documentaire ?

Corinne Nativel : Clémentine Tholas, angliciste, est à l'initiative du projet que nous avons porté à quatre, avec Alice Béja et Hélène Quanquin. En tant qu'enseignantes-chercheuses, on est souvent démunies face aux demandes des étudiantes alors qu'on voudrait apporter des réponses. Le contexte nous pousse également : entre 2018 et 2020, l'Observatoire étudiant des VSS[2] publie un rapport ; l'Ined fait paraître l'enquête Virage[3] ; Lénaïg Bredoux publie des articles dans *Mediapart*[4], etc. On se dit qu'un documentaire pourrait avoir un impact collectif, susciter des débats. On souhaite construire un outil pédagogique et militant : on se constitue alors en association (Écran et Parole) pour chercher des subventions et, rapidement, on lance un appel à témoignages durant l'hiver 2020 dans les réseaux militants et plus largement. On obtient alors une trentaine de réponses.

Alice Béja : On ne souhaitait pas que ce soit porté uniquement par des enseignantes ; on se met donc en relation avec Hystérique, une association étudiante féministe queer intersectionnelle de la Sorbonne Nouvelle et on contacte alors les Artpie'Cultrices, une association professionnelle qui produit des artistes femmes. On découvre le travail de Lysa Heurtier Manzanares, qu'on sollicite pour faire le film. Le projet a beaucoup changé au fil des échanges, et grâce à Lysa, cela devient également un projet artistique. Au final, on est un collectif d'une dizaine de femmes, étudiantes, enseignantes et professionnelles du spectacle et de l'audiovisuel à participer à la construction du film.

Comment construisez-vous le documentaire à partir des témoignages recueillis ?

A. B. : Dans l'appel à témoignages, on demande juste aux gens s'ils/elles avaient été victimes, et s'ils/elles souhaitent témoigner. Lysa contacte les personnes ; avec un souci permanent d'anonymat, elle enregistre dix-sept témoignages et on aboutit dans la version finale à neuf témoignages avec des situations variées. Les personnes peuvent témoigner face caméra mais également à l'oral, sans image, ou uniquement à l'écrit, et c'est là qu'interviennent les comédiennes. On décide de se concentrer uniquement sur la parole des victimes avec des rappels à des textes de loi sous forme de cartons ; les paroles expertes sont dissociées dans cinq capsules (Iris Maréchal ; Clasches ; Sylvie Cromer ; Philippe Liotard ; Lénaïg Bredoux) qui seront rendues publiques prochainement.

Quelles sont les réactions dans les établissements ? Comment sont organisées les premières projections ?

C. N. : À ce jour, il y a eu une vingtaine de projections ; ce sont des organisations militantes ou des instances de l'université, notamment les missions égalité, qui nous sollicitent.

A. B. : En amont, nous avons obtenu des financements via une cagnotte participative ainsi que de nos établissements, du MESRI et du ministère de la Culture : on a eu le sentiment que cela collait à leurs objectifs. Durant les projections, les discussions viennent rapidement sur les enjeux locaux. À Lille, par exemple, l'amphi est plein avec beaucoup d'étudiantes, les frustrations, les difficultés locales sont abordées, ça n'est pas forcément consensuel. Mais, au fond, c'est un outil de sensibilisation et non un outil d'action, même si les projections dynamisent les collectifs. C'est pour ça que, dans cette première phase, on privilégie le fait d'organiser des projections à l'université.

C. N. : Cela dit, la projection sur le campus Condorcet a permis d'envisager la création d'un nouveau cadre militant au niveau local. En outre, le documentaire est libre de droits ; à terme, il sera disponible sur Internet. Un site Web va être créé à la rentrée de septembre où les capsules seront disponibles ainsi que d'autres documents. ■

Si vous souhaitez organiser une projection, merci d'écrire à : ecranetparole@gmail.com.

> ***« C'est un outil de sensibilisation et non un outil d'action, même si les projections dynamisent les collectifs. »***

1. *Briser le silence des amphis*, documentaire réalisé par Lysa Heurtier Manzanares.
2. observatoire-vss.com.
3. www.ined.fr/fr/publications/editions/document-travail/violences-subies-etudes-universitaires.
4. www.mediapart.fr/journal/france/dossier/enseignement-superieur-des-violences-sexuelles-endemiques.

Une parité toujours pas à l'ordre du jour dans l'ESR

La composition du gouvernement dirigé par Elisabeth Borne a été largement commentée : deuxième femme à exercer la fonction de premier ministre sous la Ve République, E. Borne aurait par ailleurs choisi de faire une large place aux femmes dans son équipe ministérielle… Pourtant, avec la chercheuse Mariette Sineau[1], « on peut se demander si la parité affichée n'est pas un peu en trompe-l'œil : certes le gouvernement est dirigé par une femme, son porte-parole est une femme, la parité quantitative est atteinte, mais, à y regarder de plus près […] la parité qualitative n'est pas totalement au rendez-vous, à la fois si l'on prend comme critère le rang protocolaire et le titre de portefeuille attribué ».

Par le **GROUPE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES**

Relevant le fait que « *d'après l'ordre protocolaire des ministères de plein exercice* […] *on n'a qu'une seule femme parmi les quatre premiers, alors qu'on trouve quatre femmes parmi les quatre derniers sur la liste* » et que « *les hommes ont toujours la mainmise sur les ministères dits régaliens* », Mariette Sineau en déduit qu'« *encore une fois les poids lourds de la politique sont des hommes et les poids légers des femmes, car effectivement, elles sont plus souvent des techniciennes sans mandat politique, sans expérience partisane, plus souvent, donc, néophytes venant de la société civile* […] ».

Même élues, les femmes accèdent encore trop rarement aux plus hautes responsabilités.

Conjuguée à l'absence de ministère dédié à la cause de l'égalité entre les femmes et les hommes, cette parité en trompe-l'œil converge avec le constat établi par l'Insee[2] à l'issue des élections municipales et communautaires de 2020. En effet, si on peut noter une légère progression de la part des femmes parmi les élus locaux avec 42 %, et parmi les élus nationaux avec 39 % de femmes députées ou sénatrices, et que la parité aux élections départementales et régionales de 2021 est quasi atteinte, on constate que, même élues, les femmes accèdent encore trop rarement aux plus hautes responsabilités. « *Ainsi, au sein des conseils municipaux où 42 % des élus sont des femmes en 2021, elles représentent 45 % des conseillers sans fonction et 41 % des adjoints, contre seulement 20 % des maires. Elles représentent 32 % des présidents de conseils régionaux en août 2021 pour une proportion globale de femmes dans les conseils régionaux de 49 % au lendemain des élections de 2021.* »

QU'EN EST-IL DANS NOS UNIVERSITÉS ?

En termes de responsabilités, seules 16 universités sur les 74 répertoriées sont dirigées par des femmes, soit un taux de 21,5 %, qui diminue encore si on intègre les INSA, INP, ENS, écoles centrales, Comue et grands établissements (118 établissements dont 22 dirigés par des femmes) pour passer à 18,5 %. Dans les universités dites de recherche, considérées comme « l'excellence » de nos établissements, seules 2 femmes pour 8 hommes occupent la charge de vice-présidente recherche.

Outre le fait que la parité numérique est loin d'être acquise, la parité qualitative n'est pas non plus au rendez-vous. Les responsabilités confiées aux femmes sont souvent secondes dans la hiérarchie des postes. Ainsi, par exemple, peu de femmes sont présidentes ou vice-présidentes statutaires et les missions qui leur sont affectées renvoient à des missions davantage techniques portant sur l'orientation, la formation continue, les ressources humaines, la numérisation, etc. et sans grande portée stratégique (prospective métiers, démarche participative, développement durable). Leurs attributions s'inscrivent par ailleurs dans la continuité des représentations genrées, c'est-à-dire en lien avec la santé, la vie étudiante ou encore la culture.

La consultation des sites de France Universités (ex-CPU) et de l'Udice montre que la prise en compte des problématiques d'égalité femmes-hommes dans ces instances, et donc plus globalement dans nos établissements, n'est pas à l'ordre du jour. Cette thématique n'a semble-t-il pas sa place parmi les nombreuses commissions mises en place au sein de France Universités. Ces instances, de par leur composition et la répartition des fonctions en leur sein et au sein de l'ESR, illustrent le décalage entre les discours et les réalités de l'exercice des responsabilités *(cf. tableau)*. Le combat doit se poursuivre. ■

COMPOSITION GENRÉE DES INSTANCES DE FRANCE UNIVERSITÉS

France Universités	Président	VP	CA	Bureau	Commissions	Comités	Total
Hommes	1	2	13	2	5	3	26
Femmes	0	1	5	1	2	0	9

1. Interrogée le 23 mai dernier sur France Culture. Sur ce thème, on se réfèrera à l'ouvrage collectif *Femmes et République*, de Scarlett Beauvalet, Annie Duprat, Armelle Le Bras-Chopard, Mariette Sineau, Françoise Thébaud, préfacé par Michelle Perrot, La Documentation française, 2021.
2. Source : « Femmes et hommes, l'égalité en question », Insee Références, 2022.

Comités de sélection : quel nombre acceptable de sollicitations ?

Dans le but de rééquilibrer le recrutement et la promotion de femmes scientifiques par rapport à leurs homologues hommes, depuis 2015, les comités de sélection pour un poste d'enseignant·e-chercheur·se doivent être composés d'au moins 40 % de femmes et 40 % d'hommes. Or, dans les faits, les femmes sont largement plus sollicitées que les hommes, au détriment du temps qu'elles peuvent passer sur leurs recherches.

Par le **GROUPE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES**

Depuis le 1er janvier 2015, chaque comité de sélection (COS) pour un poste d'enseignant·e-chercheur·se (EC) doit être composé d'au moins 40 % de femmes et 40 % d'hommes[1]. L'objectif de la mesure est de rééquilibrer le recrutement et la promotion de femmes scientifiques par rapport à leurs homologues hommes. Le rapport publié en 2020 concernant l'état de l'emploi scientifique[2] est en effet très clair. « *En 2018-2019, la part des femmes était de 45 % chez les maître·sses de conférences (MCF) et de 26 % chez les professeur·es (PR) (et corps assimilés)* […] *Les femmes sont autant présentes parmi les MCF qu'elles ne le sont parmi les doctorant·es contractuel·les et les ATER* » (p. 102).

SURCHARGE DE TRAVAIL

D'après Pierre Deschamps, chercheur postdoctoral au Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques (Liepp) à Sciences Po[3], la proportion moyenne de femmes dans les comités de sélection est passée de 39 % avant la réforme à 47 % après 2015.

Si les effets sur la féminisation du corps des professeur·es d'université (PU) se font attendre, la sursollicitation des femmes et leur surcharge de travail sont, quant à elles, évidentes. Dans les disciplines peu féminisées, les chercheuses sont plus sollicitées pour participer aux comités de recrutement que leurs collègues masculins, au détriment du temps qu'elles peuvent passer sur leurs recherches. Anne-Cécile Orgerie et Camille Maumet, dans un article publié le 10 juin 2022, font un point particulièrement intéressant concernant le nombre de sollicitations par personne et sur une année concernant les compositions des comités de sélection[4]. Elles montrent qu'une répartition plus équitable serait possible. En s'appuyant sur les chiffres de la section 27 (informatique), ceux de l'Inria et de l'INS2I, elles donnent ainsi une estimation du nombre moyen de sollicitations acceptable.

SOLLICITÉES DEUX À TROIS FOIS PLUS QUE LES HOMMES

Ainsi, en 2021, 86 COS ont été organisés pour les MCF et 43 pour les PU pour la section 27. Sachant que la section comptait 764 MCF et 297 PU femmes au total et que les autrices ont estimé à 294 MCF et 418 PU[5] le nombre d'enseignantes-chercheuses nécessaire pour faire fonctionner les COS selon les règles, les nombres moyens de jury par an seraient de : 0,38 pour une femme MCF ou CR ; 1,41 pour une femme PR ou DR ; 0,12 pour un homme MCF ou CR, et 0,58 pour un homme PR ou DR[6], soit dans tous les cas un nombre moyen de comités de sélection inférieur à 2.

Leurs résultats montrent également que les femmes sont en moyenne sollicitées deux à trois fois plus que les hommes. « *Néanmoins, pour les femmes de rang B, le nombre moyen de jurys par an est largement inférieur à 1. Une meilleure répartition est donc tout à fait possible pour éviter les sursollicitations de quelques-unes et quelques-uns* […] *et la surreprésentation de l'avis d'un petit nombre de personnes sur des recrutements de fonctionnaires à l'échelle nationale.* » Par ailleurs, « *les personnes de rang A sont en moyenne sollicitées 4 à 5 fois plus que les personnes de rang B* […] *Cela engendre mécaniquement une surcharge pour les femmes de rang A, seule catégorie dont le nombre moyen de comités est (très nettement) supérieur à 1 par personne et par an* ».

Sans être un cadrage, les chiffres évoqués par les deux autrices peuvent aider à se fixer des limites personnelles quant à l'acceptation des sollicitations. La réflexion gagnerait à être étendue à toutes les sections CNU et disciplines. ■

Dans les disciplines peu féminisées, les chercheuses sont plus sollicitées pour participer aux comités de recrutement que leurs collègues masculins.

1. Certaines dérogations étant accordées aux disciplines déficitaires en nombre de femmes : www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000039494509.
2. www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/l-etat-de-l-emploi-scientifique-en-france-edition-2020-47826.
3. theconversation.com/recrutements-academiques-les-quotas-de-genre-tremplins-pour-legalite-115592.
4. egalite-fh.irisa.fr/presentation-recommandations/comites-de-selection-combien-dinvitations-accepter/.
5. Pour 285 MCF et 718 PU hommes.
6. Les calculs intègrent les jurys Inria qui sont beaucoup moins nombreux que ceux de la section 27 pour les EC.

Cette année, le **25 novembre** commencera **le 19**!

Si les violences faites aux femmes sont mieux reconnues aujourd'hui, leur prise en charge est encore loin d'être optimale. Dans l'enseignement supérieur et la recherche, les grandes écoles sont particulièrement touchées, mais les autres établissements ne sont pas épargnés.
Le SNESUP-FSU appelle à manifester le 19 novembre contre les violences sexistes et sexuelles, et le 25 à l'occasion de la Journée mondiale de lutte contre les violences faites aux femmes.

Par **ANNE ROGER,** secrétaire générale

En 2022, les violences sexistes et sexuelles restent massives. Elles surviennent tout le temps et dans toutes les sphères, qu'elles soient publique, privée, professionnelle, politique, sportive, artistique, etc. À l'occasion du 25 novembre, le collectif #NousToutes rappelle des chiffres insupportables : 225 000 femmes sont victimes de la violence de leur conjoint ou ex-conjoint chaque année, un tiers des femmes sont victimes de harcèlement sexuel au travail, plus de 20 viols ou tentatives de viol ont lieu sur le lieu de travail chaque jour, 80 % des femmes handicapées sont victimes de violences, 85 % des personnes trans ont déjà subi un acte transphobe, 69 % des femmes racisées sont victimes de propos discriminants au travail, les femmes grosses ont quatre fois plus de risque d'être discriminées au travail, 6,7 millions de Français·es ont subi l'inceste, etc.

© Snesup

Ces chiffres laissent sans voix, encore plus lorsqu'ils sont mis bout à bout.

Le SNESUP-FSU porte régulièrement dans les instances l'urgence d'un véritable financement de la lutte contre ces violences.

LES CELLULES D'ÉCOUTE TARDENT À SE METTRE EN PLACE

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, des cas de violences ne cessent également d'être rendus publics. Les grandes écoles sont particulièrement touchées mais cela ne doit pas laisser penser que les autres établissements sont épargnés. Malgré l'obligation désormais faite aux établissements, les cellules d'écoute tardent à se mettre en place, à être connues des agent·es et des étudiant·es, et surtout à être opérationnelles. Le SNESUP-FSU porte régulièrement dans les comités de suivi, dans les instances ministérielles et dans celles des établissements, l'urgence d'un véritable financement de la lutte contre ces violences, qui ne passe pas par des appels à projets mais qui permette à toutes les victimes, quel que soit leur lieu de travail et d'études, de bénéficier des mêmes droits et du même accompagnement. L'écoute, l'accompagnement nécessitent une formation solide. Or les missions égalité des établissements nécessitent des moyens humains qu'elles n'ont pas pour mettre en œuvre les différents plans de lutte lancés par le MESR.

LES BUDGETS NE SUIVENT PAS

Au niveau de l'État, les budgets ne suivent pas malgré des effets d'annonce et les conséquences, rappelées dans l'appel unitaire à manifester le 19 novembre, sont indéniables : 80 % des plaintes pour violences au sein du couple sont classées sans suite ; 65 % des victimes de féminicides avaient saisi les forces de l'ordre ou la justice ; 2 victimes sur 3 font état d'une mauvaise prise en charge lorsqu'elles veulent porter plainte ; 90 % des plaintes pour harcèlement sexuel au travail sont classées sans suite ; seulement 0,6 % des viols sont condamnés ; 92 % des enfants qui parlent des violences sexuelles ne sont pas protégé·es.

Là encore, ces chiffres se passent de commentaires. ■

APPEL À MANIFESTER

Avec le collectif # NousToutes et l'ensemble des associations féministes et des organisations syndicales signataires de ce texte, le SNESUP-FSU appelle à manifester contre les violences sexistes et sexuelles, le samedi 19 novembre 2022, à Paris et partout en France. Cette mobilisation se poursuivra toute la semaine jusqu'au 25 novembre, date de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, et jusqu'au 26 dans certaines villes.

www.noustoutes.org/manif2022

ESR : **les filles coûtent moins cher** que les garçons !

Le système éducatif français n'est pas favorable aux filles, en particulier dans les matières compétitives et sélectives, tel est le constat d'une analyse genrée de l'investissement par étudiant·e publiée fin octobre par l'Institut des politiques publiques.

Par **ANNE ROGER,** secrétaire générale

La société française investit 1,22 fois plus dans les études supérieures des hommes que dans celles des femmes. Dit autrement, les dépenses d'enseignement supérieur consacrées aux étudiantes sont inférieures de 18 % à celles allouées à leurs homologues masculins. Une autre façon de donner à voir les inégalités de genre dans l'enseignement supérieur.

L'Institut des politiques publiques a publié fin octobre une analyse genrée de l'investissement par étudiant·e particulièrement intéressante*. En effet, si des analyses en fonction des origines sociales sont régulièrement produites, les inégalités de genre sont moins bien documentées. La note, signée par Cécile Bonneau, doctorante à l'ENS et à l'École d'économie de Paris, conclut à une différence de 18 % en défaveur des étudiantes (20 500 euros contre 25 000 euros pour les garçons), alors qu'elles sont majoritaires en termes d'effectifs dans l'enseignement supérieur (56 % en 2020). « *Ces écarts augmentent avec les coûts de scolarité : les 10 % d'étudiants pour lesquels les dépenses ont été les plus élevées ont bénéficié d'au moins 52 500 euros, contre 35 700 pour les 10 % d'étudiantes les mieux dotées.* »

DES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES QUI PERDURENT

La présence moindre des filles dans les filières sélectives les plus financées (notamment en CPGE, IUT, maths, informatique, ingénierie) explique en grande partie ces inégalités, mais également plus largement les inégalités professionnelles qui perdurent puisque les formations les plus « rentables » tout au long de la vie sont aussi celles qui coûtent le plus cher. « *Le coût moyen d'une année de CPGE est par exemple 3,6 fois plus élevé que le coût moyen d'une année de licence générale alors que le ratio n'est que de 2,5 quand on compare les licences scientifiques et les licences en sciences humaines* », montre Cécile Bonneau. Ce constat plaide pour un rééquilibrage des dépenses selon les filières, pour répondre aux enjeux non seulement d'égalité sociale mais également de genre.

DES STÉRÉOTYPES VÉHICULÉS DÈS LE PLUS JEUNE ÂGE

Les inégalités s'enracinent dans les stéréotypes de genre véhiculés dès le plus jeune âge dans les familles et sont renforcées par les orientations qui se dessinent dès l'école primaire et le second degré. De nombreuses études sorties dernièrement montrent que le système éducatif français, et encore plus avec la réforme Blanquer du baccalauréat, éloigne les filles des mathématiques. De manière générale, elles s'engagent moins que les garçons dans les filières scientifiques, et encore moins quand ces filières sont compétitives et sélectives. Elles y réussissent également moins bien. Le fait que les classes préparatoires soient parfois financées jusqu'à trois fois plus que les formations universitaires pose évidemment question et creuse encore les inégalités. Cécile Bonneau, qui a travaillé sur les dépenses des familles, montre que les inégalités sont également une réalité dans la sphère privée. Les familles dépensent moins pour leurs filles que pour leurs garçons quand ils ou elles sont étudiant·es. Ces derniers « *bénéficient* […] *de 28 % de dépenses privées supplémentaires, via les frais d'inscription payés par leurs parents, qui s'élèvent en moyenne sur l'ensemble du parcours d'études à 3 600 euros pour les étudiants et à 2 600 euros pour les étudiantes* ». Nul doute que l'intégration des données relatives aux écoles d'ingénieurs les plus prestigieuses (non prises en compte ici) augmenterait encore le chiffrage de ces inégalités de genre en matière de dépenses d'enseignement supérieur.

Cette étude montre une nouvelle fois l'urgence de favoriser l'inscription des filles dans les filières sélectives et les disciplines scientifiques, aujourd'hui largement dominées par les étudiants, ainsi que de réduire les écarts de coût entre formations sélectives et non sélectives. La réduction des inégalités salariales entre les femmes et les hommes passe inévitablement par là. ■

> ***Les dépenses d'enseignement supérieur consacrées aux étudiantes sont inférieures de 18 % à celles allouées à leurs homologues masculins.***

© Pixabay

De nombreuses études montrent que le système éducatif français éloigne les filles des mathématiques.

* Note IPP n° 83, 31 octobre 2022, « Dépenses d'enseignement supérieur : quelles disparités selon le genre des étudiants ? » : depenses-denseignement-superieur-quelles-disparites-selon-le-genre-des-etudiants.

CPJ, Ripec et repyramidage : une pression des candidatures féminines contrastée

Le comité de suivi de l'accord du 12 octobre 2020 « sur les rémunérations et les carrières pour renforcer l'attractivité des métiers de la recherche » dans le cadre de la loi de programmation de la recherche (LPR) a eu lieu à la mi-novembre 2022.

Par **MICHÈLE ARTAUD,** coresponsable du secteur Service public, et **ANNE ROGER,** secrétaire générale

Un certain nombre de données, régulièrement demandées par le SNESUP-FSU mais souvent distillées au compte-gouttes, ont été communiquées concernant les candidatures pour les chaires de professeur junior (CPJ), la part C3 du Ripec et le repyramidage. Elles s'ajoutent aux éléments fournis courant septembre lors de la concertation avec les organisations syndicales pour une première analyse de ces candidatures.

© Pixabay

Sur les 227 CPJ ouvertes en 2021 et 2022, 71 % des candidatures sont masculines… C'est donc seulement 29 % de femmes qui sont candidates. Le fait que 72 % des candidatures émanent des sciences et techniques, secteur peu féminisé, peut constituer un premier niveau d'explication. L'origine des candidat·es (94 % de candidat·es non fonctionnaires) est probablement à creuser également.

Concernant les résultats, sur les 100 premières CPJ signées, 28 femmes ont été recrutées : le recrutement semble donc respecter la proportion de candidatures, mais cela reste à confirmer par les résultats globaux.

Si la tendance globale semble favorable aux femmes concernant les candidatures, le SNESUP-FSU sera attentif aux résultats définitifs.

RIPEC : PLUS DE CANDIDAT·ES QUE POUR LA PEDR

Pour la composante C3 du Ripec, on note par contraste que les candidatures augmentent par rapport à la PEDR (une augmentation relative de 71,6 %), et que la part des femmes dans les demandes augmente également par rapport à la PEDR : 43 % pour le Ripec, contre 34 % pour la PEDR, soit une progression relative de 117 % : le nombre de femmes ayant candidaté à la composante C3 est plus du double de celui des candidates à la PEDR l'année précédente. On pourrait y voir l'influence du fait que les motifs de candidatures ne sont plus seulement centrés sur la recherche, puisqu'on sait que les femmes sont davantage présentes dans les tâches d'intérêt général, ce qui obère le temps qu'elles peuvent consacrer à la recherche. Mais il faut souligner que, parallèlement, les demandes des maître·sses de conférences (MCF) augmentent également : elles représentent 70 % des demandes, contre 53 % pour la PEDR. Les femmes étant moins présentes dans le corps des professeur·es (28 % en 2019) que dans celui des MCF (44,9 % en 2019), on peut voir là un facteur améliorant le taux de candidatures féminines, le taux de pression étant plus important.

Bien entendu, il faudra attendre les résultats pour évaluer si l'augmentation des candidatures féminines est suivie par une augmentation d'attribution de la composante C3 du Ripec. En effet, d'après une note de la DGRH de février 2022[1], pour la PEDR, les femmes avaient une réussite légèrement supérieure à celle des hommes (33 % de candidatures et 34 % d'obtention).

Les résultats ont été connus le 16 décembre 2022, mais pour l'heure, le MESR n'a pas répondu à la demande de bilan national faite par le SNESUP-FSU.

DE NOMBREUSES CANDIDATES AU REPYRAMIDAGE

Comme pour la composante C3 du Ripec, le repyramidage voit un grand nombre de candidatures féminines : 44 % des demandes de promotion pour devenir professeur·e viennent de femmes, tandis qu'elles sont 36 % dans les candidatures aux postes de professeur·e publiés dans le cadre de la campagne d'emploi (47 % en SHS et 23 % en sciences et techniques) ; 56 % des 2 669 candidatures ont été faites dans le domaine des sciences et techniques, avec seulement 37 % de femmes. Dans les autres grands secteurs, les candidatures sont globalement équilibrées avec une légère surreprésentation des femmes.

Si la tendance globale semble donc favorable aux femmes concernant les candidatures, le SNESUP-FSU sera attentif aux résultats définitifs. En effet, selon une note de la DGRH de septembre 2022 sur la trajectoire professionnelle des enseignant·es-chercheur·ses recruté·es en 2021[2], les femmes représentent 43 % des recruté·es : elles devraient donc mieux réussir que leurs collègues masculins à obtenir une promotion, d'autant plus que le ministère en a fait un argument massue lors des concertations sur la LPR : le repyramidage doit être un levier de rééquilibrage de la proportion femmes/hommes dans le corps des professeur·es des universités. Nous le croirons sur pièces ! ■

1. www.enseignement-sup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-02/note-dgrh-n-2-f-vrier-2022---session-2021-16745.pdf.
2. www.enseignement-sup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2022-10/note-dgrh-n-8-septembre-2022--trajectoire-professionnelle-des-enseignants-chercheurs-recrut-s-en-2021-24466.pdf.

Les grandes gagnantes, le retour !
8 mars 2023 : grève féministe

Le 8 mars, ce n'est ni la fête des mères ni la fête des femmes, c'est la Journée internationale des droits des femmes. Ce jour-là, les femmes du monde entier se mobilisent pour faire progresser leurs droits et les rendre effectifs. Les motifs de mobilisation sont nombreux : solidarité internationale avec les femmes qui luttent pour leurs droits fondamentaux, égalité salariale, lutte contre les violences sexistes et sexuelles, contre les stéréotypes de genre et… contre les inégalités, que la réforme des retraites portée par le gouvernement ajouterait encore à la longue liste !

Par le **GROUPE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES**

POUR L'ÉGALITÉ SALARIALE, CONTRE LA RÉFORME DES RETRAITES

Au niveau salarial, les femmes gagnent encore en moyenne 24 % de moins que les hommes et les causes sont parfaitement identifiées : elles sont majoritaires dans les métiers les plus précaires, les moins rémunérés, sur les temps partiels, les indemnités et primes leur sont défavorables, et elles sont aussi moins nombreuses sur les postes à responsabilité. Cette réalité est également visible dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Au moment du passage à la retraite, les discriminations et les inégalités subies par les femmes sont encore amplifiées : 40 % d'entre elles partent avec des pensions incomplètes et la moitié ont une retraite inférieure au seuil de pauvreté. L'étude d'impact qui accompagne le projet de loi précise que *« la retraite des femmes représente 58 % de celle des hommes en 2017 (elle est donc inférieure de 42 % à celle des hommes). En incluant les pensions de réversion, elle est de 71 % (donc inférieure de 29 % à celle des hommes) »*[1]. Les femmes sont aussi plus nombreuses que les hommes à devoir travailler jusqu'à 67 ans, âge d'annulation de la décote.

La réforme des retraites portée par Emmanuel Macron, avec le report de l'âge de départ à 64 ans, l'accélération de la réforme Touraine, le maintien de la décote, l'obligation pour les carrières longues de cotiser quarante-quatre années, affectera encore davantage les femmes en les contraignant à travailler plus longtemps – alors qu'elles partent déjà plus tard que les hommes – et à toujours subir les conséquences de la décote. Sous l'effet de cette réforme injuste, les femmes devraient en moyenne travailler sept mois de plus (contre cinq pour les hommes) et même neuf mois de plus pour la génération 1972. Et ce sont les femmes les plus précaires qui paieront le plus lourd tribut. Contraintes pour beaucoup d'entre elles de travailler à temps partiel, de s'arrêter pour élever leurs enfants, elles verront le montant de leur pension diminuer et leur espérance de vie en bonne santé se dégrader.

Les mesures présentées comme des avancées (relèvement du minimum de pension à 1 200 euros en cas de carrière complète et à temps plein, prise en compte du congé parental…) ne concerneront qu'un tout petit nombre de femmes. La réintroduction limitée de critères de pénibilité pour le compte professionnel de prévention ne profitera pas aux femmes car ceux-ci ne couvrent pas la réalité des métiers féminisés alors même que les femmes sont plus exposées aux risques psychosociaux.

Dans la fonction publique, qui emploie 62 % d'agentes, l'impact de cette réforme sera conséquent. La FSU exige le retrait du projet de réforme sur les retraites et l'amélioration

> ***40 % des femmes partent avec des pensions incomplètes et la moitié ont une retraite inférieure au seuil de pauvreté.***

LA FSU ENGAGÉE POUR L'ÉGALITÉ PARTOUT DANS LE MONDE

À l'échelle internationale, les conflits et les pouvoirs autoritaires sont toujours plus dévastateurs pour les filles et les femmes. La FSU soutient les peuples qui se soulèvent pour des sociétés de paix et de désarmement. Elle soutient en particulier les femmes afghanes, victimes d'un régime tyrannique qui bafoue leurs droits les plus fondamentaux, les femmes ukrainiennes et russes, victimes de choix politiques meurtriers, les femmes iraniennes, à l'initiative d'un mouvement de révolte pour la construction d'une société juste, égalitaire et démocratique. La FSU s'associe à l'exigence de la communauté kurde pour que vérité et justice soient faites sur l'assassinat de trois femmes le 9 janvier 2013.

1. www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/textes/l15b2622_etude-impact.

Cortège du 8 mars 2022, à Paris.

du système actuel avec un départ à 60 ans et 75 % du dernier salaire, 37,5 annuités, la suppression de la décote, le retour des bonifications pour enfant et la prise en compte des critères de pénibilité inhérents aux emplois fortement féminisés. Cela nécessite des moyens budgétaires au service de l'égalité salariale et de l'emploi, le dégel de la valeur du point d'indice, un plan d'urgence pour des mesures de revalorisation salariale, de carrière – sans contreparties – et le rattrapage du pouvoir d'achat. La FSU demande également la fin des temps de travail incomplets imposés ainsi que l'abrogation du jour de carence.

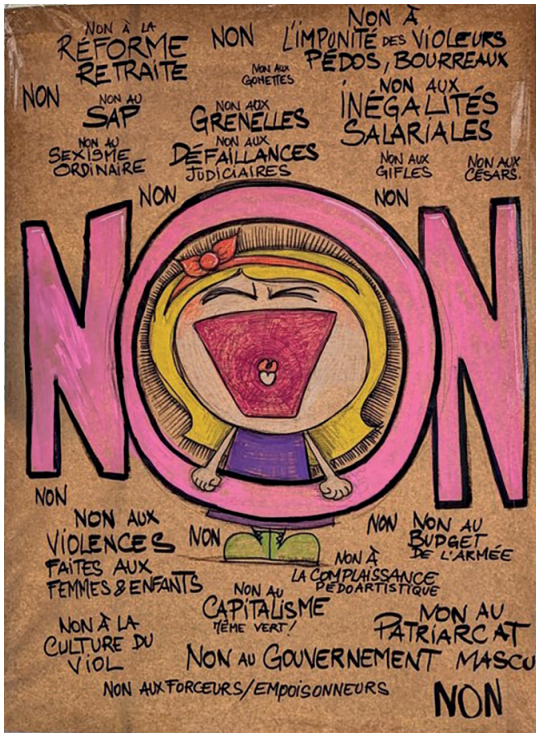
« Le 8 mars 2020 a été la dernière manifestation avant l'enterrement de la réforme des retraites à points ! Faisons du 8 mars 2023 celui du retrait de cette nouvelle réforme de régression sociale majeure. »[2]

Il y a urgence à mettre en œuvre une politique publique ambitieuse accompagnée de moyens qui permettent de protéger et d'accompagner les victimes.

UNE LOI-CADRE POUR LUTTER CONTRE LES VSS QUI NE RECULENT PAS

La publication récente, par le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE), du deuxième baromètre du sexisme en France[3] montre que si la prise de conscience des inégalités est de plus en plus forte dans la société, le sexisme, loin de reculer, s'ancre même dans une « pensée masculiniste » qui peut s'exprimer de façon violente chez les jeunes. Alors que le niveau des violences sexistes et sexuelles (VSS) ne diminue pas, avec un féminicide commis tous les trois jours, il y a urgence à mettre en œuvre une politique publique ambitieuse accompagnée de moyens qui permettent de protéger et d'accompagner les victimes, et qui intègre les enjeux autour de la prévention des VSS par une véritable éducation à l'égalité. Les dispositifs d'écoute, de recueil et de traitement des signalements de VSS, mis en place dans tous les établissements, doivent être effectifs, accessibles et connus de toutes et tous les agent·es. Par ailleurs, l'employeur doit prendre ses responsabilités en instaurant, dès connaissance d'un signalement, des mesures de protection des victimes. En amont, l'organisation du travail doit être pensée de manière égalitaire et protectrice et une formation spécifique sur les VSS doit être dispensée aux personnels. Enfin, le jour de carence pour les femmes victimes de VSS doit être abrogé.

La lutte contre les VSS ne peut se résumer à des plans d'action sans moyens dédiés ou à des déclarations d'intention, ni s'appuyer sur des financements par appels à projets. La FSU revendique une loi-cadre et un budget de 1 milliard d'euros pour lutter réellement contre les VSS. La FSU, dans le cadre du collectif « Avortement en Europe, les femmes décident », continue également de mener campagne et de se battre pour la constitutionnalisation du droit à l'IVG et pour obtenir les moyens suffisants pour rendre ce droit effectif partout sur le territoire. ■



© Photos Snesup

2. Voir appel unitaire : www.grevefeministe.fr/8-mars-2023-lappel/.
3. www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce_-_rapport_annuel_2023_etat_du_sexisme_en_france.pdf.

Ripec, repyramidage, ou comment aggraver les inégalités

Le 17 novembre dernier, les lignes directrices de gestion relatives au Ripec pour l'année 2022-2023 étaient à l'ordre du jour du dernier comité technique ministériel avant la mise en place des comités sociaux d'administration.

Par le **GROUPE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES**

Lors du comité technique ministériel du 17 novembre 2022, le SNESUP-FSU avait présenté un amendement – accepté – visant à rappeler l'obligation qu'un bilan annuel relatif à la parité indemnitaire soit présenté au comité social d'administration (CSA), conformément au protocole d'accord de la LPR qui le précisait. L'objectif ? Pouvoir vérifier que les consignes données par le ministère concernant l'attribution des primes et l'égalité femmes-hommes soient respectées dans les établissements.

UN BILAN PROVISOIRE EN DÉFAVEUR DES FEMMES

À l'université de Créteil, les 63 primes C3 ont été distribuées par la présidence comme suit : 38 pour les hommes, 25 pour les femmes, soit loin de la parité. Évidemment, le fait que cette C3 ait été distribuée à 33 PU et 30 MCF (donc sans respect de la proportion de chacun de ces corps dans l'établissement) peut pour partie expliquer cette réalité dans la mesure où le déséquilibre entre les femmes et les hommes dans le corps des PU est très net. Concernant les repyramidages, sur neuf promotions ouvertes, une seule a été donnée à une femme, et sur les deux chaires de professeur junior, ce sont deux hommes qui ont été recrutés. La question de l'égalité semble donc bien peu préoccuper l'équipe dirigeante.

À l'université Gustave-Eiffel, à Marne-la-Vallée, on suit la même logique, puisque sur cinq repyramidages, un seul a été au bénéfice d'une femme, tandis qu'à l'université de Lorraine, sur les 29 repyramidages, on ne trouve que 10 femmes. À Angers, sur les sept repyramidages, on dénombre trois femmes et quatre hommes, là encore en défaveur des femmes.

Concernant le Ripec, sur les 250 C3 attribuées à l'université de Lorraine, 169 l'ont été à des MCF et 81 à des PU, et les femmes représentent 38 % des candidatures et 39,2 % des bénéficiaires.

Heureusement, dans d'autres établissements comme à Rouen, une nette majorité de femmes a pu bénéficier du repyramidage (9 ou 10 sur 14). Signe que tout reste possible, si tant est que l'on fasse preuve de volonté !

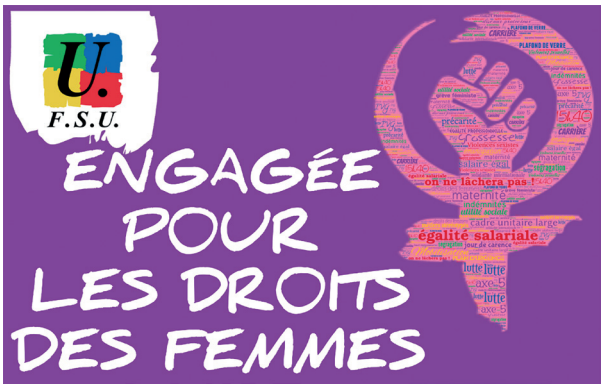
CONSIGNES MINISTÉRIELLES

Dans le *Bulletin officiel* du 10 mars 2022* concernant le régime indemnitaire des enseignant·es-chercheur·ses, le ministère rappelle que « *les possibilités offertes par le Ripec et les revalorisations qu'il porte donnent aux établissements des leviers supplémentaires pour lutter contre les écarts indemnitaires entre les femmes et les hommes* ». Il précise encore que « *les conseils académiques, les conseils d'administration et les dirigeants devront avoir l'objectif de parvenir à la parité lors de l'établissement de leur politique indemnitaire, de la détermination des critères de répartition et de la fixation des montants individuels* ». Il ajoute enfin que les rectorats devront veiller à la mise en œuvre dès 2022 de cette consigne dans le cadre du contrôle de légalité des délibérations relatives au régime indemnitaire et que les plans égalité femmes-hommes déclinés dans les établissements de l'ESR doivent également intégrer cette dimension. Les choses sont ainsi clairement posées.

Le principe d'un rééquilibrage de la proportion entre les femmes et les hommes dans le corps des PU ou des inégalités salariales est loin d'avoir guidé partout les décisions.

SITUATION HÉTÉROGÈNE

Pour l'heure, nous n'avons pas de bilan officiel regroupant tous les établissements. Pourtant, les bilans partiels remontant de certains établissements montrent que la situation est très hétérogène et que par ailleurs le principe d'un rééquilibrage de la proportion entre les femmes et les hommes dans le corps des professeurs d'université ou des inégalités salariales est loin d'avoir guidé partout les décisions. Nous serons très attentifs au bilan que le ministère devrait présenter aux organisations syndicales au cours du mois de mars. Le SNESUP-FSU demande que, dans chaque établissement, ces données soient communiquées aux élu·es dans les instances et soient remontées au niveau national afin de pouvoir avancer dans les bilans et nourrir les pistes de réflexion pour améliorer la situation dès la campagne 2023, y compris en saisissant les rectorats le cas échéant. ■



* www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bo/22/Hebdo10/ESRH2204566X.htm.

CGT : Sophie Binet, première femme secrétaire générale

Au terme d'un congrès mouvementé et tendu, en plein mouvement contre la réforme des retraites, Sophie Binet, ancienne conseillère principale d'éducation et, depuis 2018, secrétaire générale de l'UGIC-CGT qui syndique des ingénieur·es, des cadres et des technicien·nes, est devenue secrétaire générale de la CGT.

Par **ANNE ROGER,** secrétaire générale

Jamais, depuis sa création en 1895, la centrale syndicale n'avait porté une femme à cette responsabilité, qui plus est une cadre. Jusqu'à cette élection, Sophie Binet était la référente du Collectif femmes mixité, chargé des questions d'égalité femmes-hommes au sein de la CGT et notamment de la mise en place des dispositifs et procédures pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles (VSS).

ENGAGÉE DANS L'INTERSYNDICALE

Elle était également très engagée dans l'intersyndicale en charge notamment d'organiser le 8 mars avec les associations féministes et l'intersyndicale femmes qui a lieu chaque année au mois de mars. Sophie Binet est aussi coautrice, avec Maryse Dumas et Rachel Silvera, de *Féministe, la CGT ? Les femmes, leur travail et l'action syndicale*, publié à l'automne 2019, qui questionne la place des femmes dans le syndicalisme et celles des luttes féministes dans les stratégies d'actions syndicales avec comme objectif d'œuvrer à la fois à l'émancipation des travailleurs et à celle des femmes – sans dissocier l'une et l'autre de ces revendications.

© CGT

Sophie Binet, après son élection. Clermont-Ferrand, le 31 mars 2023.

Avec cette élection, elle entre ainsi dans une nouvelle étape de sa vie militante avec le défi de s'imposer après Philippe Martinez à la tête d'une confédération très masculine.

Rupture ? Vraisemblablement pas, on peut le penser, mais tout de même un tournant vers un portage plus large des combats revendicatifs des femmes tels que l'égalité salariale et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles. ■

UN 8 MARS 2023 HISTORIQUE

Au lendemain d'une journée interprofessionnelle record qui avait réuni 3,5 millions de personnes dans les rues contre la réforme des retraites, le mouvement syndical et les mouvements des femmes ont convergé pour faire de cette édition 2023 une journée particulière compte tenu du contexte de lutte contre la réforme des retraites et de l'amplitude des thèmes de mobilisation : égalité salariale, retraites, assurance-chômage, appel à la constitutionnalisation de l'IVG, violences sexistes et sexuelles, solidarité internationale, etc.

Les trois syndicats FSU, CGT et Solidaires, et 45 organisations féministes avaient appelé à la « *grève féministe* » pour exiger « *l'égalité au travail et dans la vie* ».

Des manifestations ont eu lieu dans environ 150 villes en France et ont réuni 45 000 manifestant·es à Paris sous une pluie battante, 25 000 à Toulouse, 7 000 à Lille, des milliers également à Montpellier, Rennes, Grenoble, 1 000 à Nantes, etc.

Les Rosies, revenues en force pour cette édition, vêtues d'un bleu de travail et d'un ruban rouge dans les cheveux, ont une nouvelle fois enflammé les cortèges avec des chorégraphies dynamiques !

Une histoire féministe engagée

L'Institut de recherches de la FSU a publié dans le numéro 45 de la revue Regards croisés un dossier intitulé « Mémoire et mémoires militantes » ainsi qu'un entretien avec l'historienne Fanny Gallot, membre du bureau national du SNESUP-FSU. Nous en livrons ici quelques courts extraits et vous invitons à retrouver la version longue de cet entretien dans la revue Regards croisés[1].

Propos recueillis par **PAUL DEVIN** et **HÉLÈNE GISPERT,** pour l'Institut de recherches de la FSU

Vos travaux portent sur l'histoire de la mobilisation des femmes dans les luttes ouvrières et populaires. Quelle place spécifique les femmes ont-elles dans ces luttes ?

On considère souvent que l'implication des femmes dans les luttes ouvrières et populaires est nouvelle : c'est ce qu'on appelle le « déni d'antériorité », un concept élaboré par la sociologue Delphine Naudier à propos des écrivaines[2]. Ce qui est surprenant, c'est le fait d'oublier systématiquement leur participation, alors qu'en fait elles sont partie prenante des contestations populaires, comme le montre par exemple l'historienne Arlette Farge à propos du XVIII[e] siècle[3]. Quand on ne les oublie pas, on les appelle par des petits noms : les midinettes, avec ce suffixe paternaliste, ou « les filles de », par exemple les filles de chez Chantelle. Se mobiliser ne fait pas partie d'un comportement « normal » pour une femme, notamment des classes populaires. Historiquement, il y a eu la construction de sphères séparées : aux hommes, la sphère publique et professionnelle, aux femmes, la sphère privée et domestique. Sortir de ce cadre est ainsi une subversion.

En réalité, elles ont adopté progressivement un répertoire d'actions syndicales classique du mouvement ouvrier. Dans des configurations professionnelles non mixtes, elles occupent les usines durant le Front populaire, voire séquestrent la direction dans les années 1970. Mais elles s'impliquent également en tant que femmes de grévistes, sur la base de leur travail domestique. Elles organisent des « soupes communistes » ou populaires et s'occupent des enfants qu'on éloigne lors de grandes grèves, dès avant 1914, ou lors des grèves de mineurs après 1945 ; elles sont impliquées dans l'organisation des caisses de grève, par exemple dans les mobilisations de la viticulture, avant 1914.

© DeuxPlusQuatre/Wikimedia Commons

Fanny Gallot, historienne, maîtresse de conférences à l'INSPÉ de Paris-Est-Créteil.

Qu'est-ce que le genre apporte aux questionnements sur le militantisme et l'engagement dans les mouvements sociaux ?

Comment voir ce qui se joue dans une mobilisation ? Le genre, en tant que catégorie d'analyse, permet de penser les rôles sociaux des femmes et des hommes mais aussi les rapports de pouvoir entre eux[4], dans la mesure où ces rapports sont hiérarchisés.

Le genre permet de penser, par exemple, la division sexuée du travail militant. Xavier Dunezat, dans son étude sur le mouvement des chômeurs et des chômeuses dans la deuxième moitié des années 1990, a quantifié les tâches militantes de la mobilisation : qui va chercher le café, qui prend la parole, qui fait le secrétariat, qui apporte la banderole ? Il a montré que les femmes qui étaient impliquées, étaient tantôt plutôt jeunes, célibataires, tantôt des femmes avec des enfants de plus de 18 ans, et que les rôles valorisés, qui donnent du pouvoir, sont des rôles davantage assumés par les hommes. Il montre très clairement qu'il y a une « division sexuée du travail militant » et permet de la penser[5].

Le genre, la notion de « division sexuée du travail militant » m'ont permis également de saisir ce qui peut se jouer dans les formations syndicales conçues dans les années 1970, le plus souvent autour de questions théoriques. Les ouvrières s'y sentent décalées, en manque de confiance, de légitimité notamment dans la prise de parole. L'absence de réflexivité sur la nature du travail au quotidien, de leur travail dans leur usine, rend ces formations non seulement inefficaces mais dévalorisantes, les ouvrières ayant le sentiment d'être bêtes plutôt que d'apprendre des choses. On retrouve la question d'un rapport genré au couple théorie-expérience. ■

> ***« Ce qui est surprenant, c'est le fait d'oublier systématiquement [la] participation [des femmes], alors qu'en fait elles sont partie prenante des contestations populaires. »***

1. institut.fsu.fr/produit/regards-croises-n45-2.
2. Delphine Naudier, « Genre et activité littéraire : les écrivaines francophones. Introduction », *Sociétés contemporaines*, vol. 78, n° 2, 2010, p. 5-13.
3. Arlette Farge, « Évidentes émeutières », in Natalie Zemon Davis, Arlette Farge (dir.), *Histoire des femmes XVI[e]-XVIII[e] siècles*, vol. III, Plon, 1991, p. 491-496.
4. Joan Scott, « Genre : une catégorie utile d'analyse historique », *Les Cahiers du GRIF*, « Le genre de l'histoire », n° 37-38, Tierce, 1988, p. 141.
5. Xavier Dunezat, « Des mouvements sociaux sexués », *Recherches féministes*, vol. 11, n° 2, 1998, p. 161-195.

La place des femmes dans les instances du SNESUP-FSU et de la FSU

Alors que la CGT et la CFDT ont vu des femmes accéder au poste de secrétaire générale en 2023, où en est-on dans la FSU et dans le SNESUP-FSU en matière de féminisation des directions syndicales ?

Par **CLAIRE BORNAIS,** membre de la commission financière, et **ANNE ROGER,** cosecrétaire générale

Le congrès d'orientation du SNESUP-FSU de juin dernier a procédé au renouvellement de l'instance délibérative du syndicat, la commission administrative (CA), laquelle a ensuite désigné le secrétariat général et l'instance exécutive, le bureau national (BN).

À la suite de modifications statutaires opérées au congrès de juin 2019, les statuts du SNESUP-FSU comportent désormais des éléments explicites en matière d'égalité femmes-hommes : la promotion et la défense de l'égalité femmes-hommes introduite dans les buts du syndicat (article 2), et une affirmation de la volonté de la mettre en œuvre en interne : « *Le SNESUP prendra toute mesure allant dans le sens de la parité tant par la composition des instances que par la mise en place de modalités de travail permettant la participation de tou·te·s* » (article 8). Rien n'étant précisé sur les mesures à prendre, la mise en œuvre effective dépend donc de la bonne volonté et de la vigilance des équipes militantes au moment du renouvellement des instances. Où en est-on en 2023 ?

C'est donc un signal très positif qui est donné ici et qui appelle à poursuivre dans la durée l'effort de féminisation des équipes.

Au niveau de l'ensemble des syndiqué·es, le SNESUP-FSU comporte 44 % environ de femmes.

MAJORITAIRES DANS L'INSTANCE EXÉCUTIVE

En 2023, le secrétariat général est composé de deux femmes cosecrétaires, après une mandature 2021-2023 avec une femme SG et un SG adjoint.
Au niveau de la CA et du BN, on a les données suivantes :

	2021	2023
CA (titul. + suppl.)	37 F (45 %) – 45 H	37 F (45 %) – 45 H
BN	8 F (47 %) – 9 H	10 F (55 %) – 8 H

Si les femmes restent minoritaires dans l'instance délibérative, elles sont devenues majoritaires dans l'instance exécutive. C'est donc un signal très positif qui est donné ici et qui appelle à poursuivre dans la durée l'effort de féminisation des équipes du SNESUP-FSU. Lorsque les femmes sont à la manœuvre dans les syndicats, elles augmentent de fait la capacité des organisations syndicales à lutter contre les inégalités femmes-hommes qui persistent, y compris dans le milieu universitaire. Par exemple, selon les données du bilan social 2019-2020 du MESRI (le dernier paru !), la proportion de femmes dans les enseignant·es-chercheur·ses et enseignant·es titulaires est de 40 %, et de 44 % chez les EC et enseignant·es contractuel·les. Pour plus de précisions, on se reportera aux nombreux articles des numéros précédents de ce mensuel, qui documente le sujet depuis des années.

PROGRESSION DE LA PRÉSENCE DES FEMMES

Pour la FSU, qui comporte globalement 66 % de femmes dans les adhérent·es des différents syndicats (dont certains relèvent de champs très féminisés), les dispositions statutaires adoptées au congrès de décembre 2019 sont plus contraignantes que celles du SNESUP-FSU : les statuts de la FSU imposent désormais aux différentes délégations[1] qui composent les instances d'être constituées, dès que leur effectif est supérieur ou égal à 4, à parité de femmes de d'hommes, et de comporter au moins une femme et au moins un homme sinon – sauf pour les syndicats ayant moins d'un tiers d'hommes ou de femmes syndiqué·es.

Les statuts imposent également de faire un bilan chaque année au mois de mars de la composition du CDFN (Conseil délibératif fédéral national) et du BDFN (Bureau délibératif fédéral national)[2]. Cela entraîne indéniablement une prise de conscience et une progression de la présence des femmes dans les instances, même si la parité n'est pas encore atteinte. Ainsi, entre 2021 et 2023, la part des femmes dans le CDFN (membres titulaires et suppléant·es) est passée de 44,43 % à 47,25 % (et de 38,71 % à 47,47 % sur les seul·es titulaires). Pour le BDFN, la part des femmes est passée de 39,1 % en 2020 à 45,45 % en 2023 (et de 43,6 % à 51,8 % sur les seul·es titulaires). On peut mieux faire, mais c'est en bonne voie ! ■

1. Celles des syndicats nationaux, des tendances, des sections départementales.
2. En effet, pour tenir compte des changements intervenus dans les équipes militantes des syndicats nationaux, les délégations sont renouvelées en chaque fin d'année scolaire.

Appel de la FSU
Pour l'égalité salariale, on ne lâchera pas !

Le 13 octobre, à l'appel de l'intersyndicale nationale, en France et en Europe, mobilisons-nous contre l'austérité, pour les salaires et l'égalité femmes-hommes !

Bien que l'égalité des genres soit affichée comme l'une des priorités de la Commission européenne, force est de constater que les inégalités salariales entre les femmes et les hommes peinent à se résorber du fait des politiques d'austérité qui affectent négativement les droits des salarié·es, en particulier ceux des femmes. D'après Eurostat, en 2021, les femmes gagnaient en moyenne 12,7 % de moins que les hommes dans l'Union européenne.

En France, plus de cinquante ans après le vote de la première loi sur l'égalité professionnelle, les inégalités salariales entre femmes et hommes persistent. Dans la fonction publique, le salaire moyen des agentes reste globalement inférieur de 19 % à celui des agents, et même de 12,3 % en équivalent temps plein. Les écarts se creusent encore davantage au cours de la carrière. La loi de transformation de la fonction publique a encore accentué ces inégalités en favorisant le recours aux contractuel·les, qui sont majoritairement des femmes, le plus souvent avec un salaire faible et des temps partiels imposés.

MAJORITAIRES PARMI LES BAS SALAIRES

Alors que les femmes représentent 63 % des personnels de la fonction publique, elles sont majoritaires parmi les bas salaires (70 % d'entre elles se situent sur les 10 % des emplois les moins rémunérés), et souvent cantonnées à des métiers « essentiels » mais très stéréotypés (soin, service à la personne, éducation, agente technique de nettoyage, secteur du travail social…) qui ne bénéficient ni de revalorisations salariales ambitieuses ni d'amélioration des conditions de travail. Les violences sexistes et sexuelles dont elles sont victimes dans le cadre du travail affectent aussi négativement leur déroulement de carrière.

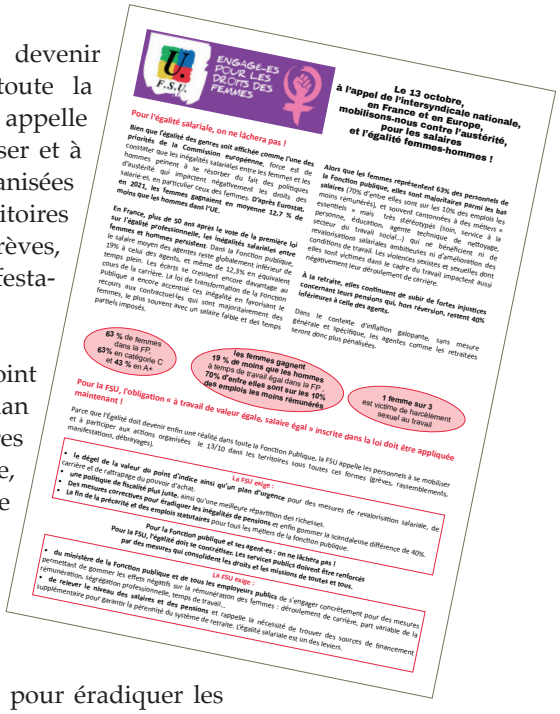
À la retraite, elles continuent de subir de fortes injustices concernant leurs pensions qui, hors réversion, restent 40 % inférieures à celles des agents.

Dans le contexte d'inflation galopante, sans mesure générale et spécifique, les agentes comme les retraitées seront donc plus pénalisées.

Pour la FSU, l'obligation « à travail de valeur égale, salaire égal » inscrite dans la loi doit être appliquée maintenant !

SE MOBILISER

Parce que l'égalité doit devenir enfin une réalité dans toute la fonction publique, la FSU appelle les personnels à se mobiliser et à participer aux actions organisées le 13 octobre dans les territoires sous toutes les formes (grèves, rassemblements, manifestations, débrayages).


ENGAGE-ES POUR LES DROITS DES FEMMES

Le 13 octobre, à l'appel de l'intersyndicale nationale, en France et en Europe, mobilisons-nous contre l'austérité, pour les salaires et l'égalité femmes-hommes !

Pour l'égalité salariale, on ne lâchera pas !

Bien que l'égalité des genres soit affichée comme l'une des priorités de la Commission européenne, force est de constater que les inégalités salariales entre les femmes et les hommes peinent à se résorber du fait des politiques d'austérité qui impactent négativement les droits salarié·es en particulier ceux des femmes. D'après Eurostat, en 2021, les femmes gagnaient en moyenne 12,7 % de moins que les hommes dans l'UE.

En France, plus de 50 ans après le vote de la première loi sur l'égalité professionnelle, les inégalités salariales entre femmes et hommes persistent. Dans la fonction publique, le salaire moyen des agentes reste globalement inférieur de 19% à celui des agents, et même de 12,3% en équivalent temps plein. Les écarts se creusent encore davantage au cours de la carrière. La loi de transformation de la fonction Publique a encore accentué ces inégalités en favorisant le recours aux contractuel·les qui sont majoritairement des femmes, le plus souvent avec un salaire faible et des temps partiels imposés.

Alors que les femmes représentent 63% des personnels de la fonction publique, elles sont majoritaires parmi les bas salaires (70% d'entre elles sont sur les 10% des emplois les moins rémunérés), et souvent cantonnées à des métiers « essentiels » mais très stéréotypés (soin, service à la personne, éducation, agente technique de nettoyage, secteur du travail social…) qui ne bénéficient ni de revalorisations salariales ambitieuses ni d'amélioration des conditions de travail. Les violences sexistes et sexuelles dont elles sont victimes dans le cadre du travail impactent aussi négativement leur déroulement de carrière.

À la retraite, elles continuent de subir de fortes injustices concernant leurs pensions qui, hors réversion, restent 40% inférieures à celles des agents.

Dans le contexte d'inflation galopante, sans mesure générale et spécifique, les agentes comme les retraitées seront donc plus pénalisées.

63 % de femmes dans la FP, 63% en catégorie C et 43 % en A+

les femmes gagnent 19 % de moins que les hommes à temps de travail égal dans la FP, 70% d'entre elles sont sur les 10% des emplois les moins rémunérés

1 femme sur 3 est victime de harcèlement sexuel au travail

Pour la FSU, l'obligation « à travail de valeur égale, salaire égal » inscrite dans la loi doit être appliquée maintenant !

Parce que l'égalité doit devenir enfin une réalité dans toute la Fonction Publique, la FSU appelle les personnels à se mobiliser et à participer aux actions organisées le 13/10 dans les territoires sous toutes ces formes (grèves, rassemblements, manifestations, débrayages).

La FSU exige :

- le dégel de la valeur du point d'indice ainsi qu'un plan d'urgence pour des mesures de revalorisation salariale, de carrière et de rattrapage du pouvoir d'achat ;
- une politique de fiscalité plus juste, ainsi qu'une meilleure répartition des richesses ;
- Des mesures correctives pour éradiquer les inégalités de pensions et enfin gommer la scandaleuse différence de 40 % ;
- la fin de la précarité et des emplois statutaires pour tous les métiers de la fonction publique.

Pour la fonction publique et ses agent·es : on ne lâchera pas ! Pour la FSU, l'égalité doit se concrétiser. Les services publics doivent être renforcés par des mesures qui consolident les droits et les missions de toutes et tous.

La FSU exige de la part du ministère de la fonction publique et de tous les employeurs publics :

- de s'engager concrètement pour des mesures permettant de gommer les effets négatifs sur la rémunération des femmes : déroulement de carrière, part variable de la rémunération, ségrégation professionnelle, temps de travail…
- de relever le niveau des salaires et des pensions.

Elle rappelle la nécessité de trouver des sources de financement supplémentaires pour garantir la pérennité du système de retraite. L'égalité salariale est un des leviers. ■

Pour la fonction publique et ses agent·es : on ne lâchera pas !

La FSU exige :

- du ministère de la fonction publique et de tous les employeurs publics de s'engager concrètement pour des mesures permettant de gommer les effets négatifs sur la rémunération des femmes : déroulement de carrière, part variable de la rémunération, ségrégation professionnelle, temps de travail…
- de relever le niveau des salaires et des pensions et rappelle la nécessité de trouver des sources de financement supplémentaire pour garantir la pérennité du système de retraite. L'égalité salariale est un des leviers.

Pour la FSU, l'obligation « à travail de valeur égale, salaire égal » inscrite dans la loi doit être appliquée maintenant !

Bilan du plan national d'action pour l'**égalité professionnelle** 2021-2023

Alors que le premier plan national d'action 2021-2023 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes commun aux trois ministères (Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche, Jeunesse et Sport) prend fin, ces derniers ont rassemblé l'ensemble des organisations syndicales afin de faire un bilan sur les actions menées le 25 septembre et le 2 octobre.

Par **JULIE ROBERT,** cosecrétaire générale du SNASUB-FSU, et **RAYMOND GRÜBER,** coresponsable du secteur SDP du SNESUP-FSU

Pour la DGRH des trois ministères (Éducation nationale, Enseignement supérieur et Recherche, Jeunesse et Sport), le premier plan national d'action (PNA) était un plan d'impulsion d'une politique ministérielle, avant un prochain plan qui sera plus « *opérationnel* ». Cette présentation fait écho à la publication, le 14 septembre, d'un rapport de la Cour des comptes qui montre que les avancées obtenues par la politique d'égalité entre les femmes et les hommes menée par l'État ont été limitées par rapport aux objectifs fixés[1].

Le bilan présenté aux organisations syndicales ne contient quasiment aucun élément concernant spécifiquement l'ESR.

Sur le fond du bilan, outre la satisfaction du ministère de souligner que « *la comitologie qui avait été prévue pour l'élaboration du premier plan a tenu son rôle* », il n'y a que très peu de chiffres exposés, ce qui rend compliquée la mesure effective de l'état d'avancement des actions inscrites au PNA. La FSU a fait part de son étonnement alors que ces chiffres sont disponibles en libre accès pour les enseignant·es du supérieur[2]. Il est à noter d'ailleurs que le bilan, dans sa présentation, a abandonné totalement le tableau complet des actions détaillées dans le PNA au profit de la mise en avant d'un seul sujet qui ne correspond pas toujours directement à une action.

BILAN INCOMPLET

Bien que le PNA concerne les ministères de l'Éducation nationale, Jeunesse et Sport et le MESR, le bilan présenté aux organisations syndicales ne contient quasiment aucun élément concernant spécifiquement l'ESR, et ce encore plus pour la population Biatss qui, bien qu'essentiellement féminine, est absente de ce bilan. Toutefois, certaines mesures prévues dans le PNA ont bien été effectuées, comme par exemple celle concernant l'écart salarial pour la population des enseignantes-chercheuses. Elle a permis de quantifier l'effet de la ségrégation des corps[3]. Pour autant, aucune mesure n'a été prise par le ministère pour permettre d'améliorer l'accès des femmes au corps des professeurs des universités (PU). La FSU a rappelé que même si le repyramidage s'est fait en légère faveur des femmes – 52 % pour les deux premières sessions– , cela ne vient pas compenser l'existant. Et 75 % des chaires de professeur junior ont par ailleurs été attribuées à des hommes.

Si le ministère a tenu son engagement sur la mesure qui a conduit à l'ouverture, demandée depuis de longues années par le SNESUP-FSU, d'un contingent spécifique de CRCT pour les retours de congé maternité, parental ou d'adoption, nous déplorons la faible publicité qui a été faite de ce dispositif aux établissements. L'annonce a en effet été faite en catimini dans une circulaire de rentrée l'an dernier et le SNESUP-FSU a dû lui-même intervenir auprès des établissements pour faire appliquer ce dispositif. La mesure sur les mutations prioritaires a quant à elle été oubliée par le ministère.

RÉDUIRE LES INÉGALITÉS

L'axe 5, qui renvoie notamment aux violences sexistes et sexuelles (VSS), fait également partie des exceptions. Le bilan présente ainsi dans un encadré le plan national de lutte contre les VSS dans l'ESR (2021-2025) mis en place en juin 2021, et qui ne fait donc pas partie, formellement, du PNA.

La concertation sur le nouveau PNA devait commencer fin octobre. À ce jour, il n'y a toujours aucune réunion prévue. La FSU continuera à porter la mise en place de mesures concrètes permettant de réduire enfin les inégalités, comme l'amélioration de l'accès des femmes au corps des PU, aux fonctions de direction, une refonte du système de mutation prioritaire pour le rendre effectif, etc. La mise en place annoncée d'un index égalité, avec toutes les limites déjà largement documentées, fera également partie des points de vigilance. ■

1. www.ccomptes.fr/fr/publications/la-politique-de-galite-entre-les-femmes-et-les-hommes-menee-par-letat.
2. Voir les nombreuses publications annuelles de la DGRH : www.enseignement-sup-recherche.gouv.fr/fr/bilans-et-statistiques-85073.
3. snesup.fr/sites/default/files/fichier/4pagesextrait-8mars2022.pdf.

Des conséquences de l'invisibilisation des femmes : un appel au changement

« L'idée selon laquelle l'homme est l'être humain par défaut est au fondement de la société humaine. » La première phrase de « Femmes invisibles », de Caroline Criado Perez*, annonce la couleur d'emblée. Son ouvrage est une analyse minutieuse de milliers d'études et d'enquêtes qui mettent en lumière les différentes facettes des conséquences de l'« oubli » de la prise en compte de la moitié de l'humanité. C'est aussi un appel au changement.

Par **PEGGY CÉNAC-GUESDON,**
membre de la commission administrative, et
LAURENCE MAUREL, membre du bureau national

Tout au long de son ouvrage, Caroline Criado Perez démontre la nécessité de remédier à l'absence de données genrées dans de nombreux aspects du quotidien, le monde du travail, le monde médical et la vie publique, pour faire évoluer nos sociétés vers une plus grande reconnaissance des femmes, de leurs spécificités et de leurs besoins. « *Le problème n'est pas le corps féminin. Le problème, c'est la signification sociale que nous attribuons à ce corps, et l'incapacité, déterminée socialement, à en tenir compte.* »

De l'impact de la planification du déneigement sur la surreprésentation des femmes dans les blessures de piétons, comme de celui de la conception des transports dans l'éloignement des femmes des milieux de travail, en passant par la place des femmes dans les espaces publics, l'autrice décortique, analyse, documente les répercussions de l'absence de prise en compte du point de vue des femmes.

UN MONDE FAIT POUR LES HOMMES

Les claviers de piano, les smartphones, les températures sur le lieu de travail… Autant d'objets et de mesures étalonnées sur un format unique, celui des hommes blancs de taille moyenne. Alors que les hommes risquent plus que les femmes d'être impliqués dans un accident de voiture, les femmes ont 47 % de chances de plus d'être gravement blessées. Les tests de sécurité sont basés sur des mannequins s'inspirant de la morphologie d'un homme blanc moyen, la morphologie des femmes n'est tout simplement pas prise en compte. Si les femmes dans l'armée ont plus de risques d'être blessées que leurs homologues hommes, les mêmes raisons l'expliquent : les gilets pare-balles ou anticouteaux ne sont pas adaptées à leur morphologie.

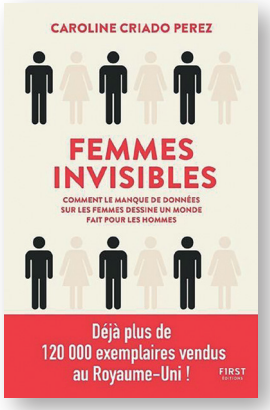
D'autres exemples sont encore plus insidieux : les femmes célibataires se remettent mieux d'une crise cardiaque que les femmes mariées ; les risques pour la santé des femmes sont plus importants du fait de l'absence de toilettes publiques ; les conséquences du manque de données genrées dans la recherche médicale exposent des femmes à des overdoses, avec des médicaments prescrits à des posologies qui ne tiennent pas compte du genre : « *Pour les femmes, vivre dans un monde bâti sur des données masculines peut avoir des conséquences fatales.* »

CERCLE VICIEUX

Quelques pages de l'ouvrage sont consacrées au monde universitaire dans le chapitre traitant du « *mythe de la méritocratie* », « *qui permet de camoufler les préjugés institutionnels d'hommes blancs* ». L'autrice affirme que l'université est « *aussi une adepte convaincue de cette religion* ».

Elle donne l'exemple de l'Orchestre philharmonique de New York qui a vu son pourcentage de recrutement de femmes monter à 50 % une fois instaurées les auditions à l'aveugle. De nombreuses études montrent que les femmes universitaires ont, à qualification égale, moins de chances d'obtenir un poste (des lettres de recommandation qui comportent plus de termes soulignant le doute et davantage leurs qualités d'enseignement que de recherche), moins de chances de trouver un financement, moins de chances d'être publiées (rappelons que la plupart des comités des revues scientifiques ne fonctionnent pas en double aveugle), et donc moins de chances d'être citées. Le cercle vicieux est alors en marche. Elles ont en revanche plus de chances d'être sollicitées par les étudiant·es (problème affectif, délais supplémentaires, révision de notes), plus de risques de se voir confier des tâches administratives sous-valorisées par exemple. L'addition de toutes ces demandes prend davantage du temps aux universitaires de sexe féminin. « *L'injustice consistant à surcharger les femmes de tâches auxquelles on accorde moins de valeur est aggravée par le système d'évaluation de ces tâches, qui est lui-même systématiquement défavorable aux femmes.* » Pourtant, en dépit de ces nombreuses études qui montrent que l'université n'est pas méritocratique, « *les universités continuent de faire comme si étudiants, étudiantes et universitaires des deux sexes évoluaient dans des conditions équitables* ».

À nous de nous emparer de toutes ces études pour modifier les habitudes de recrutement, d'évaluation et de promotion à l'université. ■



L'autrice décortique, analyse, documente les répercussions de l'absence de prise en compte du point de vue des femmes.

* *Femmes invisibles. Comment le manque de données sur les femmes dessine un monde fait pour les hommes*, de Caroline Criado Perez, First, 400 p., 20,95 €.

PNA 2024-2026 : un levier pour agir pour l'égalité

Le prochain plan national d'actions devrait être terminé en juin. Celui-ci pourrait permettre de proposer des actions concrètes, alors que la part des recrutements de femmes enseignantes-chercheuses stagne et n'atteint toujours pas les 50 % tant chez les maître·sses de conférences que chez les professeur·es d'université.

Par le groupe **ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES**

Le bilan des plans d'action égalité professionnelle dans la fonction publique, obligatoires depuis 2018, montre que les inégalités persistent. Le bilan du plan national d'actions (PNA) 2021-2023, commun aux trois ministères de l'Éducation nationale (EN), de la Jeunesse et des Sports et de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (ESR), laisse peu de place à l'ESR et se centre essentiellement sur l'EN. Les personnels Biatss en sont les grandes oubliées. Le prochain PNA (2024-2026) en cours d'élaboration devrait être terminé en juin.

Sur tous les axes du prochain PNA, le SNESUP-FSU portera la spécificité de l'ESR et la nécessité de résultats concrets.

DES INÉGALITÉS PERSISTANTES

Pour la FSU, la « *mixité des métiers et responsabilités* », c'est-à-dire la garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emploi, grades et emplois sans discriminations (axe 2), et la « *résorption des écarts de rémunération et déroulement de carrières* » (axe 3) doivent être traités en priorité. Le SNESUP-FSU a porté la spécificité du supérieur, qui ne passe pas par un changement de corps lors de l'accès à des responsabilités et d'encadrement, et la nécessité de faire un bilan genré sur l'accès aux fonctions de responsabilité et d'encadrement telles que celles de vice-présidente d'université, directrice de composante, etc. – afin de mettre en place un véritable plan d'action pour combler l'écart entre les femmes et les hommes dans ce domaine. L'axe 3 est l'un des rares à avoir fait l'objet d'une véritable étude statistique dans le cadre de l'ancien PNA, qui avait notamment pointé le phénomène de ségrégation de corps à l'œuvre dans l'ESR. Il est temps maintenant de passer à la vitesse supérieure et de proposer des actions concrètes, alors que la dernière note de la DGRH (n° 8, octobre 2023) montre que la part des recrutements de femmes enseignant·es-chercheur·ses stagne et n'atteint toujours pas les 50 % tant chez les maître·sses de conférences (MCF) que chez les professeur·es d'université. Plus inquiétant encore, la part des femmes recrutées MCF semble avoir atteint un plafond et est même passée en 2021 et 2022 en dessous de la part de femmes qualifiées MCF (46 %).

© Adad Nirari

Œuvre d'Adad Nirari.

DES MOYENS QUI RESTENT INSUFFISANTS

Par ailleurs, les moyens alloués à la lutte contre les VSS restent soumis majoritairement à des appels à projets (ce que nous avons dénoncé) et sont largement insuffisants. Pour le prochain plan, la DGRH envisage d'ajouter deux nouveaux axes renvoyant à la santé des femmes (axe 6) et à la culture de l'égalité professionnelle, notamment par la sensibilisation, la communication et la formation (axe 7). Sur tous ces axes, le SNESUP-FSU portera la spécificité de l'ESR et la nécessité de résultats concrets. ■

GRÈVE FÉMINISTE LE 8 MARS #UNJOURSANSNOUS

Le 25 novembre dernier, les manifestations contre les violences faites aux femmes avaient rassemblé près de 100 000 participant·es partout en France. Le 8 Mars sera un nouveau rendez-vous à ne pas manquer pour continuer à faire avancer les droits des femmes et l'égalité femmes-hommes et affirmer notre solidarité avec toutes les femmes du monde. Les mots d'ordre ne manquent pas pour appeler à la grève féministe : égalité salariale, revalorisation des métiers féminisés, pensions et retraites, lutte contre la précarité, contre les violences sexistes et sexuelles, solidarité internationale, etc. Pour les organisations syndicales, le 8 Mars sera notamment l'occasion de remettre au centre l'égalité salariale. Les métiers féminisés sont en effet les plus mal payés, les primes plus touchées par les hommes favorisent les inégalités, les femmes sont davantage à temps partiel, les non-titulaires sont majoritairement des femmes et le plafond de verre bloque toujours les femmes dans leur progression de carrière. Autant de raisons de se mobiliser… en plus de tout le reste !

Les chiffres de l'égalité : regard genré sur le « Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur 2021 »

Le 21 septembre 2023, la DGRH du MESR a dévoilé le « Panorama des personnels enseignants de l'enseignement supérieur 2021 », qui permet de réaliser un état des lieux chiffré des inégalités entre les femmes et les hommes au sein de cette population.

Par le groupe **ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES**

La féminisation de l'enseignement supérieur a progressé, la part des femmes enseignantes passant de 39,5 % à 42,5 % entre 2014 et 2021. Cependant, cette croissance dissimule une précarité des statuts persistante, avec seulement 40,7 % de femmes parmi les titulaires et 46,1 % parmi les contractuel·les. De plus, une ségrégation sexuée des disciplines demeure : les femmes titulaires sont les plus nombreuses en langues et littératures (68 %) et en pharmacie (53 %). Elles sont beaucoup moins représentées en sciences de l'ingénieur, en physique ou en mathématiques et informatique, avec des taux compris entre 18 % et 25 %, ou bien en médecine avec 29 % des effectifs. Les pentes des courbes d'évolution très faibles offrent peu d'espoir d'évolution : en huit ans, + 1,1 % de femmes enseignantes en mathématiques et informatique et + 1,1 % en physique également. Enfin, le plafond de verre reste tangible, les femmes ne représentant que 29 % des professeur·es d'université (PU) et seulement 11 % de ces femmes PU ont atteint le grade sommital (PU de classe exceptionnelle 2e échelon et assimilés), ne représentant plus que 20 % des effectifs de ce grade.

LE RECRUTEMENT

Bien que la part des femmes dans les recrutements de personnels enseignants titulaires ait atteint 44,5 % en 2021, des disparités persistent, notamment dans la filière hospitalo-universitaire, où elles ne représentent que 37,9 % des recrutements.

LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Dans l'ensemble, les taux et les âges moyens de promotion dans un grade supérieur ne montrent pas de grandes différences entre les sexes, sauf dans la filière hospitalo-universitaire, où le taux de femmes promues décroît avec la progression des avancements dans les grades, de la hors-classe des MCU-PH (44 %) au 2e échelon de la classe exceptionnelle des PU-PH (20 %). Pourtant, l'implication des femmes dans les processus de promotion est avérée, ces dernières étant bien représentées dans les sections du Conseil national des universités (CNU) : 42 % chez les PU et 54 % chez les MCF. Néanmoins, dans ces instances, on constate une répartition sexuée du pouvoir, avec 66 % des sections de CNU qui sont présidées par des hommes.

Si les femmes obtiennent plus fréquemment des mutations prioritaires, on constate également que le passage de maître·sse de conférences à professeur·e implique davantage de mobilité géographique pour les femmes (39 %) que pour les hommes (34,3 %), ce qui peut venir contrarier l'articulation vie professionnelle/vie familiale.

LES RÉMUNÉRATIONS

Enfin, les inégalités salariales persistent, avec un écart moyen de 320 euros net mensuels entre hommes et femmes pour les enseignant·es-chercheur·ses titulaires, et un écart de 300 euros net mensuels pour les enseignant·es des corps des 1er et 2d degrés. Concernant les contractuel·les, la différence est de 130 euros pour les enseignant·es-chercheur·ses, et de 300 euros pour les enseignant·es des corps des 1er et 2d degrés. Ces écarts s'accentuent au fil des années : par exemple, pour la filière universitaire, le rapport entre le salaire brut moyen perçu par les hommes et celui perçu par les femmes passe de 1,01 pour les moins de 35 ans, à 1,06 pour les 35-54 ans, puis à 1,07 pour les 55 ans et plus.

Malgré des données limitées sur les primes et indemnités, une répartition inégalitaire est constatée, avec des montants systématiquement inférieurs pour les femmes bénéficiaires. Par exemple, la PEDR, en 2021, est en moyenne de 4 529 euros (brut annuels) par femme bénéficiaire, contre 4 762 euros pour les hommes. Cette tendance s'observe également pour les dispositifs d'intéressement.

En conclusion, les inégalités de genre persistent dans l'enseignement supérieur et ce panorama met en lumière les domaines nécessitant une attention soutenue pour promouvoir une véritable égalité entre les femmes et les hommes. ■

© Lukasz Zwolan

Création de Lukasz Zwolan (Pologne).

> ***Ce panorama met en lumière les domaines nécessitant une attention soutenue pour promouvoir une véritable égalité.***

Référent·e VDHA dans nos universités : une obligation réglementaire

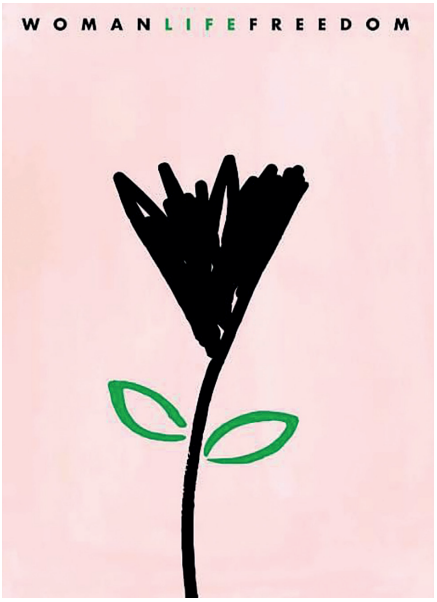
Désormais, les universités doivent toutes disposer d'un·e référent·e VDHA. Les prérogatives de ce·tte dernier·ère restent à être définies clairement, leur charge se cumulant avec celle d'élu·es à la F3SCT.

Par le groupe **ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES**

La question des moyens et de l'attribution d'une décharge de service doit être posée à l'administration.

Les F3SCT des établissements ont normalement procédé à l'élection d'un·e « référent·e de la formation spécialisée du CSA pour les actes de violences, discriminations, harcèlement moral ou sexuel et agissements sexistes au travail » (VDHA). Ses missions sont définies en annexe des « Orientations stratégiques ministérielles en matière de politique de prévention des risques professionnels dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche de 2023 » (MESR)[1] et sont la reprise in extenso de celles des référent·es VSS des ex-CHSCT.

Le ou la référent·e doit être associé·e aux travaux pilotés par le service de prévention pour évaluer les risques ; à l'identification des actions de prévention et aux actions de formation, sensibilisation et information de l'ensemble des personnels et étudiant·es ; orienter les étudiant·es et personnels vers le dispositif de signalement de son établissement ; participer aux enquêtes de la F3SCT en lien avec sa mission ; et être associé·e au suivi et au bilan des dispositifs de signalement, de traitement et de suivi. Il ou elle doit aussi bénéficier d'une formation.



© Taber Calderon

Création de Taber Calderon (États-Unis).

La concrétisation et la dynamique des missions des référent·es VDHA dans nos universités sont conditionnées à la clarté de leur définition et aux moyens alloués – qui le plus souvent sont quasi inexistants. La question des moyens et de l'attribution d'une décharge de service doit être posée à l'administration.

MANQUE DE CLARTÉ

Les prérogatives des référent·es VDHA ne sont pas très clairement définies et leur charge se cumule avec celle d'élu·es à la F3SCT, ce qui peut être source de difficultés et de confusions quant à la délimitation de leurs fonctions et de leur place dans le dispositif de lutte contre les VSS dans leur université. Celui-ci s'appuie déjà sur les référent·es égalité-diversité en coopération avec la F3SCT[2]. Le ou la référent·e VDHA ne doit pas devenir l'interlocuteur·rice unique de la direction de l'établissement concernant les situations de VSS, contournant ainsi l'instance élue. ■

1. www.enseignement-sup-recherche.gouv.fr/fr/orientations-strategiques-ministerielles-en-matiere-de-politique-de-prevention-des-risques-45834.
2. « *Elle* [la F3SCT] *peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des violences sexistes et sexuelles.* », décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'État. Chapitre II, « Attributions de la formation spécialisée », art. 74.

INTERSYNDICALES FEMMES

Les traditionnelles journées de réflexion sur le féminisme et les droits des femmes se dérouleront cette année les 3 et 4 avril 2024 à Paris. Ces journées regroupent des militant·es de la CGT, de la FSU, et de l'Union syndicale Solidaires, qui travaillent ensemble depuis 1998. Leur but est d'organiser chaque année des journées intersyndicales de formation « femmes » sur deux jours qui rassemblent des personnes venues de toute la France et de secteurs divers. Une partie des thématiques traitées au cours des vingt premières années sont regroupées dans le livre Toutes à y gagner **(Syllepse), sorti à l'occasion des 20 ans de l'événement en 2017.**

Cette année, les thématiques retenues sont les suivantes : l'intime est politique : refuser les normes esthétiques et injonctions du paraître ; construire nos luttes féministes : mixité, non-mixité ? ; nouvelles technologies et intelligence artificielle : nouvelles mais toujours sexistes ! ; métiers du soin et du lien : un enjeu pour l'égalité.

Inscription : formation.fsu.fr/events/detail/Intersyndicales+femmes.

Femme, Vie, Liberté

Du 27 novembre au 1er décembre 2023, à l'initiative du groupe Alternatives sociales et écologiques, le Conseil économique, social et environnemental (CESE) accueillait l'exposition « Femme Vie Liberté », dont Aménéh Moayedi, graphiste et peintre d'origine iranienne, était la curatrice.

Par **CAROLINE MAURIAT** et **ANNE ROGER,** cosecrétaires générales

Le 16 septembre 2022, Mahsa Jina Amini décédait à Téhéran. Trois jours auparavant, elle avait été arrêtée par la police des mœurs et frappée à la tête pour un voile « *mal porté* ». Étudiante kurde, elle avait 22 ans. Morte pour une mèche de cheveux qui dépassait.

À ses funérailles, dans sa ville d'origine au Kurdistan, « *Femme, Vie, Liberté* » est scandé par la foule. Les jours suivants, ce slogan, inspiré du slogan kurde « *Jim, Jiyân, Azadi* », est repris des millions de fois sur les réseaux sociaux, lançant un mouvement de protestation inédit des territoires d'Iran au monde entier.

L'exposition présentée au CESE clôture l'année 2023, durant laquelle de nombreuses expositions de posters, impulsées par le Musée d'art moderne et le Palais de Tokyo, ont été proposées en soutien aux femmes iraniennes et à la mémoire de Mahsa Amini.

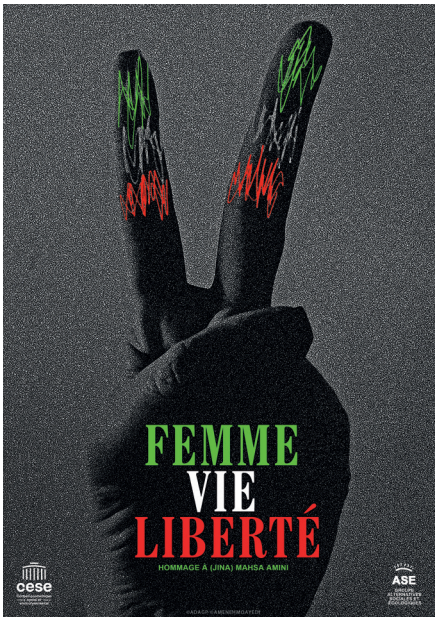
« JUSTE CONTINUE »

Les affiches retenues pour cette exposition – parmi plus de 300 venant d'une quarantaine de pays – font référence à la mèche de cheveux responsable de la mort de Mahsa Amini, dénoncent l'autoritarisme clérical et patriarcal, la misogynie, et revendiquent la liberté pour les femmes. Ainsi les dents d'un peigne se trouvent être une série de poings levés, des mèches de cheveux dessinent les mots « *Femme, Vie, Liberté* » écrit en persan, une tresse devient colombe. Sur la colombe, une cible.

Parmi les autres initiatives, le très beau roman graphique *Femme Vie Liberté*, sous la direction de Marjane Satrapi*, retrace les événements de la mort de Mahsa Amini, en les inscrivant dans l'histoire de l'Iran et de son régime de fer. Le fond est assuré par Farid Vahid, politologue spécialiste de l'Iran, Jean-Pierre Perrin, journaliste, et le professeur Abbas Milani, historien ; la forme est l'œuvre d'une vingtaine de dessinateurs tous très talentueux. Le résultat est un ouvrage magnifique, qui permet de mieux comprendre les événements iraniens dans leur complexité, mais aussi leurs nuances. Et, malgré les horreurs commises au nom de la loi de Dieu, les conditions d'incarcération dans la prison d'Evin, les répressions meurtrières ou les pendaisons, la résistance des femmes, soutenue par des hommes, maintient vivant l'espoir qu'un Iran libre verra le jour et que la lumière succèdera à l'obscurantisme. Sur le mur de la prison d'Evin, un graffiti résume : « *Juste continue* ».

ŒUVRER CHAQUE JOUR

Tous les jours, des femmes meurent des coups reçus, sont torturées, violées, dans le monde entier. Quelles que soient les raisons de cette barbarie, elles nous font mal. Les dénoncer n'est pas suffisant. Il faut œuvrer chaque jour obstinément, pour que les sociétés évoluent et s'organisent afin d'assurer la liberté et la sécurité des femmes et au-delà celles de tous les êtres humains. Quand la moitié de l'humanité sera-t-elle enfin libérée du joug de l'autoritarisme patriarcal entretenu par les discours cléricaux ? À quand des droits identiques pour toutes et tous ? ■



© Zlatan Dryanov

En haut, affiche de l'exposition, représentant une œuvre d'Aménéh Moayedi (Iran).

En bas, création de Zlatan Dryanov (Bulgarie).

« METTRE EN LUMIÈRE LA BATAILLE MENÉE PAR LES FEMMES IRANIENNES »

« L'exposition "Femme Vie Liberté" a été réalisée au CESE à l'initiative de notre groupe Alternatives sociales et écologiques (composé de la FSU, de Solidaires et de la Confédération paysanne). Il nous a paru important de mettre en lumière la bataille menée par les femmes iraniennes pour leur liberté. C'est aussi un combat pour toutes les femmes dans beaucoup de pays. Nous avons choisi de faire cela la semaine du 25 novembre, qui est consacrée à la lutte contre les violences faites aux femmes, à la solidarité internationale, pour faire respecter les droits des femmes. Le CESE, et particulièrement son président Thierry Beaudet, ont accueilli cette initiative avec enthousiasme, jugeant que cela correspondait tout à fait aux engagements du CESE, et ils ont permis que cette exposition voie le jour. »

Bernadette Groison, secrétaire générale de la FSU de 2010 à 2019

* *Femme Vie Liberté*, sous la direction de Marjane Satrapi, L'Iconoclaste, 2023.

La proportion d'**étudiantes diplômées en sciences et technologies** en baisse

L'étude « Gender Scan étudiants »*, qui mesure l'évolution de la féminisation dans le secteur des technologies et du numérique et propose des axes d'amélioration, a été rendue publique le 20 février 2024. Elle pointe une parité largement défaillante dans les domaines de l'ingénierie et du numérique en France, rejoignant ainsi des constats déjà formulés par le Haut Conseil à l'égalité et la Conférence des directeurs d'écoles françaises d'ingénieurs.

Par le groupe **ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES**

UNE PROPORTION D'ÉTUDIANTES QUI CHUTE DANS LA TECH

Les femmes ne représentent que 32 % des étudiant·es en école d'ingénieur·es et 19 % seulement des spécialistes des technologies de l'information et de la communication. Entre 2013 et 2020, l'étude met en évidence une chute de la proportion de femmes diplômées dans la tech de 6 %, alors qu'elle augmente de 19 % en Europe. La baisse de la proportion de femmes dans les sciences et technologies à tous les niveaux d'études – moins 16 % en cycle court, moins 10 % au niveau licence, moins 12 % au niveau maîtrise et moins 10 % au niveau doctorat – peut expliquer cette diminution. Par ailleurs, on note une stagnation à 29 % de la proportion de diplômées issues des écoles d'ingénieur·es françaises depuis dix ans.

À la rentrée 2020-2021, les femmes représentaient 31 % des inscrit·es dans des formations scientifiques dont 23 % en informatique.

Autre fait pointé par l'étude : sur la plate-forme Parcoursup, de 2021 à 2022, le nombre de candidates ayant confirmé un vœu dans les filières scientifiques et techniques a baissé de 22 % (33 % des demandes des bachelier·ères en 2022 contre 42 % en 2021). À la rentrée 2020-2021, les femmes représentaient 31 % des inscrit·es dans des formations scientifiques dont 23 % en informatique.

L'enquête affirme que 37 % des femmes en écoles d'ingénieur·es ont été découragées de suivre ces études. Dans le numérique, le nombre de femmes qui déclarent avoir été dissuadées est deux fois plus important que celui relevé pour les hommes. Les motifs du découragement identifiés renvoient à un milieu qui leur serait « hostile » ou à l'idée que ces métiers ne seraient pas des « métiers de femmes ». Ces stéréotypes persistants sont d'abord véhiculés par des enseignant·es, puis par l'entourage familial et ensuite amical.

Par ailleurs, selon la Conférence des directeurs d'écoles françaises d'ingénieurs (CDEFI), l'augmentation du nombre de directrices adjointes ou de directrices de la recherche dans ces écoles n'atteint que 3 % en dix ans, ce qui donne une idée du chemin à parcourir. Même si on a pu assister à un doublement du nombre de directrices d'écoles d'ingénieurs (12 % en 2016 et 24 % début 2024), le chiffre reste en effet largement insuffisant.

© Pixabay

Les femmes représentent seulement 19 % des spécialistes des technologies de l'information et de la communication.

« UNE FORTE CULTURE SEXISTE »

Autre élément préoccupant de l'étude : 30 % environ d'étudiantes en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM) et dans le numérique ont été confrontées à des comportements sexistes ; 16 % d'entre elles ont été victimes d'un harcèlement sexuel dans le numérique et 12 % dans les STIM. Si environ la moitié des étudiantes connaissent l'existence de dispositifs de suivi et d'accompagnement, elles ne s'en emparent cependant pas, par peur de se faire discréditer.

Ces constats rejoignent pour partie le rapport qui avait été publié en novembre 2023* par le Haut Conseil à l'égalité (HCE) selon lequel la filière numérique restait largement dominée par les hommes et « *caractérisée par une forte culture sexiste* », avec 46 % des femmes actives dans la tech qui avaient déjà été victimes de comportements sexistes, contre 38 % dans le reste des secteurs.

Les éléments de cette enquête viennent renforcer les constats établis par d'autres rapports. Ils nous alertent une nouvelle fois sur l'urgence de finaliser un plan national d'action pour l'égalité femmes-hommes 2024-2026 qui intègre ces questions et n'en reste pas aux seules incantations, mais soit opérationnel. À ce jour, 180 plans d'établissement ont été remontés au MESR… Au-delà des axes qui le constituent et des actions déclinées, la question des moyens engagés reste posée, surtout dans le contexte d'austérité budgétaire annoncé par Bruno Le Maire, ministre des Finances. Le SNESUP-FSU veillera à ce que l'égalité femmes-hommes n'en fasse pas les frais. ■

* « La femme invisible dans le numérique : le cercle vicieux du sexisme », rapport publié par le HCE le 7 novembre 2023.