

# Femmes : plus jamais invisibles !

→ par Anne Roger, secrétaire nationale, Françoise Papa, membre du Bureau national

**Ces dernières semaines, à travers le mouvement des Gilets jaunes, la participation active des femmes a régulièrement attiré l'attention des médias mais aussi des chercheurs. Est-ce le témoignage d'une « nouvelle vague féministe » ?**



© Christine Garbange/Flickr

Paris, 24 novembre 2018. Près de 30 000 personnes ont manifesté contre les violences sexistes et sexuelles.

« L'évolution des rapports de sexes, en pleine mutation, nous réserve bien des surprises. Jamais le "nous" des femmes ne s'est affirmé de manière aussi forte. Une raison d'être optimiste dans cette longue histoire pleine de bruit et de fureur. »<sup>(1)</sup> Ainsi s'exprimait en décembre dernier l'historienne Michelle Perrot, l'une des pionnières de l'histoire des femmes et des études de genre en France, après avoir souligné le caractère inédit et l'ampleur de la prise de parole des femmes par le biais des réseaux sociaux et de #MeToo, et l'écoute dont ce mouvement a bénéficié. Dans une tribune parue dans *Le Monde* le 11 décembre 2018, Fanny Gallot évoquait quant à elle « une nouvelle vague féministe » qui, depuis quelques mois, « favorise la prise de parole des femmes dans l'espace médiatique ».

Ces dernières semaines, la participation active et durable des femmes au mouvement des Gilets jaunes, notamment lors des manifestations, a en effet régulièrement attiré l'attention des médias.

Certes les médias nationaux ont consacré une très large part de leurs reportages aux événements se déroulant à Paris, différant en cela de la couverture médiatique en région<sup>(2)</sup>, mais ils n'ont pu occulter la présence des femmes. La participation de femmes de tous âges, issues des classes moyennes ou

de milieux populaires, vivant dans des zones périurbaines, dont les revendications centrées sur les conditions matérielles d'existence pointaient la forte dimension sociale du conflit, s'est apparentée à une découverte pour nombre de commentateurs médiatiques dans un contexte où elles sont traditionnellement sous-représentées à la télévision aux heures de fortes audiences<sup>(3)</sup> et particulièrement dans les émissions politiques.

## Prise de possession de l'espace public

Par leur contribution active à un mouvement qui a pris possession de l'espace public, et par l'affirmation politique de l'exercice légitime de leur citoyenneté, les femmes ne rappellent-elles pas la nécessité de mettre à l'ordre du jour la fin de leur assignation à l'invisibilité dans l'espace public et médiatique ? L'organisation de manifestations spécifiques<sup>(4)</sup> le 6 janvier dernier et la prise symbolique de la Bastille par environ 300 femmes ayant revêtu un gilet jaune ne traduisent-elles pas cette exigence ? Il s'agissait pour des participantes à la manifestation parisienne interrogées par *Médiapart* de protester contre les violences policières et de marquer leur place dans le mouvement mais aussi, car elles sont « des travailleuses, moins bien payées que les hommes [...]

[de] montrer que nous sommes des citoyennes, pas juste bonnes à faire le ménage à la maison ou à s'occuper des enfants ».

<sup>(5)</sup> Elles s'inscrivaient ici dans ce que de nombreux travaux historiques ont établi : les femmes ont, de tout temps, été au cœur des mobilisations contre

la cherté de la vie, la précarité, les bas salaires et ont manifesté. Les travaux de recherche qui ont commencé à étudier spécifiquement le mouvement des Gilets jaunes pour en éclairer la complexité et les enjeux doivent s'étoffer, et faire de la place des femmes un des axes de questionnement structurants.

Cette année, le 8 mars 2019, la Journée internationale des droits des femmes sera une nouvelle fois l'occasion de mettre en lumière les inégalités de toutes natures entre les hommes et les femmes mais elle s'inscrira dans ce contexte particulier de prise de parole, mais également d'actions des femmes pour dire leurs conditions de vie et les discriminations dont elles sont victimes à la fois dans la sphère publique et privée et revendiquer plus d'égalité.

La FSU et le SNESUP-FSU y prendront toute leur place en organisant à Paris, comme depuis les deux dernières années, une demi-journée nationale de réflexion autour de la place et du statut des femmes dans les organisations syndicales<sup>(6)</sup>. ●

(1) « Écrire l'histoire des femmes pour renouveler l'histoire tout entière », *La VRS*, n° 415, hiver 2018, p. 10.

(2) « Ce qui m'a frappée au départ, c'est plutôt la couverture médiatique nationale : les journalistes parisiens découvraient l'ampleur des difficultés du quotidien. Pour nous, ce n'était ni une surprise, ni une révélation. Nous couvrons régulièrement les difficultés des travailleurs pauvres, des femmes seules, qui ont des difficultés à boucler leurs fins de mois. » Laëtitia Cherbonnel, rédactrice en chef de France Bleu Armorique, 11 janvier 2019 : [www.clubpresse-bretagne.com/2019/01/11/couverture-medias-locaux-gilets-jaunes](http://www.clubpresse-bretagne.com/2019/01/11/couverture-medias-locaux-gilets-jaunes).

(3) Tout comme les classes moyennes et les ouvriers (12 % contre 74 % de représentation des CSP+), les inactifs (14 %) et les personnes en situation de précarité (0,7 %). À ce sujet voir les résultats de la vague 2018 du « Baromètre de la diversité » (CSA) et le « Baromètre de la représentation des femmes à la télévision – Année 2018 » (CSA).

(4) Caen, Dieppe, Dijon, Montceau-les-Mines, Nîmes, Paris, Saint-Nazaire, Sens, Toulouse...

(5) Mathilde Goanec, *Médiapart*, 6 janvier 2019 : [www.mediapart.fr/journal/france/060119/les-femmes-gilets-jaunes-haussent-le-ton](http://www.mediapart.fr/journal/france/060119/les-femmes-gilets-jaunes-haussent-le-ton).

(6) Elle sera consacrée au thème « Syndicalisme et femmes », avec Sophie Bérout, Zoé Haller et Cécile Guillaume. Inscription et programme détaillé : [caform-inscr@fsu.fr](mailto:caform-inscr@fsu.fr).

Le 8 mars 2019 s'inscrira dans ce contexte particulier de prise de parole et d'actions des femmes.

# L'égalité ne se décrète pas, elle se conquiert et se construit !

→ par le groupe Égalité femmes-hommes du SNESUP-FSU

Le rapport 2018 sur l'emploi scientifique vient de paraître<sup>(1)</sup>. Ajouté à d'autres données issues des différentes sections du CNU, du rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes publié par le ministère en 2016 et d'une note de la DGRH de 2017, il donne à voir de manière éclairante les inégalités dans le domaine des études et des carrières, notamment au sein de l'université et des établissements publics de l'ESR.

## Un vivier plus réduit chez les femmes que chez les hommes

En 2016, sur les 14 565 diplômes de doctorats décernés, 44 % l'ont été à des femmes. En termes de vivier, le taux de poursuite en thèse est plus faible chez les femmes que chez les hommes : 5 % des détentrices d'un master recherche ou indifférencié à la session 2016 sont inscrites en doctorat en 2016-2017 contre 8 % des hommes (voir infographie). En sciences, elles poursuivent autant que les hommes en doctorat (13 % des femmes en master de sciences poursuivent en doctorat en 2016-2017) ; en revanche, elles poursuivent moins lorsqu'elles sont diplômées d'un master en santé (11 % de femmes contre 17 % d'hommes), en droit, en lettres, en sciences humaines ou en économie, gestion, AES (pour cette filière, 1 % de femmes contre 3 % d'hommes).

## Des situations d'emploi moins favorables pour les femmes

De manière générale, le recrutement des femmes se fait en général 9 mois plus tard que chez les hommes et leur taux d'accès à l'emploi est plus faible. Elles sont surreprésentées dans les emplois précaires. La part en emploi stable 3 ans après l'obtention du doctorat en 2012 est en effet de 70,5 pour les hommes et de 67,3 pour les femmes. Par ailleurs, de 2010 à 2015, les docteuses femmes ont passé 12 % de leur temps au chômage et 2 % en inactivité (contre 9 %

et 1 % pour les docteurs hommes). Les docteurs hommes ont été plus souvent en emploi à durée indéterminée (EDI : fonctionnaires et CDI) que les femmes (57 % du temps contre 49 %)<sup>(2)</sup>.

## Les femmes ne représentent qu'un quart des effectifs des professeurs d'université

Au total, les femmes représentent 37 % des EC (PR et MCF). En 2016-2017, leur part chez les MCF était de 44 % et de 25 % chez les PR (et corps assimilés). Certaines disciplines sont plus féminisées (ou moins déficitaires !) : sciences humaines (55 %), sciences biologiques (48 %) et sciences sociales (45 %). Pour d'autres, comme l'informatique, la situation semble particulièrement alarmante concernant les PR. Alors qu'elles représentent 24 % des effectifs de la section CNU 27, elles ne sont que 19 % de l'effectif des PR et la pyramide des âges semble tirer vers un assèchement encore plus fort.

## Carrières et promotions : un plafond de verre persistant

Le plafond de verre reste une réalité. De toute évidence, un verrou existe pour les femmes concernant l'accès à la hors-classe pour les MCF et l'accès à la 1<sup>re</sup> classe ou à la classe exceptionnelle chez les PR. Cette réalité est à affiner en fonction des disciplines. En sociologie par exemple (CNU 19), les femmes représentent 50 % des effectifs totaux (MCF + PU), 20 % d'entre elles sont PR (contre 38 % chez les hommes) et parmi elles, 16 % accèdent à la classe exceptionnelle, contre 32 % chez les hommes (chiffres CNU 2017). En sciences et techniques de manière générale, ces chiffres sont encore plus faibles. Par ailleurs, les carrières des femmes PRAG-PRCE sont également ralenties par rapport à celles de leurs homologues masculins.

Un regard porté plus largement à l'échelle européenne permet de mesurer l'urgence de mettre en place une politique volontariste sur le territoire national. Alors que, dans les années 1990, la France se positionnait dans les premières places du classement, elle est passée aujourd'hui en dessous de la moyenne européenne concernant le nombre de femmes PR. Même si une légère hausse semble se dessiner, le rythme de progression ne permettrait d'atteindre la parité que dans des dizaines d'années, voire des centaines d'années pour certaines disciplines ! Des pays tels que l'Allemagne et la Suisse l'ont

compris et ont réussi à inverser plus significativement la tendance par des financements dédiés et des actions positives ciblées.

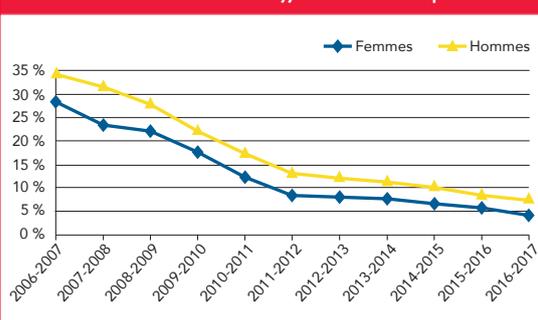
Le SNESUP porte des revendications allant en ce sens : création d'emplois et moyens pour la recherche (puisque dans le cadre de l'austérité budgétaire, la mise en concurrence fait que les femmes sont en

général les premières touchées) ; mesures spécifiques pour les retards de carrière ; valorisation des tâches administratives et pédagogiques ; budgets fléchés et moyens humains pour les missions égalité des universités afin qu'elles puissent réaliser un suivi actif et peser sur les carrières des femmes, systématiser et rendre obligatoires la production des statistiques genrées ; mise en place de campagnes de sensibilisation et de formation aux inégalités de genre ; prise en compte des interruptions de carrière des femmes pour raisons familiales. Le plan d'action égalité-diversité doit être discuté en ce sens et porter cette ambition pour plus de justice dans l'ESR. ●

(1) [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid133529/l-etat-de-l-emploi-scientifique-en-france-edition-2018.html](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid133529/l-etat-de-l-emploi-scientifique-en-france-edition-2018.html).

(2) Voir page 69 du rapport sur l'emploi scientifique 2018.

Taux de poursuite en doctorat par sexe, étudiants diplômés d'un master recherche ou indifférencié l'année précédente



Source : MESRI-SIES (SISE)

# Le milieu hospitalier, particulièrement sexiste

→ par le groupe Égalité femmes-hommes du SNESUP-FSU

**Si le personnel infirmier reste majoritairement féminin, plus on monte dans la hiérarchie, plus la présence des femmes se raréfie, et en particulier dans certaines spécialités. Des facultés de médecine ont récemment instauré une parité au sein de leurs directions, mais les données actuelles montrent que ces avancées restent insuffisantes.**

Les CHU ont été créés en 1958 et avec eux les statuts hospitalo-universitaires au sein de la fonction publique hospitalière (MCU-PH = maîtres de conférences ; PU-PH = professeurs). Le processus des nominations est structuré nationalement et les postes de PU-PH et MCU-PH sont discutés localement dans les facultés de médecine, puis transmis par les doyens des facultés au ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche. Les candidat.e.s sont auditionné.e.s puis inscrit.e.s sur une liste d'aptitude par les représentants nationaux de leur discipline au sein des sous-sections du Conseil national des universités (CNU). Alors que le personnel infirmier est majoritairement constitué de femmes, celles-ci accèdent difficilement aux postes hospitalo-universitaires et prennent rarement la direction de services hospitaliers, des facultés de médecine ou des sociétés savantes médicales. En 2016, 54 % des médecins de la tranche 35-50 ans étaient des femmes, pourtant sur 366 nominations à un poste de PU-PH en 2017 et 2018, seules 28 % concernaient des femmes, et sur 298 MCU-PH nommés, 38 % étaient des femmes. En 2018, 78,8 % des PU-PH (praticiens hospitaliers), toutes spécialités confondues, sont des hommes<sup>(\*)</sup>.

## Peu de femmes aux postes de direction

Cet écart entre les femmes et les hommes est particulièrement remarquable dans certaines spécialités comme par exemple

l'anesthésie, la psychiatrie ou encore la gynécologie-obstétrique. En dermatologie, spécialité dans laquelle les femmes sont pourtant surreprésentées, seules 10 unités de recherche sur les 58 recensées sont dirigées par des femmes ! Même constat concernant les directions des services hospitalo-universitaires en dermatologie : 10 femmes pour 25 hommes... Si certaines facultés de médecine ont récemment instauré une parité effective au sein de leurs directions, les données récentes montrent que ces avancées sont clairement insuffisantes. Récemment, dans une interview accordée au *Monde* (28 décembre 2018), la sociologue de la santé Anne-Chantal Hardy Dubernet, directrice de recherche au CNRS, constatait que « le milieu hospitalier demeure excessivement machiste » et que les carrières des femmes

y sont, comme dans d'autres spécialités universitaires, de fait ralenties. Le dernier rapport de la Cour des comptes portant sur les CHU fait cruellement l'impasse sur cette question... Il est donc urgent d'agir et de réaliser un état des lieux qui soit rendu public. Le SNESUP-FSU doit s'emparer de cette question pour être en mesure de proposer des pistes d'actions pour que des femmes soient nommées en tant que MCU-PH et PU-PH et qu'elles accèdent aux postes à responsabilité quelles que soient les instances. ●

(\*) Chiffres du Conseil national de l'ordre des médecins. Cf. « Accès des femmes aux postes hospitalo-universitaires : il est temps de passer à l'action », tribune publiée dans *Le Monde* du 28 décembre 2018.

▼  
Il est urgent d'agir  
et de réaliser un état  
des lieux qui soit  
rendu public !  
▲

## Agir sur le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR

Le 2<sup>e</sup> volet des résultats de l'enquête Virage menée par l'INED, « Violences et rapports de genre », consacré au milieu universitaire et plus particulièrement aux violences subies par les étudiant.e.s dans quatre universités françaises, a été publié fin décembre<sup>(1)</sup>.

Les enquêtes menées au sein de l'université Paris-I Panthéon-Sorbonne, l'université Paris-Diderot et l'Institut de physique du globe de Paris, l'université de Strasbourg et l'université de Bretagne-Occidentale ont donné lieu à 6 648 réponses d'étudiant.e.s sur 120 000 sollicitations. Un tiers des femmes et un quart des hommes ont déclaré au moins un fait dans le cadre de leurs études universitaires. Qu'elles soient psychologiques ou sexuelles, sans ou avec contact, sans ou avec pénétration, les violences ont des effets conséquents sur les parcours des étudiant.e.s. Elles aboutissent majoritairement à des changements d'orientation ou d'établissement, mais elles ont aussi des impacts sur la santé et les relations sociales des victimes. Les étudiant.e.s déclarent dans une large majorité que ces violences sont le fait des hommes (majoritairement des étudiants), en particulier quand ce sont les étudiantes qui sont visées (entre 93 et 100 % pour les violences sexuelles avec contact sans pénétration selon l'université). Enfin, les étudiant.e.s touché.e.s par les violences n'engagent que très rarement des procédures au sein des établissements même quand les faits déclarés sont jugés graves. Ils ou elles se contentent souvent d'en parler à leurs ami.e.s ou proches. Il y a donc urgence à mettre en place des dispositifs sérieux pour recueillir la parole de ces victimes<sup>(2)</sup>, étudiant.e.s ou enseignant.e.s, les engager à parler et former les personnels à l'écoute et au traitement de ces délits ! ●

(1) Amandine Lebugle, Justine Dupuis et l'équipe de l'enquête Virage, « Les violences subies dans le cadre des études universitaires », Institut national d'études démographiques (INED), décembre 2018. Accessible en ligne sur le site de l'INED.

(2) Le « Vade-mecum » publié le 5 décembre 2018 par le ministère est un premier outil institutionnel, à ajouter aux formations que les associations engagées dans la lutte contre le harcèlement sexuel dans l'ESR, telles que Clashes, mettent en place depuis 2002.

## Appel de Non una di meno à une grève internationale des femmes

Les féministes du GRAF de Nice (Groupe de réflexions et d'actions féministes, dont fait partie notre camarade Pinar Selek) nous ont transmis l'appel à la grève internationale des femmes du 8 mars 2019 lancé par Non una di meno (ou Ni una menos) qu'elles souhaitent relayer en France. Né en Argentine en 2015, ce mouvement s'est élargi vers les pays d'Amérique du Sud puis vers l'Europe (Espagne, puis Italie), en créant de nouvelles stratégies de lutte et de résistance. Depuis 2017, Non una di meno organise la grève internationale des femmes, très réussie l'année dernière en Espagne et à laquelle les camarades italiennes se préparent également cette année.