

POUR

L'ENSEIGNEMENT

L'ÉDUCATION

LA RECHERCHE

LA CULTURE

LA FORMATION

L'INSERTION

POUR ELLES INFO -
JANVIER 2019

SOMMAIRE

- P.1 ÉDITO
- P.2 JE TRAVAILLE DONC JE SUIS
- P.3 BIATSS ET ADMINISTRATIFS, LES FEMMES PARTICULIÈREMENT PEU RECONNUES
- P.4 C'EST CONNU, LES FILLES N'AIMENT PAS LES SCIENCES
- P.6 ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE AU MINISTÈRE DE LA CULTURE : POUR QUE LES AVANÇÉES DU PROTOCOLE NE RESTENT PAS LETTRE MORTE
- P.8 UN DOSSIER VRS INSPIRÉ PAR L'ENGAGEMENT DE D. FAUDOT POUR L'ÉGALITÉ F/H DANS LE SUP' + AGENDA « FEMMES »

COMITÉ DE RÉDACTION

Amandine Cormier, Sigrid Gérardin, Laurence Le Louët, Sandra Leroux, Anne-Marie Pavillard, Anne Roger, Milena Surbled, Aurélie Sarrasin, Alexandra Bojanic.

RETROUVEZ ET TÉLÉCHARGEZ LES

NUMÉROS PRÉCÉDENTS DE

["POUR ELLES INFO"](#)



[Fsu - ENGAGÉ-ES AU QUOTIDIEN](#)



[@PRESSEFSU](#)

Fédération Syndicale Unitaire
104 rue Romain Rolland - 93260 Les Lilas
Tél.: 01 41 63 27 30
www.fsu.fr - fsu.nationale@fsu.fr

ÉDITO

**LES AGENTES,
LES ADHÉRENTES,
LES ÉLUES,
LES REPRÉSENTANTES
SYNDICALES :
UN ENJEU MAJEUR
POUR LE
SYNDICALISME ET
POUR LA SOCIÉTÉ
DANS SON ENSEMBLE**

difficile pour elles. Le fameux recours aux contrats s'imposera donc, de fait, plus massivement aux femmes.

En cette année 2019, militer pour l'égalité consistera aussi à combattre le projet de réforme des retraites qui, d'emblée, n'annonce aucune velléité de corriger les injustices sociales subies par les femmes. La volonté de calculer les pensions sur l'ensemble de la carrière ou encore celle de remettre en cause la pension de réversion sont d'ores et déjà des attaques fortes contre les agentes.

La FSU a signé le protocole égalité dans la fonction publique. Ce protocole acte des améliorations qu'il nous faudra nous approprier pour forcer l'administration à les décliner à tous les niveaux, dans les secteurs où nous intervenons. L'axe 5 représente aussi un enjeu majeur. Depuis #meetoo et #NousToutes, les violences sexistes et sexuelles au travail ne seront plus jamais tolérées de la même façon. #SupToo lancé le 6 décembre dernier ouvre ainsi également la voie de la libération de la parole dans l'enseignement supérieur. Il faudra cependant que des moyens à la hauteur des ambitions affichées soient fléchés par le ministère pour dépasser le stade des seules intentions.

Charge à nous, syndicalistes, de faire vivre nos droits et de ne plus rien laisser passer. Le secteur Femmes s'engage à réaliser un document didactique sur ce protocole pour aider tous et toutes les militant·e·s à se l'approprier.

En ce début d'année, l'agenda féministe et syndical est un outil de compréhension et de lutte pour l'égalité professionnelle. Dès le 24 janvier, la FSU organise un stage où les thèmes « femmes et retraites » et « femmes et orientation scolaire et professionnelle » seront débattus. Le 8 mars, la FSU organisera en matinée un colloque sur le thème « Femmes et syndicalisme » et s'inscrira dans les mobilisations nationales et locales avec les associations féministes et les autres organisations syndicales. Les 22^{èmes} « Intersyndicales femmes » se dérouleront à la bourse du travail de Saint-Denis les 22 et 23 mars.

Ce début d'année 2019 s'ouvre aussi avec la publication d'un excellent numéro de la revue VRS (Vie de la Recherche Scientifique) réalisée par le SNESUP et le SNCS, consacrée au travail des femmes dans l'enseignement supérieur, que nous vous engageons à lire et à diffuser. Nous en reproduisons quelques extraits dans ce premier numéro de Pour Elles pour l'année 2019. Bravo aux camarades pour cette excellente publication !

<http://www.snesup.fr/article/le-travail-des-femmes-dans-lenseignement-superieur-et-la-recherche-vrs-ndeg-415-hiver-2018>

Ce mois de janvier 2019 est enfin l'occasion pour nous de vous souhaiter à tous et toutes une excellente année engagée pour l'ÉGALITÉ.E !

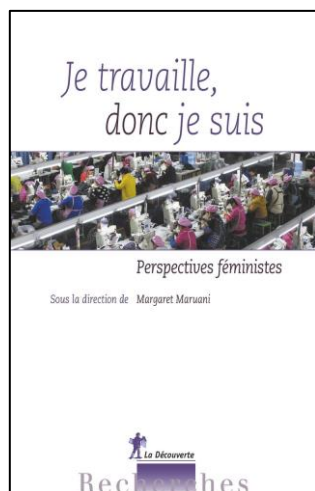
Si nous nous félicitons toutes et tous de voir la place de la FSU renforcée par les élections professionnelles, c'est aussi la place des femmes syndicalistes élues dans les instances représentatives qui sera améliorée par ce vote.

Ce résultat est d'une importance majeure face aux enjeux et aux défis auxquels le syndicalisme sera confronté. Dans la fonction publique par exemple, les projets qui se précisent (rémunération au mérite, emploi de contractuels, etc.) auront des impacts encore plus néfastes sur la situation des femmes. S'il n'est pas mis fin aux projets du gouvernement, les femmes vont payer un très lourd tribut car les inégalités salariales et professionnelles risquent de s'aggraver encore. Être « méritante » implique du temps pour travailler au-delà des missions inscrites dans nos statuts, or, le temps des femmes est différent de celui des hommes du fait notamment des charges familiales qui leur incombent majoritairement. Et pour ces mêmes raisons, la « mobilité » sera toujours plus

JE TRAVAILLE DONC JE SUIS

PERSPECTIVES FÉMINISTES

L'ouvrage **Je travaille donc je suis. Perspectives féministes**, paru le 29/11 dernier, sous la direction de la sociologue Margaret Maruani (membre du CNRS et fondatrice du réseau MAGE¹), questionne les rapports de genre dans le cadre du travail et en propose une analyse politique. Ci-après quelques éléments issus de la troisième partie de l'ouvrage coordonnée par Isabelle Clair et Jacqueline Laufer, qui concerne les relations entre travail, genre et féminismes (rédigés par M. Maruani, I. Clair et J. Laufer pour la VRS).



Le sociologue Michel Lallement met tout d'abord l'accent sur les effets genrés de la « révolution numérique ». La révolution numérique jointe à la perspective du développement de la robotisation et de l'intelligence artificielle est porteuse d'évolutions radicales qu'il s'agisse du contenu du travail, de l'explosion des limites spatiales et temporelles des activités, ou encore des mutations de la relation d'emploi – « ubérisation », transformations du salariat, développement du travail indépendant, sous-traitance et

mondialisation. Ces évolutions sont susceptibles d'affecter le statut des femmes dans l'univers du travail. Celles-ci sont aujourd'hui minoritaires dans les emplois du numérique, reflétant plus largement l'histoire des relations entre « genre » et « technique »². Si les « héros » de l'histoire de la Silicon Valley sont tous des hommes, ingénieurs ou entrepreneurs, cette domination de la présence et de la reconnaissance masculines se traduit encore aujourd'hui par un taux de participation féminin relativement faible dans les hackers spaces, ces tiers-lieux qui se développent un peu partout dans le monde à partir de la moitié des années 2000³.

Dans le même temps, le développement exponentiel des emplois de service à la personne, étudié par Christelle Avril, sociologue, repose massivement sur des femmes pas ou peu qualifiées souvent issues de migrations post-coloniales. Au-delà de ce constat, ce qui est au centre de ses recherches, c'est la critique de l'usage du « care » pour désigner l'activité des aides

à domicile pour personnes âgées⁴. L'auteure souligne la façon dont l'usage d'une notion si fortement associée à l'idée « d'amour dans le travail » tend à occulter l'analyse sociologique des pratiques de travail effectives des femmes de classe populaire dans ces emplois. Cet usage occulte aussi, selon elle, la complexité des liens qui existent pour ces femmes entre le travail gratuit effectué pour leurs proches et le travail rémunéré effectué pour les personnes âgées, complexité qui affecte leur rapport à l'emploi, au travail domestique, au travail rémunéré. Devenu incontournable dans les études de genre françaises, le « care » apparaît comme un concept utile parce qu'il est susceptible d'ajouter des dimensions (affectives) à l'analyse du travail, mais il ne doit pas se substituer au concept de travail. (...).

La sociologue Nathalie Lapeyre, quant à elle, propose ce que les recherches sur le travail ont longtemps relégué à un second plan de l'analyse : la sexualisation des corps. Qu'il s'agisse de la drague, du port des vêtements de travail, des plaisanteries sexistes, de l'exclusion des femmes au nom de la promiscuité des corps dans certains espaces de travail, les jugements portés sur le corps et la sexualité des femmes montrent à quel point le croisement des deux objets, travail et sexualité, permet de restituer des expériences que leur opposition empêche de saisir. Le corps et la sexualité apparaissent bien ici comme pouvant être au cœur de la pénibilité et de l'exclusion des femmes dans des environnements professionnels peu mixtes (comme en témoigne son enquête sur l'industrie aéronautique) (...)

Enfin, la géographe Kamala Marius met en contexte les apports de l'empowerment afin de renouveler la perception ethnocentrée de « la femme du tiers monde ». Les comportements d'activité de femmes indiennes travaillant dans l'industrie du cuir en pays tamoul s'inscrivent dans le contexte du développement de nouvelles opportunités économiques liées à la sous-traitance et à la délocalisation propres à une mondialisation néo-libérale. L'approche intersectionnelle permet de rendre compte de la façon dont les identités et le rapport à l'emploi des femmes concernées se constituent en fonction de multiples ancrages : la classe, le statut, la religion, la communauté, la caste. Utilisée dans cette perspective, la notion d'empowerment conduit, selon Kamala Marius, à déconstruire une certaine image de « la femme du tiers monde », impuissante, victime, vulnérable, le regard pouvant se porter alors vers la capacité de ces femmes à prendre conscience des rapports de domination qu'elles subissent.

LE FÉMINISME COMME PERSPECTIVE : DU NON-DIT À LA REVENDICATION

Pour la première fois dans l'histoire du Mage, l'adjectif « féministe » apparaît dans le titre d'un ouvrage collectif pour qualifier une perspective de recherche commune. Que signifie cette apparition et que signifie cet adjectif ? On peut concevoir l'apparition de l'adjectif « féministe » dans son titre comme le reflet d'un processus de légitimation à l'œuvre plus largement dans l'édition en sciences sociales, dans le champ académique et au sein des études de genre. En 1990, la sociologue Rose-Marie Lagrave notait combien le fait de qualifier la recherche de « féministe » pouvait, en France, exposer au discrédit⁵. C'est pourquoi, pendant longtemps, l'adjectif a rarement été utilisé pour caractériser des collectifs de recherches ou des travaux, quand bien même ceux-ci visaient à dévoiler les fondements des inégalités entre hommes et femmes et s'inscrivaient dans un projet politique de conquête par les femmes de leurs droits, comme cela a toujours été le cas des travaux du Mage⁶.

¹ Marché du travail et genre

² Delphine Gardey et Ilana Löwy (dir.), L'invention du naturel. Les sciences et la fabrication du féminin et du masculin, Archives contemporaines, 2000.

³ Michel Lallement, L'Âge du Faire. Hacking, travail, anarchie, Le Seuil, 2015.

⁴ Christelle Avril, Les aides à domicile: un autre monde populaire, La Dispute, 2014.

⁵ Rose-Marie Lagrave, 1990. Recherches féministes ou recherches sur les femmes ?, Actes de la recherche en sciences sociales, vol. 83, n° 1.

⁶ Margaret Maruani (dir.), Les nouvelles frontières de l'inégalité, hommes et femmes sur le marché du travail, La Découverte, 1998. Jacqueline

D'autres facteurs rentrent aussi en ligne de compte. Il est notable que, à partir du début des années 2000, alors que l'agenda féministe revenait depuis peu à la surface de divers débats publics (à propos de la parité, du Pacs ou encore du « voile »), l'université soit devenue un lieu de politisation important pour des étudiant-e-s qui découvraient, souvent en autodidactes, les textes fondateurs de la théorie féministe française. C'est ce dont témoigne ici le texte réflexif de Laure Bereni, politiste, à propos du rôle majeur qu'a joué, dans sa propre trajectoire, l'atelier « genre » de l'École des hautes études en sciences sociales (EHESS) dans lequel a pris naissance le collectif CLASHES⁷. Lieu de savoir et lieu politique, l'université a dès lors permis, souvent malgré elle, une reconnaissance du caractère toujours politique de la théorie. Ce faisant, une telle référence apparaît comme une revendication rendue d'autant plus nécessaire que, d'une part, dans l'espace académique s'opère une certaine dépolitisation du terme « genre », un label qui recouvre aujourd'hui un ensemble d'approches disparates, et que, d'autre part, la période actuelle est marquée par une régression politique concernant les droits des femmes dans de nombreux pays. ■

BIATSS ET ADMINISTRATIFS/VES, LES FEMMES PARTICULIEREMENT PEU RECONNUES

→ Julie Robert, secrétaire générale adjointe du SNASUB-FSU

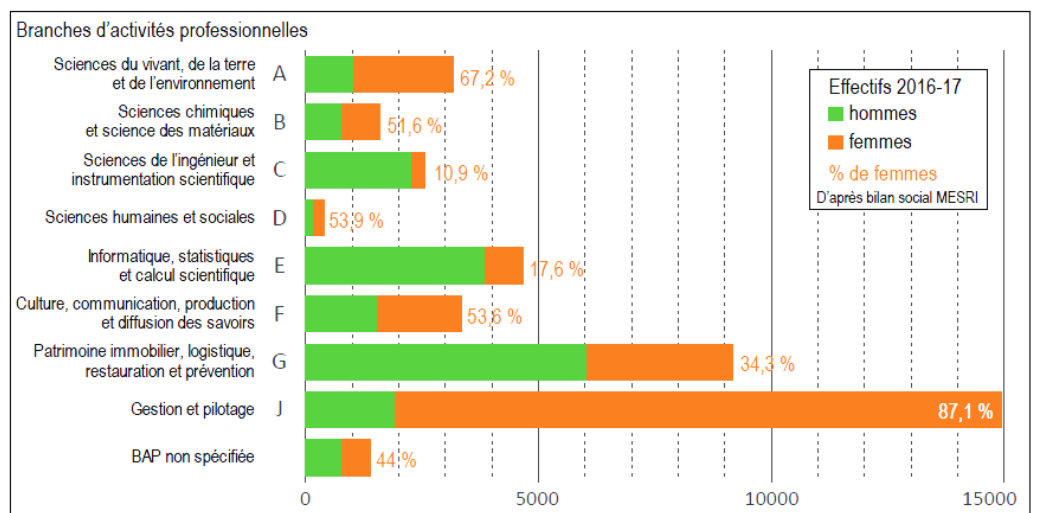
Les personnels BIATSS (bibliothécaires, ingénieur-e-s, administratifs/ves, technicien-ne-s de service et de santé), que l'on réduit souvent (à tort) à l'expression « personnels administratifs » regroupent les personnels des filières bibliothèques, ITRF (ingénieur-e-s et personnels techniques de recherche et de formation), AENES (administration de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur), technique, sociale et de santé. Ce sont 5 filières distinctes, aux effectifs très contrastés, faisant l'objet de statuts particuliers (les corps sont différents d'une filière à l'autre, composés d'un nombre de grades variables par exemple). Il faudrait y ajouter une 6^{ème} filière : celle des personnels contractuel-le-s, qui représentent près de 40 % de l'effectif total des BIATSS⁸. Au total, ce sont près de 100 000 personnels affectés dans les établissements du supérieur, dont 64 % sont des femmes. Si les femmes y sont majoritaires, elles sont plus ou moins visibles et reconnues.

Comme dans d'autres secteurs de la fonction publique, la place des femmes BIATSS est prépondérante dans les fonctions les moins valorisées (et les moins rémunérées) et décroît au fur et à mesure que l'on s'élève dans la hiérarchie. Ainsi, elles représentent 69 % des personnels titulaires de catégorie C, à peine 65 % de la catégorie B et plus que 53 % de la catégorie A. La situation des femmes contractuelles reprend ces mêmes caractéristiques, auxquelles il faut ajouter un important recours au temps partiel et des conditions salariales généralement très dégradées par rapport à celles des titulaires.

Ces quelques éléments posés, qui matérialisent les inégalités qui perdurent entre les hommes et les femmes, intéressons-nous à l'attribution des promotions dans la filière ITRF, et à la place qui y est faite aux femmes. Notre expérience de commissaire paritaire des ingénieur-e-s d'études nous a permis d'observer « la fabrique » de ces promotions, et la conclusion de 4 années de mandat est que l'égalité de traitement est loin d'être gagnée, donnant des résultats inattendus concernant la place des femmes dans l'avancement.

L'ITRF : UNE FILIÈRE DIVERSE OU LA PROMOTION EST MARQUÉE PAR L'ABSENCE DE CADRAGE NATIONAL

Pour bien comprendre les enjeux, il faut avoir en tête que près de 7 personnels BIATSS titulaires sur 10 relèvent de cette filière, et que ce chiffre est en constante augmentation. En effet, les recrutements et opérations de gestion de carrière y sont largement marqués par le localisme, à la plus grande satisfaction des présidents d'université « autonomes » qui préfèrent ce statut pour leurs personnels à tous les autres. Cette filière a pour caractéristique d'être très hétérogène du point de vue des métiers qu'elle regroupe. Le **graphique joint** montre bien la variété des 8 branches d'activité professionnelle (BAP) qui la structurent et le poids très différent de chacune. La place des femmes au sein de chacune de ces BAP est variable : toutes les configurations sont possibles, d'une place ultra-majoritaire dans la BAP J à minoritaire dans la BAP C, en passant par tous les stades intermédiaires pour les autres BAP. Très clairement se dessinent des BAP regroupant des métiers d'hommes et des BAP regroupant des métiers de femmes.



Laufer, Catherine Marry et Margaret Maruani (dir.), Masculin-Féminin : questions pour les sciences de l'homme, PUF, 2001.

⁷ Cf. la contribution de CLASHES, collectif de lutte contre le harcèlement sexuel dans l'enseignement supérieur.

⁸ L'ensemble des statistiques citées proviennent du bilan social 2016-2017 du MESRI : partie 2.

L'ESR <http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid136003/bilan-social-2016-2017-partie-2.-l-enseignement-superieur-et-la-recherche.html>

L'accès à la promotion (avancement de grade par tableau d'avancement ou changement de corps par liste d'aptitude) n'y est régi par aucun critère partagé permettant de rendre comparables les BAP et donc les métiers entre eux. De la même manière, l'accès des femmes à la promotion n'est absolument pas l'objet d'une quelconque réflexion. L'administration (et certains syndicats) défendent que la promotion doit valoriser l'engagement et la valeur professionnelle des personnels concernés, mais sans en proposer de définition précise. Les dossiers constitués par les agents promouvables sont d'abord étudiés et une partie d'entre eux classés par des commissions paritaires locales, les CPE, sorte de pré-CAP. Ce classement et les dossiers qu'il concerne sont ensuite remontés aux CAP compétentes, pour l'attribution finale des promotions. La CAP n'a que peu de marge de manœuvre sur ces dernières : les classements locaux ne sont jamais remis en cause, alors même qu'ils n'ont aucun fondement réglementaire. Au final, nous constatons que l'accès aux promotions n'est pas le même selon les BAP : certaines sont systématiquement plus favorisées que d'autres, ce qui a un impact sur le taux de féminisation des promotions.

L'EXEMPLE DE L'ACCÈS AU CORPS DES INGÉNIEUR·E·S D'ÉTUDES PAR LISTE D'APTITUDE

Prenons l'exemple de l'accès des assistant·e·s ingénieur·e·s (catégorie « A- ») par liste d'aptitude au corps des ingénieur·e·s d'études (catégorie A). En moyenne, le taux de féminisation des promotions des dernières années est supérieur au taux de féminisation des agents remplissant les conditions de promotion, et ce sans aucune politique volontariste affichée à aucun moment du traitement des dossiers. Mais ce taux moyen est directement le résultat de l'inégal accès des métiers (des BAP) aux promotions, et cache des taux de promotion des femmes très différenciés.

Ces dernières années, la BAP J (métiers de l'administration) a toujours été la mieux servie (avec un taux de promotion supérieur à celui des autres BAP) : ses candidat·e·s sont systématiquement proposé·e·s en tête de classement par les CPE locales, probablement parce que ses métiers (ses collègues ?) sont mieux connus des administrations qui proposent les classements que d'autres. Et comme les femmes y sont ultra majoritaires, elles contribuent à améliorer le taux de féminisation moyen de la liste d'aptitude. La BAP E (informatique) a souvent aussi été la favorite des classements locaux : et dans ce cas la part des femmes promues y est souvent sur-représentée par rapport à la part des femmes promouvables. L'argument pour valoriser ces métiers est qu'ils sont incontournables et peu reconnus (financièrement). Dans ces deux cas, les femmes sont souvent survalorisées par rapport à l'effectif des femmes promouvables. A contrario, les BAP plus éloignées des champs professionnels de celles et ceux qui font les promotions (BAP A, B, D, F) sont bien souvent lésées dans ces opérations de promotions, avec de faibles nombres de promu·e·s. Et les femmes de ces métiers, même si elles sont majoritaires (autour de 50 %) sont statistiquement moins promues que les hommes. Autrement dit, si le taux moyen de féminisation de la liste d'aptitude est plutôt à l'avantage des femmes, il ne favorise que certains métiers, mieux appréciés et/ou connus et défavorisent les femmes des autres métiers, notamment les métiers scientifiques.

Nous contestons cet état de fait, où la CAPN est contrainte de valider un ensemble de politiques locales de promotions, issues de rapports de forces dans les établissements. L'addition de politiques locales ne peut pas faire une politique nationale de gestion des carrières. Comment dans ces conditions mettre en place une politique claire en matière d'égalité professionnelle ? Ces sujets sont maintenant abordés en séance de CAPN, l'administration produit des statistiques en direct sur l'attribution des promotions par BAP, sur le taux de féminisation moyen. Mais tout reste à faire pour assurer l'égalité de traitement, par BAP et des hommes et des femmes face à la promotion. Pour nous, elle ne sera possible que par une volonté de cadrage national notamment par l'établissement de critères clairs, partagés et déclinés BAP par BAP. ■

C'EST CONNU, LES FILLES N'AIMENT PAS LES SCIENCES

→ *Liliana Cucu-Grosjean (INRIA)*

Le peu d'appétence supposée des filles pour les sciences : un problème de gènes ? Une santé fragile ? Un manque d'adrénaline ? Récit ironique de la découverte des préjugés genrés à l'institut national de recherche dédié aux sciences du numérique, l'Inria.

Un institut capable de réflexivité, qui a créé, en 2015, un comité Parité-Egalité.

« Chercheuse ?... Madame, excusez-moi mais ce mot n'existe pas en français. Nous disons plutôt que vous êtes un chercheur car ce sont surtout les hommes qui font ce métier. » Une lycéenne de quinze ans venait de définir en une seule phrase ce que je n'arrivais pas à nommer depuis mon arrivée en France une dizaine d'années auparavant. Ce non-dit, impossible à quantifier mais présent partout.

Comme cette première fois devant des étudiant·e·s dans une grande école française, où, l'amphithéâtre rempli d'une centaine de personnes, je ne commençais pas mon cours, pensant que tout le monde n'était pas arrivé.

Les étudiants m'ont alors expliqué que personne ne manquait... et oui, il y avait très peu de filles ! Que cela avait toujours été comme cela. C'est connu, les filles n'aiment pas les sciences. Sauf peut-être en Europe de l'Est... Un problème de gènes ? Mes ancêtres femmes étaient-elles différentes ? En me plongeant

dans les statistiques européennes, je découvre que la République tchèque n'est pas suffisamment à l'Est de l'Europe pour posséder ces gènes car ce pays a également peu de femmes qui s'engagent dans les sciences. Alors, comment font-ils ces pays européens où les femmes s'engagent en nombre dans les sciences, parce que c'est leur passion ? Car ils sont nombreux ces pays, l'Italie, l'Irlande (la championne), le Portugal... Le gène semble être descendu dans le Sud, ce qui va à l'encontre de certains préjugés.

J'ai cru tenir un début de réponse quand l'organisatrice d'un événement scientifique à l'Inria m'a expliqué préférer inviter des hommes brillants plutôt que des femmes médiocres. Ces pays auraient-ils donc accepté de devenir médiocres pour permettre aux femmes de se consacrer à la science ? Mauvaise pioche : depuis 2015, tenus de suivre les recommandations pour combattre les biais genrés dans l'évaluation scientifique, les jurys de recrutement Inria augmentent de manière régulière le pourcentage de femmes admissibles aux concours par rapport au pourcentage des candidatures féminines. Et de fait, on constate que les femmes peuvent être tout aussi brillantes que les hommes... Même si le plafond de verre est là pour nous rappeler qu'une femme a, tout de même, moins de qualités que les hommes.

MAIS QUELS SONT LEURS DEFATS ALORS ?

Je parcours les bilans sociaux Inria et en j'en trouve un : une santé fragile. Les femmes à l'Inria posent deux fois plus d'arrêts maladies que les hommes, qu'elles soient chercheuses ou qu'elles travaillent dans l'administration. Cela pourrait-il expliquer ce besoin, parfois écrasant, de protéger les femmes ?

Et les femmes à l'Inria auraient-elles besoin d'être protégées ? Bien que n'ayant pas remarqué qu'elles soient plus fragiles ici qu'ailleurs, je suis tombée sur des explications étranges.

Par exemple, à ma grande surprise, je constatais qu'une chercheuse avait coordonné l'écriture d'un projet collaboratif qui avait été accepté mais que son nom ne figurait pas dans le projet en tant que porteuse de projet. « Coordonner officiellement le projet ? » me déclara-t-elle. « Ah, non, mon responsable d'équipe m'a expliqué que ce serait mieux que je ne sois pas obligée de faire tous les déplacements et franchement, cela m'aide avec mes contraintes familiales. Faire le travail par email me permet d'aider à la coordination, sans avoir à le porter officiellement. »

Une autre fois, je tombais sur une responsable d'équipe qui se plaignait d'une de ses chercheuses qui serait moins impliquée dans son travail depuis l'arrivée de son premier enfant. « Elle ne croit plus dans le modèle Inria, elle se plaint des réunions tardives, cela devient difficile de lui fixer une échéance, bref, ce n'est pas à nous de payer son choix d'avoir des enfants ». Et paf ! À l'époque je n'avais pas d'enfants et je voyais cela comme une invitation à ne pas en faire si je voulais rester à l'Inria. Mais je trouvais vite la contradiction – la responsable d'équipe organisait toutes ses réunions extérieures à des horaires « normaux » mais, débordée dans la gestion de l'équipe (car souvent absente), elle envoyait en retard les demandes reçues de sa hiérarchie. Ses collègues avaient donc peu de temps pour fournir des réponses et évidemment, celles et ceux qui avaient des contraintes qu'elles/ils ne pouvaient déplacer ou qui ne souhaitaient pas travailler pendant leur temps libre, ne suivaient pas ! Croire dans « le modèle Inria », ce serait accepter des délais courts et une pression forte ? Choisir la drogue de l'adrénaline pour faire sentir l'importance de son travail ?

Est-ce là la réalité du quotidien des responsables d'équipe Inria et la raison d'un pourcentage faible de femmes parmi eux ? Un chiffre est troublant : de moins en moins de femmes veulent porter cette responsabilité à l'Inria. « Quand vous êtes loin d'un équilibre, vous vous devez d'avoir une politique volontaire afin d'inverser la tendance et cela doit venir par le haut » nous explique le PDG d'une grande entreprise française d'informatique lors d'une table ronde. Je comprends alors que si nous voulons des cadres avec des profils divers, nous devons les rechercher, identifier leur haut potentiel, les former, leur faire confiance et leur donner confiance. Et je constate que dans la recherche, nous ne sommes pas prêt·e·s à faire cet effort ; un effort collégial pour le bien de notre monde académique, mais qui implique moins de compétition car le temps dédié à l'effort pour faire grandir les collègues plus jeunes est un temps qu'on ne dédie pas à sa propre recherche.

En France, on écoute celles et ceux qui ont « réussi ». Retour

aux discussions ayant eu lieu lors d'une commission d'évaluation, il y a dix ans :

- « À qualité égale, la quantité doit l'emporter », indique un membre du jury.

- « Même si on sait pertinemment que ce qu'ils ou elles ont fourni en plus a été obtenu en travaillant pendant leur temps libre et en évitant les tâches d'intérêt collectif ? » s'étonne-t-on dans la salle.

- « Bien sûr, car nous comparons des dossiers, des choix de carrière et de vie. La recherche a besoin de personnes motivées qui se battent pour leur recherche. L'Inria n'a pas à assumer les choix des gens moins motivés ou plus attirés par l'administratif ».

Ces fameux choix de vie revenaient ainsi dans la discussion. Il fallait des résultats de très bonne qualité en grande quantité et cela, quel que soit le prix à payer. Pendant la pause, plusieurs personnes avaient expliqué à voix basse ne pas être d'accord avec ce principe, mais peu avaient osé le dire lors de la reprise des travaux de la commission... C'est lors de telles discussions ici ou là et, plus tard, lors de jurys de recrutement, que le besoin d'un comité national Inria sur le sujet de la parité et de l'égalité des chances s'est dessiné. Un tel comité a été créé en janvier 2015 et ses membres y travaillent sans repos. Il a émis une quinzaine de recommandations, toutes suivies par la direction de l'Inria. Mais sa création a généré une vague de réactions sexistes, les plus directes prenant la forme de blagues. « Si on ne peut plus faire des blagues, franchement, où va-t-on ? Nous tombons dans un politiquement correct excessif qui va nous empêcher de résoudre les vrais problèmes de parité », a-t-on dû entendre.

Alors, sommes-nous prêtes et prêts à admettre collectivement que nous avons un problème de discrimination genrée ? Allons-nous nous arrêter de chercher les coupables de cette discrimination ailleurs que dans notre milieu pour tenter de prouver que ce n'est pas nous ? Je crois que les préjugés y sont pour quelque chose. Si l'on gratte plus profond dans les discussions, on finit, au détour d'un repas, par comprendre que certaines personnes pensent honnêtement que, depuis une dizaine d'années, la société française a fait tous les efforts nécessaires en faveur de l'égalité femmes/hommes, mais que les femmes n'ont pas suivi.

Et il est vrai que si nous avons constaté l'absence de parité, nous nous sommes également menti en croyant qu'il suffisait de la constater. Peut-être pas assez convaincu·e·s que l'absence de parité est un problème quand les statistiques sont formelles : les pays d'Europe qui attirent le moins de femmes dans les sciences sont les pays qui attirent le moins de jeunes vers les sciences, tout court. Les mécanismes de discrimination sont les mêmes : les processus qui excluent les femmes peuvent tout autant exclure les hommes qui n'appartiennent pas à la majorité. La parité a l'avantage d'être visible et elle reste notre indicateur de l'égalité des chances. Il devient donc urgent que chacun·e reconnaisse ses propres préjugés sur le sujet afin de construire un collectif. D'ailleurs, ce texte contient un de mes préjugés, êtes-vous capables de le retrouver ? ■

ÉGALITE PROFESSIONNELLE AU MINISTÈRE DE LA CULTURE : POUR QUE LES AVANCÉES DU PROTOCOLE NE RESTENT PAS LETTRE MORTE

→ Marie-Hélène Thiault (SNAC-FSU)

Nous sommes l'un des premiers ministères à décliner le protocole interministériel de 2013. L'Education nationale a entamé les réunions de travail cette année. Le SNAC-FSU est donc satisfait de voir aboutir ce qui constitue une première étape de prise de conscience de situations spécifiques à notre ministère. Cette prise de conscience pourrait être le prélude à des plans d'action à plus long terme via le nouveau protocole interministériel de 2018 que la FSU vient de signer.

Un cadre est posé, une méthode ainsi que des moyens budgétaires, appuyés sur l'expertise de la DGAFP dans le texte actuel. Un certain nombre de points ont été identifiés comme devant être surveillés afin de corriger la réalité de ces disparités par un plan d'action pluriannuel :

- une surveillance accrue et donc genrée des agent-e-s à temps partiel, non complet ou incomplet (les femmes sont majoritaires dans les CDI à moins de 70 % dans notre ministère) conformément à l'accord de juillet 2015 et à la note d'avril 2017 dans les écoles d'architecture, le tout en s'appuyant sur les données de l'Observatoire de l'emploi contractuel (Axe 1) ;
- une analyse des causes limitant les promotions et l'avancement des femmes est prévue via des études et suivi de cohortes faites par la DGAFP avec une négociation en comité de suivi sur les corps et filières à surveiller tout particulièrement (filières technique et administrative genrées, corps des professeur-e-s des écoles d'architecture où un corps professoral masculin dispense des enseignements à une majorité d'étudiantes par exemple) (Axe 1) ;
- la mise en place d'un suivi individuel des agent-e-s partant en congés familiaux (parental, solidarité familiale, présence parentale, disponibilité pour enfant de moins de 8 ans, temps partiel), notamment avant la reprise de fonction et en vue d'un retour sur poste ou résidence administrative (Axe 3) ;

- des avancées très concrètes ont été obtenues par arbitrage ministériel: facilités horaires actées pour les examens médicaux de grossesse et PMA (4 au lieu de 3 dans le protocole interministériel), mention d'aménagements de l'organisation du travail pour les 4 à 5000 personnels postés, qui pourraient bénéficier de plannings spécifiques à la naissance d'un premier enfant, étude de faisabilité de CESU en horaires atypiques et développement de l'accès aux crèches interministérielles en horaires atypiques pour ces personnels (Axe 3).

En accordant dès à présent et pour 5 ans des moyens budgétaires que certain-e-s jugeront insuffisants (100 000 euros annuels) pour réduire les inégalités salariales, ce protocole ouvre une brèche que le SNAC-FSU s'engage à élargir mais surtout il permet de négocier la méthode de réduction de ces inégalités qui ne sont pas que salariales à l'instant T mais surtout de parcours tout au long d'une carrière, c'est-à-dire jusqu'à la veille d'un départ à la retraite (Axe 2).

Ce texte demeure imparfait. Il y subsiste des fragilités de rédaction et certaines des mesures nécessaires restent floues dans leurs moyens d'application ou non définies dans le plan d'action associé. Le SNAC-FSU continuera donc à se battre aussi bien sur les questions de méthode et d'interprétation des données que sur les actions à mettre en œuvre pour corriger les inégalités identifiées dans nos services et établissements et ce sur la totalité du périmètre ministériel. La réalité des problèmes non résolus auxquels sont confrontées les agentes de notre ministère, les souffrances engendrées qui persistent tout au long d'une carrière et les déclassements professionnels qui en résultent ne sont plus tolérables lorsque des agresseurs poursuivent leur carrière sans être inquiétés outre-mesure après une simple mesure de suspension provisoire.

UNE APPROCHE TROP ÉLITISTE

D'une manière générale, le texte actuel met systématiquement en avant la hiérarchie comme moteur des changements ou comme exemple à donner (nominations, valorisations des dirigeantes, formation des encadrant-e-s), sans doute par manque d'analyse des données issues des Rapports de Situation Comparée et autres bilans déjà existants, défaut maintes fois souligné en réunion de travail. Cette incapacité du ministère à porter un regard critique sur ses propres pratiques sera contrebalancée par les études DGAFP, mais il n'est pas certain que cela soit suffisant.

L'INTERPRETATION DES DONNÉES ET LA QUESTION DE L'ÉGALITÉ RÉELLE DANS LES RÉMUNÉRATIONS ET LES PARCOURS PROFESSIONNELS

Sur la question des indicateurs, et notamment ceux qui permettent de mesurer l'écart à la moyenne pour le repérage et la résorption des écarts de rémunérations, le SNAC continuera à dire qu'aucune des deux méthodes (celle du ministère et celle de la DGAFP) ne permet de mesurer les retards de progression de carrière et donc de parcours professionnels. La méthode de neutralisation des inégalités salariales, qui consiste pour le moment à mesurer un écart à la moyenne sera mise en œuvre par l'indemnitaire. Pas de rattrapage d'échelons en perspective et donc pas de rattrapage en fin de carrière pour celles qui sont proches de la retraite. Le SNAC continue d'exiger des études de cohortes ciblées, en plus d'un rôle accru et d'une vérification par l'instance des critères de promotion au choix. Le SNAC continuera donc d'exiger un rattrapage via les grilles indiciaires et les promotions, ainsi qu'une analyse approfondie des déroulés de carrière.

QUESTION DE PÉRIMÈTRE

A cette question de méthode de mesure des inégalités de rémunérations s'ajoute une question de périmètre d'application du plan d'action. Pour le moment, le volontariat des établissements publics, qui doivent dégager un budget sur leurs propres deniers pour résorber ces inégalités, ne constitue pas une garantie d'application de cette mesure dans tout le périmètre ministériel. Nous restons donc sceptiques sur la valeur de la circulaire qui sera opposable aux positions des directions d'établissements publics en l'état actuel du texte.

ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE : L'AUTONOMIE DES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS ENCORE EN CAUSE

En l'état actuel, l'autonomie des EP s'oppose également à une application strictement égalitaire des politiques sociales ministérielles et interministérielles pour les agents rémunérés directement par les EP (titre 3). La poursuite de la prise en charge de l'adhésion des Etablissements Publics aux dispositifs et prestations interministérielles afin d'assurer à tous un accès à ce socle (au Louvre, au musée d'Orsay, à la BNF ou au Centre des Monuments Nationaux notamment) est en cours mais, à ce jour, un grand nombre d'agentes aux revenus modestes, qui sont parfois des agentes postées, continuent à ne pas avoir accès à ces prestations (logement social, restauration collective, place en crèche, CESU garde d'enfant, chèque-vacances). Elles ne postulent pas non plus aux prestations de leur établissement car certaines d'entre-elles sont soumises à cotisation URSSAF et à déclaration en revenu imposable (assujettissement et fiscalisation des prestations sociales). Cet état des choses entretient un réel traitement inégalitaire entre agent-e-s du T2 et du T3 et affecte tout particulièrement les femmes en charge de famille monoparentale.

PRÉVENTION ET LUTTE CONTRE TOUTES LES FORMES DE VIOLENCES SEXUELLES ET SEXISTES

La lutte contre les stéréotypes et les violences sexistes et sexuelles par la communication a ses limites : il faut surtout des moyens, des solutions concrètes et des procédures précises dans les situations de mise en danger et de souffrance au travail des femmes, ainsi qu'une articulation claire avec les instances locales. L'inscription des objectifs de ce protocole dans les lettres de mission des responsables et dirigeants ainsi que dans leur fiche d'entretien professionnel demeure une mesure d'affichage. Elle n'apporte aucune solution concrète pour les agent-es discriminées dans ces établissements publics.

Nous ne sommes aucunement convaincu-e-s par les moyens et les capacités de réaction du ministère pour mettre rapidement à l'abri des femmes avec enfants (dans la semaine). Si cela s'est déjà fait, ce fut grâce à l'intervention des organisations syndicales. Il faut là encore que les procédures d'alerte soient rodées et que les réservations de logements d'urgence, prévues par l'action sociale, deviennent effectives, tout comme les liens avec le monde associatif. Au moment où notre gouvernement retire ses subventions à ces associations et où certaines d'entre-elles sont dans l'impossibilité de prendre en charge de nouveaux dossiers, nous doutons de l'effectivité de ces mesures.

DES MOYENS D'ALERTE EXTERNALISÉS MAIS PAS D'ARTICULATION AVEC LES INSTANCES LOCALES POUR UN SUIVI INDIVIDUALISÉ

L'articulation avec les instances représentatives n'apparaît pas clairement dans les méthodes envisagées pour traiter les cas individuels et assurer un suivi des mesures mises en place. Si la saisine d'une cellule externe d'avocat-e-s spécialisé-e-s et de psychologues clinicien-ne-s constitue une solution lorsque la hiérarchie est impliquée, si l'élargissement de son périmètre d'intervention à toutes les étudiantes des écoles d'enseignement supérieur ministérielles constitue une amélioration évidente, l'articulation de son action avec les instances représentatives locales pour le suivi de chaque cas serait légitime et utile. Les recensements annuels prévus dans les CHSCT compétents sont insuffisants lorsqu'il en va de la santé et dans certains cas de la vie de personnes.

ET APRÈS 2022 ?

Avec la récente signature du nouveau protocole interministériel par la FSU, ce sont de nouvelles avancées vers une obligation de résultat, une inclusion systématique des agents contractuels dans le périmètre, la mise en place d'un fond sur le programme 148 de la fonction publique piloté par la DGAFP, des moyens renforcés en action sociale mais aussi des pénalités financières en cas de non-respect des plans d'action qui font leur apparition. Sur le plan de l'égalité réelle des rémunérations et comme le souligne la FSU, seul ce nouveau protocole interministériel pourrait garantir une logique de suppression des écarts de rémunération et de déroulement de carrière.

Nous continuerons donc à nous battre pour mettre en adéquation le protocole du ministère de la Culture et son plan d'action avec ces nouvelles avancées interministérielles via le comité de suivi qui se mettra en place en 2019. ■

UN DOSSIER VRS INSPIRÉ PAR L'ENGAGEMENT DE DOMINIQUE FAUDOT POUR L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES DANS LE SUPÉRIEUR

→ Michelle Lauton et Anne Roger (SNESUP-FSU)

Le 7 décembre 2011, Dominique Faudot, professeure des universités à l'université de Bourgogne, devenait présidente de la commission permanente du conseil national des universités (CP-CNU), le CNU étant chargé de la qualification aux fonctions de maître·sse·s de conférence et professeur·e·s, de l'évaluation ainsi que de la gestion des carrières des enseignant·e·s-chercheur·e·s de l'université française.

En tant que militante syndicale, membre des instances nationales du SNESUP, engagée localement à Dijon, Dominique avait fini par accepter de se présenter à la présidence de la CP-CNU, avec pour seule ambition que ce poste soit attribué à une représentante de son syndicat, le premier chez les enseignant·e·s-chercheur·e·s.

Sans relâche, confrontée aux projets régressifs du ministère, elle a défendu des positions visant notamment à protéger les enseignant·e·s-chercheur·e·s d'une « augmentation-sanction » de ses obligations de service d'enseignement. Ce faisant, elle a combattu toute tentative de mise à l'écart durable d'universitaires de la recherche en obtenant, par exemple, un moratoire sur la mise en place du « suivi de carrière » des enseignant·e·s-chercheur·e·s.



Durant son mandat, Dominique a réalisé un travail important sur les discriminations entre femmes et hommes dans l'enseignement supérieur, à partir des chiffres et des remontées qualitatives qu'elle a pu recueillir en tant que présidente de la CP-CNU. Elle a ouvert la voie à une analyse qu'elle n'a pu mener aussi loin qu'elle l'aurait souhaité, notamment du fait d'informations incomplètes remontant tardivement du ministère. Mais les conclusions de son travail mettent en relief les conséquences de ces inégalités. « Recrutements plus tardifs, promotions

moins nombreuses, départs en retraite avec moins d'ancienneté, etc, laissent augurer de très faibles pensions pour les femmes », écrivait-elle. « Il y a encore beaucoup à faire pour arriver à une égalité entre hommes et femmes dans le supérieur ! ».

Avec le souci d'accélérer le processus, Dominique a largement contribué à la « renaissance » des débats actuels sur la question de l'égalité femmes-hommes à l'université. En 2016, le groupe « Égalité femmes-hommes » remplaçait la commission « Femmes » du SNESUP qui s'était un peu endormie. Créée dans les années 1980, les principaux travaux de cette commission avaient porté sur les revendications féministes d'alors : droit à la contraception et à l'avortement.

Le groupe Égalité femmes-hommes du SNESUP s'est emparé, entre autres chantiers, de questions corporatives telles que le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles, la visibilité des femmes, la parité, les conditions de travail, le développement des études de genre.

Dominique nous a quitté·e·s il y a déjà un an. Ses travaux ont inspiré et nourri les travaux du dossier de la VRS consacré au travail des femmes dans l'enseignement supérieur. ■



AGENDA « FEMMES » POUR ALLER PLUS LOIN...

Un certain nombre de rendez-vous centrés sur les problématiques d'égalité entre les femmes et les hommes sont organisés par la FSU. Ils sont ouverts à toutes et tous.

24 JANVIER 2019	<p>STAGE FEMMES organisé par la FSU. Horaire : 9h30-16h00, lieu : SNEP, 76 rue des Rondeaux, 75020 Paris.</p> <p>Thèmes retenus : 1. Femmes et retraite (avec Christiane Marty et Benoit Teste), 2. Femmes et choix professionnels, Parcoursup et les filles (avec Catherine Marry, Fanny Bugeja-Bloch et/ou Marie Claude Couto).</p> <p>Inscriptions sur le site du centre de formation de la FSU : https://formation.fsu.fr/events/detail/stage+femmes+fsu+-76+rue+des+rondeaux+75020+paris</p>				
8 MARS 2019	<p>INITIATIVE FSU dans le cadre de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes autour du thème Femmes et syndicalisme avec Sophie Bérout, Zoé Haller et Cécile Guillaume. http://formation.fsu.fr/</p>				
21/22 MARS 2019	<p>INTERSYNDICALE FEMMES Lieu : bourse du travail à Saint-Denis.</p> <p>Les 4 thèmes retenus sont :</p> <table border="0"> <tr> <td>1. Femmes et violences au travail</td> <td>2. Femmes et immigration droit d'asile</td> </tr> <tr> <td>3. Femmes dans les instances représentatives</td> <td>4. Femmes et sexualité</td> </tr> </table>	1. Femmes et violences au travail	2. Femmes et immigration droit d'asile	3. Femmes dans les instances représentatives	4. Femmes et sexualité
1. Femmes et violences au travail	2. Femmes et immigration droit d'asile				
3. Femmes dans les instances représentatives	4. Femmes et sexualité				
27 MARS 2019	<p>JOURNÉE D'ÉTUDE organisée par le SNETAP-FSU dans le cadre de leur congrès d'étude autour du thème La parité, enjeu et bénéfice pour un syndicat.</p>				