



SNESUP-FSU
SYNDICAT NATIONAL DE L'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
78, rue du Faubourg Saint-Denis
75010 - PARIS
Tél. : 0144799621
Courriel : sg@snesup.fr

[Communiqué de presse du SNESUP-FSU](#)

Des inégalités salariales inacceptables entre les femmes et les hommes ! Les déclarations d'intention ne suffisent plus.

La journée du lundi 7 novembre a été marquée par une manifestation d'une forme nouvelle, venue d'Islande, consacrée à la revendication d'une égalité salariale entre les femmes et les hommes. A 16h34 un peu partout en France, un arrêt de travail réel ou symbolique a été observé par celles qui le souhaitent pour manifester un « ras-le-bol » face à la situation profondément inégalitaire du point de vue des rémunérations engendrée par le simple fait d'être femme. Si l'écart de rémunération cache d'autres inégalités – notamment la proportion femmes/hommes selon les disciplines-, l'égalité salariale à statut et point d'indice égal dans la fonction publique cache également des inégalités moins visibles, qui s'avèrent finalement être des inégalités salariales déguisées.

L'Enseignement Supérieur et la Recherche (ESR) n'est évidemment pas épargné par cette inégalité même si elle prend des formes spécifiques :

- écarts de primes reçues entre les femmes et les hommes
- niveaux de responsabilités universitaires assurées par des femmes moins élevés que ceux assurés par les hommes
- 38 % de femmes en moyenne dans les corps d'enseignant.e.s-chercheur.e.s (EC) en France, contre 48 % dans la population active, toutes professions confondues
- parmi ces femmes EC, 80% de femmes sont maîtresses de conférences, 20% professeures des universités alors que chez les hommes on compte 63% de MC et 37% de PR
- les femmes sont promouvables plus tôt et promues plus tard pour l'accès au corps de MC et de PU et aux promotions (pour plus de précisions voir nos quelques éléments d'analyse plus détaillés ci-après)

Le constat est sans appel, les enseignantes-chercheuses subissent de nombreuses discriminations qui se traduisent également par des inégalités salariales. Et concernant les carrières des enseignantes du second degré, PRAG ou PRCE, force est de constater que les rapports officiels semblent les oublier alors qu'elles représentent pourtant des personnels à part entière de l'ESR.

Le SNESUP-FSU appelle à une réflexion collective qui dépasse le seul constat pour aller vers des propositions concrètes et surtout un suivi de leur mise en œuvre dans les établissements publics d'enseignement supérieur. Il appelle à considérer avec autant d'attention les enseignantes du second degré que les enseignantes-chercheuses dans les études et rapports officiels sur le sujet. L'égalité réelle ne doit pas se réduire à un vœu pieu et les établissements qui ne s'engagent pas sur ce chemin doivent être repérés et sanctionnés comme c'est déjà le cas pour certaines entreprises du privé.

Le SNESUP s'engage à lutter contre les inégalités salariales dans l'ESR et appelle à la manifestation parisienne du 25 novembre contre les violences faites aux femmes de la Bastille à République, mais aussi à toutes les manifestations en région. Il prépare l'appel à la grève relancé par des structures féministes et syndicales le 8 mars 2017.

Quelques éléments d'analyse du SNESUP à propos des inégalités salariales entre femmes et hommes dans l'ESR

Les bilans sociaux publiés par les universités chaque année sont des sources d'information très riches à ce sujet. Un des points notables concerne les écarts de primes reçues entre les femmes et les hommes. A Toulouse par exemple, le bilan social fait état du fait qu'aucune prime au rendement ni de prime administrative

ne sont perçues par les femmes. Cet élément peut être un élément d'explication des écarts salariaux. Parmi les enseignants-chercheurs, les MC femmes ont reçu une prime moyenne de 2028 euros contre 2460 pour les hommes. L'analyse rapide, qui reste à poursuivre à tous les niveaux de responsabilité, de la part des femmes aux responsabilités, directions ou présidences mène rapidement à un constat accablant : une seule COMUE sur les 20 existantes est aujourd'hui présidée par une femme, soit 5% ! Ce constat reste valide lorsque l'on descend en niveau de responsabilité même si les pourcentages augmentent au fur et mesure de la descente... Les primes de responsabilité se répartissent donc de manière très inégale.

Par ailleurs, si 13,795 millions de femmes font partie de la population active en France, soit 48% du total (Insee 2015), au sein de l'ESR, pour l'année 2014-2015, on dénombrait 49570 enseignants-chercheurs dont 38% de femmes seulement, un chiffre inférieur à la moyenne générale toutes professions confondues. L'Université n'est donc a priori pas une institution particulièrement accueillante pour les femmes.

Concernant la répartition dans les différents corps, 80% d'entre elles sont maîtresses de conférences et 20% professeures, alors que les hommes sont 63% dans le corps des MC et 37% PR. Lorsque l'on sait que la rémunération moyenne des PU est largement supérieure à la rémunération moyenne de celle des MC, l'hypothèse d'une rémunération moindre chez les femmes ne fait pas de doute.

Autres chiffres parlants : les femmes représentent 45% du corps des MC, seulement 34% sont titulaires d'une HDR et seulement 31% candidatent à la qualification comme PR. Et la DGRH de conclure à « *un phénomène d'autocensure de la part des femmes envers ces différentes procédures nécessaires pour accéder aux fonctions de PR* »¹. Si l'autocensure est une des explications, il est urgent de s'attaquer aux causes de cette autocensure dans une institution universitaire qui maintient et reproduit des normes de genre à l'origine de discriminations, dès l'entrée dans le métier et durant toute la carrière.

Concernant les grades (classe normale, hors-classe, etc...), plus ceux-ci sont élevés, moins les femmes sont présentes. L'évaluation quantitative des dossiers, et certains critères permettant d'accorder les promotions, sont là encore très discriminants. La carrière des femmes présente des discontinuités plus marquées que celle des hommes (maternité, congé parental d'éducation, temps partiel) dont les effets sur la carrière (avancement, primes, moindre mobilité, etc, ...) doivent être finement analysés.

Les évaluations quantitatives menées par les sections du CNU et certains établissements lèsent ainsi de fait les femmes quand celles-ci ne sont pas jumelées à des évaluations plus qualitatives et humaines des carrières. Par ailleurs, quand la prise de hautes responsabilités administratives ou scientifiques devient systématiquement nécessaire pour accéder au corps de professeur, les femmes sont aussi lésées dans la mesure où de toute évidence, elles prennent plus facilement et plus souvent des responsabilités pédagogiques que des responsabilités de recherche, lesquelles sont plus « reconnues » dans la communauté, particulièrement en sciences. De fait, les femmes les femmes sont davantage freinées, par rapport aux hommes, concernant l'accès au corps de MC et de PU et aux promotions. Les femmes sont promouvables plus tôt et promues plus tard².

Un autre élément expliquant les inégalités est l'obligation de mobilité pour accéder au corps de PU, qui est la règle dans certaines disciplines et qui est plus acceptée par les hommes³ que par les femmes.

Enfin, là où le recours au temps partiel explique de manière générale une bonne part des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes pour les enseignantes-chercheuses (et les chercheuses) cette explication ne convient pas puisque seulement 1,8% des femmes enseignantes/chercheuses sont à temps partiel⁴ et seulement 2% pour les chercheuses du CNRS⁵.

Paris, le 10 novembre 2016

1. Rapport Analyse quantitative de la parité entre les femmes et les hommes parmi les enseignants-chercheurs universitaires, DGRH, septembre 2016.
2. La DGRH, avril 2016, donne les chiffres suivants : promouvables hommes 50 ans et 11 mois, promouvables femmes 49 ans et 11 mois ; promus hommes 48 ans et 7 mois, promues femmes 48 ans et 11 mois.
3. Selon une étude INSEE 2015, 30,4 % de femmes ont recours au temps partiel contre 8% des hommes.
4. Rapport de situation comparée relatif à l'égalité professionnelle F/H, MENESR, octobre 2016.
5. Bilan social et parité 2014-CNRS.