

Spécial femmes

MARS 2021

FEMMES essentiELLES,
ÉGALITÉ pas optionnELLE !



ENGAGÉ-ES
POUR LES
DROITS DES
FEMMES



MARS

**LE 8 MARS, POUR LE SNESUP-FSU,
C'EST TOUS LES JOURS !**



SOMMAIRE

Éditorial	3
TRACT FSU 8 MARS 2021	4
Tract intersyndical 8 mars 2021 grève féministe	6
Tract 8 mars 2021 grève féministe	8
Tract 8 mars 2021 « Les remerciements ne suffisent pas »	10
Les enseignantes-chercheuses défavorisées aussi pour la retraite <i>LE SNESUP N° 680-681 - DÉCEMBRE 2019-JANVIER 2020</i>	13
Un 8 mars dont les femmes doivent sortir gagnantes ! <i>LE SNESUP N° 683 - MARS 2020</i>	14
Égalité professionnelle dans l'ESR : le plan pluriannuel d'action doit s'accompagner d'une programmation budgétaire ! <i>LE SNESUP N° 683 - MARS 2020</i>	15
Réforme des retraites : baisse des pensions de réversion, les femmes en première ligne ! <i>LE SNESUP N° 683 - MARS 2020</i>	16
Femmes, travail et confinement : la triple peine <i>LE SNESUP N° 685 - MAI 2020</i>	17
Sexisme, violences sexuelles et LGBTphobies : le rôle de l'université ? <i>LE SNESUP N° 685 - MAI 2020</i>	18
Recherche : les carrières des femmes particulièrement impactées par le confinement <i>LE SNESUP N° 686 - JUIN-JUILLET-AOÛT 2020</i>	19
Égalité professionnelle dans l'ESR : un plan d'action toujours flou <i>LE SNESUP N° 687 - SEPTEMBRE 2020</i>	20
L'égalité femme-homme comme « impensé de la LPR » <i>LE SNESUP N° 688 - OCTOBRE 2020</i>	21
25 novembre – Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes – Paroles étudiantes sur les violences sexuelles et sexistes » : un rapport qui pointe à nouveau les VSS dans l'enseignement supérieur <i>LE SNESUP N° 689 - NOVEMBRE 2020</i>	22
Inégalités femme-homme et violences sexistes et sexuelles : une politique incohérente et hypocrite <i>LE SNESUP N° 690-691 - DÉCEMBRE 2020-JANVIER 2021</i>	23
DOSSIER : L'évidence du féminisme <i>LE SNESUP N° 692 - FÉVRIER 2021</i>	24
Une analyse genrée du marché du travail <i>LE SNESUP N° 693 - MARS 2021</i>	32

Le 8 mars, pour le SNESUP-FSU, c'est tous les jours !

Le 8 mars, Journée internationale de lutte pour le droit des femmes, a ponctué une année particulièrement difficile, marquée par la pandémie et la gestion calamiteuse de la crise sanitaire par le gouvernement. Majoritaires dans les métiers à forte utilité sociale, les femmes ont été en première ligne de cette crise : leurs rôle, travail et missions ont été essentiels à la continuité des services publics et, au-delà, au fonctionnement de la société. Elles ont parfois payé de leur santé et ont durement souffert du confinement. La reconnaissance de leur engagement ne s'est pourtant pas traduite dans les actes : quasiment aucune revalorisation financière, et pas d'améliorations de leurs perspectives de carrière ni de leurs conditions de travail. Les remerciements ne suffisent pas. Des mesures urgentes de revalorisation salariale et de carrière pour toutes les femmes sont nécessaires.

Ce 8 mars a été une grande réussite avec le déploiement de plus de 150 actions sur tout le territoire. Trente mille personnes ont manifesté à Paris dans un cortège coloré et dynamique, 2 000 à Grenoble et à Montpellier, 800 à Lille, 8 000 à Toulouse, 5 000 à Bordeaux, etc. La FSU et le SNESUP s'étaient joints aux appels unitaires à la grève féministe et étaient présents dans les cortèges et les divers événements organisés.

Vous trouverez dans le dossier joint les contributions régulières du groupe Égalité femmes-hommes du SNESUP-FSU, dans le mensuel du SNESUP-FSU, qui éclairent nos revendications et actions sur le sujet, plus particulièrement dans l'enseignement supérieur et la recherche.

Bonne lecture ! ■

ANNE ROGER et **CHRISTOPHE VOILLIOT**, cosecrétaires généraux
PHILIPPE AUBRY, secrétaire général adjoint



FEMMES essentielles, ÉGALITÉ pas optionNELLE !

Le 8 mars, journée internationale de lutte pour les droits des femmes, les femmes se mobilisent partout dans le monde pour faire progresser leurs droits et les rendre effectifs. Ces dernières années, les mobilisations ont été très suivies avec certains pays qui ont réussi des grèves féministes massives (Espagne, Italie, Belgique, Suisse, Argentine ...). Certaines villes et pays ayant même décidé d'en faire un jour férié.

En France, l'année qui vient de s'écouler a été marquée par la pandémie et la gestion calamiteuse de la crise sanitaire par le gouvernement. Majoritaires dans les métiers à forte utilité sociale, les femmes ont été en première ligne de cette crise : leurs rôle, travail et missions ont été essentiels à la continuité des services publics et, au-delà, au fonctionnement de la société. Elles ont parfois payé de leur santé et ont durement souffert du confinement. La reconnaissance de leur engagement ne s'est pourtant pas traduite dans les actes : quasi aucune revalorisation financière, ni d'améliorations de leurs perspectives de carrière ni de leurs conditions de travail.

Alors qu'elles sont aussi majoritaires dans les métiers précaires, sur des temps partiels imposés et sur des emplois faiblement rémunérés ; le risque est fort que le gouvernement leur fasse payer la crise économique qui s'installe dangereusement.

Le 8 mars 2021 s'inscrit donc dans ce contexte difficile :

- Les remerciements ne suffisent pas : nous exigeons des mesures urgentes de revalorisation salariale et de carrière pour toutes les femmes
- Ce n'est pas aux femmes de payer la crise : nous exigeons un plan d'urgence financé par la redistribution et une meilleure répartition des richesses.

Assurer l'égalité salariale et professionnelle

Si quelques avancées ont pu être obtenues en matière de lutte contre les inégalités femmes/hommes grâce à la détermination d'organisations syndicales, notamment de la FSU, et aux mobilisations autour de ces questions, les femmes sont toujours rémunérées 25 % de moins que les hommes en moyenne. Chaque jour, elles continuent de travailler gratuitement à partir de 15h40. Elles sont majoritaires parmi les bas salaires et se concentrent dans 12 familles de métiers, très stéréotypées (soin, service à la personne, éducation...). Dans la Fonction Publique, elles représentent 62 % des 5,5 millions d'agent.es. Depuis de nombreuses années les agent.es de la Fonction Publique subissent de fortes dégradations de leurs conditions de travail, de leurs salaires et du montant de leurs pensions quand elles partent à retraite. Alors que les femmes sont majoritaires dans l'emploi public, la loi de transformation de la Fonction Publique a accentué leur précarité en permettant un recours accru aux contractuels.

Alors que les Services Publics jouent un rôle majeur de cohésion sociale dans la crise que nous traversons et sont déterminants pour l'émancipation des femmes, leur remise en cause est inacceptable.

L'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit maintenant déboucher sur des mesures concrètes et s'accompagner des moyens humains et financiers nécessaires. Pour faire enfin de l'Égalité une réalité, les politiques publiques doivent être repensées et les budgets revalorisés.



La FSU demande au ministère de la Fonction Publique et à tous les ministères concernés de mettre en place des mesures concrètes permettant de gommer les effets négatifs sur la rémunération des femmes (déroulement de carrière, part variable de la rémunération, revalorisation des métiers à prédominance féminine, temps de travail ...). Cela permettrait notamment de relever le niveau des pensions des femmes et de trouver des sources de financement supplémentaire pour garantir la pérennité du système de retraite.

Pour la FSU l'Égalité n'est pas un slogan mais une valeur qui doit se concrétiser. Les services publics doivent être renforcés par des mesures qui consolident les droits et les missions de toutes et tous, qui améliorent les conditions de travail et par une véritable revalorisation des salaires, des carrières et des pensions des agent.es.



FEMMES essentielles, ÉGALITÉ pas optionNELLE !

Lutter contre toutes les violences sexistes et sexuelles :

1 femme sur 3 déclare avoir été victime de harcèlement sexuel au travail. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles nécessite des droits supplémentaires mais aussi des moyens. Alors qu'elle devrait être une priorité, on ne peut que s'inquiéter du fait que les outils dédiés à la santé au travail risquent d'être amoindris (notamment avec la perte de missions des CHSCT en 2022).

La prévention des violences sexuelles et sexistes au travail passe par la protection de l'emploi et de la carrière des victimes (aménagement d'horaires, de poste, des congés, la possibilité d'une mobilité fonctionnelle ou géographique choisies, la prise en charge médico-sociale et psychologique des victimes sans frais...). Elle passe aussi par la formation des professionnel.le.s, des représentant.e.s du personnel et par des campagnes de sensibilisation sur les lieux de travail.

La FSU exige que les axes 5 des plans d'action Egalité professionnelle soient financés à la hauteur des enjeux que représente l'objectif d'éradiquer les violences sexistes et sexuelles au travail comme l'accompagnement et la protection globale de toutes les victimes.

Dans le sillage de #MeToo, le #Metooinceste en libérant la parole des victimes a permis de révéler l'ampleur de ces crimes. Alors que près d'un.e français.e sur 10 a été victime d'inceste, le gouvernement doit aller au-delà des déclarations d'intention et modifier la loi pour offrir une véritable protection aux victimes. C'est tout le système qui doit être repensé en profondeur : de la détection, à la protection et à la réponse pénale. L'école jouant un rôle essentiel dans la détection de ces situations, **la FSU revendique le renforcement et le développement de la formation des équipes pluridisciplinaires permettant le repérage de ces situations, en particulier par le renforcement des moyens dédiés au service social. Une campagne de sensibilisation à ces violences à destination des élèves doit être déployée et l'éducation à la santé, à la vie sexuelle et affective devenir enfin effective. Des procédures rigoureuses et claires doivent être déployées pour que chaque parole libérée puisse trouver écho dans les actes.**

Parce que l'Égalité n'est pas optionNELLE, le 8 mars prochain, la FSU appelle les personnels à se mobiliser et à participer aux actions organisées dans les territoires sous toutes ces formes (grève, rassemblements, manifestations, débrayage). 15H40 doit être un moment fort de ces mobilisations. Ensemble mobilisons-nous pour forcer ce gouvernement à prendre enfin des mesures ambitieuses et concrètes pour l'égalité professionnelle et contre les violences sexistes et sexuelles.

F.S.U.

**ENGAGÉ-ES
POUR LES
DROITS DES
FEMMES**





GRÈVE FÉMINISTE

LE 8 MARS DES 1ÈRES DE CORVÉES



8 MARS 2021

JOURNÉE INTERNATIONALE DE LUTTE POUR LES DROITS DES FEMMES

TOUTES ET TOUS MOBILISÉ.ES POUR FAIRE DE L'ÉGALITÉ FEMMES HOMMES UNE RÉALITÉ!

Le 8 mars n'est pas la journée de La femme mais la journée internationale de lutte pour les droits des femmes. Ainsi, partout dans le monde, nous serons dans la rue pour gagner l'égalité entre les femmes et les hommes. En France, les dernières mobilisations des 25 novembre et celle du 8 mars 2020, avec 150 000 manifestant.es, ont été puissantes.

La crise sanitaire comporte de nombreux dangers pour les droits des femmes avec une augmentation des violences sexistes et sexuelles, des charges domestiques et familiales, de la précarité, mais aussi avec un droit à l'avortement fragilisé et des politiques publiques qui ont complètement mis de côté les questions d'égalité professionnelle. Pendant cette crise, l'utilité sociale de nombreuses professions à prédominance féminine a été mise en lumière et l'urgence de leur revalorisation est encore plus criante!

Chaque jour à partir de 15h40, les femmes travaillent

gratuitement. Cette heure symbolise le « quart en moins » de salaire. Comme chaque année, #15h40 sera un temps fort de la journée.

La Fonction publique est fortement féminisée avec plus de 62 % de femmes. Dans de nombreux secteurs et professions, 9 agent.es sur 10 sont des femmes ou pas loin : établissements communaux, filière administrative et soignante de l'hospitalière, filière sociale (95,5 %), médico-sociale (94,8 %), établissements pour personnes âgées

(87,5 %), greffier.es (87,9 %), secrétaires administratif.ves (78,9 %), professeur.es des écoles (84,5 %)... Invisibles et sous-payées, elles sont pourtant essentielles. La revalorisation des professions et carrières à prédominance féminine est un levier fort d'égalité réelle : c'est une urgence !

Dans la Fonction publique, les inégalités salariales sont de 19 %. Les femmes touchent en moyenne 30 % de primes en moins. 82 % des temps partiels et 96 % des congés parentaux concernent les femmes.

Les femmes sont plus touchées par la précarité : 67 % des contractuel.les sont des femmes et 10 % des postes les moins rémunérés concernent à 70 % les femmes. La lutte contre la précarité et le développement de l'emploi public pérenne sont des enjeux fondamentaux pour l'égalité.

Plafond de verre, «suspçon de maternité», stéréotypes sexistes, violence et harcèlement sexuel au travail pèsent également fortement sur les carrières des femmes. Ces écarts sont encore plus creusés au moment de la retraite.

Début 2021, alors que les plans d'action pour l'égalité femmes hommes devaient être obligatoirement élaborés et négociés partout dans la Fonction publique, ils sont quasi-inexistants à la territoriale et à l'hospitalière. Par ailleurs, le gel du point d'indice et l'absence de revalorisations des carrières dans la Fonction publique qui touchent un emploi fortement féminisé sont de fait des choix politiques qui creusent les inégalités entre les femmes et les hommes.

La mise en œuvre de la loi de transformation de la Fonction publique, outil de casse de la Fonction publique et des services publics ne fait qu'aggraver les inégalités : plans de départs volontaires, précarité, individualisation des rémunérations, réduction des instances représentatives du personnel...

Le développement de la Fonction publique est pourtant un fort levier d'égalité pour tous et toutes. Les missions publiques sont essentielles tout au long de la vie. Notre combat pour les services publics et les emplois, c'est aussi celui pour une société féministe qui favorise l'émancipation des femmes, l'égalité professionnelle et qui lutte activement contre les violences sexistes et sexuelles.

De nombreuses luttes professionnelles et interprofessionnelles traduisent cette aspiration à une société égalitaire au travail et dans la vie.

NOS ORGANISATIONS REVENDIQUENT :

- » Une augmentation générale des salaires et des pensions
- » Des mesures ambitieuses, urgentes et financées pour mettre fin aux inégalités concernant les déroulements de carrière
- » L'ouverture de véritables négociations sur la revalorisation des métiers à prédominance féminine : « un salaire égal pour un travail de valeur égale »
- » Des créations d'emplois pour les services publics et un plan de titularisation
- » Une protection fonctionnelle renforcée pour toutes les victimes de violences sexuelles, sexistes, et la sanction réelle des agresseurs, ainsi que la prise en compte des violences syndicales détectées sur le lieu de travail
- » Un renforcement du service public de la petite enfance et des créations de places en crèche sur l'ensemble du territoire à la hauteur des besoins.

Nos organisations appellent tous et toutes à se mobiliser le 8 mars et à rejoindre l'appel large d'organisations syndicales et féministes à faire grève et manifester.

De façon unitaire, nous mettrons à disposition un préavis de grève, un modèle d'interpellation des employeurs publics à décliner partout sur les lieux de travail et serons mobilisée.es sur des initiatives au plus près des services publics qui tout au long de notre vie sont essentiels pour l'égalité.

**TOUTES ET TOUS MOBILISÉ.ES
LE LUNDI 8 MARS POUR FAIRE DE L'ÉGALITÉ
FEMMES HOMMES UNE RÉALITÉ !**





Grève féministe du 8 mars 2021 : poursuivons la lutte !

Le 8 mars, nous serons en grève avec les femmes du monde entier pour refuser tou.te.s ensemble de payer le prix de la crise pandémique avec notre travail, notre salaire, notre corps. En France, comme en Pologne, au Chili comme en Italie et en Espagne, en Argentine comme au Nigeria, nous serons toutes et tous dans la rue pour dénoncer et arrêter une société patriarcale et raciste qui nous exploite, nous soumet et nous tue.

Les confinements ont mis en lumière que les femmes sont indispensables au fonctionnement de la société et invisibilisées en permanence : les femmes, et toujours plus les femmes migrantes, sont majoritaires dans les emplois du soin, de la santé, de l'éducation, du nettoyage, du commerce, elles sont sous-payées, peu ou pas reconnues...malgré les belles promesses, aucune négociation de fond n'a été initiée en ce sens !

Nous serons dans la rue pour réclamer la revalorisation des métiers à prédominance féminine et de réelles hausses de salaires !

Les femmes subissent particulièrement la précarité, les temps partiels, les petits boulots précaires, l'écart de rémunération persiste à 25 % entre les femmes et les hommes... C'est comme si chaque jour à

partir de 15h40, les femmes travaillaient gratuitement.

Nous ne voulons pas payer les conséquences de cette crise ! L'appauvrissement touche en premier les femmes, les jeunes...

Nous serons dans la rue pour nous élever contre notre exploitation, pour l'égalité salariale femmes hommes et revendiquer un réel partage des tâches domestiques !

Nous serons dans la rue pour réclamer des logements décents et accessibles à toutes et tous, des services publics accessibles à toutes sur l'ensemble du territoire.

De par le monde, nous nous sommes affranchies du silence pesant sur les violences sexistes et sexuelles. Aujourd'hui, des milliers de femmes et d'hommes dénoncent les violences sexuelles incestueuses !

Parce que dans notre vie, nous sommes une sur trois à subir du harcèlement sexuel au travail, 100 % à subir du harcèlement de rue, des milliers à subir des viols ou des agressions sexuelles, à risquer la mort par violences conjugales.

Nous serons dans la rue pour réclamer un milliard pour lutter contre les violences sexistes et sexuelles, pour obtenir une ratification ambitieuse

de la convention de l'Organisation Internationale du Travail contre les violences et le harcèlement dans le monde du travail.

Les inégalités sociales et les violences font partie d'un même système que nous dénonçons.

Nous serons dans la rue pour dénoncer les discriminations, de genre, de classe, de race, et lesbo,-bi-transphobes cumulées par certaines.

Nous serons dans la rue pour lutter contre la violence sexuelle, raciste et institutionnelle faite aux femmes mi-

grantes, contre leur exploitation, pour réclamer la liberté de mouvement à travers les frontières et un permis de séjour illimité et sans conditions!

Nous serons dans la rue pour que l'accès à l'avortement soit possible partout et même pendant le confinement, pour que le délai légal soit étendu au-delà de 12 semaines.

Nous serons en grève ce 8 mars, comme les femmes de par le monde, nous serons dans la rue à manifester et revendiquer, car sans les femmes, le monde s'arrête !

Premières organisations signataires

Organisations nationales signataires

ActionAid France
Attac
APEL-Egalité
Bas Les Masques ! Autodéfense sanitaire et solidaire
CGT
Collectif féminicides par compagnon et ex
Collectif féministe Les Rosies
Collectif des immigrants en France
CNDF (collectif national pour les droits des femmes)
Emission Femmes libres sur Radio libertaire
Femmes Egalité
FSU
La Brigade Antisexiste
La Marche des solidarités
Les effronté-es
Les Rojas Paris féministes anticapitalistes
Ligue des Femmes Iraniennes pour la Démocratie
Maison des Femmes de Pabloris
Maison des Femmes Thérèse Clerc
Marche Mondiale des Femmes

Mémoire Traumatique et Victimologie
Osez le Féminisme !
RAJFIRE
Réseau féministe Ruptures
SKB
TJK-F (mouvement de la femme kurde de France)
UNEF
Union syndicale Solidaires

Et localement

Héroïnes95
Collages Féministes Toulouse
Mouvement des femmes kurdes Toulouse

Soutien des partis politiques

Ensemble
Les Jeunes Écologistes
Mouvement jeunes communistes de France
NPA
Parti de Gauche
PCF
PCOF
Union des étudiant-e-s communistes





8 mars : les remerciements ne suffisent pas **FEMMES** essentiELLES, **ÉGALITÉ** pas optionnELLE !

Ces dernières années, des grèves féministes massives se sont organisées le 8 mars, à l'occasion de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, dans certains pays notamment en Europe et en Amérique du Sud. De nouveaux droits ont été arrachés par la force des mobilisations et la détermination des militantes.

Assurer l'égalité salariale et professionnelle

En France, la pandémie et sa gestion calamiteuse par le gouvernement ont mis en évidence une nouvelle fois le rôle majeur des femmes dans les métiers à forte utilité sociale. Elles ont été en première ligne et ont assuré, parfois au prix de leur santé et d'une grande souffrance, la continuité des services publics si cruciaux en termes de cohésion sociale, d'aide aux plus fragiles mais également d'émancipation des femmes. Dans la Fonction Publique, elles représentent 62 % des 5,5 millions d'agent-es dont les conditions de travail, les salaires et le montant des pensions ne cessent de se dégrader. Les femmes sont toujours rémunérées 25 % de moins que les hommes en moyenne. Chaque jour, elles continuent de travailler gratuitement à partir de 15h40. Malgré les mobilisations et la détermination d'organisations syndicales, notamment de la FSU, la reconnaissance de leur engagement ne s'est toujours pas traduite dans les actes.

Au contraire, la loi de transformation de la Fonction Publique accentue encore leur précarité en permettant un recours accru aux contractuel-les.

La FSU demande au ministère de la Fonction Publique et à tous les ministères concernés de mettre en place d'urgence des mesures concrètes, financées par la redistribution et une meilleure répartition des richesses, permettant de gommer les effets négatifs sur la rémunération des femmes (déroulement de carrière, part variable de la rémunération, revalorisation des métiers à prédominance féminine, temps de travail ...) et notamment de relever le niveau des pensions des femmes et de trouver des sources de financement supplémentaire pour garantir la pérennité du système de retraite.

Lutter contre toutes les violences sexistes et sexuelles

Alors qu'une femme sur trois déclare avoir été victime de harcèlement sexuel au travail, les outils dédiés à la santé au travail risquent encore d'être amoindris notamment avec la perte de missions des Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail en 2022. La prévention des violences sexuelles et sexistes au travail passe par la protection de l'emploi et de la carrière des victimes (aménagement d'horaires, de poste, des congés, la possibilité d'une mobilité fonctionnelle ou géographique choisies, la prise en charge médico-sociale et psychologique des victimes sans frais...). Elle passe aussi par la formation des professionnel-les, des représentant-es du personnel et par des campagnes de sensibilisation sur les lieux de travail.

Alors que près d'un-e français-e sur dix a été victime d'inceste, c'est tout le système qui doit être repensé en profondeur : de la détection, à la protection et à la réponse pénale. L'éducation et l'école en particulier jouent un rôle essentiel dans la détection de ces situations. Le gouvernement doit aller au-delà des déclarations d'intention et modifier la loi pour offrir une véritable protection aux victimes. Il faut notamment renforcer et développer les moyens dédiés au service social, déployer une campagne de sensibilisation à ces violences à destination des élèves et rendre effective l'éducation à la santé, à la vie sexuelle et affective. Des procédures rigoureuses et claires doivent être déployées pour que chaque parole libérée puisse trouver écho dans les actes.

La FSU exige que les plans d'action Egalité professionnelle soient financés à la hauteur des enjeux que représentent l'objectif d'éradiquer les violences sexistes et sexuelles au travail comme l'accompagnement et la protection globale de toutes les victimes et l'égalité professionnelle et salariale.

Parce que l'égalité n'est pas optionNELLE, le 8 mars prochain, la FSU appelle les personnels à se mobiliser et à participer aux actions organisées dans les territoires sous toutes ces formes (grève, rassemblements, manifestations, débrayage...).

Les Lilas, le 04 mars 2021





8 mars 2021, à Paris.
Cortège intersyndical de la Journée internationale de lutte pour les droits des femmes.

Les enseignantes-chercheuses défavorisées aussi pour la retraite

La situation des enseignantes-chercheuses titulaires au moment du départ à la retraite serait encore aggravée par la réforme Delevoye.

Par **MICHELLE LAUTON**,
membre de la Commission administrative

LA SITUATION ACTUELLE

Les données issues des statistiques ministérielles¹ – partiellement genrées et sans les enseignantes non titulaires ou de statut second degré – confirment que chercheur-euses et enseignant-es-chercheur-euses partent à la retraite au-delà de l'âge légal de départ (variable selon l'année de naissance, de 62 ans en général). En sept ans, c'est celui des chercheuses et enseignantes-chercheuses qui augmente le plus. Cet âge moyen va continuer à augmenter, et dépasser 66 ans en 2021² (voir tableau « Âge moyen au départ à la retraite »).

Les taux de liquidation³ des retraites ont baissé de 2010 à 2017, particulièrement chez les femmes PR et MCF : de 79,1 % à 76,2 %. L'écart des pensions brutes entre hommes et femmes est de 500 euros. Cela s'explique d'abord par leurs inégalités de carrière dans l'enseignement supérieur (recrutements plus tardifs, moins de promotions), soulignées en 2018 par Dominique Faudot⁴. La baisse est aussi due aux réformes précédentes : moindres surcotes et décotes, âge légal passé de 60 à 62 ans et nombre de trimestres exigé passant de 160 si l'on est né en 1948 à 172 aujourd'hui si l'on est né en 1973⁵ ; suppression de la possibilité de validation des services de non-titulaires depuis 2011. Les chercheuses et enseignantes-chercheuses ayant fait des études longues, avec parfois des parties de carrière non prises en compte pour la retraite en France (travail à l'étranger...), nombre d'entre elles restent en activité jusqu'à la date limite (67 ans actuellement) ou jusqu'à obtenir assez de trimestres pour partir sans décote (172 aujourd'hui). D'autres causes seraient à étudier : prise en compte des enfants modifiée (nés ou adoptés à partir de 2004), femmes ayant

L'écart des pensions brutes entre hommes et femmes est de 500 euros.

1. cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/2018/08/4/Etat_emploi_scientifique_2018_1012084.pdf.
2. www.jms-insee.fr/2018/So6_1_ACTE_MEURIC_JMS2018.pdf.
3. Le taux de liquidation (% de la 1^{re} retraite/dernier salaire) est calculé en fonction des trimestres effectifs validés et des bonifications.
4. www.snesup.fr/sites/default/files/fichier/snesup_662_complet_bd.pdf.
5. 43 ans de travail tous régimes confondus, et cotisations validées.
6. Ce qui n'assure rien en cas de séparation ou de décès prématuré du conjoint.

Montants (bruts moyens) des pensions en 2017 (en euros)

	Hommes	Femmes
DR/CR	3 545	3 531
PR/MCF	4 184	3 694
FPE cat. A	3 010	2 581

eu trois enfants (réforme de 2010). Et comme il y a plus de MCF que de PR, on peut supposer que le montant moyen de pension des nouvelles retraitées maîtresses de conférences (MCF) a beaucoup diminué (voir tableau « Montants (bruts moyens) des pensions en 2017 »).

ET AVEC LA RÉFORME PAR POINTS ?

Le système par points serait encore plus négatif pour les femmes. En effet, on prendrait en compte toute la carrière, qui est ascendante dans la fonction publique, au lieu du salaire selon l'indice des six derniers mois. Le fait de cotiser sur les primes ne peut être un plus pour les femmes qui, en moyenne, en ont moins ou à des montants moins élevés. La prise en compte des enfants donnerait 5 % de points en plus à l'un des conjoints ou 2,5% par enfant pour chacun, le choix devant se faire avant les 4 ans, sinon ils seront attribués à la mère⁶. Mais le plus grave reste la difficulté d'accéder au grade de professeur pour les femmes, et l'âge d'accès : devenues MCF à 34 ans et ayant 1 ou 2 enfants, elles accèdent au corps de professeur au moins un an après les hommes, avec un pic de trente-sept mois en 2012-2013. Donc, avec un salaire moindre, leurs montants de cotisations transformables en points seraient bien inférieurs à ceux des hommes. Le rapport proposant de supprimer le corps de MCF titulaire aggraverait encore leur situation : il faudrait choisir entre carrière et maternité !

FAIRE AVANCER LES REVENDICATIONS DES UNIVERSITAIRES FEMMES

Dans les débats avec les collègues, nous demandons bien sûr l'abandon de la réforme par points en montrant ses dangers. Mais il faut aussi proposer des améliorations de la situation actuelle. Par exemple, revenir sur l'impossibilité de valider la carrière de non-titulaire, rétablir les bonifications pour enfants, instaurer la prise en compte des années d'études et du travail à l'étranger pour tout pays, créer un congé sabbatique « spécial maternité »... et, surtout, aller vers l'égalité femmes-hommes dans les recrutements et promotions. ■

Âges moyens (AM) au départ à la retraite et évolution des taux de liquidation (TL en %)

Secteur	EPST		MESR	
Corps assimilés	DR et CR		PR et MCF	
Hommes et femmes	AM	TL	AM	TL
2010	64,3	74,0	64,5	79,6
2017	64,9	72,4	66,0	77,0
Évolution sur 7 ans	+ 0,7	- 1,6	+ 1,5	- 2,5
Femmes	AM	TL	AM	%
2010	63,7	72,9	63,5	79,1
2017	64,8	73,9	65,2	76,2
Évolution sur 7 ans	+ 1,1	+ 1,0	+ 1,7	- 2,9

Un 8 mars dont les femmes doivent sortir gagnantes !

Après les mobilisations récentes contre les féminicides, les violences sexistes et sexuelles, la réforme des retraites, les femmes continuent de se faire entendre pour réclamer plus d'égalité, notamment dans la sphère professionnelle.

Par ANNE ROGER, cosecrétaire générale

Ce 8 mars 2020 ne sera décidément pas comme les autres. Il fait, d'une part, suite à une mobilisation sans précédent le 23 novembre contre les féminicides (149 femmes tuées par leur conjoint ou ex-conjoint en 2019) et contre les violences sexistes et sexuelles avec plus de 150 000 manifestant-es dans les rues de France. D'autre part, il prend place dans un contexte mouvementé en matière de droits des femmes, à savoir celui de la dénonciation des agressions et autres crimes commis dans le monde sportif comme ailleurs (la culture, le cinéma, la politique, etc.) et celui de la réforme des retraites par points particulièrement pénalisante pour les femmes.

ASSURER L'ÉGALITÉ SALARIALE ET PROFESSIONNELLE

Dans le monde du travail, les métiers à forte utilité sociale que les femmes occupent majoritairement (soins, services à la personne, éducation, etc.) sont dévalorisés financièrement et socialement. Malgré quelques avancées grâce à la détermination d'organisations syndicales – notamment de la FSU – et aux mobilisations autour de ces questions, les femmes sont toujours rémunérées 25 % de moins que les hommes en moyenne. Dans la fonction publique (FP), elles représentent 62 % des 5,5 millions d'agent-es. Ainsi, en dégradant les salaires, les conditions de travail et les retraites des fonctionnaires, le gouvernement s'attaque en réalité à la vie de 3,5 millions de femmes sur l'ensemble du territoire. La loi « de transformation de la FP » qui permet un recours accru aux contractuel-les se traduira par un recul des services publics, pourtant détermi-

nants pour l'émancipation des femmes, et de l'emploi public, aujourd'hui majoritairement féminin.

LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES DANS TOUS LES SECTEURS

Plus de 30 % des femmes déclarent être victimes de harcèlement sexuel au travail. Cette réalité dépasse malheureusement la seule sphère professionnelle. La prévention et la lutte contre ces violences passent par la protection de l'emploi et de la carrière des victimes, par la formation des professionnel-les, des intervenant-es et des représentant-es du personnel, par des campagnes de sensibilisation et par la mise en œuvre de sanctions pour les employeurs ou organisations qui ne mettent pas en place de plan de prévention et de procédure sécurisée pour les victimes et témoins. Tout cela nécessite des moyens.

RETIRER LE PROJET DE LOI DE RÉFORME DE RETRAITES PAR POINTS ET AMÉLIORER LES DROITS À LA RETRAITE DES FEMMES

Les femmes perçoivent des pensions de droit direct inférieures de 42 % à celles des hommes et 37 % d'entre elles touchent moins de 1 000 € de pension brute par mois. Elles partent en moyenne plus tard que les hommes du fait de carrières plus courtes, plus hachées, et subissent davantage les effets de la décote. Contrairement au discours gouvernemental, les femmes seront les grandes perdantes de la réforme des retraites. Dans la FP, la remise en cause de la règle des six derniers mois pour le calcul des pensions pour aller vers une prise en compte de la totalité de la carrière aura un impact très négatif pour les agent-es en intégrant les plus mauvaises années, ce qui conduira à une baisse significative des pensions. Quant à l'intégration des primes dans le calcul de la pension, les femmes en perçoivent peu et lorsqu'il y en a, elles bénéficient davantage aux hommes qu'aux femmes.

Pour faire enfin de l'égalité une réalité, les politiques publiques doivent être repensées et les budgets revalorisés. Après le temps des déclarations d'intention doit venir pour le ministère de la Fonction publique et tous les ministères concernés celui de la mise en place de mesures concrètes permettant de gommer les effets négatifs sur la rémunération et la vie des femmes, de relever le niveau de leurs pensions et de trouver des sources de financement supplémentaires pour garantir la pérennité du système de retraites. ■

Pour faire enfin de l'égalité une réalité, les politiques publiques doivent être repensées et les budgets revalorisés.

GRÈVE FÉMINISTE

(EXTRAIT DE L'APPEL UNITAIRE AU 8 MARS DONT LA FSU EST SIGNATAIRE)

« Le 8 mars, ensemble portons le mot d'ordre international de grève féministe. Le 8 mars, on arrête tout-es. Pour exiger une égale répartition du travail domestique et de soins entre les femmes et les hommes. Pour libérer les femmes du travail précaire et décalé auquel elles sont trop souvent assignées. Pour en finir avec des modes de consommation sexistes et destructeurs de la planète. Pour défendre le droit à l'avortement contre les attaques constantes dont il est l'objet, pour dénoncer la casse des services publics dont nous sommes les premières à faire les frais, pour dénoncer le refoulement en dehors de nos frontières des personnes exilées fuyant les guerres, la misère et le dérèglement climatique. »

Égalité professionnelle dans l'ESR : le plan pluriannuel d'action doit s'accompagner d'une programmation budgétaire !

L'université reste dominée par les hommes. Si, en 1992, la part des femmes dans le corps des professeurs d'université était de 12 %, en 2018, elle n'était que de 25 %. Certes les choses progressent, mais tellement lentement... Dans le cadre de la loi relative à la transformation de la fonction publique, le gouvernement a demandé à chaque établissement d'élaborer un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle femmes-hommes.

Par **CATHERINE ARMENGAUD**,
groupe Égalité femme-homme

Aujourd'hui, avec 37 % d'enseignantes titulaires contre 63 % d'enseignants¹, l'université reste dominée par les hommes (filières universitaire, hospitalo-universitaire et corps spécifiques confondus). Les conditions d'emploi des femmes doctores, trois ans après leur doctorat, sont systématiquement moins favorables que celles des hommes. Non seulement, les femmes ont un taux d'emploi de 87 % quand celui des hommes est de 6 points supérieur (93 %) mais leur salaire mensuel net médian est inférieur de 170 euros à celui des hommes² ! Cette situation ne s'améliore pas avec l'avancée dans la carrière. Le plafond de verre reste en effet très présent dans le milieu académique, les femmes restant moins bien représentées que les hommes dans les grades supérieurs. En 1992, la part des femmes dans le corps des professeurs d'université était de 12 % (35 % dans le corps des maîtres de conférences, MCF). En 2018, elle était de 25 % (44 % dans le corps des MCF). Si des progrès ont été réalisés, ils restent trop lents.

PLAN D'ACTION PLURIANNUEL POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Après l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre 2018, la loi du 6 août 2019 relative à la transformation de la fonction publique renvoie chaque établissement, dans le cadre de l'article 80, à l'obligation d'élaborer avant le 31 décembre 2020 un plan d'action pluriannuel pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce plan doit contenir des mesures dans les domaines suivants : réduction des écarts de rémunération, égalité dans l'accès aux corps, grades et emplois, meilleure articulation des temps de vie, lutte contre les discriminations mais aussi prévention et traitement des violences sexistes et sexuelles. Les établissements sont désormais menacés de pénalité à hauteur de 1 % de la masse salariale en cas de non-respect de cette obligation.

Les établissements de l'ESR devront structurer l'ensemble des mesures à mettre en place autour d'un plan d'action renforcé. En juin 2019,

une journée sur l'égalité professionnelle dans l'ESR avait eu lieu à Lyon-II pour avancer sur les propositions. La circulaire du 30 novembre 2019 relative à la mise en place de référent-es Égalité au sein de l'État et de ses établissements publics précise qu'ils et elles disposent d'une lettre de mission et qu'un réseau de référent-es Égalité doit être constitué au 1er mars 2020. Les référent-es participeront à l'état des lieux et au diagnostic de la politique d'égalité professionnelle et au suivi de la mise en œuvre des actions menées par leur administration de rattachement. Pour identifier les besoins – et les ressources les mieux adaptées pour y répondre –, les établissements devaient renvoyer avant le 9 décembre un questionnaire permettant de dresser un état des lieux et d'identifier certains freins.

RÉTABLIR UN PREMIER ÉQUILIBRE

Le changement commence par un diagnostic avec la production d'indicateurs (indice d'avantage masculin, indice de plafond de verre, index de l'égalité, rapports de situation comparée, etc.) que nous n'avons eu de cesse de demander au ministère ces dernières années, mais il doit se poursuivre avec un financement volontariste à la hauteur des inégalités et de la volonté affichée. La phase de diagnostic nous semble avoir déjà bien duré, il faut désormais des propositions concrètes passant par une augmentation conséquente du nombre de promotions et de postes de professeur-es pour rétablir un premier équilibre entre les femmes et les hommes.

Le SNESUP-FSU sera attentif sur ce point dans le cadre du comité de suivi qui devrait être mis en place rapidement par le ministère pour élaborer des plans d'action égalité dans les établissements. ■



Anne Roger, cosecraire générale du SNESUP, membre du secteur Femmes de la FSU.

Si des progrès ont été réalisés, ils restent trop lents.

1. Chez les enseignants non titulaires, le pourcentage s'accroît pour arriver à près de 45 % de femmes.
2. Voir l'édition 2019 de « ESRI – Vers l'égalité femmes-hommes » (3^e édition).

Réforme des retraites : baisse des pensions de réversion, les femmes en première ligne !

Alors qu'on sait que 93 % des bénéficiaires de la pension de réversion sont des femmes, le durcissement des conditions de versement et le conditionnement à un âge pour la percevoir les propulseraient dans des situations de vie intenables.

Par **MICHELLE LAUTON**,
groupe Égalité femme-homme

LA SITUATION ACTUELLE

Aujourd'hui, au décès d'un retraité, son époux ou épouse et/ou ex-époux/se a droit à une pension de réversion, sous certaines conditions. Les systèmes de réversion sont différents selon les régimes, avec des conditions de ressources pour le régime général. Tous exigent d'être ou avoir été mariés (et non pacsés ou vivant en couple). Pour les fonctionnaires, cette pension est égale à 50 % de la retraite de base que le ou la fonctionnaire décédé-e percevait ou aurait pu percevoir. Pour les décédé-es contractuel-les de la fonction publique, le ou la survivant-e peut avoir, sous conditions multiples¹, une pension de réversion du régime général et de l'Ircantec².

LES RÈGLES QUI S'APPLIQUERAIENT

Le projet de loi Macron de « système universel de pension de réversion. Il modifie à la fois l'esprit du dispositif actuel et les conditions pour en bénéficier. La pension de réversion serait calculée pour que le revenu du ou de la survivant-e représente une fraction déterminée par décret⁴ de la somme de sa retraite et de celle de l'assuré-e décédé-e.

La pension de réversion serait soumise à des conditions d'âge (55 ans comme actuellement dans le régime général), de mariage (au moins deux ans sauf enfants nés du mariage) et de non-remariage, sans conditions de ressources (contrairement au régime général). Sauf pour les conditions de ressources, ce sont les conditions les moins favorables des différents régimes qui ont été retenues. Il n'y aurait pas d'extension aux couples pacsés.

Ce nouveau dispositif de réversion ne s'appliquerait qu'aux conjoint-es survivant-es des conjoint-es décédé-es intégré-es au système universel. Il ne s'appliquerait donc qu'à partir de 2037, sauf cas résiduels, et sans doute progressivement, sans que les documents actuellement connus ne permettent de préciser comment.

UN EXEMPLE POUR LA FONCTION PUBLIQUE

Nous avons calculé (www.snesup.fr/article/un-focus-sur-les-pensions-de-reversion) le montant des pensions de réversion dans quatre cas schématisés de fonc-

tionnaires : situation actuelle (la moitié du revenu de la personne décédée), situation avec 50 % des revenus du couple, situation avec un pourcentage de 60 % du revenu du couple (cas présenté par J.-P. Delevoye), situation actuellement présentée par le gouvernement (70 %... mais le pourcentage, qui n'est pas dans la loi, est renvoyé à un décret).

Quels que soient les cas, le revenu de la personne restée seule serait le plus souvent inférieur à la situation actuelle. Les pertes se montent de 200 à 400 euros dans l'hypothèse 70 %, et de 1 400 à 1 600 euros dans l'hypothèse 50 % ! Les fonctionnaires de nos catégories y perdraient avec certitude ! Et comme les pensions des femmes sont en général inférieures à celles des hommes, elles seraient lésées une fois encore.

UNE RÈGLE PÉNALISANTE POUR LES DIVORCÉES

La situation des divorcé-es, dont le divorce serait prononcé à partir du 1^{er} janvier 2025, est renvoyée à une ordonnance (prise en compte dans le cadre du jugement de divorce de l'incidence de la communauté de vie des époux sur leurs droits à retraite). Devant la montée des critiques, le gouvernement a demandé un rapport pour la prise en compte des droits à retraite des conjoints divorcés. Mi-février, il avançait – mais toujours sans les chiffrer – des propositions visant à accorder les 70 % des revenus du couple au survivant du dernier mariage et 55 % de la pension du défunt, au(x) survivant(s) divorcé(s) au prorata de la durée de mariage et sous conditions de ressources. Inacceptable ! ■

Comme les pensions des femmes sont en général inférieures à celles des hommes, avec cette réforme, elles seraient lésées une fois encore.

1. www.snesup.fr/article/pension-de-reversion-etat-de-la-situation.
2. Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques.
3. www.reforme-retraite.gouv.fr/IMG/pdf/projet_de_loi_instaurant_un_systeme_universel_de_retraite.pdf.
4. 70 % des points de retraite acquis par le couple, dans l'exposé des motifs.



Femmes, travail et confinement : la triple peine

La période de confinement a été particulièrement régressive pour les droits, les conditions de vie et de travail des femmes : augmentation des violences (30 % de violences conjugales en plus), recul de l'accès à l'IVG, difficulté d'achat de produits hygiéniques de première nécessité, précarisation accrue, les femmes ont été particulièrement touchées par la crise sanitaire. Sans action d'envergure, elles risquent de payer un lourd tribut à la Covid-19.

Par **ANNE ROGER**, cosecrétaire générale du SNESUP-FSU, membre du secteur Femmes de la FSU

DES FEMMES EN PREMIÈRE LIGNE DEVENUES VISIBLES

Les femmes ont été en première ligne durant la pandémie – soignantes et infirmières (87 %), aides-soignantes (91 %), agentes d'entretien (73 %), aides à domicile et aides ménagères (97 %), caissières et vendeuses (76 %), enseignantes (71 %), etc.¹ Leur soi-disant aptitude « naturelle » à la sollicitude les assigne à prendre soin des autres et à être surreprésentées dans le travail du *care*. Ces femmes, largement exposées, ont des caractéristiques communes : salaires extrêmement faibles, conditions de travail difficiles et forte utilité sociale de leurs métiers. La non-mixité des métiers est une des causes des écarts salariaux car les métiers féminisés, pourtant en première ligne, sont toujours moins rémunérés. Les inégalités salariales (salaires inférieurs de 26 % à ceux des hommes²) n'ont fait qu'accroître leurs difficultés financières pendant le confinement, notamment à cause du non-versement de certaines primes, du chômage partiel et d'un taux de licenciements secs en hausse.

Une action pour une plus grande mixité des métiers, un vaste plan de revalorisation salariale et une réelle amélioration des carrières et des conditions de travail des femmes³ doivent être mis en œuvre dès maintenant.

UNE RÉPARTITION INÉGALITAIRE DES TÂCHES DOMESTIQUES AGGRAVÉE PAR LE CONFINEMENT

Un sondage Harris⁴ a par ailleurs montré l'aggravation de la répartition inégalitaire des tâches au détriment des femmes et les tensions inhérentes à cette situation. Les presque 50 % de femmes qui ont continué de travailler ont eu à affronter la « triple journée » en cumulant travail, prise en charge des enfants et tâches domestiques. En moyenne, elles ont effectué 3 h 30 de tâches ménagères en plus que les hommes par semaine, avec un écart encore plus grand dans les couples sans enfant. Elles ont davantage préparé les repas (63 %) et ont majoritairement pris en charge « l'école à la maison » (56 %). Les femmes à la tête de familles monoparentales (84 %) ont encore plus été percutées dans leur quotidien que les foyers en couple. Elles ont dû assumer seules l'ensemble des tâches à un moment où leur précarité financière s'est accrue.

Le travail d'éducation en matière de lutte contre les stéréotypes et discriminations de genre et les revendications sur le partage des tâches du quotidien portées lors des mobilisations féministes sont plus que jamais d'actualité.

FEMMES ET ESR⁵ : DES ENTRAVES À LA POURSUITE DU TRAVAIL DE RECHERCHE SCIENTIFIQUE

Dans le champ universitaire, les parents, eux-mêmes soumis à l'injonction de continuité pédagogique vis-à-vis de leurs étudiant·es, ont dû affronter des difficultés supplémentaires d'organisation de leur temps, mais également des espaces, liées à la présence continue de leurs enfants. Là où les femmes sont déjà davantage en « crise de temps »⁶ que les hommes, elles l'ont été encore plus pour les raisons déjà évoquées plus haut. Par ailleurs, les débuts de carrière des femmes coïncidant le plus souvent avec la maternité, au moment même où l'institution attend des preuves de « compétitivité » dans un système organisé autour d'une bibliométrie quantitative, elles se retrouvent particulièrement en situation de vulnérabilité et de précarité. La période de confinement laissera inévitablement des traces dans les CV. Certaines revues en sciences sociales déclarent avoir reçu davantage de manuscrits durant la période de confinement, mais évoquent une proportion de femmes parmi les auteur·trices en baisse⁷. Pour protéger les femmes et gommer les inégalités, cette réalité doit être prise en compte dans les processus de qualification et dans l'avancée de leurs carrières. Le refus des évaluations quantitatives, la revendication d'un temps long et d'un financement récurrent et pérenne pour la recherche, de véritables congés de maternité/paternité et une priorité dans les affectations des congés de recherche sont indispensables. ■

La période de confinement laissera inévitablement des traces dans les CV.

1. Tribune parue dans *Le Monde* du 18 avril, « Coronavirus : Il faut « revaloriser les emplois et carrières à prédominance féminine » », signée par des syndicalistes et chercheur·ses.

2. Séverine Lemièrre et Rachel Silvera, *Comparer les emplois entre les femmes et les hommes. De nouvelles pistes vers l'égalité salariale*, La Documentation française, 2010.

3. Voir la pétition « L'après-Covid-19 : Revalorisez les emplois féminisés ! » qui a déjà recueilli plus de 62 000 signatures : www.change.org/p/emmanuel-macron-revalorisez-les-emplois-f%C3%A9minis%C3%A9s?utm_source=grow_fr&utm_campaign=ps&fbclid=IwAR0BPnZUT-PHR6fCe5egQ41ui6gl-hqN-BBTYHoGApeQb1-FiyT-L8mt-nY.

4. Étude commandée par le secrétariat d'État chargé de l'Égalité entre les femmes et les hommes et de la lutte contre les discriminations à l'institut Harris Interactive pour mesurer l'impact du confinement sur les inégalités entre les femmes et les hommes en matière de répartition des tâches au sein des foyers.

5. Voir Alessandra Minello, « The pandemic and the female academic », *Nature*, « World View 7, 17 avril 2020 : www.nature.com/articles/d41586-020-01135-9.

6. Sophie Devineau, Camille Couvry, François Féliu et Anais Renard, « Working in Higher Education in France Today : A Specific Challenge for Women », *International Journal of Higher Education*, vol. 7, n° 3, juin 2018 : www.sciedu.ca/journal/index.php/ijhe/article/view/13716.

7. *Journal for the Philosophy of Science et Comparative Political Studies* : www.redactionmedicale.fr/2020/05/cette-image-ci-contre-na-pas-besoin-de-beaucoup-dexplications-sur-les-r%C3%A9partitions-hf-parmi-les-auteurs-de-manuscrits-il.html.

Sexisme, violences sexuelles et LGBTphobies : le rôle de l'université ?

Largement concernée par les questions d'homophobie, l'université est un lieu où les violences sexuées et sexuelles sont nombreuses, notamment dans les formations où les femmes sont sous-représentées, comme en Staps, où domine une culture sportive d'abord créée par et pour les hommes.

Par **NOÉMIE DRIVET**, doctorante L-Vis université Lyon-I, professeure d'éducation physique et sportive

Une étudiante sur trois et un étudiant sur cinq ont été victimes de violences sexistes et/ou sexuelles à l'université en 2018 (Virage-universités, rapport publié par l'Anef¹). Les salles de cours, les espaces collectifs, les bureaux, les terrains sportifs, les soirées étudiantes... tous les espaces sont concernés. Avant la recherche publiée par l'Anef, d'autres alertes² ont aussi contribué à mettre en avant la prégnance des violences sexuées et sexuelles à l'université entre étudiant-es mais aussi avec les enseignant-es. Qu'en est-il dans les formations universitaires où les femmes sont sous-représentées comme en Staps (sciences et techniques des activités physiques et sportives) ? Nos observations et entretiens, menés entre 2016 et 2020, se concentrent sur cet espace qui peine à accueillir plus de 30 % d'étudiantes et où domine une culture sportive d'abord créée par et pour les hommes³.

UN FOND SONORE PERMANENT

En premier lieu, en Staps, la performance est envisagée de manière très normative et l'homophobie s'insinue au quotidien par les mots utilisés pour stimuler ou marquer une faiblesse. Rarement repris, ils sont comme un fond sonore permanent : « *On n'est pas des pédés* », « *fais pas ta tapette* ». Les étudiant-es se déresponsabilisent avec le rire, le côté amical, l'effet de groupe, l'empreinte historique, l'absence (a priori) de personne concernée ou encore la simple habitude non questionnée. Ainsi la croyance d'un entre-soi hétérosexuel est doucement perpétuée, diffusée, laissant, par opposition, peu de place à la culture homosexuelle et aucune visibilité hors de celle du stigmate. Une sous-culture en quelque sorte.

Cette homophobie en Staps est, en fait, une suite logique de l'infériorisation des filles, indissociable de l'héroïsation des garçons, jamais questionnée et vue comme naturelle et immuable par les étudiant-es (« *J'aimerais être meilleure et les battre. Mais tu ne peux pas. Parce que ce n'est pas possible.* »). Elle est aussi perpétuée par les pratiques des enseignant-es à travers des remarques (« *Tu acceptes qu'une fille te domine comme ça et te soumette ?* ») ou des barèmes différenciés demandant aux filles de

porter moins lourd, lancer moins loin, nager moins vite, etc., et inversement aux garçons, qui doivent aussi faire attention aux filles, de limiter leur puissance et de s'adapter face à un corps qui, parce que différent, serait inévitablement plus faible. Les corps sont ainsi catégorisés et hiérarchisés dans des espaces bien distincts et peu perméables.

HÉTÉRONORMATIVITÉ

Ainsi, la lesbophobie s'insinue en Staps lorsque les étudiantes musclées sont stigmatisées d'être des « *bonshommes* », de « *ne pas [être] des femmes* ». L'hétéronormativité perpétuée par les affiches, les chansons ou les blagues étudiantes se retrouve dans les questions auxquelles font face des étudiantes lesbiennes : « *Qui fait la fille, qui fait le garçon ?* » Cette sexualité entre femmes est parfois niée mais souvent érotisée et vue comme incomplète, ce qui peut amener à des violences sexuelles : « *J'ai eu des problèmes avec un garçon qui... clairement a essayé de me violer [...] après cet épisode devant la promo il me faisait des blagues [...] tout le monde rigolait [...] il me faisait des remarques genre t'as bien aimé hier soir [...].* »

Loin d'être un fait isolé des Staps, l'université dans son ensemble est concernée et devrait former ses étudiant-es et enseignant-es afin de ne pas alimenter un système hiérarchisant, discriminant et excluant.

Un master articulant les études de genre et les Staps existe à l'université Lyon-I – le parcours du master Egal'aps⁴ – et forme les futur-es professionnel-les de l'égalité dans le secteur sportif. Mais qu'en est-il dans toutes les autres filières ? Très peu d'institutions sportives proposent des règlements non discriminants pour les personnes LGBTQI+ et les actes homophobes sont encore légion dans le milieu. Il convient d'œuvrer pour qu'une formation obligatoire pour tous les métiers de l'éducation et pas seulement les enseignant-es du secondaire soit mise en place systématiquement. ■

L'université devrait former ses étudiant-es et enseignant-es afin de ne pas alimenter un système hiérarchisant, discriminant et excluant.

Le milieu du sport est particulièrement concerné par les clichés de genre. Et pourtant, des sports considérés comme masculin sont également pratiqués par des femmes, comme le rugby (match amical de football féminin entre la France et l'Écosse, le 28 mai 2015).



1. www.anef.org/wp-content/uploads/2018/12/document_travail_2018_245_violences_de_genre_universites_fr_.pdf.
2. Voir la page et le tumblr « Paye ta fac » dès 2017.
3. Les propos ici en italique sont issus de ce corpus de données.
4. egalaps.univ-lyon1.fr.

Recherche : les carrières des femmes particulièrement impactées par le confinement

Les semaines de confinement n'ont pas été vécues de la même manière par les hommes que par les femmes. Ces dernières ont vu une augmentation des tâches parentales et domestiques, qu'elles assument majoritairement, au détriment de leur activité professionnelle. Ainsi, le taux de publication des femmes aurait chuté par rapport à celui des hommes au milieu de la pandémie.

Par le groupe **ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES**,
du SNESUP-FSU

Les impacts différenciés de l'épidémie de Covid-19 sur les femmes et les hommes commencent à être documentés. La crise sanitaire a mis en lumière, selon les termes du Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes (HCE), « *la place, les rôles et le traitement des femmes dans notre société* », et le confinement a révélé « *clairement les différences, voire les inégalités qui régissent les relations entre les femmes et les hommes* »¹. Les semaines de confinement ont notamment entraîné une augmentation des tâches parentales et domestiques, majoritairement assurées par les femmes au sein des foyers. Cette division du travail à la maison a, semble-t-il, été plus particulièrement préjudiciable à l'activité de recherche des femmes. Les premières analyses, principalement anglo-saxonnes, convergent sur le fait que, toutes disciplines confondues, le taux de publication des femmes a chuté par rapport à celui des hommes au milieu de la pandémie². Combien de temps cet effet persistera-t-il et quelles pourraient être ses conséquences en aval sur les carrières universitaires ?

Dans un contexte où l'égalité est loin d'être acquise, la vigilance s'impose pour que, aux moments clés de la carrière que sont la qualification, le recrutement, les avancements de grade, le changement de corps, l'octroi de CRCT ou des primes, soient prises en compte les conséquences spécifiques de la pandémie sur l'activité des collègues femmes.

POSSIBLES INÉGALITÉS DURANT LA CAMPAGNE DE RECRUTEMENT

Celles qui ont dû mener de front tâches ménagères et suivi pédagogique ne se sont pas trouvées sur un pied d'égalité pour la préparation d'une audition par un comité de sélection. De possibles inégalités sont de fait à craindre durant la campagne de recrutement en cours et c'est dans ce contexte que la Conférence permanente des chargées de mission égalité et diversité (CPED) a alerté les établissements des conséquences du confinement en termes d'inégalités de genre. Dans une lettre datée du 18 mai aux présidentes des établissements membres de la CPED, Sandrine Rousseau, présidente de la CPED, a rappelé les outils mis en ligne par les chargées de mission égalité des éta-

blissements pour lutter contre les discriminations afin de sensibiliser les membres de comités de sélection qui ne s'étaient pas encore tenus. Elle a également rappelé l'existence du guide du Défenseur des droits et indiqué des liens vers les vidéos de l'université de Lausanne et de l'institut Cera sur les biais de sélection³.

Les questions de la reconduction automatique des qualifications délivrées par le CNU et des critères de qualification au regard de la parenthèse en recherche qui s'est ouverte depuis février 2020 se posent également. La dimension du genre doit être intégrée à l'examen des demandes d'accès des maîtres de conférences à la hors-classe, qui est souvent pour les femmes une voie privilégiée d'avancement au vu de leurs difficultés d'accès au corps des professeurs. Les contingents de CRCT doivent enfin être développés significativement afin que les collègues puissent, à défaut de pouvoir rattraper leur retard de publication, au moins « sanctuariser » du temps pour la recherche.

CONSTRUCTION D'INDICATEURS SPÉCIFIQUES GENRÉS

Dans la mesure où les effets de la pandémie vont probablement durer, entraînant possiblement un fonctionnement des universités en mode dégradé à la rentrée 2020, des discussions doivent s'ouvrir sur les questions de répartition genrée des tâches et des responsabilités au sein des universités. De plus, les systèmes d'évaluation et mécanismes d'allocation des ressources doivent être examinés pour voir comment ils tiennent compte des inégalités dans la répartition du travail femmes-hommes. À cette fin, et pour que le travail soit possible, la construction d'indicateurs spécifiques genrés est nécessaire à l'analyse. Ces indicateurs doivent également apporter une connaissance précise des conditions dans lesquelles les collègues ont pu/dû assumer leurs tâches depuis la mi-mars. Dans l'éventualité d'une généralisation du télétravail, sa mise en œuvre doit, ainsi que le recommande le HCE, exclure « *les facteurs susceptibles de créer des discriminations entre les femmes et les hommes* ».

Alors que les établissements devraient déjà être en train d'élaborer leur plan d'action pour la réduction des inégalités de carrière (loi du 6 août 2019), il faut à présent s'inquiéter de la prise en compte dans ce plan des conséquences de la période de confinement, notamment en termes de soumission d'articles. ■

La vigilance s'impose pour que, aux moments clés de la carrière, soient prises en compte les conséquences spécifiques de la pandémie sur l'activité des collègues femmes.

1. HCE 2020 : www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/violences-de-genre/actualites/article/le-confinement-un-revelateur-des-roles-sociaux-des-femmes-et-des-hommes.

2. Voir notamment : www.natureindex.com/news-blog/decline-women-scientist-research-publishing-production-coronavirus-pandemic ; vox.eu.org/article/who-doing-new-research-time-covid-19-not-female-economists.

3. www.youtube.com/watch?v=TQG7zySAyaE ; www.youtube.com/watch?v=g978T58gE-Lo#action=share.

Égalité professionnelle dans l'ESR : un plan d'action toujours flou

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 a rendu obligatoire pour les employeurs publics l'élaboration d'un plan d'action égalité professionnelle, dont les modalités ont été précisées par un décret du 4 mai 2020.

Par ANNE ROGER, cosecrétaire générale SNESUP-FSU

L'élaboration d'un plan d'action égalité professionnelle a été rendue obligatoire pour les employeurs publics par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, qui a repris les principales dispositions de l'accord signé par le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics avec les organisations syndicales nationales le 30 novembre 2018 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique. Un décret récent du 4 mai 2020 est venu préciser les modalités d'élaboration des plans d'action. Aux termes de la loi précitée, le plan d'action doit être élaboré avant le 31 décembre 2020, porter sur une période de trois ans et traiter au moins quatre thèmes por-

tant sur les écarts de rémunération, l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois, l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle, la prévention et le traitement des discriminations, actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que des agissements sexistes. Le décret du 13 mars 2020 a précisé les modalités de mise en œuvre du « dispositif de signalement » à mettre en place pour ce dernier point. Les dispositions spécifiques au MESRI du projet de plan d'action conformes aux dernières dispositions législatives et réglementaires ont été examinées le 4 septembre dans le cadre d'une multilatérale. Le SNESUP-FSU, entre autres interventions, y a rappelé la nécessité d'un fléchage spécifique de moyens au-delà des seules déclarations d'intention et des campagnes de communication. ■

Le SNESUP-FSU rappelle la nécessité d'un fléchage spécifique de moyens au-delà des seules déclarations d'intention et des campagnes de communication.

8 mars 2021, à Paris.

Cortège de la manifestation de la Journée internationale de lutte pour les droits des femmes.



« L'égalité femme-homme comme impensé de la LPR »

Dans le cadre de l'étude du projet de loi de programmation de la recherche, le Haut Conseil à l'égalité a rendu un avis sur l'impact de ce texte de loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes.



Par **ANNE ROGER**, cosecrétaire générale SNESUP-FSU, groupe Égalité femme-homme

La LPR a été adoptée par l'Assemblée nationale et poursuit son chemin vers le Sénat. Dans ce cadre, le Haut Conseil à l'égalité (HCE) a rendu un avis¹ particulièrement éclairant sur l'impact de ce texte de loi sur l'égalité entre les femmes et les hommes. Le constat est sans appel : il n'y a aucune prise en compte de l'égalité entre les femmes et les hommes, ni de la nécessité d'amener des filles vers les filières scientifiques, ni des recherches sur le genre².

DES INÉGALITÉS CHIFFRÉES INCONTESTABLES³

Si la situation a évolué depuis 1992, les femmes ne représentent toujours que 45 % du corps des maîtres de conférences (+ 10 %) et 26 % de celui des professeurs d'université (+ 14 %). Elles sont quasi absentes des présidences d'établissement. En 2019, elles ne « gouvernaient » que 17 % des 74 universités et 5 % des Comue. Côté recherche, 29 % seulement des PEDR leur sont attribuées, seuls 27 % des projets déposés à la suite des appels lancés par l'ANR sont coordonnés par des femmes et 70 % des lauréats sont des hommes. Du point de vue de la précarité, les femmes sont particulièrement malmenées⁴. Dans l'enseignement supérieur et la recherche, elles sont 29 % à être contractuelles contre 18% d'hommes. Et 41 % d'entre elles touchent moins de 25 000 euros par an contre 21 % d'hommes. Le salaire moyen des enseignants-chercheurs hommes est de 3 685 euros net par mois contre 3 298 pour les femmes. Enfin, les domaines scientifiques sont significativement sexués. Si les femmes constituent 63 % des effectifs chez les enseignants-chercheurs en langues et littérature et 47 % en sciences humaines, elles

ne sont plus que 19 % en sciences de l'ingénieur et 23 % en maths infos. Tous ces chiffres parlent d'eux-mêmes.

UNE LPR QUI RISQUE D'AGGRAVER ENCORE LA SITUATION

Le projet de loi actuellement en cours d'examen risque fort d'aggraver la situation. En renforçant la précarité par le recours à la contractualisation comme mode de recrutement notamment par le biais de contrats de mission réduits à la durée d'un projet de recherche, la course à la publication pour espérer être titularisé-e, la revalorisation indemnitaire des rémunérations via des primes dont une bonne part restera individualisée et le financement par appel à projets donc de manière générale la mise en concurrence, dont on sait qu'elle est la plupart du temps défavorable aux femmes, la loi favorisera de fait les hommes.

Le SNESUP-FSU a déjà fait entendre sa voix sur le sujet lors de diverses auditions pour nourrir les réflexions des parlementaires et leurs amendements, lors des rencontres avec le cabinet autour de l'accord relatif à la revalorisation des rémunérations et carrières des personnels de l'ESR en cours de négociation, et lors de celles avec la direction générale des ressources humaines consacrées à la rédaction du plan d'action pour l'égalité professionnelle du MESRI, qui doit être rendu le 31 décembre 2020 au plus tard, pour se mettre en conformité avec le protocole égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique (2018). L'égalité passera avant tout par un volontarisme politique et des moyens ambitieux dédiés, moins de concurrence et plus de collaborations, mais également par le recrutement massif de titulaires, y compris de professeur-es d'université, la revalorisation indiciaire des rémunérations et l'augmentation du financement de base des laboratoires. ■

1. Avis rendu le 15 septembre 2020 : www.snesup.fr/article/legalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-un-impensé-du-projet-de-loi-de-programmation-pluriannuelle-de-la-recherche-avis-du-hce-du-15-septembre-2020.

2. Voir contributions lors de l'audition HCE du 10 septembre 2020 : Sophie Pochic, « Pour un financement de la recherche moins inégalitaire : activer l'égaconditionnalité » ; Fanny Gallot, « Les chemins de la LPPR : la promotion de la précarité ou la disparition d'un horizon égalitaire » ; Alban Jacquemart, « Genre et carrières scientifiques. Un impensé de la loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR), » etc. (voir site du SNESUP-FSU, [lien ci-dessus](#)).

3. « Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres-clés 2020 », ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche et de l'Innovation.

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

25 novembre – Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes

« Paroles étudiantes sur les violences sexuelles et sexistes » : un rapport qui pointe à nouveau les VSS dans l'enseignement supérieur

La Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, le 25 novembre prochain, est l'occasion de rappeler la réalité de ces violences dans toutes les sphères, qu'elles soient professionnelles, scolaires ou universitaires, publiques ou privées. L'ESR n'est pas épargné par cette triste réalité.

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

Par **ANNE ROGER**, cosecrétaire générale, groupe Égalité femme-homme du SNESUP-FSU

En 2018, l'Institut national des études démographiques (Ined) avait publié un rapport intitulé « Les violences subies dans le cadre des études universitaires sur la base de l'étude de quatre universités : université Paris-I Panthéon-Sorbonne, université Paris-Diderot et Institut de physique du globe de Paris, université de Strasbourg et université de Bretagne-Occidentale ». Le 12 octobre dernier, l'Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes (VSS) dans l'enseignement supérieur¹, mis en place en mai 2019, publiait également un rapport concernant les VSS dans l'enseignement supérieur intitulé « Paroles étudiantes sur les violences sexuelles et sexistes » dans l'ESR².

DES VIOLENCES TRÈS PRÉSENTES ET BANALISÉES

Dans le cadre de cette enquête réalisée entre avril et décembre 2019, près de 50 établissements de l'ESR ont été sollicités pour plus de 10 000 réponses au questionnaire (76 % des réponses ont été faites par des femmes). Les conclusions confirment que l'enseignement supérieur est un environnement propice aux violences sexuelles et sexistes et que ces violences sont souvent minimisées et banalisées par les étudiant-es.

Les femmes se disent plus victimes de violences que les hommes. D'après ce rapport, une étudiante sur 20 (5 %) dit avoir été victime de viol, et une étudiante sur 10, victime d'agression sexuelle. L'effet de groupe, l'impunité, la consommation excessive d'alcool et le manque d'éducation des étudiant-es sont les explications les plus souvent avancées dans le cadre du questionnaire. Les faits de violence physique sont plutôt commis en soirée ou en week-end hors du campus : c'est le cas pour 56 % des viols. Le rapport souligne également le fait que les agressions viennent souvent du cercle d'amis proches et de personnes connues de la victime.

UN MANQUE D'INFORMATION ET DES DISPOSITIFS MÉCONNUS

D'après l'enquête, près d'un étudiant sur cinq ne connaît pas la distinction entre agression sexuelle et harcèlement sexuel et celle entre agression sexuelle et viol. Seuls 11 % des répondants indiquent avoir informé leur établissement des faits subis ou constatés, soit parce qu'ils considèrent que c'est inutile, soit parce qu'ils pensent qu'ils ne seront pas écoutés. Les dispositifs mis en place par les établissements pour faire face à ce type de situations sont le plus souvent méconnus, souligne enfin le rapport. En effet, plus de 25 % des répondants ne savent pas s'il en existe dans leur établissement et 18 % considèrent qu'il n'en existe aucun.

Le SNESUP continuera avec la FSU à se mobiliser pour que des moyens spécifiques soient attribués aux établissements afin de mener les actions de formation et de communication indispensables et pour que les victimes puissent être prises en charge. Le plan d'action égalité qui doit être publié pour le MESRI avant la fin de l'année 2020 doit intégrer ces moyens. ■

LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES EN CHIFFRES

- 80 000 viols par an (1 toutes les 10 minutes, 1 femme sur 26 est violée au cours de sa vie, 5 % des viols ont lieu sur le lieu de travail) : 10 000 plaintes, 2 000 condamnations.
- 555 000 femmes agressées sexuellement par an : 1 520 par jour, 1 femme sur 7 est agressée au cours de sa vie, 25 % des agressions ont lieu au travail.
- 80 % des femmes disent qu'elles sont confrontées régulièrement à des comportements sexistes au travail. 70 % n'en parlent pas à leur employeur.
- 1 femme sur 5 est victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle.

Samedi 21 novembre 2020
Grande journée de mobilisation

Le reconfinement ne permettra pas les rassemblements en novembre. Mais nous devons agir autrement. #NousToutes, dont la FSU est partie prenante, prépare une mobilisation en ligne pour que la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ne passe pas au second plan pendant la crise sanitaire (www.noustoutes.org).



1. A. Lebugle et al., « Les violences subies dans le cadre des études universitaires », Ined, Paris, 2018.
2. Rapport publié le 12 octobre 2020 par l'Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes dans l'enseignement supérieur (association déclarée le 4 mai 2019) : observatoire-vss.com/wp-content/uploads/2020/10/Rapport-complet-de-lObservatoire.pdf.

Inégalités femme-homme et violences sexistes et sexuelles : une politique incohérente et hypocrite

Au lendemain d'une journée de lutte contre les violences faites aux femmes qui a donné lieu à des actions un peu partout sur le territoire, le SNESUP-FSU était reçu avec la FSU à une réunion des organisations syndicales avec la DGRH du MESRI consacrée au plan d'action pour l'égalité professionnelle. Ce calendrier a donné aux débats une coloration particulière puisque, la veille, les nombreuses prises de parole ont mis à nouveau en évidence l'importance d'amplifier la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Par **ANNE ROGER, CATHERINE ARMENGAUD**
et **FRANÇOISE PAPA,**
groupe Égalité femmes-hommes du SNESUP-FSU

Le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique signé en 2018, la loi de transformation de la fonction publique et le décret n° 2020-528 du 4 mai 2020 définissant les modalités d'élaboration et de mise en œuvre des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle dans la fonction publique ont rendu obligatoire la déclinaison d'un plan d'action pour l'égalité professionnelle au MESRI avant le 31 décembre 2020.

Ce projet de plan pluriannuel d'action 2021-2023 met en avant cinq axes : « Renforcer la gouvernance des politiques d'égalité », « Créer les conditions d'un égal accès aux métiers et aux responsabilités professionnelles », « Évaluer, prévenir et, le cas échéant, traiter les écarts de rémunérations et de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes », « Mieux accompagner les situations de grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle » et « Prévenir et traiter les discriminations, les actes de violences, de harcèlement moral ou sexuel ainsi que les agissements sexistes ». Il doit également être décliné dans les établissements de l'ESR.

DE VRAIES PISTES D'ACTION

Si le document présente de vraies pistes d'action, le SNESUP a souligné la nécessité de les associer explicitement aux moyens consacrés à leur mise en œuvre, sans lesquels le plan restera lettre morte, et déplore que les outils de diagnostic, comme celui consacré au calcul des écarts de rémunération, soient arrivés tardivement. Il a souligné l'incohérence à travailler sur des axes pouvant constituer de véritables leviers au service de l'égalité professionnelle et de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), alors que nombre d'interventions et de rapports, dont ceux du Haut Conseil à l'égalité (HCE) et celui du Conseil économique, social et environnemental (CESE) ont abouti à des conclusions convergentes sur le fait que la loi de programmation de la recherche votée par le Sénat aggravera la situation des femmes dans l'ESR. De plus, la loi de transformation de la fonction publique, qui introduit des éléments

contraignants en matière d'égalité professionnelle, tout en affaiblissant « en même temps » les instances où peut s'exercer réellement le contrôle de leur mise en application (suppression des commissions administratives paritaires et affaiblissement des CHSCT), réduit en pratique les possibilités d'exercice du droit de regard sur les inégalités et les VSS.

SE FIXER DES OBJECTIFS DE RÉSULTATS

De manière générale, le SNESUP-FSU regrette :

- que le ministère refuse systématiquement de jouer son rôle face à la CPU et aux établissements, sous prétexte récurrent d'autonomie – y compris dans la production de cadres communs et l'imposition d'indicateurs qui seraient les seuls éléments à même de permettre la collecte de données unifiées et une évaluation sérieuse des politiques publiques mises en œuvre. Le droit « mou » ou « souple » (*soft law*), c'est-à-dire non contraignant, reste la règle et limite de fait l'efficacité des mesures proposées, aussi pertinentes soient-elles ;
- que la question des moyens alloués pour la mise en œuvre des politiques relatives à l'égalité en vue de former et d'outiller les personnels des établissements, et de mettre en place les programmes d'actions ou encore la politique salariale/financière globale (primes, avancement contingents CRCT etc.), ne soit envisagée que sous la forme de dotations dépendant le plus souvent d'appels à projets. Pour le SNESUP, la mise en œuvre des politiques d'égalité est un droit pour toutes et tous, et pas seulement pour les seules lauréat-es de concours ;
- que le lien avec la contractualisation des établissements soit évoqué en pure forme sans que la question des sanctions et des incitations ne soit abordée. Le SNESUP pose donc la question de l'intégration de ces sanctions ou des systèmes de contrainte dans le cadre des dialogues stratégiques de gestion désormais mis en place entre les établissements et les rectorats.

Par ailleurs, le SNESUP a porté la nécessité de former systématiquement tous les personnels de l'ESR, y compris les enseignant-es et enseignant-es-chercheur-euses sur le sujet des inégalités, des discriminations et des violences, et de se fixer des objectifs en termes de résultats chiffrés au-delà de la seule mise en place des cellules d'écoute rendues obligatoires. ■

Le SNESUP a porté la nécessité de former systématiquement tous les personnels de l'ESR sur le sujet des inégalités, des discriminations et des violences.



L'ÉVIDENCE DU féminisme

Oser se revendiquer féministe entraîne parfois pour les femmes le doute et la crainte d'une forme de reniement d'une part de leur identité pour conserver une crédibilité professionnelle ou militante. Oser se revendiquer féministe, c'est exprimer des désaccords et essayer d'apporter des idées nouvelles au sein de structures encore attachées au patriarcat et dont l'idéal d'égalité reste encore timidement affiché.

Si certaines femmes luttent déjà de manière isolée avant la Révolution française, cette période peut être considérée comme le début de la dénonciation collective et organisée des inégalités femmes-hommes par les femmes. La « Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne » d'Olympe de Gouges en 1791, même si elle semble passer inaperçue au moment de sa publication, marque indubitablement une prise de conscience forte. « Article 1 : La femme naît libre et demeure égale à l'homme en droits. » Reste à donner corps à cette affirmation et à convaincre largement de la « puissance transformatrice du féminisme »*. Changer le monde avec les femmes pour une société plus juste.

Ce dossier tente en quelques pages de poser des repères concernant les luttes menées jour après jour contre les inégalités et les violences faites aux femmes dans la société, au travail mais également dans nos organisations syndicales et plus spécifiquement dans l'enseignement supérieur et la recherche. Il évoque également, sans prétendre à l'exhaustivité, quelques pistes à investir pour avancer à différents niveaux : travailler à la parité femmes-hommes dans les lieux de pouvoir quels qu'ils soient, développer les études de genre pour donner à mieux voir et comprendre comment se construisent les rapports sociaux (de domination) entre les femmes et les hommes, rendre les femmes visibles à tous les niveaux, libérer la parole des femmes victimes de violences quel que soit le milieu dans lequel celles-ci se perpétuent, éduquer à l'égalité dès le plus jeune âge, etc.

Le 8 mars prochain, Journée internationale des droits des femmes, sera une nouvelle fois l'occasion de s'approprier l'appel unitaire à la grève féministe lancé par de nombreuses associations féministes et organisations syndicales – dont la FSU – et de participer à des actions, des rassemblements et des manifestations partout sur le territoire. ■

* Josiane Dragoni, « La puissance transformatrice du féminisme et le syndicalisme », *Regards croisés*, n° 36, revue de l'Institut de recherches de la FSU, octobre - novembre - décembre 2020, p. 22-24.

Les « vagues féministes » : quelques repères

Le déni pluriséculaire de la légitimité du féminisme réclame de mettre au clair les éléments de connaissance basiques pour mieux appréhender ce qu'il recouvre et mieux comprendre la longue histoire du combat féministe.

Par **CHRISTINE BARD**, université d'Angers, IUF

On a parfois de grosses surprises quand on demande à des étudiant-es, voire à des collègues, de définir le féminisme. Comme si une épaisse couche de préjugés et de méconnaissance obscurcissait soudain le cerveau. Le déni pluriséculaire de la légitimité du féminisme est à la hauteur des enjeux : résister à l'égalité, protéger le système patriarcal. C'est pourquoi mettre au clair, simplement, avec pédagogie, les éléments de connaissance basiques sur le féminisme est une nécessité.

La métaphore de la vague s'est imposée pour décrire les cycles de mobilisation collective dans la longue histoire du combat féministe. Un cycle peut être identifié par une lutte principale, un répertoire de l'action particulier et un contexte spécifique. Quant à la pluralisation du féminisme, elle est nécessaire pour rendre compte de sa grande diversité, source de débats sur la caractérisation de ses courants. On peut le suivre sur le nuancier politique (féminisme socialiste, anarcha-féminisme, etc.) ; sur le nuancier philosophique et religieux (féminisme laïque, chrétien, etc.) ; sur le nuancier de sa sociologie (bourgeois, ouvrier...), de sa couleur (afro-féminisme), de son type d'expression (littéraire...), etc. On distingue aussi des féminismes modéré, réformiste, radical ; des ancrages géographiques et institutionnels (féminisme d'État, onusien...). Certains féminismes deviennent hégémoniques, d'autres restent minoritaires et cela dépend pour une part de leur inégal accès aux médias.

CONNOTATION NÉGATIVE

Le premier à avoir nommé le féminisme l'a fait pour dénigrer ceux et celles qui ont la folie de nier la différence des sexes en réclamant l'égalité entre les hommes et les femmes. C'est Alexandre Dumas fils, en 1872, dans *L'Homme-femme*. Sait-il que, l'année précédente, une thèse de médecine a été soutenue à Paris sur le féminisme et l'infantilisme chez les tuberculeux ? Le terme désigne ici la féminisation de sujets masculins malades. Cette double paternité littéraire et médicale, antiféministe et pathologisante, éclaire la connotation négative de ce mot et la fréquence de la protestation défensive : « Je ne suis pas féministe mais... » La grande militante du suffrage des femmes Hubertine Auclert, dix ans après Alexandre Dumas fils, retourne le stigmat et lance le

mot pour désigner positivement la lutte pour les droits des femmes.

Le début de la première vague date en France de l'année 1868 si l'on accorde la prééminence au critère de l'existence d'associations pérennes. Vingt ans après le meeting de Seneca Falls (1848), point d'origine du féminisme associatif aux États-Unis, un féminisme républicain attentif à l'éducation des filles, à la réforme du Code civil, à la laïcité (féminisme maçonnique) se met en place en France. Mais si l'on fait jouer le critère des engagements individuels par la plume, on peut remonter à Christine de Pizan, Marie de Gournay, François Poullain de La Barre... Olympe de Gouges mérite une attention particulière : elle a l'idée géniale de répondre à la Déclaration de 1789 par une Déclaration des droits de la femme et de la citoyenne (à quand sa panthéonisation ?).

INTÉGRATION DES FEMMES DANS LA SPHÈRE PUBLIQUE

Préparée par les Lumières, la transformation du cadre politique pendant la Révolution formate le combat à venir fondé sur la revendication de l'égalité des droits et la citoyenneté. « La femme libre » est aussi invoquée dans les années 1830, sous l'influence du saint-simonisme, et pendant la révolution de 1848 alors que le suffrage dit « universel » est mis en place. La liberté s'incarne dans la brillante personnalité de George Sand. Pendant la Commune, en 1871 (en particulier avec Louise Michel), c'est une autre influence qui féconde le féminisme : celle du mouvement ouvrier et de ses courants marxistes et anarchistes.

La III^e République, par le climat de liberté de réunion, de la presse, de manifestation et d'association qu'elle instaure, permet aux féminismes de se développer pleinement sur des enjeux politiques tels que le vote des femmes, le travail, la paix, etc., sans oublier l'art et la culture. L'intégration des femmes dans la sphère publique est le combat majoritaire, mais un féminisme plus engagé à gauche le concurrence, s'engageant sur des combats qui vont caractériser la deuxième vague : la liberté de disposer de son corps.

Entre première et deuxième vague il ne faut pas négliger le « creux de la vague », qu'explique le contexte : l'essor du fascisme, la guerre et ses conséquences. Il y a dans cette césure majeure du xx^e siècle, pour partie, une réaction à la montée de la contestation de la domination masculine.

La mondialisation, l'accroissement de l'écart des richesses, la dégradation de l'environnement, la guerre, l'obscurantisme religieux, le national-populisme sont de redoutables défis qui gagnent à être analysés au prisme du genre.

Pour en savoir plus : *Féminismes : 150 ans d'idées reçues*, de Christine Bard, Le Cavalier bleu, Paris, 2020 ; et de manière plus personnelle, *Mon genre d'histoire*, avec Jean-Marie Durand, PUF, Paris, 2021.

NAISSANCE DU MLF

L'année 1968 et les suivantes sont la matrice de la deuxième vague, dont on peut voir des signes annonciateurs dans la parution du *Deuxième Sexe* (1949), de Simone de Beauvoir, et la formation de Planning familial, en 1956. Le Mouvement de libération des femmes (MLF) va capter toute la lumière dès son apparition publique en 1970. On connaît ses victoires, devenues le socle des droits à la santé sexuelle. Il aura aussi légitimé la voix et l'expertise des femmes tout en interrogeant ce sujet « femme » sous des éclairages contrastés, universalistes ou différentialistes. Ses combats continuent, contre les violences faites aux femmes et les inégalités économiques.

Pourtant, une troisième vague est née. Une nouvelle génération, avec ses problématiques, ses moyens d'expression, dans un contexte qui a peu en commun avec les années « Peace and Love ». La mondialisation, l'accroissement de l'écart des richesses, la dégradation de l'environnement, la guerre, l'obscurantisme religieux, le national-populisme sont de redoutables défis qui gagnent à être analysés au prisme du genre.

Dans la lignée de Judith Butler (*Gender Trouble*, 1990, est LE livre de la troisième vague) et des luttes LBGTQI, le féminisme queer rejette le binarisme des identités H/F et hétéro/homo, tandis que le féminisme matérialiste met toujours en avant l'opposition classe des hommes/classe des femmes. Enfin, l'attention portée à la racialisation, plus forte que dans le passé, donne naissance, par exemple, à un féminisme décolonial. Ne prendre en compte que la variable du genre est une erreur d'analyse et une faute politique pour la troisième vague qui veut penser l'intersectionnalité des problèmes sociaux. De la même manière, il faut penser l'intersectionnalité des haines qui fait converger souvent l'antiféminisme, le racisme, l'antisémitisme, les LBGTphobies...

LES UNIVERSITÉS AU CŒUR DU FÉMINISME CONTEMPORAIN

Les références théoriques de cette vague sont issues de l'accumulation des savoirs sur le « genre », mot-clé de ce féminisme, même s'il est contesté par des féministes optant pour une approche sociologique des « rapports sociaux de sexe ». Depuis l'émergence des études féministes dans les années 1970, les universités sont au cœur du féminisme contemporain. Les clivages d'hier entre féminisme académique et féminisme militant sont largement dépassés. La complémentarité joue. Les études viennent appuyer les luttes, et contribuent à un plus haut niveau de conscience du sexisme, d'une manière générale. De nombreuses associations féministes spécialisées ont été créées dans les vingt dernières années dans l'enseignement supérieur. Ce féminisme universitaire influence mais non

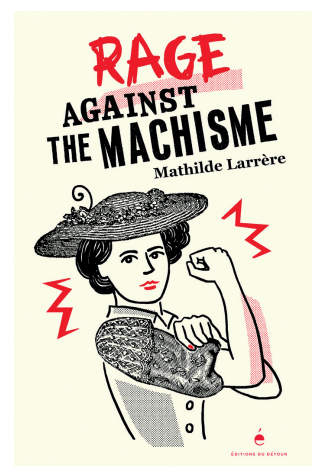


Le torchon brûle, n° 3, menstruel, 1972.

dominant est violemment combattu dans et hors des universités. Le Vatican a véritablement diabolisé les gender studies. Ces attaques limitent les libertés académiques dans plusieurs pays. Mais la vague, cette fois, est très forte. #MeToo fait vaciller le Vieux Monde. On reconnaît désormais l'existence des féminicides. La banalité de l'inceste. Alors qu'il était encore, dans les années 2000, difficile de discerner la thématique dominante de la nouvelle vague, la dénonciation des violences masculines et de l'impunité des coupables a pris une ampleur extraordinaire.

« Nos luttes changent la vie entière », dit un slogan du MLF. On n'en a pas fini avec les vagues. ■

Pour approfondir le sujet et compléter l'analyse, lire les trois questions posées par l'Institut de recherches de la FSU à Mathilde Larrère, historienne, autrice de *Rage against the machisme* : institut.fsu.fr/Trois-questions-a-Mathilde-Larrere-historienne-autrice-de-Rage-against-the.html.



Nous ne sommes toujours pas d'« évidentes syndicalistes »¹

Si les femmes sont largement représentées sur le marché du travail salarié depuis la fin de la Seconde Guerre mondiale, c'est beaucoup moins vrai quand il s'agit pour elles d'accéder à des postes à responsabilité au sein des organisations syndicales.

Par ANNE ROGER, cosecrétaire générale,
FRANÇOISE PAPA et CATHERINE ARMENGAUD,
groupe Égalité femmes-hommes du SNESUP-FSU

Au SNESUP-FSU, un groupe Égalité femmes-hommes a été créé en 2016 pour tenter d'avancer plus efficacement en lien avec le secteur femmes de la FSU.

Aujourd'hui, accéder à des postes à responsabilité dans les organisations syndicales relève toujours d'un parcours de combattante. Alors que les femmes sont depuis la Libération largement représentées sur le marché du travail salarié. L'ensemble des études nationales et internationales montrent qu'elles restent sous-représentées au sein des organisations syndicales à la fois en termes d'adhérentes, de militantes et de dirigeantes.

UNE SOUS-REPRÉSENTATION CHRONIQUE DES FEMMES DANS LES ORGANISATIONS SYNDICALES

« Dans tous les pays étudiés, le fonctionnement des structures syndicales reste bien souvent caractérisé par un modèle "du militant masculin". Les responsables syndicaux doivent faire preuve d'une forte disponibilité, répondre aux exigences de mobilité, dans un contexte d'insuffisante prise en compte des responsabilités

familiales, au-delà même de ce qu'une entreprise peut demander à son encadrement. Ce type de fonctionnement a bien évidemment une influence négative sur la présence et la participation des femmes à la vie syndicale et aux responsabilités dans ces organisations... »². Ces quelques mots de Rachel Silvera (2006) s'arrêtent sur un constat partagé et ouvrent la voie à quelques explications. Le caractère « dévorant » de l'activité syndicale, à la fois en termes de temps, de charge émotionnelle et d'attention, percute de plein fouet l'organisation de la vie familiale.

TENDRE VERS LA PARITÉ : UN OBJECTIF TIMIDEMENT AFFICHÉ

La loi sur la parité en politique, promulguée en 2000, a légitimé l'usage de quotas de sexe pour inciter les partis politiques à présenter autant de femmes que d'hommes lors des élections aux scrutins de liste. En 2015, la loi Rebsamen a étendu cette logique aux élections professionnelles. Le souci de la mixité et/ou de la parité des sexes se retrouve dans certains syndicats. Les uns s'appropriant ce principe de quotas (CGT, CFDT), les autres faisant de la parité un objectif politique vers

UN COMBAT PORTÉ PAR LES ORGANISATIONS INTERNATIONALES

Les mobilisations féministes aidant, le mouvement syndical s'est frotté à la multiplication et au déplacement des espaces de lutte, à la diversité des revendications et des répertoires d'action et au processus « d'institutionnalisation » de la cause des femmes qui s'est traduit par la constitution d'un corpus normatif conséquent. L'Organisation internationale du travail (OIT) réaffirme ainsi régulièrement l'importance de l'égalité femmes-hommes et de l'autonomisation des femmes. Les conventions concernant l'égalité de rémunération, la discrimination, mais aussi la protection des travailleur·ses ayant des responsabilités familiales et la protection de la maternité constituent le socle sur lequel se définit son action. En 2019, constatant à quel point cela avait peu progressé, l'OIT s'engage en faveur d'un monde du travail exempt de violence et de harcèlement (convention 190) et appelle l'ensemble des membres à la concrétisation de l'égalité de genre en matière de chances et de traitement. Elle décide de consacrer ses efforts à « parvenir à l'égalité de genre au travail au moyen d'un programme porteur de changements profonds qui :

- permette l'égalité de chances, l'égalité de participation et l'égalité de traitement, y compris l'égalité de rémunération des femmes et des hommes pour un travail de valeur égale ;
- favorise un partage plus équilibré des responsabilités familiales ;
- offre la possibilité de mieux concilier vie professionnelle et vie privée [...];
- encourage les investissements dans l'économie du soin. »¹

Cet élargissement des problématiques conforte l'action syndicale et renforce la légitimité des syndicats à lier, dans leur combat contre l'exploitation économique, la domination de sexe, et plus largement les dimensions d'origine, de race, de classe et de genre. La Confédération syndicale internationale (CSI) s'en est saisie qui met à l'agenda un programme féministe dont la réalisation s'appuie entre autres sur la formation de coalitions avec la société civile aux échelons mondial, national et régional. L'intersectionnalité de l'espace de la cause des femmes qui joue souvent comme une contrainte devient ici une ressource.

1. Déclaration du centenaire pour l'avenir du travail, adoptée en juin 2019 par la Conférence internationale du travail.



© Snesup

lequel tendre sans pourtant instaurer ces quotas dans leurs statuts (FSU, FO, Solidaires). « Dans les syndicats implantés principalement dans les services et entreprises publics et marqués à gauche, comme la FSU, la base fortement féminisée de leurs adhérents, l'attention à la mixité/parité dans les listes et les délégations, la présence de dirigeantes femmes font souvent penser que la question de l'égalité entre femmes et hommes est résolue, alors même que la présence des femmes dans les instances dirigeantes, notamment intermédiaires, reste fragile. Rares sont encore les grands syndicats français qui ont eu des secrétaires générales femmes. »³ Bernadette Groison, secrétaire générale de la FSU de 2010 à 2019, fait partie de ces exceptions.

UNE ÉGALITÉ QUI RESTE À CONQUÉRIR

Sophie Pochic, Rachel Silvera et Cécile Guillaume (2015) identifient plusieurs voies de progrès : améliorer la place des femmes dans les structures pour aller vers une « démocratie de genre dans les instances », prendre en charge les intérêts des femmes dans les mandats et les revendications et développer une stratégie de syndicalisation des femmes. Ces trois axes peuvent constituer une feuille de route à décliner dans nos organisations. Au SNESUP-FSU, un groupe Égalité femmes-hommes a été créé en 2016 pour tenter d'avancer plus efficacement en lien avec le secteur femmes de la FSU. Les pratiques discriminantes, machistes, sexistes et homophobes persistent en effet dans tous les secteurs. À l'université, elles se traduisent notamment par le maintien du plafond de verre, la tolérance à l'égard du sexisme et des différentes formes de harcèlement, la reproduction genrée des partages de responsabilités et de pouvoir ou encore l'incorporation des discriminations liées aux stéréotypes. Au sein des organisations syndicales et dans le cadre des pratiques militantes, la problématique du sexisme et de la représentation des femmes est également une piste de réflexion indispensable pour faire avancer le syndicalisme. Lors de notre dernier congrès d'orientation, les statuts ont évolué en intégrant explicitement la nécessité de tendre vers une parité dans les instances tandis que la FSU l'a également inscrit dans ses statuts.

Aujourd'hui, le bureau national composé de 17 membres comporte 6 femmes, soit seulement 35 % des effectifs. Dans l'histoire du SNESUP, depuis 1956, seules 4 femmes ont occupé le poste de secrétaire générale ou secrétaire générale adjointe pour plus de 30 hommes. Nous pouvons et nous devons faire mieux. ■

Si certaines organisations syndicales, comme la FSU, ont une base fortement féminisée, les femmes restent sous-représentées au sein des instances dirigeantes dans la plupart des grands syndicats.

La problématique du sexisme et de la représentation des femmes est une piste de réflexion indispensable pour faire avancer le syndicalisme.



© Snesup

Bernadette Groison, secrétaire générale de la FSU de 2010 à 2019, fait figure d'exception à une fonction la plupart du temps occupée par des hommes.

1. En référence à l'expression d'Arlette Farge "évidentes émeutières" (voir Arlette Farge, « Évidentes émeutières », Natalie Zemon Davis, Arlette Farge (dir.), *Histoire des femmes. XVI^e-XVIII^e siècle*, vol. III, Plon, Paris, 1991, p. 491-496).
 2. Rachel Silvera, « Le défi de l'approche intégrée de l'égalité pour le syndicalisme en Europe », *La Revue de l'Ires*, 2006/1, n° 50), p. 137-172, ou « Le défi de l'égalité hommes/femmes dans le syndicalisme », *Mouvements*, 2006/1, n° 43.
 3. Cécile Guillaume, Sophie Pochic et Rachel Silvera, « Dans les syndicats : du volontarisme à la contrainte légale », *Travail, genre et sociétés* 2015/2, n° 34, p. 193-198.

Grève féministe et mouvements sociaux : une dynamique mondiale

La lutte féministe est portée par une dynamique mondiale où apparaissent de nouvelles revendications prenant en compte la multiplicité des expériences des personnes qui subissent le sexisme, et vient s'ancrer plus largement dans le combat contre les inégalités socio-économiques que nourrissent le néolibéralisme et le capitalisme.

Par **FANNY GALLOT,**

membre de la Commission administrative

La nouvelle dynamique féministe mondiale accompagne et reconfigure les contestations sociales de tous ordres.

Le 11 décembre 2019, alors que la grève est lancée depuis le 5, le premier ministre souligne que les femmes seront les « *grandes gagnantes* » de la réforme des retraites. Immédiatement, des féministes réagissent et organisent un meeting pour dénoncer les mensonges du gouvernement et pour souligner comment les femmes seront les « *grandes perdantes* » de la réforme du fait des carrières hachées, de la division sexuée du travail, pour résumer. Pendant les vacances d'hiver de 2019, Attac lance une flashmob sur l'air de *A cause de Macron*, une version parodique d'*A cause des garçons*, un tube de 1987, en reprenant l'icône de Rosie la riveteuse : l'initiative fait tache

d'huile et la mobilisation des « *Rosies* » et des féministes est telle que le gouvernement retire les femmes des cas types présentant la réforme.

NOUVEAU MOT D'ORDRE : LA GRÈVE FÉMINISTE

En France, comme ailleurs, la nouvelle dynamique féministe mondiale accompagne et reconfigure les contestations sociales de tous ordres. De nouvelles revendications apparaissent contre les discriminations racistes, contre les LGBTphobies, pour l'écologie, et, plus généralement, pour construire une société plus juste. Pour promouvoir l'égalité entre femmes et

hommes, il s'agit en effet de prendre en compte la multiplicité des expériences des personnes qui subissent le sexisme – liées à leur position sociale, leur lieu de vie, leur identité de genre, leur sexualité, le fait de subir le racisme ou le colonialisme. Ces militantes cherchent également à ancrer leurs luttes dans des mouvements contre des régimes autoritaires et contre

les inégalités socio-économiques que nourrissent le néolibéralisme et le capitalisme.

Un nouveau mot d'ordre a permis de fédérer ces forces : celui de la grève féministe qui vise à interrompre toute forme de travail qu'il soit salarié ou non, dans la sphère domestique ou de la production. Dans plusieurs pays, comme en Argentine, en Pologne, en Belgique, en Suisse, en Espagne ou encore en Italie, des grèves féministes se sont organisées pour revendiquer l'égalité au travail, pour dénoncer l'inégale répartition du travail domestique, défendre l'idée de collectivisation des tâches effectuées dans les foyers, et le droit à disposer de son corps, pour lutter contre toutes les formes de violences sexistes et sexuelles.

« VALORISER LE TRAVAIL INVISIBLE »

Ainsi, en Argentine en 2016, après le féminicide de Lucia Pérez, assassinée à l'âge de 16 ans, des centaines de milliers de femmes sortent dans la rue à l'appel du collectif Ni una menos et dans la foulée, les Argentines lancent un appel à une grève féministe internationale à l'occasion du 8 mars : « *Nous nous mettons en grève pour valoriser le travail invisible que nous faisons, construisant réseaux, soutiens et stratégies vitales dans des contextes difficiles ou de crise.* »* Le 8 mars 2018, les Espagnoles s'approprient cet appel articulant grève étudiante, grève du travail productif, grève du travail de *care* et grève de la consommation selon des modalités diverses. L'initiative commence à minuit par un concert de casseroles pour « *réveiller la société et les pouvoirs publics* ». Elles ont préparé cette grève pendant un an, en organisant des assemblées de femmes en faisant du porte-à-porte. La grève est massivement suivie (6 millions de personnes rassemblées) ; des femmes mettent leurs tabliers aux fenêtres. Dans le même temps, la dynamique se poursuit en Argentine où 2 millions de femmes se rassemblent cette année-là devant le Congrès, espérant l'adoption du droit à l'avortement, qui catalyse la contestation féministe. Cependant, leur lutte se poursuit deux ans encore et c'est le 29 décembre 2020, qu'enfin elles obtiennent victoire.

En France, la contestation continue de grandir dans un contexte sanitaire qui rend néanmoins difficile une expression massive. À quand l'appropriation massive de la grève féministe ? ■



Rosie la riveteuse, symbole choisi par Attac en 2019.

* www.contretemps.eu/greve-internationale-femmes.

EFiGiES : un réseau militant de jeunes chercheur·euses

Créée en 2003, l'association de jeunes chercheur·euses EFiGiES intervient dans le champ des études féministes, sur le genre et les sexualités, par la mise en commun de savoirs, mais aussi en se mobilisant pour des luttes sociales.

Par **MARINE GILIS**, pour le bureau d'EFiGiES

EFiGiES est une association créée en 2003, qui vise à créer de la solidarité entre étudiant·es, doctorant·es et jeunes chercheur·euses en études féministes, genre et sexualités par la mise en commun des savoirs, la circulation des informations et la participation aux réseaux de soutien intellectuel, institutionnel et associatif existants. Elle demande la création rapide de fonds spécialisés dans les bibliothèques universitaires, la création d'allocations fléchées, de bourses, de programmes d'échanges, de postes statutaires et d'heures d'enseignement en études féministes, sur le genre et sur les sexualités, permettant ainsi d'assurer une formation doctorale de qualité, des conditions de travail décentes et des possibilités futures de professionnalisation. Récemment, EFiGiES s'est mobilisée par la suspension

de sa liste de diffusion en écho aux mobilisations contre le projet de LPPR (loi de programmation pluriannuelle de la recherche), la réforme des retraites et la casse du service public. Elle se mobilise également en signant des pétitions ou en partageant des communiqués comme celui de l'Association nationale des candidats aux métiers de la science politique (ANCMSP) qui attirait l'attention sur la situation précaire des doctorant·es et enseignant·es-chercheur·euses non titulaires dans le contexte de pandémie de Covid-19. EFiGiES s'articule avec les luttes féministes et LGBTQ+ en favorisant sa liste de diffusion et au niveau des thématiques et régionaux : le corps, le genre, la psychanalyse, la contraception, les discriminations, les arts et les formes de mobilisations féministes et LGBTQ+.

EFiGiES s'articule avec les luttes féministes et LGBTQ+ en favorisant les échanges par sa liste de diffusion et au moyen de ses ateliers

Archives du féminisme : une association, un centre, une collection

Née en 2000 à l'initiative d'un collectif, l'association Archives du féminisme veille à la collecte, la préservation et la communication des archives.

Par **CHRISTINE BARD**,
université d'Angers, IUF

Archives du féminisme* est une association fondée en 2000 par un collectif que j'ai constitué, composé d'historiennes, d'archivistes, de bibliothécaires et des féministes sensibles à la question de la collecte, de la préservation et de la communication des archives. L'association (200 membres environ) est liée par une convention à l'université d'Angers. Les principales activités sont la collecte de fonds d'archives, le Guide des sources de l'histoire du féminisme (France depuis 1789), le bulletin annuel d'information, l'enrichissement du site, la communication sur les réseaux sociaux, la réalisation d'entretiens filmés avec des féministes pour la collection « Témoigner pour le féminisme ».

CRÉATION DU CENTRE D'ARCHIVES DU FÉMINISME

La première action de l'association a été la création du Centre d'archives du féminisme (CAF) à la bibliothèque universitaire de Belle-Beille à Angers. Le CAF est depuis devenu la plus importante concentration d'archives sur le féminisme en France (250 mètres linéaires). Il est utile à la recherche et intervient également dans la pédagogie (stages, dossiers d'étudiant·es sur les fonds, visites) ; il est aussi en lien étroit avec la formation en archivistique (classements et inventaires réalisés par des masterant·es). Le CAF a obtenu le label « Collection d'excellence » (qui concerne les bibliothèques universitaires). Il pilote une opération de « Perséides » (numérisations sur Persée des périodiques féministes du second XX^e siècle).

Archives du féminisme, c'est aussi le nom d'une collection spécialisée aux Presses universitaires de Rennes. Depuis 2006, trente ouvrages parus. Le dernier : *Se réorienter dans la pensée. Femmes, philosophie et arts, autour de Michèle Le Dœuff, Jean-Louis Jeannelle, Audrey Lasserre*, dir. (2020).

Le Centre d'archives du féminisme est devenu la plus importante concentration d'archives sur le féminisme en France.



* www.archivesdutfeminisme.fr

Les violences sexistes et sexuelles dans l'ESR : un impensé du milieu ?

L'Institut de recherches de la FSU a rencontré Sandrine Rousseau, vice-présidente de la Conférence permanente des chargées de mission égalité et diversité¹ dans le cadre du chantier en cours « Femmes, savoirs, pouvoirs ». Elle répond à la question précisée dans le titre de cet article. L'entretien intégral ainsi que d'autres éclairages sur les luttes féministes sont disponibles dans le dernier numéro de « Regards croisés »² : « Des femmes et des luttes pour changer le monde ».

Propos recueillis par **HÉLÈNE GISPERT**
et **MICHELLE OLIVIER** pour l'Institut de recherches de la FSU

Les établissements sont depuis 2018 obligés de se doter d'un dispositif de s sexistes et rmais et doit ces et discri-

Quand les violences ne sont pas traitées correctement au sein des établissements, il ne s'agit en rien d'un impensé. Le plus souvent il s'agit soit d'ignorance, soit d'une volonté (exprimée ou non) de ne pas mettre en place ce dispositif. Dans les deux cas, il y a une volonté de ne pas voir combien notre milieu, comme n'importe lequel, est le réceptacle de violences. Le fait d'être universitaire, lettré, scientifique n'empêche absolument pas d'avoir des comportements hors la loi. Par ailleurs, les personnes qui étudient s'ouvrent et se forment, se construisent intellectuellement et posent les bases de leur avenir, il est donc extrêmement important qu'elles apprennent, en même temps que les connaissances fondamentales de leur cursus, comment bien se comporter et respecter les autres. Il est aussi à mes yeux capital de dire aux victimes que oui, elles peuvent parler, et qu'ainsi, elles partent dans la vie active avec cette idée très importante : toute victime peut dénoncer des faits de manière sécurisée. C'est une question de droit, de respect et de construction d'une société plus respectueuse de chacun·e quel que soit son genre, sa couleur de peau, son orientation sexuelle...

TOUT METTRE EN PLACE POUR QUE LA PAROLE SOIT REÇUE CORRECTEMENT

Le rôle des établissements est alors de mettre tout en place pour que la parole soit reçue correctement, de manière respectueuse, et que les étudiants, les enseignants et les chercheurs soient informés des dispositifs existants pour dénoncer ces violences de manière sécurisée pour les victimes. Au-delà, notre rôle est aussi de rappeler en permanence l'exigence de l'établissement en matière de lutte contre les violences et la volonté politique appuyée et continue de ne pas les laisser sans suite.

Si nous ne formons pas notre jeunesse à ces principes fondamentaux, nous ne parviendrons pas à construire une société plus respectueuse. Alors, quelle que soit l'excellence de la formation que nous leur aurons apportée, nous aurons manqué notre cible.

ENCORE TROP PEU DE DONNÉES

Aujourd'hui nous manquons de données sur la réalité des violences de toute nature au sein de l'enseignement supérieur et de la recherche. Plusieurs études ont été réalisées. Certaines dans le cadre de recherches (Virage), d'autres dans le cadre d'enquêtes réalisées par des collectifs (Clasches, Observatoire étudiant des violences sexuelles et sexistes...). Les chiffres issus de ces travaux sont très différents et nous permettent mal d'appréhender la réalité. Aussi est-il important de diligenter une enquête sur l'ensemble des établissements pour mieux mesurer l'ensemble des discriminations. Ce projet est en cours. » ■

« Si nous ne formons pas notre jeunesse à ces principes fondamentaux, nous ne parviendrons pas à construire une société plus respectueuse. »

1. Depuis, Sandrine Rousseau a été remplacée par Philippe Liotard. Pour plus d'information voir le site de la CPED : www.cped-egalite.fr/cped.
2. Voir : institut.fsu.fr/A-LA-UNE-696-.html pour une présentation de ce numéro 36.
3. cache.media.enseignementsup-recherche.gouv.fr/file/Violences_sexistes_et_sexuelles/86/9/GT_mettre_en_place_un_dispositif_1036869.pdf.

regards croisés /36

Revue de l'Institut de recherches de la FSU - 8 euros

DOSSIER

Des femmes et des luttes pour changer le monde

ENTRETIEN

Nadia Belhoum

ART / CHANTAL MONTELLIER
Le parcours d'une combattante



octobre-novembre-décembre 2020





Une analyse genrée du marché du travail

Dans l'ouvrage collectif *Le Genre au travail, recherches féministes et luttes de femmes*¹, chercheuses et militantes analysent la croissance des inégalités professionnelles parmi les femmes elles-mêmes, mais aussi les nouveaux défis et risques que représente l'expansion du digital, en matière d'égalité au travail et de mobilisations féministes. Entretien avec Séverine Lemièrre, économiste à l'IUT-Université de Paris, et Sophie Pochic, sociologue au CNRS-EHESS-ENS.

Propos recueillis par ANNE ROGER

COMMENT EST VENUE L'IDÉE DE CE LIVRE ?

Dans le contexte post-MeToo, les recherches en études de genre et les mouvements associatifs mettent l'accent sur les importantes questions sociétales de violences faites aux femmes, de l'identité de genre et de la sexualité, au risque parfois de mettre au second plan les enjeux liés à la sphère du travail. Pourtant, la décennie 2010 a été celle du renouveau des luttes sociales et écologistes, où les femmes ont fait entendre leurs voix, au sein des « gilets jaunes », contre les fermetures d'usines, pour dénoncer leurs conditions de travail dans les maisons de retraite, etc. Depuis vingt-cinq ans, le réseau de recherche MAGE (Marché du travail et genre²), auquel nous participons, développe une analyse genrée du marché du travail, qui peine encore à s'imposer dans l'espace public, médiatique et même syndical. À partir des réflexions amorcées lors 8^e Congrès international des recherches féministes et francophones de 2018, nous avons souhaité faire connaître au grand public les travaux récents de sciences sociales dans ce domaine et donner la parole à des actrices de terrain, qu'il s'agisse de représentantes des syndicats dans leur pluralité (CFDT, CFE-CGC, CGT, FSU, Solidaires) mais aussi des féministes de différentes générations et orientations idéologiques, dans des associations reliées plus ou moins directement aux questions de travail : Attac, Collec-

tif national pour les droits des femmes, Osez le féminisme ! #SOSégalitépro, #NousToutes, Femmes-Égalité, En avant tout-es !

POURQUOI CETTE ARTICULATION ENTRE RECHERCHE ET LUTTES FÉMINISTES VOUS SEMBLE-T-ELLE ESSENTIELLE ?

D'abord, c'est la conviction fondatrice du réseau MAGE, les savoirs académiques en études de genre, qui partent d'un « point de vue situé » – en majorité des femmes avec des convictions féministes – mais s'appuient sur une vaste bibliographie, des comparaisons internationales, des enquêtes de longue durée et des méthodes scientifiques rigoureuses, peuvent nourrir les réflexions des militant-es et leur faire prendre de la hauteur par rapport à l'urgence de l'action au quotidien. En retour, il est essentiel pour les universitaires en sciences sociales d'écouter et de coopérer avec les actrices de terrain, qui organisent les luttes d'aujourd'hui, ont des savoirs pratiques sur les évolutions du marché du travail parfois très rapides ou encore peu visibles. Ce rapprochement facilite les coalitions entre recherche académique, mouvements féministes et organisations syndicales, indispensables pour que la « cause des femmes » soit mieux défendue lors des réformes (retraites, loi travail), ou lors de crises majeures comme la pandémie. Nous avons ainsi demandé via une tribune collective dans *Le Monde*, en avril 2020, une réelle revalorisation salariale et professionnelle des métiers des « premières de cordées »³.

Il est essentiel pour les universitaires en sciences sociales d'écouter et de coopérer avec les actrices de terrain.

QU'EST-CE QUE LE MAGE ?

Le réseau de recherche MAGE (Marché du travail et genre) a été créé en 1995. Il est constitué de 30 centres de recherche et universités, dont 13 universités à l'étranger. C'est le premier groupement de recherche du CNRS qui a centré ses travaux sur la question du genre. Il fédère d'importants laboratoires de sociologie, d'histoire et d'économie, pour la plupart associés au CNRS. Depuis 2011, c'est un réseau de recherche international et pluridisciplinaire qui, au-delà de l'Europe, coopère avec des universités du Japon, de Chine, du Brésil et des États-Unis. L'objectif est de faire sortir la question du genre du cercle des initiés, de l'intégrer dans un débat plus vaste avec ceux et celles qui estiment – sans forcément que ce soit leur objet de recherche principal – qu'une lecture sexuée du monde du travail a des vertus heuristiques.

Une visioconférence de présentation de l'ouvrage est prévue le jeudi 25 mars à 17 h 30 dans le cadre des amphis du MAGE. Si vous souhaitez participer à cet amphi, inscription en précisant votre nom et prénom à l'adresse : mage.cnrs@shs.parisdescartes.fr avant le 22 mars impérativement.

1. *Le Genre au travail, recherches féministes et luttes de femmes*, coord. Nathalie Lapeyre, Jacqueline Laufer, Séverine Lemièrre, Sophie Pochic, Rachel Silvera, Syllepse, 2021.

2. mage.recherche.parisdescartes.fr/presentation.

3. « Coronavirus : il faut "revaloriser les emplois et carrières à prédominance féminine" » : mage.recherche.parisdescartes.fr/wp-content/uploads/sites/17/2020/04/TribuneLeMonde18.4.20.pdf.

QUELS SONT LES GRANDS THÈMES ÉVOQUÉS ET POURQUOI ?

L'ouvrage souligne tout d'abord la croissance des inégalités professionnelles parmi les femmes elles-mêmes, une évolution qui met à mal les discours homogénéisants sur la catégorie « femmes ». D'un côté, les cadres diplômées peuvent apparaître comme les gagnantes des politiques d'égalité professionnelle, notamment dans les grandes entreprises du secteur privé qui voient des bénéfices à une meilleure « mixité ». D'autre part, les travailleuses peu qualifiées restent cantonnées à des emplois très féminisés (notamment dans les services publics du soin, de la santé ou de l'éducation) dont les compétences sont mal reconnues, peu rémunérées et la pénibilité négligée.

L'ouvrage éclaire ensuite les nouveaux défis et risques que représente l'expansion du digital, à la fois pour l'égalité au travail et pour les mobilisations féministes. Les questions relatives à la féminisation des emplois du numérique sont cruciales et porteuses d'enjeux politiques, tant elles rejouent inlassablement le scénario des discriminations traditionnelles de sexe, en même temps que ces secteurs en produisent des formes inédites, comme les biais sexistes de l'intelligence artificielle. Nous montrons également, à partir de nombreux témoignages, comment le féminisme de la « troisième vague » s'est emparé avec succès des réseaux sociaux et des pétitions en ligne pour atteindre une audience plus large et surtout plus jeune. Revers de la médaille, les militantes féministes s'exposent en retour à une violence sexiste et antiféministe renouvelée, facilitée par la rapidité, l'anonymat et la gratuité des outils numériques.

Enfin, l'ouvrage se penche sur cet « impensé » que sont les effets sur l'emploi des violences conjugales et intrafamiliales, sujet sur



© DR

Séverine Lemière.

lequel la société et les médias commencent à tendre l'oreille depuis le mouvement #MeToo de 2017. Comment trouver un emploi quand son conjoint interdit de travailler, confisque les documents administratifs ou surveille tous les déplacements ? Comment continuer à être performante et disponible dans son emploi quand on subit l'emprise d'un conjoint ou d'un père abusif et ses coups ? Ces violences, considérées comme relevant de la sphère privée, ont des conséquences sur la sphère professionnelle et peuvent être un frein spécifique à l'insertion, comme le démontrent différentes études, mais sur lesquelles il est possible d'agir, à l'image de plusieurs expériences de terrain. ■

Les questions relatives à la féminisation des emplois du numérique sont cruciales et porteuses d'enjeux politiques.



© DR

Sophie Pochic.