



# Combattre pour l'égalité des droits

mercredi 21 février 2018, par [Bariaud](#)



Précarité, salaires, harcèlement : l'égalité au travail est un objectif, pas encore une réalité !

Les écarts salariaux en témoignent, les femmes gagnent quasiment un quart de moins que les hommes (18 % dans la fonction publique d'Etat) et elles font l'objet de différents types de discriminations.

La ségrégation horizontale : quand les femmes accèdent par leurs études et leurs diplômes aux mêmes qualifications que les hommes, elles n'occupent pas les mêmes emplois dans l'entreprise ; elles sont par exemple plutôt dans les services « recherche, études », alors qu'avec les mêmes diplômes, les hommes sont dans les services directement liés à la production. La ségrégation verticale ou plafond de verre concerne l'évolution de la carrière : les femmes n'accèdent pas aux positions les plus élevées dans la hiérarchie, que ce soit dans le service public ou dans les entreprises privées. Elles sont les premières à subir le temps partiel ou le sous-emploi. De manière plus générale, elles sont cantonnées dans certains segments du marché du travail : les femmes restent concentrées dans des filières d'emplois très peu diversifiées. Six catégories socioprofessionnelles regroupent environ 60 % de femmes ; elles sont toutes

situées dans le secteur tertiaire.

La crise économique de ces dernières années et les politiques d'austérité mises en place par les gouvernements européens, dont le nôtre, renforcent encore les inégalités. Les femmes constituent souvent une variable d'ajustement pour le monde du travail, d'autant plus dans le secteur tertiaire lorsqu'elles occupent des fonctions précaires dans des domaines comme l'aide à la personne et le travail à domicile. Du côté du salariat dit d'exécution, la mixité est en panne, les schémas se reproduisent, inlassablement. Pour les professions qualifiées en revanche, on observe une évolution, mais elle concerne seulement un public de femmes plus jeunes et plus qualifiées. La reconnaissance du travail et de ses spécificités est donc une vraie conquête de droits pour les femmes !

A l'École, à l'Université, l'orientation vers les filières scientifiques reste plus compliquée pour elles que pour les jeunes hommes, le choix du futur métier est très « sexué ». Dans la vie politique et militante, les femmes ont difficilement mais durablement accédé à l'égalité. Elles peuvent voter, être élues, diriger des formations politiques, devenir ministre ou secrétaire générale d'un syndicat... Mais du texte à la pratique il y a encore du travail !

### Hommage

Cet été, Frédérique Mulot, secrétaire adjointe du syndicat des Archives de Fontainebleau est morte sous les coups de son conjoint.

Avec le collectif militant CGT, elle était mobilisée contre la fermeture du site des archives de Fontainebleau. Lors de l'hommage qui lui a été rendu par la CGT à Montreuil le 14 novembre, ses camarades ont évoqué les luttes communes, l'engagement mais aussi les moments plus festifs et conviviaux de la vie militante.

La mort de Frédérique n'est pas un évènement isolé puisqu'en France, une femme meurt tous les 3 jours sous les coups de son (ex)compagnon. Ni nos collègues, ni nos militantes ne sont épargnées par ces violences, c'est pourquoi la CGT tout entière s'est résolument engagée dans la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

## **Inégalités femmes-hommes : toujours et encore !**

Les écarts de salaires entre les femmes et les hommes sont aujourd'hui estimés en moyenne à 24 % (18 % dans la fonction publique).

Si les inégalités se voient par les rémunérations, elles se situent aussi dans le déroulement de carrière avec ce fameux « plafond de verre » mais aussi dans la situation dans l'emploi et les conditions de travail. Précarité, temps partiel imposé ou choisi touchent particulièrement les femmes. Les inégalités qui s'accumulent tout au long de la carrière, se retrouvent dans le montant des pensions et des retraites. Dans la fonction publique, elles sont désormais renforcées par les nouveaux dispositifs qui tendent à individualiser la carrière et à multiplier la rémunération au mérite (en dernier lieu, la mise en place du PPCR et du RIFSEEP) qui défavoriseront de nouveau les femmes.

On estime que les femmes gagnent une pension inférieure à 42 % de celles des hommes (50 % dans le privé, 20 % dans la fonction publique).

## **Les inégalités en quelques chiffres...**

### **Métiers féminisés et représentation**

Parmi les enseignant·es chercheur·es il n'y a que 36 % de femmes contre 48 % dans la population active toutes professions confondues.

On note, sans surprise, des différences selon les disciplines. Ainsi, en langues et littérature, les femmes sont 60,6 % contre 18,6 % dans les sciences de l'ingénieur. Plus fort, dans la filière sociale et santé : elles

sont 95,6 % dans le 2nd degré et 97 % dans l'enseignement supérieur.

Dans la catégorie C (filiale administrative) des CROUS, leur taux avoisine les 90 %.

Dans l'enseignement primaire, on comptait 65 % de femmes en 1954. Ce pourcentage dépasse désormais les 82 %.

## **Plafond de verre**

Il existe aussi dans la fonction publique...

- Dans les EPST, il n'y a que 29,8 % de directrices de recherche. Au CNRS, parmi les DR hors-classe, 15 % sont des femmes et 85 % des hommes.
- Parmi les recteur·trices, 26 % de femmes.
- Parmi les professeur·es d'université, seulement 25 %.
- Chez les personnels ouvrier·es en CDI des CROUS, alors que les femmes occupent 55,8 % des postes, elles sont en moyenne 84,3 % à l'échelle 3 (le plus bas salaire) pour 12,6 % à l'échelle 7 (l'avant dernière échelle de la grille) sans que rien n'explique la discrimination dans le recrutement du métier (par ex. éch. 7 dans l'hébergement, poste de gestionnaire).

## **Rémunérations**

A l'INRA toutes catégories confondues de la FP, l'indice INM de rémunération est de 494 pour les femmes alors que pour les hommes il est de 522.

Dans le 1er degré, l'écart de primes entre les hommes et les femmes est de 64,2 %.

Parmi les docteur·es de l'ESR, les femmes gagnent 10,5 % de moins que les hommes. En effet, leur salaire médian est de 2300 euros nets en 2012 (soit une augmentation de 6% par rapport à 2010) alors que celui de leurs homologues masculins est de 2541 euros nets (soit une augmentation de 10 % depuis 2010).

## **Carrière**

Les femmes promues à la hors classe chez les professeur·es des écoles sont 74 % alors qu'elles représentent 82 % du corps.

Dans l'Enseignement supérieur et la Recherche, les femmes sont promouvables plus tôt et promues plus tard pour l'accès au corps de MC et de PU et aux promotions.

A l'Inserm, chez les chercheur·euses, la durée moyenne entre deux promotions est de 14 ans pour les femmes contre 9 ans pour les hommes. Au CNRS, le taux de promotion des agent·es à temps partiel (très majoritairement des femmes) est nettement bas.

## **Précarité**

Temps partiel

- Dans l'éducation 20 % chez les femmes ; 12 % chez les hommes.
- AFPA : plus de 80 % des salarié·es à temps partiel sont des femmes ; 88 % chez les CROUS.

Contrats précaires

- Plus de 90 % des AESH (Accompagnement des Élèves en Situation de Handicap) sont des femmes.
- Chez les BIATS non titulaires, 65,9 % sont des femmes.
- A l'Inserm 67 % des précaires sont des femmes et on atteint un taux de 71 % chez les vacataires.

## **Violences sexistes et sexuelles : la honte doit changer de camp !**

L'actualité nous rappelle que le harcèlement sexuel et les violences sexistes au sein des établissements d'enseignement supérieur et de recherche sont une réalité incontestable. Phénomène favorisé par les liens d'autorité avec une organisation hiérarchique rigide et des échanges individualisés, notamment entre les directeurs de thèse et les doctorant·es.

Le doctorat est un moment où le responsable pédagogique (directeur de thèse) a des liens personnalisés et étroits avec les doctorant·es qu'il encadre, ce qui peut accroître les risques de sentiment de toute puissance. De plus, on note des financements de thèse (notamment en sciences humaines et sociales) qui ne sont pas assurés et souvent les doctorant·es se trouvent dans des situations de dépendance pécuniaire totale (leur directeur leur attribue quelques heures de travail rémunérées dans une autre administration ou pour faire quelques heures d'enseignement) ; pour finir, n'oublions pas qu'un certain nombre de ces doctorant·es n'ont pas la nationalité française et c'est leur inscription en thèse annuelle qui valide l'obtention de papiers officiels leur permettant de rester sur le sol français et d'y poursuivre leurs études.

Il faut dénoncer aussi les zones de mandarinats aigus, dans les facultés de médecine, où des professeurs peuvent exercer une toute puissance sans limite sur les jeunes filles se destinant à être médecins. Là encore l'omerta règne, et difficile d'aller dénoncer un professeur reconnu par ses pairs, qui a la main sur votre future carrière et qui peut la stopper à tout moment.

De plus on peut compter sur les doigts d'une main, les universités et grandes écoles qui ont réellement pris la mesure de ces violences et qui par conséquent proposent un vrai plan de prévention mais aussi et surtout, qui portent assistance et protection réelle aussi bien aux victimes qu'aux lanceur·euses d'alerte. Ces dernier·es sont plutôt confrontés à des plaintes pour diffamation.

Ces comportements d'un autre âge ne sont plus admissibles dans nos ministères !

On entend encore certaines directions porter des propos complètement déplacés tendant à minimiser les situations de violence « que dire des jeunes étudiantes alcoolisées qui se déshabilleraient devant des personnels de sécurité et leur demanderaient de les accompagner dans leur chambre ? »... Est-ce digne d'un établissement qui se dit « défenseur des femmes victimes des violences » ? Ou encore un chef d'établissement communiquant sur ce sujet, qui emploie des mots lourds et historiquement chargés de « délation et dénonciation » contre les personnes qui révèlent ces situations publiquement et les portent devant un tribunal ?

Quelques chiffres du Ministère

8 % des agressions sexuelles, 25 % des gestes déplacés ... sont subis sur le lieu du travail ou d'étude. Côté justice : pour 1000 dossiers déposés au pénal, seulement 100 aboutissent à des condamnations. Dans les entreprises : 95 % des femmes qui dénoncent des faits de harcèlement sexuel perdent leur emploi.

Nous rappelons que la seule instance réglementaire qui puisse gérer ces problèmes de harcèlements est le CHSCT, où il faut s'emparer de ces questions et exiger un plan sérieux accompagné de moyens pour la prise en compte réelle de ces violences. Malheureusement, les dernières lois, notamment la loi Travail XXL, mettent à mal les prérogatives des CHSCT qui sont en voie de disparition !

Les chiffres sont éloquentes même s'ils sont largement sous-estimés, du fait de la difficulté pour les victimes de porter plainte et de parler.

## **Écrire pour transformer la société**

Nous luttons pour que l'écriture inclusive soit pratiquée par toutes et tous, dans toutes nos publications, dans toutes nos productions écrites. C'est qu'à la CGT, nous connaissons la nécessité et les bénéfices de l'éducation populaire.

L'éducation populaire n'existe pas en soi, elle est un décryptage des processus de domination, elle invite à prendre conscience de la place que l'on occupe dans la société, à apprendre à se constituer collectivement en contre-pouvoir, à expérimenter sa capacité à agir.

### **Décryptage**

Le témoignage de certaines femmes de leur sentiment d'être dominée (et laquelle d'entre nous n'a jamais

été l'objet de remarques ou de comportements misogynes ?) devrait suffire pour que l'on s'interroge sur les mécanismes de cette domination. L'un d'entre eux est le langage. Ce n'est pas le seul, évidemment, mais notre langue porte les marques des enjeux de pouvoir qui s'exercent dans notre société et la grammaire, qui entérinait l'usage en fixant des règles, accreditait ces relations de domination. Un détour par l'Histoire nous montre que le linguiste et écrivain Scipion Dupleix, en 1651, fixe explicitement la loi qui prévaudra jusqu'à nos jours en la justifiant politiquement dans son pamphlet Liberté de la langue française dans sa pureté : « Parce que le genre masculin est le plus noble, il prévaut tout seul contre deux ou plusieurs féminins, quoy qu'ils soient plus proches de leur adjectif. Par exemple, le travail, la conduite & la fortune joints ensemble peuvent tout » (p.696-697). En faisant cela Dupleix modifie l'usage de poètes comme Ronsard qui pratiquent la règle d'accord de proximité.

## **Conscientisation**

La grammaire n'est jamais intouchable. Elle est, comme toute règle, influencée par des usages ou une culture, ou plus encore, des valeurs politiques qui entérinent le pouvoir de certains sur d'autres. La grammaire peut être mise en question. Elle permet de décrire les mécanismes de la langue qui entérinent les freins à l'émancipation des femmes. Elle permet de dénoncer l'invisibilité des femmes, leur moindre reconnaissance dans la société, la culture, le travail. La grammaire mal utilisée, c'est l'éducation à la domination par l'apprentissage de règles misogynes.

## **Action**

Pour lutter contre la reproduction de mécanismes de domination, ne pratiquons plus les préconisations des académiciens, qui ne nous ont pas admises pendant 345 ans, qui nous ont empêchées pendant presque quatre siècles d'exister dans notre langue et de participer à sa régulation, et surtout, ne la transmettons pas à nos enfants. Bien sûr ce n'est pas toujours confortable, mais qui a dit que la lutte était confortable ?

Soyons inventives pour faire exister les femmes dans le langage : affirmons notre liberté ! Utilisons les outils à notre disposition : le « e » marque le féminin, l'accord de proximité est facile à retrouver, les métiers se déclinent au féminin et il existe des mots réellement épicènes : les personnes, les êtres, sont des femmes et des hommes.

Soyons des désobéisseuses et des désobéisseurs quand nous écrivons des textes administratifs et dans nos métiers : pratiquons l'écriture inclusive !