

L'écho du Sup

Le journal de la CGT FERC Sup

Numéro 5 - Février 2024

GROS PLAN

Syndicat
CGT FERC Sup de l'Université
de Picardie Jules Verne

SYNDICALISATION

Renforcement de la
syndicalisation à la CGT
FERC Sup

TRIBUNE LIBRE

Palestine : cessez-le feu
immédiat et permanent :
maintenant !



Dossier

Égalité Femmes-Hommes

L'écho du Sup

Quadrimestriel de la CGT FERC Sup

263 rue de Paris
Case 544
93515 Montreuil Cedex

Téléphone +33 155 82 76 28

Courriel ferc-sup@ferc.cgt.fr

Site <https://cgt.fercup.net/>

Directeur de publication

Jean-Marc NICOLAS

Rédaction et relecture

Marc BEGUÉ
Frédérique BEY
Camille BORNE
Marie-Claude CHARRIER
Hélène CHAUVEAU
Sylvette CHEVALIER
Olivier DRIGET
Dominique ÉPIPHANE
Lise GASTALDI
Jacques GUILBERT
Alexandre KORBBER
Julien LOUIS
Vincent MARTIN
Françoise MOREL-DEVILLE
Jean-Marc NICOLAS
Aurore POMERO
François POUPET
Amandine RENAULT
Christine ROQUET
Rachel SILVERA

Conception et coordination éditoriale

Frédérique BEY
Olivier DRIGET

Direction artistique et mise en page

Olivier DRIGET

Crédit photo couverture

@ Jeanne Menjoulet - Flickr

ISSN version numérique : 2826-4185

ISSN version imprimée : 0223-3312

Impression

Rivet Presse Edition
24 Rue Claude Henri Gorceix
87280 Limoges



Cher·es camarades,

Nous voici à un mois du 8 mars 2024. Comme tous les ans, ce sera une journée internationale de lutte pour les droits des femmes, une journée de grèves et de manifestations. L'Echo du Sup n°5 consacre à cette occasion son dossier central aux enjeux liés à l'égalité entre les femmes et les hommes, en particulier au travail. Les indispensables conquêtes à arracher passeront par l'établissement de données chiffrées et systématiquement genrées, dans les bilans sociaux et les rapports sociaux uniques ou encore dans les synthèses genrées sur l'accès, filière par filière, aux études supérieures.

Car les stéréotypes de genre ont la peau dure ! Établir factuellement l'inégalité dans les salaires et les différences dans la progression de carrières entre les femmes et les hommes, en particulier dans l'enseignement supérieur et la recherche, est une étape indispensable pour construire une démarche syndicale qui permettra d'y mettre fin. Les plans d'action pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans nos champs, déployés dans la douleur et avec bien peu de moyens, ou l'arrivée de référent·es égalité dans nos universités, ne suffiront évidemment pas ! C'est en se syndiquant à la CGT, en se formant et en s'informant, en participant activement aux luttes, que nous continuerons à asséner à la misogynie ambiante des coups dont elle ne se relèvera pas !

En parlant renforcement, la CGT FERC Sup ne peut que se féliciter de la remarquable progression de ses forces syndiquées et organisées, en augmentation de plus de 25 % sur les cinq dernières années ! Le gros plan de ce numéro sur le syndicat CGT de l'Université Jules Verne d'Amiens, animé par une nouvelle équipe, incarne de belle façon cette dynamique.

En vous souhaitant une bonne lecture,

Fraternellement,

Jean-Marc Nicolas,
Secrétaire général de la CGT FERC Sup

01 | L'édito

04 | **En gros plan**
Le syndicat CGT FERC Sup de l'Université de Picardie Jules Verne

07 | **Contractuel·les enseignant·es**
Nouvelle brochure du collectif «enseignant·es» de l'union CGT FERC Sup

08 | **Conférence**
Les fusions d'universités et le projet EPE Lyon 1 - Lyon 2

10 | **L'Entretien**
Avec notre référente FERC CGT égalité, négociatrice plan égalité femmes/homme MESR

12 | **Le dossier** **Égalité Femmes - Hommes**

- Analyse du bilan social MESR avec les lunettes de l'égalité femmes/hommes
- L'orientation des filles dans l'enseignement supérieur
- A quand enfin un salaire égal pour un travail de valeur égale ?
- Partout dans le monde, l'éducation est défavorable aux filles et aux femmes
- L'égalité femmes hommes, déclarée grande cause nationale du gouvernement Macron : comment l'éléphante a accouché d'une souris
- (In)égalités entre les jeunes femmes et les jeunes hommes sur le marché du travail : où en est-on ?
- Égalité : s'emparer de ce principe pour en faire une exigence syndicale !
- Égalité femmes-hommes : les outils CGT

30 | **Retraites**
Une vraie revalorisation des salaires et pensions dès 2024 : c'est possible !

32 | **Syndicalisation**
Renforcement de la syndicalisation à la CGT FERC Sup

33 | **En bref**
Négociations Protection Sociale Complémentaire (PSC)
Préparer la grève féministe du 8 mars #UnJourSansNous

36 | **La tribune libre**
Palestine : cessez-le feu immédiat et permanent : maintenant !

38 | **C'est à lire**
Un livre choc sur le scandale des accidents mortels au travail



Photo : © Syndicats de l'Union CGT FERC Sup

Gros plan sur un syndicat : Le syndicat CGT FERC Sup de l'Université de Picardie Jules Verne

Rencontre avec

Christophe Al Saleh

Secrétaire du syndicat CGT FERC Sup d'Amiens

La CGT FERC Sup de l'Université de Picardie est un vieux syndicat CGT qui, après une période de dormance de plusieurs années, a été redynamisé par une nouvelle équipe. Les liens avec l'interpro (l'UD de la Somme, l'UL d'Amiens notamment), ainsi que les luttes (les retraites !) se concrétisent : augmentation du nombre de syndiqué-es, hausse des résultats électoraux...

Nouvelle dynamique

Les syndiqué·es cégétistes ont considérablement durci le rapport de forces à l'université de Picardie. Les résultats aux élections professionnelles de 2022, avec un élu·e titulaire au CSAE, puis la mobilisation contre la réforme des retraites, ont permis à la CGT FERC Sup de marquer des points.

Nous avons syndiqué, conformément à la vocation même de la CGT FERC Sup, des agent·es issus de toutes les branches professionnelles, enseignant·es et BIATSS. La construction de luttes autour des conditions de travail de toutes et tous permet de créer plus de solidarité. Elle va à l'encontre des stratégies de division des personnels souvent appliquées par les directions de service, notamment en ne lâchant jamais rien sur les cas individuels, ce qui commence à valoir aux syndiqué·es cégétistes une solide représentation d'intransigeance auprès de la direction.

Une présence affirmée dans les instances

Aux élections professionnelles de 2022, la CGT était encore en re-construction (la fiche du syndicat du CoGiTiel indique comme date de création le 09/05/2012, et c'est à la fin 2018 que nous avons remis le syndicat en route), en se mettant notamment au carré sur tous les critères de représentativité au sens légal (statuts, présentation des comptes...). En effet, s'étant reformée en 2018 à l'UPJV, mais sans présentation de listes aux élections professionnelles, elle a été interrompue

dans sa construction sur le terrain par la crise COVID. Elle n'avait donc pas pu présenter des listes à tous les scrutins, et avait concentré ses efforts sur le Comité Social d'Administration d'Établissement. Le score électoral a cependant permis de mettre un pied dans les instances. Depuis, avec une préparation adaptée des séances, rendue possible notamment par les formations dispensées sous l'égide de la fédération, ce syndicat progresse, en montrant son sérieux et sa pugnacité. Le travail est important, car l'Université de Picardie a des résultats particulièrement déplorables en matière de « dialogue social » et de sécurité et santé au travail, comme l'indiquent le dernier rapport de visite de l'ISST, ainsi que le rapport de contre-visite, présenté au mois de décembre devant la FS-SSCT.

Des luttes qui se développent

Le bureau nouvellement élu s'engage dans l'organisation d'heures d'informations syndicales sur les différents sites de l'université et proposera en 2024 des journées « découverte de la CGT » aux agent·es afin de les accompagner pour une meilleure connaissance de leurs droits.

Une journée est déjà prévue à l'IUT de Creil, où nous sommes allés, pour tourner dans les services, déjeuner avec les agent·es, et proposer une réunion d'information syndicale.

Notre prochaine « cible » est l'INSPE de Laon. Le plus dur étant de trouver, en amont, des contacts (des « insiders » !) qui permettent de préparer la visite (quel jour est le plus propice, qui pourra diffuser




Photo : © Syndicats de l'Union CGT FERC Sup

l'info de la visite de la manière la plus large, etc.)

Militer sur le terrain, être partout, être connu des agent·es, la démarche est volontariste, mais c'est le seul moyen de constituer une force collective. Infuser aussi la « culture de la grève », pour cela nous nous déplaçons à travers toute la Picardie, ce qui a un coût, mais c'est le coeur de notre politique.

Nous avons récemment défendu les agent·es à travers plusieurs rassemblements et une pétition pour l'accès à un parking gratuit. En effet, la direction, suite au déménagement d'un de ses campus vers le centre ville d'Amiens, n'a pas prévu de moyen de stationnement à long terme pour les agent·es et les étudiant·es alors que nombre d'entre eux effectuent des déplacements importants domicile-travail.

Cette mobilisation s'est développée au sein d'une intersyndicale centrée notamment autour de la FSU (Snasub/Snesup) et FO-ESR.




Le syndicat

Secrétaire
Christophe El Saleh

Secrétaires adjoint·es
Cecile Mieussens
Nicolas Deffontaines

Trésorière
Anaïs Sene

Taille syndicat


Adresse
UFR Sciences humaines et sociales
Université de Picardie
Campus chemin du Thil
80025 Amiens Cedex

cgt-fercsup-upjv@lavache.com

<https://cgt.fercsup.net/syndicats/nord-pas-de-calais-picardie/universite-de-picardie-jules-verne-amiens/>



Photo : © FTV

C'est lors de la bataille des retraites que des liens forts ont été tissés avec les organisations étudiantes, sur les ronds-points, dans les manifestations, lors d'occupations des locaux de l'université. Nous avons aussi organisé des « ateliers juridiques », où nous avons pu, ensemble avec les étudiant-es, monter des actions auprès du TA, pour distancier sauvage lors des journées d'action nationale. Ce lien permet de monter rapidement des actions quand surgissent des sujets communs aux personnels et aux étudiant-es (la question des parkings) ou des luttes sociales globales surgissent, comme la bataille des retraites, voire des questions dépassant le cadre national sur lesquelles

les centrales syndicales prennent position, comme le conflit en Palestine.

Préparer les luttes avec l'interpro et l'Union !

La CGT est bien visible et bien présente à l'Université de Picardie. Le local, enfin obtenu en juin dernier au bout de cinq années de demandes répétées, est devenu un lieu de vie militante. Les panneaux d'affichage sont régulièrement alimentés ; et nos chasubles et nos drapeaux CGT, marqués «CGT FERC Sup Université de Picardie» nous permettent de nous «montrer» partout où nous luttons, que ce soit à l'Université ou

sur les ronds-points, ou dans les luttes à l'interpro, puisque deux membres du bureau sont présents dans les instances exécutives de l'Union Départementale et de l'Union Locale.

Un gros effort est fait sur la formation des syndiqué-es et sur la rotation dans la présence aux instances (notamment le Conseil National de l'Union et le Congrès), car ce n'est qu'ainsi qu'on incorpore le fonctionnement et les valeurs de la CGT ! Les luttes gagnantes ne s'improvisent pas. Elles demandent des syndiqué-es formés, déterminés, et une préparation du terrain patiente et pertinente. C'est ce que nous nous efforçons de faire !

L'établissement

Communauté
30 000 étudiant-es
2 500 personnels



Implantation
L'université de Picardie Jules-Verne (UPJV) est une université française créée en 1969, dont le siège est à Amiens, mais qui se déploie dans les trois départements de l'ensemble Somme-Aisne-Oise, sur les sites d'Amiens, Beauvais, Creil, Laon, Saint-Quentin, Cuffies-Soissons.
L'université de Picardie détient un triste palmarès : celui

de l'université historiquement la moins bien dotée des universités françaises dans une région marquée par les ravages de la mondialisation (délocalisations). Malgré une augmentation des effectifs étudiants, les moyens ne suivent toujours pas.
Cette sous-dotation a pour effet une politique de gels des postes, de non remplacement des départs en retraite, d'emploi massif de personnels contractuels. En 2017, la dépense moyenne pour un étudiant-e de l'UPJV était inférieure d'un quart à celle d'un étudiant-e parisien.
Et pourtant en Picardie, la part de bachelier-ères accédant aux études supérieures est plus faible que dans les autres régions. En licence, un étudiant-e sur deux est boursier. Il y a donc un enjeu important autour de la réduction des inégalités sociales et de l'accompagnement des étudiant-es..



La précarité est une plaie de la Fonction Publique depuis plus de trente ans. Elle touche tous les personnels, qu'il s'agisse des agent·es administratifs, techniques, ou des enseignant·es. Le recrutement progressif de contractuel·les, insidieux au départ, est devenu totalement libéralisé et décomplexé de nos jours, il a permis au management public issu de la révolution néolibérale (années 70-80), de fragiliser toujours plus le statut même de fonctionnaire, en mettant en concurrence les personnels, en détricotant l'idée de corps, de grades, d'échelons... puisque les carrières mêmes des titulaires ont été tassées fortement par la « modération salariale », autre nom de la politique de de paupérisation de la fonction publique suivie depuis les années 2000.

Une nouvelle brochure du collectif « enseignant·es » de l'Union CGT FERC Sup

CDD, CDI de droit public sont donc devenus monnaie courante. Plus d'un tiers des agent·es de l'ESR ne sont plus des fonctionnaires (c'est dans certains établissements ou dans certaines écoles, nettement plus...). Et le statut lui-même (institué par Anicet Le Pors en 1983), a été passé à la moulinette du Code Général de la Fonction Publique.

C'est l'idée même de services publics qui s'est effilochée avec la mise à mal de ce statut protecteur pour les personnels et garant de l'égalité de traitement pour les usagers, avec son contournement institutionnalisé par le précaire. C'est aussi la souffrance au travail qui s'est étendue avec le recours de plus en plus fort aux « CDD kleenex » (« Je te prends, je te jette »), aux CDI de droit public :

- Comment travailler sereinement avec, au-dessus de sa tête, l'épée de Damoclès de la reconduction ou pas de son contrat ?
- Comment supporter la subordination avec des contrats publics bien en deçà des protections allouées aux CDI du privé ?
- Comment construire une carrière professionnelle sans statut, sans grille de salaire égale pour toutes et tous, sans avancement de carrière normé et encadré ?

Notre Union CGT FERC Sup syndique les titulaires comme les précaires : elle les défend, et revendique un ensemble de repères adoptés lors de ses congrès successifs.

Afin d'avoir une vision d'ensemble de ce que nous voulons, mais aussi de la précarité des agent·es dans notre champ professionnel de l'ESR, le collectif « Enseignant·es » de l'Union CGT FERC Sup s'est penché plus spécifiquement sur la question des enseignant·es, et a élaboré une brochure dédiée à ces agent·es contractuel·les. Elle est non seulement destinée à nos équipes militantes, mais aussi à l'ensemble de nos collègues : mieux informé·es, on se défend mieux ! Encore faut-il le faire de manière collective, au sein d'un syndicat ! Et le mieux, c'est d'être à la CGT !

Vous trouverez la brochure en question ici : <https://cgt.fercsup.net/personnels/article/guide-enseignant-es-contractuel-es-dans-le-superieur>

Retour sur la conférence-débat du 14 décembre 2023

Les fusions d'universités et le projet EPE Lyon 1 - Lyon 2

Après l'échec d'un premier projet de fusion en 2020, les discussions ont repris en 2022 entre l'Université Lyon 1 et l'Université Lyon 2 afin de créer un établissement public expérimental (EPE). Les conflits et différences de vues entre les présidences des deux établissements ont cependant mis en pause ce projet. Cette parenthèse était l'occasion pour la CGT FERC Sup Lyon 2, la CGT FERC Sup Lyon 1, Sud-Education Lyon 1 et Lyon 2, Sud Recherche et Solidaires étudiant-es d'organiser une conférence-débat pour réfléchir de façon critique aux implications des fusions d'universités et de créations d'EPE. La conférence s'est tenue le 14 décembre 2023 et a rassemblé une centaine de participant-es des deux établissements, en ligne et en présentiel. Un beau travail intersyndical et un symbole d'unité entre les personnels et étudiant-es de nos deux établissements face à des présidences divisées !

La conférence-débat était ouverte par deux intervenantes de l'Université Aix-Marseille (AMU) : Corine Eyraud, sociologue spécialiste des politiques d'enseignement supérieur et de recherche et syndiquée à la CGT, et Marella Lewandowski, ingénieure de recherche et ancienne membre de la gouvernance

pendant et après la création de l'AMU. En voici le compte-rendu succinct.

Corine Eyraud rappelle les cinq grands principes du modèle historique de l'université française : 1) une université publique et démocratique ; 2) le statut de fonctionnaire des agent-es ; 3) un

financement par l'Etat en fonction des besoins et effectifs ; 4) un accès libre pour tout-e bachelier-ère ; 5) des droits d'inscription modiques et uniformes fixés nationalement conformément à la constitution de 1946 qui disposait que « La Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la



Photo : © Alan Thurm

formation professionnelle et à la culture. L'organisation de l'enseignement public gratuit et laïque à tous les degrés est un devoir de l'Etat. ». La suite de son propos montre en quoi les établissements publics expérimentaux (EPE) remettent en cause ces grands principes.

Sur le plan démocratique, la sociologue explique que chaque EPE fixe ses propres règles de gouvernance. Le conseil d'administration d'un EPE peut ne comprendre que 40 % de membres élu·es, le reste étant des personnalités extérieures nommées, du public ou du privé. De plus, le ou la président·e peut être issu·e du privé, et être nommé·e sans limite d'âge, de mandats ou de salaire.

A propos des financements, C. Eyraud rappelle que si les universités souffrent historiquement d'un manque de budget, celui-ci s'est aggravé depuis la Loi relative aux libertés et responsabilités des universités (LRU) de 2009. Pour dégager des marges de manœuvre financières, les établissements sont désormais contraints de multiplier les candidatures aux financements d'excellence (IDEX, LABEX, I-SITE...) dans le cadre des programmes d'investissement d'avenir (PIA).

Cette course aux financements par projet produit des effets délétères sur le fonctionnement des universités : soumission aux exigences des jurys des PIA, prédation des crédits publics par les cabinets de conseil recrutés pour répondre aux appels, vampirisation des ressources pérennes de l'université pour les mettre au service des objectifs d'excellence au détriment de ses missions fondamentales...

En somme, cette politique de financement par projet instaure une concurrence généralisée, non seulement entre universités, mais aussi au sein des universités. Ceci a des conséquences importantes sur les statuts et les conditions de travail des personnels : les financements par projet ne permettent pas de recruter des fonctionnaires mais seulement des agent·es contractuel·les, contribuant ainsi à la précarisation des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, déjà très élevée.

Après cette première intervention, Marella Lewandowski revient sur son expérience personnelle dans la fusion de trois établissements qui ont formé l'Université Aix-Marseille (AMU) en 2012.

Selon elle, il existe plusieurs façons de fusionner, plus ou moins démocratiques : avec ou sans l'implication des personnels et des syndicats, de manière plus ou moins centralisée ou décentralisée, avec ou sans le recrutement de cabinets privés...

Surtout, quelles que soient les intentions de départ, louables ou non, M. Lewandowski souligne que les fusions génèrent toujours des conséquences imprévues. Généralement pilotées par le haut, elles anticipent souvent mal leurs effets sur le fonctionnement concret et ordinaire des services. Par exemple, à l'AMU, personne n'avait anticipé que le logiciel Apogée ne pouvait gérer l'inscription de 80 000 étudiant·es pour la rentrée 2012...

Au sujet des financements d'excellence, M. Lewandowski appelle à faire preuve de vigilance sur la gouvernance des fonds obtenus. En effet, les comités de pilotage ignorent bien souvent la composition démocratique des instances universitaires, telles que la Commission de la Recherche. Pire, ceux-ci sont parfois externalisés dans des fondations universitaires. Or, à nouveau, la composition de ces fondations ne répond pas aux critères minimaux de représentativité de la démocratie académique.

Enfin, l'intervenante explique que les fusions entraînent l'augmentation du nombre de personnels en poste dans les services centraux, au détriment des agent·es en charge du lien avec les étudiant·es et les enseignant·es chercheur·es dans les scolarités et les laboratoires. Les besoins de coordination sont tels dans ces grandes bureaucraties universitaires fusionnées que celles-ci sont obligées de déshabiller les fonctions de soutien « sur le terrain » pour renforcer les fonctions de support « en haut ».

L'intervention de Corine Eyraud peut être réécoutée en ligne en cliquant sur le lien suivant :

<https://cgt.fercsup.net/syndicats/auvergne-rhone-alpes/universite-lyon-1-o-claude-bernard/epe-x-pia4/article/retour-la-conference-debat-du-jeudi-14-decembre>

En première ligne : interview de notre référente FERC CGT égalité, négociatrice plan égalité femmes/hommes MESR

Rencontre avec

Camille Borne

Référente FERC CGT égalité, négociatrice plan égalité femmes/hommes MESR



Photo : © Syndicats de l'Union CGT FERC Sup

Quelle est ta formation initiale et comment se partagent tes activités pro et syndicale aujourd'hui ?

Au début, j'étais gestionnaire dans un laboratoire de physique à l'INSA de Lyon en tant que contractuelle. Entre-temps

je suis partie à la Réunion pour suivre mon compagnon pendant 2 ans pour son service militaire scientifique. J'ai été affectée à l'ENS LYON.

J'ai eu en charge la formation d'environ 1000 doctorant-es pendant 14 ans pour les régions Rhône-Alpes, Franche-Comté et Auvergne.

Suite aux lois sur l'autonomie des universités, le service a été fermé, j'ai été affectée dans un autre service de l'ENS, au service de la jeunesse pour m'occuper toujours des formations, mais plutôt à destination des enseignant-es du second degré qui souhaitent se reconvertir ou en tout cas se re-former sur les questions scientifiques.

L'idée, c'était de rassembler des enseignantes et enseignants et de les mettre en contact avec des chercheur-ses pour une mise à jour leurs connaissances scientifiques, notamment sur les nouveaux programmes. C'était plutôt en sciences expérimentales.

Depuis quand es-tu syndiquée à la CGT ?

Ça va faire 16,17 ans environ.

Quel a été le déclencheur pour ta syndicalisation ?

On était dans un établissement où il n'y avait quasiment pas de syndicats ou en tout cas très peu de culture syndicale.

À mon arrivée, j'ai constaté de graves dysfonctionnements dans cet établissement, notamment démocratiques. Seulement quelques syndiqué-es isolés. A quatre collègues, on s'est dit qu'il fallait faire quelque-chose. L'un d'eux était déjà à la CGT, d'où mon choix. Au début nous n'avions pas notre propre syndicat, on était affilié à Lyon 2. On a donc créé le syndicat CGT de l'ENS Lyon à quatre et rapidement on ne s'est plus retrouvé qu'à deux pour différentes raisons et puis toute seule !

En fait, je ne suis pas arrivée à la CGT par hasard, mon père était syndiqué à la CGT dans un secteur pas évident : civil, ouvrier de l'état, travaillant pour l'armée. C'était mon enfance, je me souviens des réunions syndicales animées à la maison...

Tu es mandatée par la FERC et la FERCSUP en tant que négociatrice du plan égalité

femmes-hommes dans le MESR. As-tu d'autres mandats et responsabilités syndicales ?

Je suis aussi à la CE de l'UFSE. Je fais partie aussi du collectif femmes-mixité de la FERC et du comité de rédaction de la revue mensuelle «Fonction publique» où nous sommes une petite dizaine. J'essaie d'apporter une vision féministe et des suggestions de lectures et d'actions culturelles.

Le gouvernement ne semble pas du tout à la hauteur de cette cause nationale comme tu le décris dans ton compte-rendu consultable dans ce numéro. Que portons-nous comme exigences syndicales à la FERC et la FERC-Sup à ce propos ?

Ça a commencé en 2019 pour notre secteur alors que dans d'autres, c'était déjà bien avancé comme au ministère de l'Écologie qui nous servait de référence. Nous, on négocie pour les trois ministères : ESR, éducation nationale et jeunesse et sport, ce qui est très compliqué car les périmètres sont tellement différents. Ça devait être la priorité du quinquennat Macron mais ça ressemble plus à une affaire de communication et de case à cocher que de véritable politique d'égalité des femmes.

J'étais déjà là lors du premier plan d'action ministériel. On trouvait ça positif au début, c'était la première fois qu'on abordait ces sujets de discrimination des femmes et des mesures concrètes à mettre en place. Nous voilà à la fin de ce plan, fin 2023 et nous attendions de la part du ministère des indicateurs objectifs, un bilan concret et chiffré, mais ils sont incapables de le faire et pour cause...

Quotidiennement, on constate à propos des inégalités salariales, que les écarts sont toujours là, de 20 % en moyenne d'écart en défaveur des femmes, les promotions inégales.

La petite lutte gagnante est celle qui touche les violences où nous avons pu avancer, mais là encore, il faut être prudent car chaque établissement de notre secteur étant autonome, les résultats ont été très partiels. Ça reste du cas par cas d'un établissement à l'autre.

Il est question dans ton compte rendu de mandat de mobiliser des outils de normalisation, AFNOR, un peu comme dans l'industrie, peux-tu nous en dire plus sur les niveaux d'exigence que ça implique ?

Tout ça, c'est de la communication puisque, je le répète, nous n'avons pas vu d'avancées objectives : mesures salariales, promotions, contre la précarité, contre le temps partiel qui concerne principalement des femmes. La légère avancée concernant les violences sexistes et sexuelles est aussi à contrebalancer avec les rapports de forces obtenus dans certains établissements et aussi la presse, la société en général.

Il y a aussi cette histoire d'Index comme dans le privé qui obligerait l'employeur à payer des pénalités s'il ne répond pas à des critères. Il faudra veiller au grain.

Pour revenir à l'ENS de Lyon, as-tu vu tout de même quelques progrès sociaux depuis que tu y travailles ?

Chez nous, grâce aux jeunes étudiant-es, nous avançons ! L'avenir c'est les jeunes ! Les jeunes femmes sont cultivées et souvent politisées, elles n'acceptent plus les violences sexistes et sexuelles et notamment depuis #metoo.

Certes, ça prend du temps mais même les jeunes hommes montent au créneau pour défendre les femmes en général et n'acceptent plus de voir des directeurs de thèse, de labo dans la toute puissance du patriarcat.

Ça bouge effectivement dans l'ensemble de la société mais peut-être que les étudiant-es sont plus sensibilisés à ces questions ?

À l'ENS on a un département de sociologie sur le genre donc les jeunes femmes qui suivent ces cursus ont bien plus une culture de l'égalité. Mais pas que...

Et auprès de tes collègues ?

Les coutumiers de «blagues» vaseuses se font maintenant recadrer et souvent par les jeunes femmes. Ça n'est plus du tout drôle et ça s'arrête. Il faut les reprendre systématiquement en expliquant que ce

sont des propos discriminatoires, violents, inacceptables et ça finit par cesser.

Et puis c'est générationnel, j'ai espoir que les nouvelles générations, qui n'ont plus de tabou, fassent bouger les lignes. On voit bien la situation avec Depardieu, pendant des années «c'était marrant» c'était un gros lourdingue, et bien maintenant on ne l'accepte plus et c'est tant mieux.

Lors de la COP28, il était question des populations insulaires inondées par la montée des eaux. Comme pour ces populations, quelles compensations pour «pertes et dommages» (vécus depuis tellement longtemps par les femmes) imagines-tu ?

Déjà accepter qu'elles soient payées au juste salaire ! Ne plus avoir cette différence de salaire avec les hommes de 20 à 25 %. Être payée comme un homme à métier égal !

C'est la même chose pour les primes. Que les hommes prennent leur part dans l'éducation des enfants, par la mise en place des congés parentaux pour les hommes, c'est ça aussi l'avenir. Un peu comme dans l'Europe du Nord. Les pères s'occupant plus des bébés, ça change beaucoup de choses.

Ça me paraît compliqué de rattraper le temps perdu mais il faut exiger aujourd'hui l'égalité, et que les femmes soient encouragées à faire plus d'études supérieures. Il y a le phénomène d'auto-censure, le milieu familial qui joue. Les femmes s'impliquent moins dans les filières scientifiques, l'école centrale de Lyon par exemple c'est quasiment que des garçons.

L'éducation c'est la clé ! L'éducation sexuelle aussi, dès le plus jeune âge.

Concernant les crises écologiques, ce sont encore les femmes qui sont en première ligne. Dans les pays autoritaires et en guerre, ce sont souvent les hommes et les garçons qui, forcés à migrer, laissent les mères les sœurs et les épouses sur place. Les femmes restent, s'occupent des ressources, de l'eau, des cultures agricoles. Elles n'ont pas le choix ! Pour elles, c'est du concret le réchauffement climatique ! La survie quotidienne.

Le dossier

Égalité Femmes - Hommes

- Analyse du bilan social MESR avec les lunettes de l'égalité femmes/hommes
- L'orientation des filles dans l'enseignement supérieur
- A quand enfin un salaire égal pour un travail de valeur égale ?
- Partout dans le monde, l'éducation est défavorable aux filles et aux femmes
- L'égalité femmes hommes, déclarée grande cause nationale du gouvernement Macron : comment l'éléphante a accouché d'une souris
- (In)égalités entre les jeunes femmes et les jeunes hommes sur le marché du travail : où en est-on ?
- Égalité : s'emparer de ce principe pour en faire une exigence syndicale !
- Égalité femmes-hommes : les outils CGT

Collectif de rédaction :

Frédérique Bey
Camille Borne
Dominique Épiphanie
Vincent Martin
Françoise Morel-Deville
Aurore Pomero
Amandine Renault
Rachel Silvera

La question de l'égalité entre les femmes et les hommes est au cœur du travail et se présente comme un enjeu essentiel, mais souvent sensible, du syndicalisme. Les combats pour l'accès au travail, l'égalité des droits et des salaires, la répartition des tâches domestiques et de la charge mentale, sont indéfectiblement liés à ceux pour les droits civiques et politiques des femmes comme le droit de vote, l'indépendance bancaire ou l'égalité dans le foyer... Luttés syndicales, luttés politiques, Clara Zetkin, femme politique et féministe, ne les distingue pas quand elle propose, en 1909, d'organiser une journée internationale pour les droits des femmes sous la forme d'une journée de manifestation pour l'égalité des femmes et le socialisme. Cette initiative débouchera sur la journée du 8 mars telle que nous la connaissons.

Le chemin à parcourir est encore long, en particulier dans l'enseignement supérieur et la recherche, où il faut d'abord déconstruire les postures avant de travailler à l'égalité réelle des étudiantes comme des salariées. L'accès massif des étudiantes à l'université ne peut être séparé de la mixité à l'école. Mais trop de formations sont encore fortement genrées. Côté salariées, si le chantier semble enfin avoir commencé s'agissant de l'accès des femmes au corps des professeures d'université, la situation des femmes les plus précaires, comme celles chargées de l'entretien et du ménage, qu'elles soient contractuelles ou en sous-traitance, ne cesse de s'aggraver et constitue la partie immergée et invisible de l'iceberg des injustices de genres à l'université. Et ce ne sera pas la multiplication des plans Égalités qui permettra d'entamer ces violences sociales et sexistes produites par la course effrénée au profit qu'impose le système capitaliste.

Dans le monde syndical enfin, qui devrait être exemplaire pourtant, il reste beaucoup à faire. Si les travailleuses sont aux avant-postes des luttes depuis la Révolution, elles doivent batailler sans cesse pour que leur place et leur engagement soient pleinement reconnus. Les femmes hautes en couleurs sont nombreuses qui émaillent l'histoire de la CGT, mais de Marie Couette à Marie Buisson, de Martha Desrumaux à Sophie Binet, il aura fallu 128 ans avant qu'une femme ne devienne secrétaire générale confédérale, après un des congrès les plus tourmentés, violents et les plus incertains de notre histoire CGT, tant les résistances à l'élection d'une femme étaient fortes !

On le voit, ce dossier de l'Écho du Sup n°5, dans la perspective du 8 mars 2024, est loin d'être superflu...



Le rapport social unique (RSU, ex-bilan social) du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (ESR) reste une source d'informations sur laquelle nous pouvons nous appuyer. Avec les lunettes de l'égalité, il est utile pour débusquer toutes les formes de discriminations dont sont victimes les femmes : salaires, indemnités, promotions, temps partiels, précarité, postes à responsabilités, etc. Voici quelques éléments qu'on peut en tirer, sans être exhaustif.

Analyse du bilan social MESR avec les lunettes de l'égalité femmes/hommes

Camille Borne

Syndicat CGT FERC Sup ENS Lyon

et

Vincent Martin

CGT FERC Sup syndicat UTC

Le dernier bilan social ministériel date de 2019-2020, il est disponible sur <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/fr/bilan-social-2019-2020-83381> (environ 300 pages).

Le ministère de l'ESR n'en a pas fourni d'autres depuis 3 ans, ce qu'ont dénoncé les organisations syndicales lors du Comité social du MESR (CSA-MESR) du 11 décembre 2023¹. Le RSU ministériel 2020-2021 devrait être présenté en CSA-MESR le 30 janvier 2024 (!).

À noter que certaines universités ne prennent pas la peine de répondre aux enquêtes envoyées par les services du ministère et évitent ainsi de fournir des informations potentiellement gênantes... Conséquence : ceci fausse les données du bilan social ministériel. En attendant

d'avoir accès à un système d'information ministériel centralisé et cohérent, ces remontées doivent avoir un caractère obligatoire et non dérogatoire. Nous ne pouvons que conseiller aux élu-es CSA de regarder attentivement leur RSU avec le prisme de l'égalité professionnelle. Chaque paragraphe de ce rapport relève des inégalités conséquentes. Ne pas hésiter à demander aux employeurs quels ont été les leviers et les effets du plan égalité mis en œuvre dans leurs établissements, et, là encore, on se rendra compte que les plans n'ont eu aucun impact concret sur ces différents éléments.

Concrètement, quel bilan sous le prisme des inégalités femmes/hommes ?

Concernant les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, le ministère ne fournit que des moyennes qui agglomèrent des disparités énormes. La CGT FERC Sup réclame des données par décile (NOTE de bas de page : décile : Chacune des dix parties, d'effectif égal, d'un ensemble statistique ordonné, Par exemple, le premier décile est le niveau de salaire qui sépare d'un côté les 10 % des salariés les moins bien payés et de l'autre, les 90 % les mieux payés). Malgré cela, le dernier bilan social du MESR (2019-2020) permet d'avoir un éclairage, certes incomplet, mais significatif (voir les pages 218 et suivantes, rémunération nette moyenne mensuelle) :

- ENSEIGNANT·ES : un homme gagne en moyenne 3 750 € et une femme

3 373 € (écart moyen de 377 €, soit -10%, contre 388 € pour le bilan social 2018).

- BIATSS : un homme gagne en moyenne 3 023 € et une femme 2 777 € (écart moyen de 246 €, -8%, en 2020, contre un écart de 221 € en 2018).

Les primes, sources d'inégalité salariale

Les primes individualisées sont l'une des raisons de ces écarts, le bilan social 2019-2020 l'indique lui-même. Par exemple, avec la Prime d'encadrement doctoral (PEDR), il y a une différence de 300 € en faveur des hommes ; pour la prime de responsabilité pédagogique, la différence est de 100 € en faveur des hommes. Et encore, l'essentiel de l'inégalité n'est pas montré : le bilan social ne fournit pas le nombre d'hommes et de femmes qui touchent cette prime (seulement le montant moyen versé à chaque genre)... Y a-t-il égalité ?

En ce qui concerne le RIFSEEP (régime indemnitaire de la fonction publique, hors enseignant-es), ce système de prime, avec sa part « fonctionnelle » et sa part « résultat », a pour conséquence de casser les garanties collectives et statutaires et d'individualiser les rémunérations. Et cela a un effet spécifiquement négatif pour les femmes : concernant les ITRF, en prenant en compte toutes les indemnités (essentiellement le RIFSEEP), une IGR touche en moyenne 326 € de moins que son homologue masculin (sur 11 600 € annuels, soit -3 %), une IGE 942 € de moins (sur 8 200 €, soit -11 %), une ASI 737 € de moins (sur 6 400 €, soit -11 %), une TECH 648 € de moins (sur 5 300 €, soit -12 %), et une ATRF 66 € de moins (sur 3 200 €, soit -2 %).

On notera, par comparaison, que dans les corps de bibliothèque et d'administration, les inégalités de genre concernant les primes sont presque inexistantes, sauf pour les corps supérieurs d'attachés (635 €, soit -7 % pour les attachées) et de conservateur généraux (-306 € pour les femmes, soit -2 %). La palme de la pire différence, toutes catégories, revient au grade d'attaché d'administration hors

classe (les « chefs-chefs » pour qui la prime représente 35 % de la rémunération totale) : les femmes de ce grade touchent 3 089 € de prime de moins que les hommes (sur 17 300 €, soit -18 %) !

Il reste évidemment d'autres questions : plafond de verre, retards de promotions, coupures de carrières... Mais voici un levier immédiat en faveur de l'égalité : il faut supprimer les systèmes de primes individuelles, intégrer les primes statutaires dans le traitement et augmenter massivement le point d'indice !

Certains établissements ne donnent aucune information dans leur bilan social unique, sur la partie indemnitaire « genrée », n'hésitez pas à l'exiger. Vous constaterez que celle-ci penche nettement en défaveur des femmes, à vous de questionner la direction pour en demander les explications et mécanismes de calcul.

La précarité, le temps partiel...

La précarité est particulièrement forte dans notre ministère : sans même compter les innombrables vacataires et les collègues en sous-traitance, parmi les 200 000 agent-es, il y a 34,7 % de contractuel-les (cf. page 19). La précarité touche majoritairement les femmes : dans tout l'ESR, on note que 55,9 % des précaires sont des femmes (soit 70 000 agentes), alors qu'elles représentent 52,7 % de l'ensemble des agent-es. Ces proportions restent stables depuis 2014 (début des données). La situation de précarité a atteint son paroxysme dans les COMUEs (quasiment disparues depuis 2020) avec 86 % de femmes contractuelles. Parmi les BIATSS en CDD, la sur-représentation des femmes s'aggrave par catégorie (cf. p. 87) : ainsi, les femmes représentent « seulement » 57 % des CDD en catégorie A, mais ce taux passe à 68,5 % pour les catégorie B et à 69,7 % pour les catégories C.

La résorption de la précarité favoriserait en priorité les femmes : il faut ouvrir des dizaines de milliers de postes de fonctionnaires, entre autres pour améliorer les inégalités F/H. Ce n'est pas

en développant les budgets de l'Agence Nationale pour la Recherche (ANR), qui ne peut financer que des contrats précaires, ni en créant de nouvelles formes de précarité (CDI de mission scientifique, chaires de professeur junior...) que les choses vont s'améliorer.

Enfin, le temps partiel concerne quasi-exclusivement les femmes, tout comme la part des départs, licenciements/radiations (une proportion de 75 % de femmes). Non seulement, elles sont précaires de par leur contrat, mais elles sont aussi plus licenciées que les hommes. Ce dernier pourcentage interroge sur la gestion des ressources humaines dans les établissements. Pourquoi licencie-t-on plus de femmes ?

Conclusion

À l'heure où les nouveaux plans égalité vont être mis en place pour la période 2024-2026, n'hésitez pas à faire évaluer vos actuels plans par des chiffrages précis des mesures censées avoir été prises. On apprend que le Ministère prévoit 2 nouveaux axes :

- La santé des femmes,
- La culture de l'égalité (formation, sensibilisation).

Nous bataillerons pour que ces nouveaux axes soient de vrais axes, notamment celui, essentiel, lié à la santé des femmes.

Les rémunérations ne sont pas à la hauteur des qualifications quel que soit le genre, les primes constituent une rémunération « à la tête du client » dans tous les cas. L'emploi et les rémunérations ne sont pas à la hauteur des enjeux de l'enseignement supérieur et de la recherche quel que soit le genre, mais les femmes « bénéficient » de circonstances aggravantes parce qu'elles sont femmes et cumulent toute la batterie d'obstacles et de discriminations !

¹. Voir <https://cgt.fercsup.net/les-dossiers/les-instances/le-ct-ministeriel-le-csa-ministeriel/article/csa-mesr-du-11-decembre-2023-ldg-promotions-gaza-declaration-macron-sur-l-esr>

L'orientation des filles dans l'enseignement supérieur



© Rue 89 Strasbourg - flickr

Depuis l'enfance, les filles sont exposées à des normes de genre et à des stéréotypes qui conduisent à un déséquilibre dans l'orientation et dans la diversité des promotions et des carrières. Les conséquences économiques et sociales sont massives puisque c'est la place des femmes dans la société qui est en jeu.

Françoise Morel-Deville
Syndicat CGT FERC Sup ENS Lyon

Toujours plus élitiste et compétitif, le système éducatif français opère le tri des élèves au nom de la seule méritocratie, comme si l'on pouvait omettre les différences de capital économique, culturel et relationnel des familles ou les inégalités entre les établissements scolaires. Dans toute leur scolarité, à résultats égaux, les filles se sentent moins responsables de leur propre réussite, moins confiantes et surtout moins compétentes que les garçons, selon le ministère de l'Éducation nationale. C'est ainsi qu'un écart de

performance en mathématique apparaît dès la maternelle¹, et, plus tard, les filles s'autocensurent dans leurs ambitions par rapport aux garçons.

Ce phénomène s'est accentué avec la réforme Parcoursup en 2018, et celle du lycée en 2019, avec des choix plus précoces de spécialités au Bac (en classe de Première). Or, la précocité des choix accentue la dimension genrée des options conseillées et offertes et les refuges dans les profils stéréotypés. A notes égales, les lycéennes sous-estiment leur niveau

et font des vœux moins ambitieux², dans des filières moins prestigieuses, moins sélectives et aux débouchés moins attrayants financièrement que les garçons. Avant la réforme Blanquer, les terminales S (scientifique) comptaient 48,4 % de filles et 43 % choisissaient la spécialité mathématique en terminale (MENJ, 1994 - 2019). En 2021, elles ont massivement arrêté les mathématiques en première pour n'être plus que 38,6 % et moins de 13 % à choisir la doublette physique-chimie/maths comme spécialité au

Bac. En deux années de réformes, cette proportion est inférieure à la situation de 1995, soit vingt ans d'effort perdus. Symétriquement, l'option maths expertes, et NSI (numérique et sciences informatiques, ouverte en 2020), du fait de présentation élitiste pour entrer en prépa Math Sup et dans les écoles d'ingénieurs, sont prioritairement choisis par les garçons des meilleurs lycées de centre-ville.

Parcoursup : où sont les filles ?

Plus nombreuses à poursuivre des études supérieures (53% des étudiants de 18 à 24 ans), les filles font des choix d'orientation différents dans les filières³. Elles sont largement minoritaires en classes prépas⁴, (2021 : 30,9 % en CPGE scientifiques, 23 % en informatique et 34 % en ingénierie. 2022 : 14,6 % en numérique et 13,6 % en sciences de l'ingénieur-e). En grandes écoles, on compte 34 % d'étudiantes, dont 28,3 % d'ingénieures⁵.

Les universités sont un peu mieux loties avec 57% d'inscrites. Mais les filières sont genrées., les inégalités s'accumulant au fil des études avec la multiplication des formations et aux doubles diplômes toujours défavorables aux étudiantes, moins à l'aise dans les milieux compétitifs. Les filles sont sous-représentées en Stim⁶ les plus sélectives et BUT (19 % en numérique, 32 % en ingénierie), et en Staps (30 %)⁷. A l'opposé, elles sont 44 % en filières non sélectives, la santé étant massivement féminisée avec 89% des inscrites en formations paramédicales (infirmière, kinés, orthophoniste, éducateur spécialisé).

Des préjugés et des environnements sexistes

Selon le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCE), les préjugés sur les capacités des filles en sciences perdurent en 2023 : « l'éviction des lycéennes des parcours scientifiques renvoie la situation des femmes à une période antérieure à leur émancipation économique »⁸. Le Gender Scan⁹, indique que 7 % seulement des adolescentes disent avoir envie de s'orienter vers le numérique contre 29 % des garçons. Le HCE rappelle aussi que les étudiantes de Staps témoignent à 40 % de la répétition

de remarques sexistes, tenues par des camarades comme par des enseignant-es. Dans les Stim, elles sont 38 % à avoir été victimes de sexisme et 35 % en numérique. Ces comportements démoralisants leur donnent envie de quitter cette formation.

Un manque d'information dans l'orientation

Seulement 29 % des lycéennes ont une bonne connaissance du contenu des formations et des taux de réussite, comparativement à 46 % des garçons. Or, les étudiantes réussissent en général mieux leurs études, en étant plus concentrées et plus appliquées.

Une dépense d'études moins élevée

Les dépenses consacrées aux étudiantes sont inférieures de 18% à celles allouées aux étudiants, puisqu'elles sont moins nombreuses dans les formations bénéficiant des meilleures conditions d'études et de ressources financières publiques et privées les plus élevées¹⁰ : 10 % à bénéficier d'au moins 35 700 euros, et moins de 5 % pour des dépenses supérieures à 52 500 euros.

Des inégalités dans l'emploi et les carrières

En entreprise, le sous-emploi des femmes les plus diplômées et leurs salaires à l'embauche perpétuent les inégalités sur le marché du travail¹¹. Le taux de femmes en emploi d'ingénieur est inférieur à 10 % en 2020, et stagne depuis vingt ans. Elles sont 6% dirigeantes de grandes entreprises, et trois directrices générales dans le CAC 40. A l'université, les femmes les plus diplômées se heurtent au plafond de verre : 17 % sont directrices d'écoles, 20% présidentes d'université et 12,5 % présidentes d'EPE.

Pour contrecarrer ce cercle vicieux dans notre secteur, il est urgent d'intégrer davantage de femmes aux différents niveaux : imposer une pédagogie égalitaire et accompagner les filles dans l'orientation avec des quotas d'admission dans les filières scientifiques, imposer la parité dans tous les jurys de l'ESR, favoriser les bourses et les promotions

féminines, etc. A la CGT FERC Sup, nous avons la conviction que l'égalité entre les femmes et les hommes est créatrice de valeur, c'est pourquoi nous voulons obtenir cette égalité dans les faits, et pas seulement dans les textes du ministère, dont les mesures actuelles ne sont pas crédibles.

¹ Boy's math performance, compared to girls', jumps at age 6, British Journal of Developmental Psychology, Jean-Paul Fischer et Xavier Thierry, 2022 : <https://doi.org/10.1111/bjdp.12423>.

² Confiance en soi et choix d'orientation sur Parcoursup : Enseignements d'une intervention randomisée, Institut des Politiques Publiques, IPP n°93, Juillet 2023 : <https://www.ipp.eu/publication/confiance-en-soi-et-choix-orientation-sur-parcoursup-enseignements-dune-intervention-randomisee/>

³ Dépenses d'enseignement supérieur : quelles disparités selon le genre des étudiants ? Note de l'Institut des Politiques Publiques, IPP n°83, Octobre 2022 : <https://www.ipp.eu/publication/dépenses-denseignement-supérieur-quelles-disparités-selon-le-genre-des-étudiants/>

⁴ Femmes et hommes, l'égalité en question, Édition 2022, Insee, 3 mars 2022 : <https://www.insee.fr/fr/tiqstiques/6047727?sommaire=6047805>

⁵ Ce taux avait beaucoup augmenté depuis le début de la féminisation de ces formations, dans les années 1970, jusqu'au début des années 2000, mais il stagne depuis.

⁶ Sciences, technologie, ingénierie et mathématiques

⁷ Statistiques de Parcoursup 2022, MESR opendata : <https://data.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pages/parcoursupdata/>

⁸ La Femme Invisible dans le numérique : le cercle vicieux du sexisme, rapport du Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, 7 novembre 2023 : https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/cp_-_rapport_numerique_07-11-2023.pdf

⁹ L'enquête Gender Scan est une étude internationale - en partenariat avec l'UNESCO et des associations internationales - sur les femmes dans les métiers scientifiques et techniques : <https://www.data.gouv.fr/fr/datasets/gender-scan/>

¹⁰ IPP n°83, octobre 2022

¹¹ Connaissance des coûts est un projet conduit par le MESR entre 2016 et 2019 auprès de 65 établissements, accueillant environ un tiers des étudiants.

A quand enfin un salaire égal pour un travail de valeur égale ?

Rachel Silvera
Syndicat CGT FERC Sup de l'université de
Versailles Saint-Quentin

Les inégalités salariales restent toujours élevées en France, autour d'un « quart en moins » (Silvera, 2014). Plusieurs facteurs expliquent cet écart, mais il en est un qui reste ignoré la plupart du temps des pouvoirs publics et des employeurs : la majorité des métiers occupés par les femmes sont sous-évalués.

Les métiers restent genrés

Malgré la lente réduction de la ségrégation professionnelle, principalement parmi les plus diplômé·es, près de la moitié des femmes en emploi se concentrent dans une dizaine de métiers, des « parois de verre ». Les aides à domicile et aides ménagères, les employées de maison, les assistantes maternelles, les secrétaires, les aides-soignantes, les infirmières, les sages-femmes, les agent·es d'entretien, les hôtes·ses de caisse ou encore les enseignant·es ainsi que les cadres administratif·ves (...) restent encore des emplois très largement féminisés, pour certains à plus de 90 %.

Or, et ce n'est pas récent, les emplois ont été construits à partir de stéréotypes de genre, c'est-à-dire de présupposés sur ce que doit être un emploi pour une femme ou pour un homme. Les emplois très féminisés souffrent encore aujourd'hui d'un manque de reconnaissance professionnelle, leurs qualifications étant assimilées à des aptitudes présumées « féminines et naturelles ». Servir, accompagner, éduquer, soigner ou nettoyer ne seraient au fond qu'un simple prolongement des activités domestiques

que réaliseraient toutes les femmes dans leur vie personnelle.

D'un côté, les emplois à prédominance masculine, même au bas de l'échelle, sont associés à de vrais « métiers », aux contours bien délimités, avec un vrai rôle dans l'organisation, une « culture métier » forte, des carrières prédéfinies (ouvrier spécialisé, ouvrier qualifié, technicien, ingénieur), une légitimité technique importante et en adéquation avec les valeurs syndicales et les revendications collectives. De l'autre côté, les emplois à prédominance féminine apparaissent plus flous ; beaucoup d'entre eux ont un même intitulé pour une diversité de réalités professionnelles dans la même organisation (notamment les assistantes), cela génère des compétences invisibles, non reconnues, des emplois « fourre-tout », dont les contenus sont assez personnalisés, avec des prises d'initiatives individuelles au-delà du prescrit (Lemière et Silvera, 2010).

Ces réalités ont des conséquences sur les salaires des emplois très féminisés. C'est pour cette raison par exemple que 57 % des smicard·es sont des femmes.

Un cadre juridique de l'égalité salariale jamais appliqué

Le principe spécifique à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes exige pourtant que « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes » (article L. 3221-2 du Code du travail). La loi « Roudy » de 1983, précise : « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. » (article L.3221-4). Or de nombreux métiers comparables en termes de complexité et de responsabilité ne sont pas rémunérés au même niveau selon que le métier est plutôt féminisé ou occupé par des hommes.

Comme l'a rappelé la Directive européenne sur la transparence salariale - que la France doit transposer avant 2026 - l'égalité salariale doit se réaliser pour un travail égal mais aussi pour un travail de



© Jeanne Menjoulet - flickr

valeur égale. La loi, sur le plan européen et national, permet donc d'appliquer l'égalité salariale entre emplois différents mais considérés de même valeur. Mais ce n'est toujours pas acté en France...

Comparer les emplois pour l'égalité salariale

Quand nous regardons précisément quelles sont les compétences et qualifications mises en œuvre dans les métiers féminisés, nous constatons alors trop souvent leur sous-valorisation. Par exemple, les diplômés des métiers de service ne sont toujours pas valorisés comme ceux des secteurs techniques et industriels. Ou encore, les compétences relationnelles ne sont que très rarement considérées comme des compétences techniques et complexes. Elles sont assimilées à des qualités personnelles, niant ainsi les connaissances et l'expérience professionnelles pourtant indispensables. Les responsabilités auprès de personnes malades et fragilisées ont bien souvent une moindre reconnaissance que les responsabilités budgétaires ou financières. Être constamment interrompue ou effectuer une multitude de tâches différentes au sein d'un même métier n'est pas reconnu comme de la polyvalence professionnelle. Soutenir – physiquement et psychologiquement –

un patient en fin de vie, apporter des soins à domicile sans équipements professionnels, ou encore passer des milliers d'articles par heure à une caisse tout en maintenant un sourire commercial, représentent des formes de pénibilité et de charges physiques ou nerveuses, non reconnues pour ces emplois.

L'étude « Investir dans le secteur des soins et du lien aux autres », réalisée pour la CGT par l'Ires (Silvera, dir., 2023), vise justement à mettre en œuvre cette méthode dans ces métiers essentiels, ultra féminisés, du soin et du lien aux autres. La crise sanitaire a en effet été un véritable révélateur des métiers essentiels, ceux que des millions de Françaises et Français ont applaudi tous les soirs de confinement en 2020. Cette prise de conscience est l'occasion de souligner un paradoxe entre l'utilité sociale, essentielle et vitale de ces professions du soin et du lien aux autres occupées majoritairement par des femmes, et leurs niveaux particulièrement faibles de reconnaissance professionnelle et salariale. A partir d'une consultation auprès de 7 000 professionnel·les du secteur, on montre que l'égalité salariale pour ces métiers doit ainsi passer par leur revalorisation professionnelle et par des moyens de retrouver le sens de ce travail. C'est bien parce qu'il s'agit de professions ultra-féminisées que cette

reconnaissance reste limitée et que la question des salaires est aussi prioritaire, comme ces professionnel·les l'ont affirmé puisque plus de 88% ont placé la question salariale comme prioritaire. Par ailleurs, l'étude met en œuvre des exemples de comparaisons d'emplois, par exemple entre sages-femmes et ingénieurs hospitaliers : si ces métiers sont tous à bac+5, si les responsabilités peuvent être considérées comme analogues (responsabilités sur des vies humaines versus encadrement d'équipe), les procédures de recrutement, les évolutions de carrière et les rémunérations, ou encore les conditions de travail sont globalement plus favorables aux ingénieurs. Nous avons démontré que si toutes les revalorisations annoncées se réalisaient, à l'embauche, les sages-femmes seront légèrement gagnantes par rapport aux ingénieurs, mais ce ne sera toujours pas le cas en fin de carrière. Des écarts en faveur des ingénieurs en fin de carrière pourraient dépasser 500 €.

Même si ici et là, des mesures ont été prises face à la crise du covid-19, la revalorisation complète de toutes ces professions est encore loin d'être réalisée. Elle suppose d'impliquer l'État en tant qu'employeur dans bon nombre de secteurs où ces emplois existent mais aussi des entreprises dans le cadre des négociations sur les classifications des emplois.

Bibliographie

Chassoulier Louisa, Devetter François-Xavier, Lemièrre Séverine, Pucci Muriel, Silvera Rachel (coordination) et Valentin Julie, avec la collaboration de Louis Alexandre Erb (2023), *Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres : un enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes*, Étude CGT-Ires, janvier. <https://ires.fr/publications/cgt/investir-dans-le-secteur-du-soin-et-du-lien-aux-autres-un-enjeu-degalite-entre-les-femmes-et-les-hommes/>

Lemièrre Séverine, Silvera Rachel (2010), « Un salaire égal pour un travail de valeur comparable entre les femmes et les hommes. Résultats de comparaisons d'emplois », la Revue de l'Ires, n° 66, mai.

Silvera Rachel (2014), *Un quart en moins. Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaires*, La Découverte.

Les inégalités femmes-hommes au niveau mondial sont encore si marquées qu'elles repoussent les perspectives d'atteindre une éducation favorable aux filles.

Françoise Morel-Deville
Syndicat CGT FERC Sup ENS Lyon

Dans le monde, les filles ont trop souvent d'autres destins qu'aller à l'école, être autonomes financièrement ou accéder à une vie politique. C'est pourquoi, l'ONU Femmes s'alarme des mentalités, des préjugés et des violences sexistes et sexuelles qui perdurent et s'aggravent dans de nombreux pays. Dans son rapport publié le 7 septembre 2023¹, l'organisme annonce des données internationales qui montrent que l'égalité des sexes et l'autonomisation des filles n'avancent plus, les violences sexistes ne diminuent pas et les femmes restent sur la touche dans tous les domaines. Statistiquement, près d'une fille sur quatre, âgée de 15 à 19 ans, dans le monde, ne suit pas d'études, n'a pas d'emploi ou de formation, contre un garçon sur dix. Selon l'OMS², une fille sur 5 est mariée avant 18 ans ; les grossesses précoces sont la deuxième cause de mortalité entre 15 et 19 ans et au moins deux cents millions de filles subissent des mutilations génitales. En moyenne, une femme sur douze vit dans une situation d'extrême pauvreté, elles effectuent chaque jour 2,8 heures de tâches domestiques non payées de plus que les hommes et ne représentent que 26,7% des parlementaires.

L'ONU Femmes a donc institué le 11 octobre comme la journée internationale des droits des filles pour rappeler les États membres à renforcer la lutte contre les obstacles à leur expression, les violences et les discriminations à leur encontre. En effet, l'égalité femmes-hommes est l'un des 17 objectifs de développement durable pour un meilleur avenir adoptés par les États membres en 2015. Or, il faut bien admettre que la plupart des cibles ont échoué, et au rythme actuel, il faudrait trois cents ans pour les atteindre, ce qui fait dire au rapport qu'« à mi-chemin vers 2030, le monde abandonne les femmes et les filles ».

Concernant l'éducation et la recherche, c'est le 11 février que l'ONU et l'Unesco³ appellent à la Journée internationale des filles et femmes de sciences. Là encore,

Partout dans le monde, l'éducation est défavorable aux filles et aux femmes

l'inquiétude est réelle avec la faible place des femmes dans le milieu scientifique. Au niveau mondial, le pourcentage de femmes parmi les diplômés en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques reste inférieur à 15 % dans plus de deux tiers des pays. Notamment les pays riches où plus le niveau de vie est développé, moins les femmes font des études scientifiques (contrairement aux pays en voie de développement qui pratiquent souvent la parité dans les formations scientifiques). En Europe, les femmes sont surreprésentées dans les métiers les moins bien rémunérés : l'administration, l'enseignement, le social et la santé et restent moins présents dans les métiers d'encadrement supérieur. La faute aux préjugés éducatifs, familiaux et sociaux sur le manque de compétences des filles dans ces matières qui leur ferment les portes des carrières académiques et industrielles. En France, par exemple, ce secteur compte 30 % de femmes salariées et seulement 15% dans les fonctions de direction. Or, plus une entreprise compte de femmes à sa tête, plus elle est dynamique. L'étude de l'observatoire Skema démontre que sur dix ans, les dix entreprises les plus mixtes affichent près de 300 % de croissance contre 43 % pour la moyenne des entreprises du CAC 40⁴. Ces grandes journées suffiront-elles à lever les obstacles à l'émancipation des

filles et des femmes ? Le gouvernement vient de ficeler son budget 2024 en rappelant que la lutte contre les violences faites aux femmes est la grande cause nationale et que leur participation doit être renforcée dans les carrières scientifiques et technologiques. Ce budget n'est tout simplement pas à la hauteur de cette ambition, ce qu'indique la Fondation des femmes dans un rapport publié le 26 septembre 2023⁵.

¹ <https://www.unwomen.org/en/news-stories/press-release/2023/09/press-release-the-world-is-failing-girls-and-women-according-to-new-un-report>

² <https://www.who.int/fr/news-room/factsheets/detail/adolescent-pregnancy>

³ <https://fr.unesco.org/commemorations/womenandgirlscienceday>

⁴ La féminisation des entreprises, Skema, 2023 : <https://www.skema-bs.fr/skPressRelease/SKEMADELaFeminisationDesEntreprisesVF.pdf>

⁵ [https://fondationdesfemmes.org/actualites/rapport_ou_est_argent_pour_les_femmes_victimes_de_violences/?utm_source=Revue+La+D%C3%A9ferlante&utm_campaign=4_26_2023_15_18_COPY_01&utm_medium=email&utm_term=0_4561b826a0-e2833e8786-452120851&ct=t\(EMAIL_CAMPAIGN_4_26_2023_15_18_COPY_01\)&mc_cid=e2833e8786](https://fondationdesfemmes.org/actualites/rapport_ou_est_argent_pour_les_femmes_victimes_de_violences/?utm_source=Revue+La+D%C3%A9ferlante&utm_campaign=4_26_2023_15_18_COPY_01&utm_medium=email&utm_term=0_4561b826a0-e2833e8786-452120851&ct=t(EMAIL_CAMPAIGN_4_26_2023_15_18_COPY_01)&mc_cid=e2833e8786)

Camille Borne
Négociatrice du plan MESR pour la FERC CGT et CGT FERC Sup

L'égalité femmes hommes, déclarée grande cause nationale du gouvernement Macron : comment l'éléphante a accouché d'une souris !

L'historique

Pendant la période 2018-2021 dite de « pré-plan », les discussions avec le ministère de l'ESR ont porté sur la construction du plan : des échanges et des réunions ont été organisés entre les acteurs du ministère et les organisations syndicales représentatives. Dès le départ, ces discussions ont été particulièrement compliquées : pas de calendrier, pas d'échéances, pas de méthode de travail, des périmètres mouvants, des réunions à parfois plus de 60 participant-es, etc. Nous étions, organisations syndicales, seules face au MESR, parfois en présence du ministère de l'éducation nationale et du ministère de la jeunesse/sports.

Le 1er plan égalité du MESR est présenté fin 2020 et déjà la FERC CGT décide de s'abstenir

Certes, le plan a le mérite d'exister et les camarades négociateur-trices y ont passé beaucoup de temps et d'énergie à défendre point par point l'égalité femmes-hommes, l'accès à l'enseignement supérieur, la lutte contre les violences. Mais les axes retenus par le Ministère semblent peu contraignants. Ils sont totalement dépourvus de mesures financières claires et d'objectifs chiffrés, indispensables à nos yeux.

Ce plan cadre est ensuite décliné en une multitude de plans par établissements/universités de l'ESR.

Aujourd'hui, à l'échéance du plan 2023, nous dressons un bilan accablant :

- Aucune évaluation précise quantifiée n'a été présentée malgré nos demandes réitérées, ce qui ne permet pas de travailler sur les prochains objectifs ;
- L'égalité salariale (point central du plan) tant attendue n'est toujours pas au rendez-vous, car aucune mesure concrète n'a été proposée, ni étudiée : l'état des lieux est pourtant connu avec des différences salariales de 20% en défaveur des femmes ;
- La féminisation des postes à responsabilité (notamment les présidents des établissements et des grandes écoles) n'avance pas ;
- Le plan de formation ambitieux sur les enjeux d'égalité et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS) est en berne ;
- Très peu de référent-es égalité ont été réellement déchargés pour travailler sérieusement à leurs nouvelles missions (chiffres non communiqués par le ministère) ;
- Le nombre de chargé-es de mission égalité, dont le ministère a beaucoup parlé, n'est pas connu. D'après nos retours, ils seraient seulement une dizaine, sur des postes non pérennes et insuffisamment reconnus ;
- Le nombre de référent-es VSS dans les FSSSCT n'est pas connu.

Par ailleurs, le groupe de travail n'a reçu aucun bilan des procédures disciplinaires, ni concernant les enquêtes administratives. Le sujet des protections fonctionnelles reste également opaque faute d'information détaillée (aucun retour sur les réparations de préjudices subis par les victimes) et peu de protections sont finalement accordées.

Les budgets liés à la lutte contre les VSS ne sont pas des budgets pérennes. Ils sont proposés sous la forme d'appels à projets auxquels répondent des établissements « solides » qui ont des moyens humains suffisants. Les autres établissements ne reçoivent pas de financement. La double peine !

Les premières réunions du prochain plan ont commencé en novembre 2023. Nous demandons au ministère de nous fournir une évaluation précise et chiffrée de tous ces éléments. Mais aussi des réunions avec des ordres du jour connus et respectés, un calendrier et un accord de méthode. Que peut-on espérer ?

Le plan égalité du MESR actuel représente avant tout un plan de communication, dont l'objectif réel est sa labellisation par l'Afnor. Pourtant, l'égalité entre les femmes et les hommes est une question majeure de notre société. Notre union, qui porte ces valeurs d'égalité professionnelle, doit se mobiliser pour faire entendre la voix des femmes et obtenir de réelles avancées dans le domaine.



© Jeanne Menjoulet - flickr

(In)égalités entre les jeunes femmes et les jeunes hommes sur le marché du travail : où en est-on ?

Dominique Épiphane
Sociologue, Ingénieure de recherche au Céreq

De fortes évolutions au sein du système éducatif

Tout au long du vingtième siècle, les filles ont massivement accédé à l'instruction publique, d'abord dans l'enseignement secondaire, puis dans l'enseignement supérieur. Très minoritaires au début du siècle, les étudiantes ont égalé en nombre les étudiants à partir de la fin des années 1970 pour les dépasser ensuite (Épiphane, 2017). Depuis, les positions relatives des filles et des garçons face à l'école se sont profondément modifiées, et ce, dans toutes les classes sociales (Duru-Bellat et al., 2001).

Aujourd'hui, le niveau de formation des jeunes est globalement élevé : la proportion de titulaires du baccalauréat

dans une génération est passée de 25% en 1980 à 87% en 2020. Majoritaires parmi l'ensemble des bachelier-es depuis plus de quarante ans, en 2019, la proportion de bachelières dans une génération était de 85% versus 74% pour les garçons (DEPP, 2021). De fait, leur présence s'est renforcée dans l'enseignement supérieur, notamment aux niveaux les plus élevés ; en 2020-2021, les femmes représentaient 56% des inscrit-es dans l'enseignement supérieur (Insee, 2022).

Quels effets sur le marché du travail ?

On a assisté, ces dernières années à un mouvement de convergence entre jeunes femmes et hommes dans leurs modalités d'entrée dans la vie active. Dans

un contexte de crises successives, les unes et les autres n'ont pas été touchés de la même manière par les transformations du marché du travail. D'une enquête « Génération »¹ à l'autre, leurs conditions d'accès à l'emploi se sont rapprochées. Ce phénomène est la conséquence directe d'un accès plus difficile des jeunes hommes au marché du travail au fil des générations, tandis que celui des jeunes femmes s'est amélioré. On peut y lire l'impact du déclin du secteur industriel, à dominante masculine, particulièrement affecté par la crise de 2008 puisque la part des emplois dans l'industrie parmi les jeunes actif-ves a considérablement baissé alors qu'à l'inverse, elle a augmenté dans le secteur tertiaire, profitant ainsi aux jeunes femmes (Couppié et Épiphane, 2019).



Mais ces évolutions indéniables, en termes d'accès au marché du travail, ne doivent pas occulter de forts points de clivages dans les destinées et conditions professionnelles des femmes et des hommes, clivages dus notamment à leurs différences d'orientations scolaires. A l'issue des formations du secondaire, « héritage » d'un système de formation professionnelle très ségrégué, plus de 60% des jeunes femmes occupent des emplois classés dans la catégorie « employé-es », contre moins de 30% des jeunes hommes de mêmes niveaux de formation. À l'inverse, ces derniers investissent toujours massivement les emplois de la catégorie « ouvrier-es » (près de 50% d'entre eux contre environ 10% des jeunes femmes). Du côté des diplômé-es de l'enseignement supérieur, les femmes devraient être plus souvent cadres qu'elles ne le sont : à niveau de diplôme équivalent, elles accèdent moins souvent à cette catégorie que les hommes ; leur surinvestissement éducatif ne se traduisant pas par une amélioration significative de leur situation salariale (Di Paola et Épiphané, 2023).

Un plafond de verre qui résiste

La dernière enquête « Génération »², montre en effet des disparités persistantes entre femmes et hommes parmi les jeunes diplômé-es de l'enseignement supérieur. Ainsi, à l'issue des diplômes de Bac+5 ou plus, qui conduisent le plus fréquemment aux emplois de cadres, on observe un différentiel de 18 points en moyenne entre femmes et hommes (62% versus 80%). Ces écarts sont les plus forts après un Master (19 points) mais restent conséquents à l'issue des écoles de commerce (11 points) et même des écoles d'ingénieurs (8 points) (Épiphané et al., 2023). De surcroît, non seulement les femmes sont moins souvent cadres que leur niveau d'études pourrait le laisser espérer, mais elles continuent aussi d'accuser un retard sensible dès lors qu'il s'agit d'accéder à un poste de cadre associé à une fonction d'encadrement (manager). Les femmes sont susceptibles d'encourir une plus grande défiance des employeurs dès lors que sont en jeu des postes à responsabilités. Le présumé d'un rapport au travail plus discontinu

ou plus lâche des jeunes femmes, du fait de leur implication plus forte que celle de leur conjoint dans la sphère domestique et familiale, peut susciter des comportements discriminatoires à leur égard, en particulier quand il s'agit d'atteindre ces fonctions dont la dimension chronophage constitue un frein potentiel. Ainsi, alors qu'en 2010 les jeunes femmes représentaient près de 55% des sortant-es de l'enseignement supérieur, elles ne constituaient, après sept années de vie active que 40% des cadres managers (Dupray et Épiphané, 2019).

Une recherche auprès de top-managers dans une grande entreprise, a montré comment, malgré une politique soutenue d'égalité professionnelle mise en place depuis le début des années 2000, se fabriquait et se maintenait le plafond de verre (Di Paola et Epiphane, 2020). Cette persistance d'inégalités sexuées dans les carrières s'explique par différentes formes de résistances à l'œuvre. Celles-ci relèvent à la fois de comportements des agent-es mais également de facteurs systémiques imbriqués dans l'organisation du travail, des modèles managériaux et d'évolution de carrières. Pour progresser professionnellement, les femmes continuent de devoir se plier à certaines normes correspondant à un ethos professionnel construit au masculin (disponibilité temporelle et géographique, prégnance des réseaux et de la culture de l'entre-soi conduisant aux recrutements par le jeu des cooptations homophiles...). La permanence de ces normes, apparemment neutres, continuent ainsi à produire une discrimination indirecte. En outre, dans ces environnements virils, les femmes se sentent souvent en terrain hostile et victimes d'une violence symbolique persistante. Par ailleurs, en étant perçue comme une menace par le groupe majoritaire, le contrecoup de la mise en place de dispositifs favorables à l'égalité est un durcissement des résistances masculines aux politiques d'égalité pouvant se traduire par des remises en cause de la légitimité des femmes.

Malgré des avancées réelles, notamment au sein du système éducatif, des disparités

sur le marché du travail persistent et, au-delà des diplômes obtenus, le fait d'être une femme ou un homme demeure une dimension fortement structurante de l'insertion professionnelle des jeunes.

Bibliographie

Coupié T., Épiphané D., 2019, « Et les femmes devinrent plus diplômées que les hommes... », Céreq-Bref, n° 373.

Depp, 2021, Repères et références statistiques.

Di Paola V., Épiphané D., 2020, « L'accès des femmes au top management. Quand la banque de financement et d'investissement résiste... », Revue Socio-économie du travail, n° 8, p. 61-89.

Di Paola V., Épiphané D., 2023, « Inégalités de genre en début de vie active, un bilan décourageant », Céreq-Bref, n° 442.

Dupray A., Épiphané D., 2019, « Femmes managers en début de carrière : une légitimité à conquérir », Céreq-Bref, n° 385.

Duru-Bellat M., Kieffer A., Marry C., « La dynamique des scolarités des filles : le double handicap questionné », Revue française de sociologie, 2001, 42-2, p. 251-280.

Épiphané D., 2017, « Genre et éducation » in Van-Zanten A. et Rayou P. (dir.), Dictionnaire de l'éducation, 2ème édition, Presses Universitaires de France, p. 449-454.

Épiphané D., Merlin F., Wierup E.-L., 2023, Après l'enseignement supérieur... des parcours professionnels marqués par la crise sanitaire, Céreq Etudes, n° 41.

Insee, 2022, Femmes et hommes, l'égalité en question, collection Insee Références.

¹ Depuis 20 ans, le Céreq interroge régulièrement, les jeunes sur leur parcours d'insertion professionnelle. Les enquêtes « Génération » concerne les jeunes sortant-es de formation initiale et concernent tous les niveaux et domaines de formation. Ce dispositif permet de mieux comprendre la diversité des parcours individuels en début de carrière

² L'enquête « Génération 2017 », a été réalisée en 2020 par le Céreq. Elle est représentative au niveau national des 746.000 jeunes sortant-es de formation initiale durant l'année scolaire 2016-2017. Plus de 25.000 jeunes ont été interrogé-es entre septembre 2020 et mars 2021 sur leurs 3 premières années de vie active.

Égalité : s'emparer de ce principe pour en faire une exigence syndicale !

En créant des ruptures d'égalité majeures entre les personnes, la loi pour « contrôler l'immigration, améliorer l'intégration » adoptée le 19 décembre 2023 par l'Assemblée nationale, met en lumière le quotidien difficile des personnes issues de l'immigration déjà perceptibles dans nos établissements d'enseignement supérieur et de recherche (ESR). Face à cette offensive sans précédent et à un Président de la République en roue libre qui n'hésite plus dans le même temps à soutenir publiquement un homme mis en examen pour viol et violences sexuelles commises à l'encontre de plusieurs femmes, il y a urgence à faire de l'égalité une exigence absolue dans nos combats syndicaux.

Aurore Pomeroy

En France, l'égalité est un principe à valeur constitutionnelle. Or, quelques clics sur le site internet du Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche (MESR) et l'on constate qu'elle n'est qu'un mirage¹. Nos universités et nos écoles sont inégalitaires. En 2023, trois fois plus d'enfants de cadres que d'enfants d'ouvrier-es occupent les bancs de l'université² ; alors qu'elles représentent plus de 45 % des effectifs de maîtres-ses de conférence, les femmes ne sont plus que 30 % à occuper des postes de professeures des universités³ ; parmi l'ensemble des personnels de l'ESR, les femmes sont plus souvent en contrat précaire CDD (19 %) que les hommes (15,5 %)⁴ ; une femme scientifique sur deux a été victime de harcèlement sexuel au travail⁵ ; une étudiante sur dix a été victime de violences sexuelles⁶ ; une candidat-e en master qui signale son origine présumée maghrébine a 11 % de chances en moins de recevoir une réponse à une simple demande d'informations qu'un candidat-e qui se signale par un prénom présumé français⁷.

S'emparer syndicalement de l'égalité est une priorité absolue. Non pas pour permettre à chacun-e d'avoir les mêmes chances de réussite. Ni parce que les violences masculines relèvent de la santé au travail ou dans les études. Ni parce que les inégalités professionnelles représentent un coût annuel de plusieurs milliards d'euros pour la société. Ni parce que les discriminations à caractère raciste sont interdites par la loi. Il s'agit certes de motifs entendables, mais qui esquivent les questions fondamentales. Mais pourquoi faudrait-il une raison à vouloir qu'une femme racisée ne soit pas harcelée lorsqu'elle entre dans sa salle de cours ? Nous ne voulons pas de violences parce qu'elles sont insupportables et qu'elles nous détruisent. Nous avons besoin d'égalité pour vivre et exister ensemble. Ce sont bien ces exigences qui doivent guider nos actions militantes.

Depuis 2013, les établissements de l'ESR se sont dotés de missions « égalité entre les femmes et les hommes⁸ ». Au fil des années, leurs champs d'actions

se sont élargis - lutte contre le racisme, l'antisémitisme, le validisme, les LGBTQIA+phobies, les discriminations, promotion de la « diversité », etc. - si bien que 10 ans plus tard, la majorité des structures existantes se nomme « mission égalité⁹ ». Si l'on peut y voir le signe d'une meilleure prise en compte du caractère intersectionnel des oppressions vécues par les femmes, les minorités de genre et d'orientation sexuelle, les personnes racisées ou non-valides, on ne peut que s'interroger sur la signification matérielle et concrète de l'absence de moyens durables pour mener de front toutes ces luttes. Comment protéger nos collègues et nos étudiant-es des violences sexistes, sexuelles ou discriminatoires sans personnel formé et dédié à 100 % à cette mission ? Comment dans ces conditions aller au-delà de l'affichage et dépasser des mesures cosmétiques ? Sans moyen ni volonté politique, les plans triennaux obligatoires relatifs à l'égalité professionnelle ne seront que des coquilles vides.

De plus, parmi toutes ces formes d'oppression « gérées » par les missions égalité, la lutte contre les inégalités sociales demeurent en arrière-plan ou brillent par leur absence, comme si l'on pouvait corriger les inégalités salariales entre les femmes et les hommes sans prendre en compte les rapports sociaux de classe.

Les personnels en charge des missions égalité sont en grande difficulté. L'absence de soutien politique fort, de moyens pérennes et la multiplication des sujets d'actions, génèrent de la souffrance au travail. Seules 28 % des « personnes en charge de la politique égalité-diversité » occupent des fonctions de Vice-président·es au sein de leur établissement¹⁰. Les personnels dédiés à temps complet sont dans leur immense majorité « des agent·es contractuels¹¹ ». A la précarité de la fonction et du statut, s'ajoutent les batailles incessantes pour exister et faire respecter la loi : absence de locaux, dénigrement suite à l'organisation d'un événement sur la précarité menstruelle, confrontation aux décisions illégales en matière de protection de victimes de violences sexuelles, freins dans la carrière par sexisme ou racisme... Sans parler des difficultés supplémentaires qui émergent quand les collègues en charge des missions égalités subissent eux-même des discriminations.

Pendant qu'ils s'épuisent, les inégalités s'accroissent, les violences persistent et la colère monte. Les files d'attente d'étudiant·es dans les distributions alimentaires organisées au sein de nos universités s'allongent inexorablement. Avec plus de 35 % d'agent·es non titulaires, l'ESR enregistre le record de taux d'emplois précarisés de la fonction publique¹². « En moyenne, 28 situations [de violences] ont été signalées en 2022 par les établissements (...)»¹³, avec de grandes disparités en fonction du niveau de connaissance et de confiance dans les dispositifs existants. Jusqu'en 2022, pour accompagner les établissements dans la prise en charge des victimes de violences sexistes, sexuelles et discriminatoires et dans le traitement des violences, la seule réponse du ministère consistait à lancer un appel à projets annuel...

Dénoncer par les actrices et les acteurs de terrain et par les organisations syndicales étudiantes et de personnels, cette mise en concurrence entre établissements des réponses apportées à l'insupportable a finalement été abandonnée, sans que nous sachions précisément comment l'argent économisé sera utilisé.

La pression des mouvements sociaux et l'organisation des opprimé·es et de leurs allié·es font bouger les lignes. Sans #MeToo, il n'y aurait pas autant de président·es d'université réclamant des moyens supplémentaires pour que la parole libérée de leur communauté soit bien entendue¹⁴. C'est bien grâce au partage, au soutien et à la dénonciation collective des violences masculines subies par des étudiantes ou des collègues, que certains établissements déploient des plans de formation ambitieux ou que d'autres créent des services égalité dotés en personnels formés.

Il y a urgence à poursuivre ou engager ce combat syndical pour l'égalité. Pas un combat que l'on mène « quand il y a le temps » ou que « tout le reste a déjà été fait ». Ne croyons pas aveuglément l'employeur et agissons pour faire en sorte que les missions égalité ne soient pas que de la poudre aux yeux, mais de véritables leviers de contre pouvoir pour l'émancipation de tous et toutes. Prenons exemple sur ce qu'ont réussi à faire de nombreuses copines féministes partout autour de nous. À la Région Île-de-France, les membres du groupe genre égalité (GGE) de la CGT Spercrif se sont données les moyens de cette exigence¹⁵ : enquête sur les violences sexistes, sexuelles et lgbtphobes au travail ; occupation de l'espace de travail et syndical avec plusieurs campagnes d'affichage et de tractage ; prise de parole publique avec la création d'une chanson féministe et l'organisation de plusieurs réunions à destination des personnels ; travail en intersyndicale pour contrer les mesures de l'employeur et être plus forts et fortes ; stratégie de dénonciation récurrente des inactions de l'employeur et de son plan de labellisation en s'appuyant sur les réalités révélées par les collègues... Tout cela a payé : affichage par l'employeur de la loi en matière de violences sexistes

et sexuelles dans les espaces de travail, distribution de brochures du Centre Hubertine Auclert, formation obligatoire de l'encadrement aux violences sexistes et sexuelles, ou encore déblocage d'une enveloppe pérenne de rattrapage salarial pour certaines agentes.

Appliquons la démarche syndicale de la CGT, faisons de l'égalité une exigence. Nous en avons besoin pour vivre et exister.

¹. MESR, *Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés 2023*

². Ministère de l'Éducation nationale, DEPP, *Repères et références statistiques 2023*

³. MESR, *op.cit.*, p.38

⁴. *Ibid.*, p.46

⁵. Sondage Ipsos pour la Fondation L'Oréal, 2023

⁶. Observatoire des violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur, *2023 Baromètre des violences sexistes et sexuelles dans l'Enseignement supérieur*

⁷. Observatoire national des discriminations et de l'égalité dans le supérieur (ONDES), *Sélection à l'entrée en master : Les effets du genre et de l'origine - Synthèse de l'étude MASTER2, 2023*

⁸. Article L712-2 du Code de l'éducation

⁹. ONDES, *Les actions pour l'égalité des établissements d'enseignement supérieur : un état des lieux - Synthèse de l'enquête REMEDE, 2023*, p.1

¹⁰. ONDES, *Rapport d'étude n°23-03 - Les actions pour l'égalité des établissements d'enseignement supérieur : un état des lieux, 2023*, p.5

¹¹. *Ibid.*, p.6

¹². Voir la vidéo intitulée « Précarité dans l'enseignement supérieur et la recherche » réalisée par la FERC CGT à l'occasion des élections professionnelles de 2022 : <https://www.ferc-cgt.org/precarite-dans-l-enseignement-superieur-et-la-recherche>

¹³. ONDES, *op.cit.*, p.11

¹⁴. Voir le communiqué de presse de la CPU du 21 octobre 2021 : <https://franceuniversites.fr/actualite/la-cpu-salue-le-plan-daction-gouvernemental-contre-les-violences-sexistes-et-sexuelles-dans-l-enseignement-superieur/>

¹⁵. Voir l'article rédigée par deux camarades du GGE : <https://journals.openedition.org/glad/34>

Egalité femmes-hommes : les outils CGT

Une sélection d'outils produits par les différentes organisations de la CGT sur le thème de l'égalité femmes-hommes et contre les violences sexistes et sexuelles

Amandine Renault
Syndicat CGT FERC Sup Université d'Aix-Marseille

Pour s'informer

- Le site de référence sur l'égalité professionnelle, animé par le collectif femmes-mixité de la CGT : <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/>
Ce site compile l'ensemble des outils sur l'égalité femmes-hommes : revendications, moyens d'actions, actualités, droits. Pour s'informer, dans la rubrique Agir, vous y trouverez notamment les guides :
 - Réussir l'égalité femmes-hommes dans la CGT
 - Gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
 - Fonction publique : gagner l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
 - Combattre les violences sexistes et sexuelles



- Sur le site de la CGT
 - Le matériel de la campagne pour l'égalité Femmes/Hommes et contre les violences sexistes et sexuelles (<https://www.cgt.fr/actualites/discriminations/egalite-femmeshommes-documents>) :
 - La fiche repères revendicatifs n°4 : égalité femmes-hommes (https://www.cgt.fr/sites/default/files/2020-11/Fiche4_EgaliteFemmesHommes.pdf)
 - (Re)voir le webinaire femmes et retraites (<https://www.cgt.fr/documents/webinaire-femmes-et-retraites>)
 - La Charte égalité femmes/hommes, adoptée par le Comité Confédéral National (CCN) en 2007 et annexée à nos statuts par le 50e congrès en 2013, elle définit les principes de l'approche de la CGT en matière d'égalité Femmes / Homme (<https://www.cgt.fr/sites/default/files/2019-05/charte-egalite-femmes-hommes-cgt.pdf>)
 - Index égalité salariale (<https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/agir/index/>)
- Le site du collectif femmes-mixité de la FERC (<https://www.ferc-cgt.org/femmes-mixite>)
- Le site de l'UGICT, dossier égalité professionnelle femmes-hommes (<https://ugictcgt.fr/themes/egalite-professionnelle/>).
- Fiche du collectif travail, santé, harcèlement «Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail» de la CGT FERC Sup (accès restreint : cloud militant) (https://nextcloud.fercsup.org/apps/files/?dir=/Partages/B-SYNDICATS-nouvelle-arborescence/03_INFORMATIONS_COMMUNICATION/030_Publications/0309_Productions_Collectifs_FercSup&openfile=896413)



Pour informer

- Sur le site <https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/>, vous trouverez tout le matériel nécessaire pour informer (<https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/agir/affiches-tracts-videos-et-illustrations/>):
 - Des affiches : égalité, VSS, 8 mars, violentomètre
 - Des tracts : 8 mars et 25 novembre
 - Des cartes postales, autocollants, stickers : #8mars, stop sexisme et violences, stop violences sexistes et sexuelles, syndicalisation.
 - Le violentomètre : stop aux violences sexistes et sexuelles au travail : agissons !
 - Des illustrations
 - Des vidéos



Vous y trouverez également le matériel nécessaire à l'organisation d'une heure d'information syndicale sur les violences sexistes et sexuelles au travail (<https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr/wp-content/uploads/2021/03/Heure-dinfo-syndicale.pdf>)

- En 2022, l'UGICT a lancé un générateur d'enquête sur les violences sexistes, sexuelles et lgbtphobes au travail (<https://ugictcgt.fr/vsst/>)

Pour se former

Les formations syndicales 2024 de la CGT (<http://www.formationsyndicale.cgt.fr/index.php/formation-pratique/prochain-stages>)

- Collectif femmes mixité :
 - Combattre les violences sexistes et sexuelles au travail (au Centre Benoit Frachon): du 24 au 26 avril ; du 29 au 31 octobre ; du 11 au 13 décembre
 - S'outiller contre les violences sexistes et sexuelles au travail (visioconférence) : 15 février 2024 ; 6 juin ; 10 octobre ; 28 novembre
 - Techniques d'entretien et de recueil du récit des victimes de violences sexistes et sexuelles au travail (visioconférence) : 27 février ; 24 octobre ; 17 décembre
- Pôle égalité des droits - Agir pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (ISST de Strasbourg) du 7 au 12 avril

Les journées de mobilisation

- 11 février : journée internationale des filles et femmes de sciences
- 8 mars : journée internationale de lutte pour les droits des femmes. #UnJourSansNous (<https://t.me/unjoursansnous>)
- 28 mai : journée mondiale de l'hygiène menstruelle.
- 28 septembre : journée internationale pour le droit à l'avortement
- 11 octobre : journée internationale des droits des filles
- 25 novembre : journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes





© athanor_ - flickr



© Jeanne Menjoulet - flickr



© Jeanne Menjoulet - flickr



© Angeline Barth - flickr



© Jeanne Menjoulet - flickr

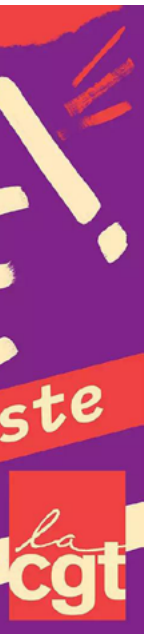




© Jeanne Menjoulet - flickr



© Jeanne Menjoulet - flickr



© Pascal Rey Photographies



Une vraie revalorisation des salaires et pensions dès 2024 : c'est possible !

Face au président Macron aveugle à la situation sociale d'une grande partie des actifs et des retraité-es, 2024 devra être une année de lutte intense pour une revalorisation immédiate et significative des salaires et des pensions.



© Jeanne Menjoulet - flickr

L'inflation fait les gros titres de la presse et ne cesse de gonfler au fil des mois, touchant l'ensemble de la population et plongeant de plus en plus de foyers dans la détresse sociale.

En atteste l'augmentation massive et continue du nombre de personnes secourues par les Associations caritatives. 22 % en un an aux Restos du Cœur et de 15 à 20 % selon les départements au Secours Populaire

La hausse moyenne des prix en France était de 6,2 % sur 2022 (12,2 % des prix alimentaires et 18,5 % des tarifs de l'énergie).

La tendance s'est poursuivie en 2023 et malheureusement de nouvelles hausses sont annoncées pour 2024 à l'instar de celles de l'électricité (+ 10 %), des assurances et des mutuelles de santé.

A l'évidence, l'impact de ces hausses est plus violent pour les petits budgets dont une part majeure est absorbée par les dépenses incompressibles liées au logement, à l'énergie, à la santé et à la nourriture.

Cette situation frappe les retraité-es de plein fouet

Entre décembre 2007 et août 2022, l'Insee enregistre une augmentation des prix de 31,2 %, alors que, dans le même temps, les pensions de retraite n'ont progressé que de 18,3 %.

Le Comité général de l'UCR-CGT (Union Confédérale des Retraités - CGT), a calculé que chaque retraité-e a ainsi perdu l'équivalent de deux ans et un trimestre de pension, durant ces 15 années.

Voilà le bilan catastrophique cumulé de trois quinquennats : Sarkozy, Hollande et Macron !

Et la situation a continué de s'aggraver en 2023.

L'augmentation de 5,3 % des pensions au 1er janvier 2024 ne rattrapera jamais de telles pertes qui sont autant de décrochages pour les retraité-es.

Ces décrochages de situation revêtent des formes multiples

Décrochage des pensions par rapport au coût de la vie certes, mais aussi décrochage par rapport aux traitements et rémunérations des actif-ves et enfin décrochage par rapport aux difficultés d'accès aux services de Santé et aux Services publics.

L'UFSE (Union Fédérale des Syndicats de l'Etat), à l'occasion du lancement de sa campagne 10 % pour la Fonction Publique, prend l'exemple éloquent de deux agents au même indice majoré 500.

Le premier qui part en retraite en 2010, recevra une pension supérieure de 200 € mensuels à celle que touchera son homologue parti en 2022.

Entre temps, le blocage du point d'indice a fait ses ravages...

C'est le principe fondamental d'égalité de traitement entre les fonctionnaires qu'on viole ainsi.

C'est aussi la preuve qu'avec le même calcul, mécaniquement, l'État a fait des économies, sans besoin même d'un nouveau texte réglementaire.

Devant de telles injustices, l'UCR-CGT continue de revendiquer, pour une carrière complète, le minimum de pension au niveau du SMIC, soit 2 000 € bruts (revendication CGT) et reprend

une exigence portée par le « groupe des 9 syndicats » et associations en lutte pour une revalorisation immédiate des pensions de 10 %. Elle engage aussi une campagne pour que cette augmentation soit au minimum de 300 € mensuels pour tous et toutes les retraité-es.

Une revendication uniforme ?

Oui, pour répondre spécialement aux décrochages successifs des niveaux de pension et répondre aux besoins des plus fragiles.

Une revendication qui renforce celle d'une augmentation de 10 % des traitements et salaires ?

Oui, car tous les comptes démontrent que si le gel du point d'indice depuis 2010 entraîne une baisse réelle de la rémunération des traitements, il entraîne aussi la baisse de la rémunération des pensions et, cela, d'une manière définitive puisque les pensions ne sont plus indexées sur les traitements ni sur l'inflation.

Une revendication qui en appelle une autre ?

Oui, car une autre politique salariale est nécessaire, urgente, qui intègre les primes de toutes sortes (RIFSEEP, CIA, RIPEC) dans le traitement pour qu'elles soient prises en compte dans le calcul des pensions.

C'EST POSSIBLE

L'UFSE CGT estime le coût de la majoration de 1 % du point d'indice à une fourchette de 1,2 à 1,4 milliard.

Le total de 12 à 14 milliards pour les 10 % revendiqués dans la campagne CGT paraît raisonnable, surtout si l'on se rapporte à un épisode peu connu et peu glorieux : l'ensemble des rémunérations et pensions versé aux ayants-droits des 3 versants de la Fonction Publique a reculé de 0,8 point dans les richesses créées (PIB) par rapport à la moyenne des années 1990 à 2007. Rapporté au PIB de 2021, cela représente 20 milliards € qui n'ont pas été consacrés aux agent-es de la Fonction Publique, mais qui pourraient l'être avec la volonté politique.



L'Union nationale CGT FERC Sup termine l'année 2023 en forte progression pour la seconde année consécutive. C'est la traduction d'un engagement collectif de notre union et de nos syndicats qui s'inscrit dans le renforcement de toute la CGT, dans la dynamique du mouvement social de la défense de nos retraites.

Renforcement de la syndicalisation à la CGT FERC Sup

Si les chiffres seront finalisés pour notre 5ème Congrès qui se tiendra en mai 2024, d'ores et déjà nous savons que nous avons largement dépassé pour 2023 le nombre de syndiqué-es de 2022.

Ainsi en 2023, la CGT FERC Sup a pris sa part au renforcement de la CGT.

C'est une évolution importante pour la souligner.

Ces résultats sont le reflet d'un syndicalisme dynamique dans nos syndicats, sous l'impulsion de l'union nationale et accompagnés pour cela par le groupe Vie syndicale de la CGT FERC Sup.

La décision de rendre visible la CGT dans tous les établissements et universités dépourvus de syndicat CGT, soit par diffusion régulière électronique, soit par tractage, aura participé de ces bons résultats en nombre de syndiqué-es mais aussi par la création de trois nouveaux syndicats CGT FERC Sup et d'autres en voie de création pour 2024.

Le renouvellement des directions syndicales, l'ouverture à la jeunesse, au féminisme, à l'écologie, la détermination sans faille pour défendre notre système de retraite, la lutte contre l'extrême droite,

et bien sûr la présence CGT au quotidien dans nos établissements, peuvent être à l'origine des nouvelles adhésions à la CGT dans des syndicats reconnus pour leurs activités militantes et revendicatives. Car l'essentiel est bien le terrain à la rencontre des collègues, le reste, ce ne sont que des outils utiles et nécessaires.

Créé en 2022, le collectif national CGT des doctorantes et doctorants (devenu depuis un collectif pour toute la fédération FERC CGT) a permis à la jeunesse de rentrer de plain-pied dans le syndicalisme CGT dans l'enseignement supérieur et la recherche. C'est un outil précieux pour défendre les revendications particulières des doctorant-es.

De la même manière, nos collectifs catégoriels pour les BIATSS, les enseignant-es et les enseignant-es-chercheur-ses permettent à toutes et à tous de se retrouver dans notre CGT.

Notre travail syndical dans les domaines de la santé au travail, des risques socio-organisationnels, des harcèlements et des violences sexistes et sexuelles a aussi permis à des militant-es de s'engager dans le travail collectif au service des syndicats avec la création de nombreuses fiches pratiques et plusieurs guides.

Tout cela permet aux collègues de voir la CGT FERC Sup pour ce qu'elle est : un syndicat de lutte qui rassemble toutes les catégories pour la défense des intérêts matériels et moraux des personnels dans une confédération interprofessionnelle.

C'est aussi dans les luttes que la CGT se renforce car là-aussi les collègues mesurent concrètement ce qu'est le syndicalisme CGT.

Bien sûr, tout n'est pas gagné, surtout face aux attaques continuelles du gouvernement contre nos statuts et nos droits. Mais c'est par le nombre, l'unité et l'action que nous pourrions gagner la satisfaction de nos revendications dans le service, dans l'établissement comme aux plans local, départemental et national.

Cette question sera aussi à l'ordre du jour de notre prochain congrès qui arrêtera sans doute de nouveaux objectifs en nombre de syndiqué-es et en nombre de syndicats.

Renforcer la CGT est l'affaire de toutes et de tous pour en faire l'outil syndical dont nous avons besoin.



Négociations Protection Sociale Complémentaire (PSC)

Ces négociations portaient sur la prévoyance santé en déclinaison de l'Accord fonction publique sur la Protection sociale complémentaire signé par l'ensemble des organisations syndicales représentatives du 6 mars 2022 et sur l'accord fonction publique sur la prévoyance signé le 20 octobre 2023 par l'ensemble des organisations syndicales à l'exception de FO.

Elles se sont tenues avec la DGRH pour l'ensemble des 3 ministères : ministère de l'éducation nationale et de la jeunesse, ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche et ministère des sports et des jeux olympiques et paralympiques. Cette négociation concerne ainsi 1,3 million d'agent-es actifs et jusqu'à 3 millions de bénéficiaires avec les retraité-es et les ayants-droits.

Après 10 mois et 15 réunions, les négociations PSC au sein des trois ministères MEN - MESR - MJS sont closes depuis le 20 décembre 2023. Le projet d'accord final n'a été reçu que début janvier. La FERC CGT n'avait donc pas encore pris position lors de l'écriture de cette brève.

Cet accord améliore les conditions des deux accords interministériels précités et devrait rentrer en vigueur le 1er juillet 2025. C'est par un marché public que sera déterminé l'organisme chargé de la complémentaire santé (obligatoire) et de la complémentaire prévoyance (facultative).

La prise en charge de 50% de la complémentaire santé par l'employeur se substituera au remboursement forfaitaire actuel de 15 €



mensuel sur votre contrat de mutuelle.

La complémentaire santé sera obligatoire, mais quelques dérogations existent. La prévoyance ne sera pas obligatoire.

L'administration devra informer les agent-es et les retraité-es dans les meilleurs délais.

Nous reviendrons dans l'Echo du Sup n°6 sur l'accord et ses applications.

Préparer la grève féministe du 8 mars #UnJourSansNous

Le 8 mars, on arrête tout, toutes et tous !

La CGT a décidé de faire de cette date une grande journée de mobilisation interprofessionnelle pour revendiquer la fin du sexisme et l'égalité entre les femmes et les hommes.

Le 8 mars, on arrête tout, toutes et tous, en grève et en manifestation, nous agissons pour gagner l'égalité réelle au travail et dans la vie.

Pour préparer le 8 mars dans les syndicats,

- La CGT lance un Canal d'information pour la construction de la grève féministe du 8 mars 2024 #UnJourSansNous. Ce canal est dédié à l'organisation de la mobilisation du 8 mars 2024 avec un mot d'ordre : grève féministe. Cet outil compilera les ressources et informations afin de construire ensemble une mobilisation réussie pour #UnJourSansNous. Pour rester connecté-es et inviter vos collègues, ami-es, famille à rejoindre ce canal <https://t.me/unjoursansnous>,

- Organise une journée d'étude à Montreuil le 8 février 2024 : enjeux de la grève féministe, présentation des résultats de l'enquête « mon travail le vaut bien » et ateliers pour préparer le 8 mars 2024, suivi d'un femmage à MARTHA DESRUMAUX, syndicaliste, résistante, engagée pour la défense des droits des femmes,
- Et édite du matériel de communication à destination des syndicats. Les tracts, affiches et visuels pour les réseaux sociaux seront disponibles en ligne au fur à mesure de la campagne :

<https://www.egalite-professionnelle.cgt.fr>

Le 8 mars, ce n'est ni la fête des mères, ni la fête des femmes, c'est la journée internationale de lutte pour les droits des femmes.

Nous appelons à la grève féministe en solidarité avec nos sœurs du monde entier.

Nous appelons à la grève féministe pour gagner l'égalité au travail et dans nos vies, pour garantir notre indépendance économique. Ensemble, nous gagnerons !



© Dragonfly - flickr

Palestine : cessez-le feu immédiat et permanent : maintenant !

Vincent Martin

Syndicat CGT FERC Sup Université de Technologie de Compiègne

Bilan de la guerre

Après 3 mois de guerre et de siège depuis l'attaque du Hamas qui a fait 1 140 morts israéliens, essentiellement des civils, voici le bilan –partiel et à date du 10 janvier 2023– de la guerre menée par l'État

d'Israël contre Gaza. Ce bilan s'alourdit de jour en jour, tant que le cessez-le-feu ne sera pas imposé.

« Nous combattons des animaux humains et nous agissons en conséquence », Yoav Galan, le 9 octobre 2023, Likoud, Ministre

de la Défense d'Israël. La doctrine Dahiya est appliquée dans toute sa brutalité.

Selon UNICEF, qu'on peut difficilement accuser d'être partisan : « Dans la bande de Gaza, 23 357 personnes, dont plus de 5 350 enfants et au moins 3 250

femmes, seraient décédées. Près de 59 410 personnes auraient été blessées dont 8 663 enfants. Des milliers d'autres sont portées disparues. Les femmes et les enfants représentent 70 % des victimes. Le bilan s'alourdit chaque jour de façon stupéfiante. La bande de Gaza est aujourd'hui l'endroit le plus dangereux au monde pour un enfant. » « Dans la bande de Gaza, les maisons et les infrastructures essentielles sont en ruine. »

« La Cisjordanie est également le théâtre de violences. Au moins 85 enfants auraient été tués et des centaines d'autres, obligés de fuir. 2023 aura été l'année la plus meurtrière jamais enregistrée pour les enfants de Cisjordanie. Désormais, ils craignent d'aller à l'école, de jouer, de vivre leur vie d'enfants. » « 55 % des infrastructures d'eau et d'assainissement ont été endommagées. »

Selon l'OMS, « 1,9 million de gens soit près de 85% de la population totale de Gaza, sont des déplacés, dont certains plusieurs fois, étant donné que des familles sont forcées de fuir à plusieurs reprises. Près de 1,4 million de déplacé-es sont hébergés dans 155 infrastructures de l'agence des Nations Unies chargée des réfugiés palestiniens, l'UNRWA, qui ont dépassé leur capacité d'accueil. »

Toujours selon l'OMS, « 21 des 36 hôpitaux ne fonctionnent pas. Seule une quinzaine d'hôpitaux fonctionnent partiellement (9 dans le sud, 6 dans le nord). L'OMS a également recensé 590 attaques contre les soins de santé dans le territoire palestinien occupé depuis le 7 octobre. Plus de 300 attaques dans la bande de Gaza ont fait 606 morts. Les attaques ont touché 94 établissements de santé (dont 26 hôpitaux endommagés sur 36) et 79 ambulances (dont 41 ont été endommagées). »

Selon Reporters sans frontières, « au moins 81 journalistes ont été tués dans la bande de Gaza par des frappes israéliennes, dont 18 au minimum dans l'exercice de leur fonction ou en raison de leur qualité de journaliste ». 31 journalistes palestiniens sont en prison.

Les médicaments manquent. Les

opérations sont réalisées sans anesthésie. Les maladies chroniques (cancer, diabète...) ne sont plus traitées.

La famine et les épidémies se développent. Des universités et des écoles sont détruites. L'Université de Birzeit en Cisjordanie, qui a lancé un appel à la justice et la liberté en Palestine, a été la cible de 2 raids de l'armée israélienne. Une partie du gouvernement israélien appelle à expulser les gazaouis et coloniser la bande de Gaza. Les conséquences immédiates et à moyen terme sont difficilement envisageables.

À tel point que le 29 décembre 2023, l'Afrique du Sud a déposé un recours à la Cour pénale internationale contre Israël pour génocide.

Personne ne peut rester indifférent

La CGT a réagi vivement et fort justement au lendemain du 7 octobre. Mais force est de constater qu'entre mi-novembre et début janvier, la CGT n'a pas brillé dans les mobilisations : les appels à manifester pour le samedi ont été à peine relayés, souvent très tardivement. À Paris, il n'y a plus de banderole, presque pas de drapeaux syndicaux, pas de cortèges syndical. Quelles que soient les raisons (interdiction initiale de manifester du gouvernement Macron, inadmissible ! ; pressions variées tendant à assimiler toute critique de la politique israélienne à de l'antisémitisme ; manifestation prétendument contre l'antisémitisme organisée par Braun-Pivet et Larcher, les mêmes qui font voter la loi ultra-réactionnaire dite « immigration » le 19 décembre 2023 ; reculs idéologiques par rapport à la cause palestinienne ; usure suite à la mobilisation des retraités...), on ne peut pas laisser faire, il faut inverser la tendance. Les manifestations monstres aux USA, en Grande Bretagne notamment, les prises de positions du mouvement ouvrier au niveau mondial montrent la voie. Partout dans nos établissements, utilisons l'appel intersyndical, discutons avec les collègues, organisons des rassemblements, appelons aux samedis, pour exiger (cf. communiqué CGT du 9 janvier 2024) :

- le cessez-le-feu immédiat et la levée du blocus de Gaza ;
- l'arrêt des bombardements et des déplacements forcés de la population ;
- la protection du peuple palestinien à Gaza et en Cisjordanie ;
- la liberté d'expression et de manifestation, les libertés démocratiques fondamentales ;
- la libération des otages israélien-nes et des prisonnier-es palestinien-nes détenus par milliers sans jugement en Israël ;
- l'arrêt du commerce avec les colonies illégalement implantées en Palestine occupée ;
- une paix juste et durable entre palestinien-nes et israélien-nes .

¹. « C'est la doctrine Dahiya, élaborée à l'Université de Tel-Aviv, suivant laquelle il faut utiliser dans les opérations militaires une force écrasante, répliquer de manière disproportionnée à l'ennemi, viser explicitement les infrastructures civiles, et ne pas hésiter devant les dommages collatéraux, le tout en contradiction explicite avec les lois de la guerre. » Ivar Ekeland, président de l'Association des universitaires pour le respect du droit international en Palestine (AURDIP), tribune dans l'Humanité le 10 décembre 2023.

². <https://www.unicef.fr/article/israel-palestine-les-enfants-paient-le-prix-de-la-guerre/>, consulté le 10 janvier 2024

³. <https://news.un.org/fr/story/2024/01/1142182>, idem.

⁴. <https://rsf.org/fr/rsf-appelle-le-conseil-de-securite-de-l-onu-a-se-saisir-en-urgence-des-violations-gravissimes-par>, publié le 10 janvier 2024, consulté le 11 janvier.

⁵. <https://www.birzeit.edu/en/news/unified-call-justice-and-freedom-palestine>

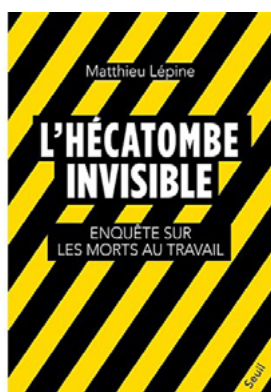
⁶. Le ministre de la sécurité nationale Itamar Ben Gvir et le ministre des finances Bezalel Smotrich, voir Le Monde du 5 janvier 2024.

⁷. On note très positivement l'appel CGT du 9 janvier et la manifestation du 13 janvier, dans laquelle un cortège syndical était organisé, avec la participation et la prise de parole de Sophie Binet.

Un ouvrage comme un coup de poing ou un coup au cœur... parce qu'on ne ressort pas indemne de la lecture de ces 200 pages d'enquête sur les morts au travail en France. Matthieu Lépine a, non seulement, construit le seul recensement existant des morts survenues sur le lieu de travail en France, mais il rend plus sensibles et saisissables leur caractère intolérable et l'horreur absolue pour les proches des victimes, en relatant ces trajectoires de vies brisées brutalement.

Un livre choc sur le scandale des accidents mortels au travail

Lise Gastaldi
Syndicat CGT FERC Sup
Université d'Aix-Marseille



L'Hécatombe invisible

Enquête sur les morts au travail

Par Matthieu Lépine

Éditions du Seuil, Paris, 2023, 209 pages
978-2-02-151738-5



<https://www.seuil.com/ouvrage/l-hecatombe-invisible-matthieu-lepine/9782021517385>

Ce livre est le produit d'une enquête menée par un professeur d'histoire-géographie que rien ne prédestinait à devenir lanceur d'alerte. C'est la mort en janvier 2019 de deux travailleurs, l'un étudiant, l'autre en âge d'être à la retraite, qui est l'électrochoc. Face à l'absence de statistiques officielles, Matthieu Lépine s'attache à repérer tous les accidents du travail en épiluchant les médias. Il travaille à rendre visible ce qui est passé sous silence, publiant d'abord sur les réseaux ces histoires de vies fauchées par le travail, et en repère autour de 400 par an...

De par la méthode, il s'agit d'une donnée en deçà de la réalité et qui ne concerne que les morts au travail. Cela exclut les accidents non mortels, les morts lors des trajets, les suicides, les décès ultérieurs mais imputables au travail, les maladies professionnelles et les problèmes de santé mal reconnus des TMS (Troubles Musculo-Squeletiques) aux RPS (Risques Psycho-Sociaux). N'est traitée ici qu'une petite partie des souffrances au travail, mais la plus scandaleuse et la plus crue.

On meurt au travail surtout quand on est un homme (bien que la part des femmes augmente), jeune, précaire, dans des métiers manuels (BTP, transport routier, agriculture, pêche, industrie, bûcheronnage, livraisons à vélo, etc.). On meurt d'un non-respect des obligations de sécurité et de formation, notamment pour les intérimaires, les apprenti-es,

les stagiaires, d'une pression et des cadences qui poussent à contourner les règles et d'une dégradation générale des conditions de travail.

L'auteur dénonce les pratiques des employeurs quand, au paroxysme de l'horreur, des victimes sont abandonnées au mieux aux urgences, au pire dans la rue, pour éviter de subir les conséquences de manquements évidents... Il met aussi en accusation le caractère dérisoire des condamnations prononcées par la justice et le parcours du combattant des familles pour obtenir justice et (si faible) réparation, ainsi que les lois récentes qui fragilisent le droit du travail et les IRP (Instances Représentatives du Personnel) et l'invisibilisation politique et médiatique de ces morts. Il souligne le rôle important des syndicats, enfin de la CGT, et de l'inspection du travail dont l'engagement est souligné comme son absence de moyens...

La lecture de ce livre est indispensable pour tous et toutes, syndicalistes, travailleur-ses, citoyen-nes, politiques, managers et DRH. Il est intolérable qu'en 2023 on puisse mourir de travailler, d'autant plus qu'il suffirait que les employeurs concèdent un peu de temps et de moyens à la sécurité et à la formation, des efforts modiques en rapport aux drames que cela permettrait d'éviter...



La **CGT**
des établissements
d'Enseignement supérieur
et de **Recherche**

*Pour un Service public national
d'Enseignement supérieur et de Recherche,
laïque, démocratique et émancipateur*

L'écho du Sup

Le journal de la CGT FERC Sup ■ n°5 - Février 2024