



# Le 8 mars

## Stop à la précarité et aux inégalités salariales

Dans l'enseignement supérieur, **les femmes sont toujours les plus précaires** : quels que soient les emplois (enseignant·es, chercheur·es ou BIATSS) le **pourcentage de contractuelles parmi les femmes est supérieur à celui des hommes, et le taux de féminisation des personnels contractuels est toujours supérieur à celui des titulaires**. Il y a donc un réel avantage masculin pour sortir de la précarité. Le recours accru aux contractuel·les que met en œuvre la LPR, aggrave encore cette discrimination. À cela s'ajoutent des **discriminations qui s'exercent même parmi les titulaires**.

### Du côté des BIATSS

Le plafond de verre est persistant : l'accès aux corps des ingénieur·es de recherche est très préférentiellement réservé aux hommes : au rythme actuel, l'indice d'avantage masculin de 1,59 ne devrait atteindre la valeur de 1 que dans 90 ans environ ! Et là encore les éléments donnés montrent que les recrutements continuent d'être discriminants : par exemple 54,8% de femmes recrutées en IE versus 40,5% en IR ; à noter qu'il y avait 59,4% femmes candidates aux concours internes IR2 et seulement 40,9% reçues, l'autocensure régulièrement évoquée n'est donc pas justifiée ici.

Chez les personnels BIATSS, **les femmes représentent plus des 2/3 des catégories B et C** et sont sur-représentées parmi les personnels travaillant à temps partiel : situation qui s'explique par l'inégalité de partage des tâches, les femmes effectuent 72 % des tâches ménagères et 65 % des tâches parentales.

Nous n'oublions pas non plus les agent·e·s qui nettoient les universités, très majoritairement des femmes racisées particulièrement victimes de la précarité dans le cadre de la sous-traitance.

**Cette division genrée du travail a des conséquences sur la rémunération et sur l'avancement.**

### Le 8 mars, tou·tes en grève : nous ne nous tairons pas !

**Appel à tous les personnels à se réunir en AG mixte et non-mixte et à rejoindre les rassemblements et manifestations !**

SUD éducation  
**SUD**  
Union syndicale  
**Solidaires**

# Du côté des enseignantes

Avec près de 60% de femmes en Licence/Master, un décrochage massif s'opère entre le Master 2 et le doctorat. La précarité salariale imposée aux doctorant·es est certainement le facteur principal de cette ségrégation qui s'opère alors. Pour les doctorantes, face aux difficultés de financement et aux divisions générées du travail domestique, il faut alors mener une triple journée : ses heures d'enseignements, ses recherches et le travail domestique.

Cela s'accentue avec l'avancée dans la carrière. On compte seulement 28% de femmes professeures alors qu'elles représentent 45% des MCF, cette **ségrégation des corps entraîne une inégalité salariale sur toute une carrière**. L'indice d'avantage masculin pour être PR parmi les EC est de 1,63 pour la filière universitaire et de 1,47 pour la filière hospitalo-universitaire. Ces valeurs diminuent, mais il faudrait quand même attendre 2040 pour atteindre une valeur de 1 dans la filière universitaire. Et le maintien d'une différence de part de femmes recrutée en MCF versus PR ne va pas aider. De plus, parmi les professeur·es, les données montrent bien que l'accès à la classe exceptionnelle est préférentiellement réservé aux hommes, et ce quels que soient les corps de professeurs.

Si le déroulement de la carrière va agir sur la part indiciaire de la rémunération, à cela s'ajoute la part indemnitaire qui accentue les inégalités: **les primes, les heures complémentaires, la PEDR... tout cela renforce les inégalités salariales femmes-hommes**. La division générée du travail se traduit aussi par une inégale répartition des tâches administratives.

Enfin, la féminisation n'est pas la même selon les disciplines : elle est particulièrement forte dans les filières (et les cycles d'études) de l'enseignement supérieur où les taux d'encadrement sont les plus faibles, et donc les conditions de travail les plus dures. Ce sont aussi les disciplines les plus féminisées, notamment les sciences humaines et sociales qui souffrent le plus de la casse du service public de l'enseignement supérieur.

## Les revendications de SUD éducation pour l'égalité salariale

- ✓ **L'égalité salariale entre les hommes et les femmes**, avec un salaire unique aligné sur le plus favorable
- ✓ **L'égalité entre les hommes et les femmes au travail** comme dans la retraite
- ✓ Des **congés maternité allongés** avec un congé parental mieux réparti entre les coparents et mieux rémunéré.
- ✓ **La prise en compte des congés maternité dans les carrières**, y compris pour les doctorant·es
- ✓ Les évaluations et promotions doivent être profondément réformées pour **mettre fin aux mécanismes de cooptation patriarcale** en instaurant enfin la fusion des corps d'enseignant·es chercheur·euses
- ✓ La suppression de la précarité (dont sont victimes majoritairement les femmes), par une **titularisation sans condition** de

- toutes et tous les précaires, et l'arrêt du recrutement de nouveaux et nouvelles précaires
- ✓ **La fin des primes et autres mécanismes indemnитaires qui renforcent les inégalités**
- ✓ Le développement des **services de la petite enfance** (modes de garde individuels et collectifs) pour que les choix professionnels (temps partiels, disponibilités, congés parentaux...) puissent en être vraiment.
- ✓ **La création de crèche** dans toutes les universités
- ✓ La mise en œuvre d'un **congé menstruel sous la forme d'ASA** (Autorisation Spéciale d'Absence), à raison de vingt jours/an qui ne devra pas faire l'objet d'un justificatif, et sera sans jour de carence ni délai.