

Contribution aux Assises de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche - Septembre 2012
de la Conférence Permanente des missions Égalité Diversité (CPED)

La Conférence Permanente des chargé.e-s de mission Égalité Diversité (CPED) des établissements d'enseignement supérieur et de recherche dénombre aujourd'hui 36 chargé.e-s de mission, principalement dans les universités. Elle constitue un réseau d'échanges sur les différents aspects de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des universités françaises et sur la mise en place des mesures visant à l'égalité. Si dans nos établissements les femmes et les hommes bénéficient des mêmes droits et peuvent accéder à tous les emplois, grades et fonctions de façon égalitaire, la réalité est plus complexe : persistent de fortes inégalités dans la répartition femmes/hommes dans toutes les catégories de personnels, et aussi dans le déroulement des carrières. Des textes récents tentent d'améliorer la situation mais des freins subsistent, tels que : difficulté pratique d'application des textes en vigueur, persistance des stéréotypes, idées reçues, culture sociétale. La CPED, forte de sa pratique dans les établissements, se propose ici d'avancer quelques pistes visant à lutter contre toutes formes d'inégalités. Ses propositions portent d'une part, sur l'organisation et la gouvernance des établissements et d'autre part, sur le recrutement et le déroulement des carrières des personnels. L'axe fort restant la création dans tous les établissements d'une mission « égalité » qui soit institutionnelle, pérenne, et dotée des indispensables moyens matériels et humains.

La Conférence Permanente des chargé.e-s de mission Égalité, Diversité, ou mission assimilée, des établissements d'enseignement supérieur et de recherche (CPED) a pris forme en 2010. Constituée aujourd'hui en association déclarée, elle est un réseau où l'on échange sur les différents aspects de l'égalité entre les femmes et les hommes au sein des universités françaises, et sur la mise en place de mesures favorisant l'égalité professionnelle. Ses membres, au nombre de 36, se réunissent tous les 3 mois pour des séances de 2 jours de travail.

Si un établissement d'enseignement supérieur et de recherche est un lieu où femmes et hommes bénéficient des mêmes droits et peuvent accéder à tous les emplois, grades et fonctions institutionnelles de façon parfaitement égalitaire, la réalité est plus complexe. Pour preuve, des inégalités dans la répartition femmes/hommes des personnels sont observées dans tous les établissements ; tant chez les enseignants, les enseignants-chercheurs (EC) ^[1], que parmi les personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, de santé et sociaux (Biatss). Ces inégalités relèvent de deux types de ségrégation : d'une part, une répartition femmes/hommes très variable d'une discipline universitaire ou d'un champ d'activité à l'autre (ségrégation horizontale), et d'autre part, des postes à qualification plus élevée très majoritairement occupés par des hommes (ségrégation verticale), le fameux plafond de verre. L'égalité entre les femmes et les hommes n'est pas non plus assuré au niveau des instances : présidences et vice-présidences, conseils centraux, directions et conseils de composantes, comités de sélection. Ainsi,

^[1] La répartition F/H des EC à l'échelle nationale peut se visualiser sur le graphe : <http://www.unistra.fr/index.php?id=CPED>

dans ces lieux décisionnaires pour la vie et l'avenir des établissements, peu de femmes sont présentes.

Cet état de fait est connu, et d'ores et déjà, des textes en vigueur tentent d'améliorer la situation dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Mais ces efforts ne sont pas suffisants et se heurtent à deux obstacles principaux. D'une part, la difficulté pratique d'application de certains textes ainsi que le régime dérogatoire des universités et de la recherche de certains autres textes; D'autre part, *et surtout*, les idées reçues, les stéréotypes et la culture sociétale des membres même des établissements. C'est contre cela qu'il faut lutter. Notons enfin que dans une société en évolution, où l'harmonisation vie personnelle/vie professionnelle devient l'affaire de tous, hommes et femmes, les établissements se doivent de lever ces discriminations au plus vite.

Voici quelques propositions qui nous semblent prioritaires pour améliorer la situation. Elles concernent, d'une part, l'organisation et la gouvernance des établissements d'enseignement supérieur et, d'autre part, le recrutement et la carrière des personnels de ces établissements.

Organisation et gouvernance des établissements

1) Une mission « égalité » doit exister dans chaque établissement. Elle doit être totalement dédiée à ce sujet, sans être associée à d'autres missions (par exemple le handicap). Elle doit reposer sur un plan d'action reprenant les termes de la charte « Pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche » ^[2], adoptée par la Conférence des présidents d'université (CPU) en décembre 2009. Elle doit être dotée de moyens humains et financiers.

2) Cette mission sera avantageusement complétée par un service commun de l'établissement, dédié à l'égalité, afin de pérenniser et de pouvoir mener des actions sur plusieurs mandats présidentiels. De plus, l'égalité entre femmes et hommes est un sujet transverse qui associe aussi bien des actions auprès des étudiant·e·s que des personnels, que cela concerne la formation ou la recherche.

3) Des statistiques sexuées de la situation des personnels des établissements doivent être rendues obligatoires et surtout publiques. Cet état des lieux serait dressé au niveau local, intégré dans les bilans sociaux de chaque établissement et si nécessaire, complété par un livret dédié. Mais il serait aussi établi au niveau national, englobant les statistiques de tous les établissements d'enseignement supérieur et de recherche. Rendues publiques, elles permettront à chaque établissement de se positionner à l'échelle nationale, et à chaque acteur de l'université de suivre l'évolution de sa discipline ou de son secteur d'activité. Le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche (MESR) est le seul à même de mener cet état des lieux national et de le communiquer aux établissements, de façon annuelle, via les chargé·e·s de mission Egalité et via les Directions des Ressources Humaines (DRH).

4) Une amélioration qualitative des bases de données « personnels » (type Harpège) est à poursuivre dans les établissements pour assurer un suivi à long terme des cohortes. Elle permettra de mettre à jour d'éventuelles anomalies de déroulement de carrière des personnels, femmes ou hommes.

5) Tout établissement doit présenter dans son projet de contrat quinquennal un plan d'actions en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes prenant appui sur une charte interne.

^[2] http://cpu.fr/uploads/media/Charte_CPU_Egalite_Femme_Homme_17-12-2209.pdf

6) La formation des étudiant·e·s aux stéréotypes et aux discriminations relatives au sexe doit être obligatoire dans tout établissement. Des journées dédiées, destinées aux étudiant·e·s de toutes disciplines et de tout niveau s'inscrivent dans cette démarche. L'enjeu est de former de futur·e·s citoyen·ne·s exempt·e·s de préjugés et d'idées préconçues quant aux études et aux métiers choisis par les femmes et les hommes.

7) De même, une formation des personnels Biatss, enseignant·e·s et EC aux stéréotypes pour lutter contre les discriminations liées au sexe au sein de l'établissement est indispensable. Tout membre de l'établissement est en effet garant dans son quotidien professionnel de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, aussi bien au niveau des étudiant·e·s, que des collègues.

Une sensibilisation particulière sera apportée auprès des responsables de filières sur la nécessité d'encourager les femmes, comme les hommes, à poursuivre des études au plus haut niveau, et à s'engager dans des professions trop peu ouvertes à l'un ou l'autre sexe.

8) Une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances, des élu·e·s comme des nommé·e·s, correspondrait mieux à des établissements qui structurent notre société. Une voie pour y arriver est d'imposer pour les élections des conseils centraux la composition de listes alternées dans chaque collège. Ceci serait un premier pas pour obtenir des conseils centraux paritaires au sein de l'établissement.

Recrutement et carrière des personnels

1) Tout appel d'offres d'emploi des établissements doit être écrit en utilisant l'écriture mixte stipulant les deux sexes (une directrice ou un directeur) ou, à défaut, l'écriture épïcène (une personne pour diriger). Cela incitera des candidatures sur la seule base des compétences, indistinctement du sexe. De plus, l'image neutre des métiers universitaires devient un outil pour déconstruire les stéréotypes de métiers.

2) Les jurys doivent être composés d'hommes et de femmes de façon équilibrée. La parité est souhaitée. Une attention plus particulière est à donner aux comités de sélection pour le recrutement des EC car un fort déséquilibre femmes/hommes y est enregistré ^[3]. Ces comités constituent des organes décisionnels importants de la vie de l'université puisqu'ils décident du recrutement d'un ou d'une collègue sur les vingt à quarante prochaines années. Les femmes, souvent exclues, doivent y avoir toute leur place. Ainsi, il sera demandé aux comités de sélection d'avoir un pourcentage du sexe le moins représenté au moins égal à celui, national, de la ou les sections CNU auxquelles le poste mis au concours est rattaché ^[3]. Ceci, tout en excluant la tenue de comités constitués d'aucun ou d'un seul membre féminin ou masculin. De plus, des comités de sélection hyper spécialisés, où seuls des représentants de la "sous-sous" discipline siègent, doivent être proscrits. Une ouverture de ces comités serait bénéfique, non seulement pour la représentation femmes/hommes dans les comités de certaines disciplines, mais encore pour porter un regard plus équilibré sur les deux missions fondamentales de l'université, à savoir: la recherche en perpétuelle évolution et l'enseignement.

^[3] Un suivi de la répartition F/H dans chaque comité de sélection tenu dans les universités de Strasbourg et de Joseph Fourier – Grenoble 1 a été réalisé entre 2009 et 2012. Les données ainsi que leurs évolutions suite aux mesures prises par leur CA, et explicitées ici, sont présentées sur le site : <http://www.unistra.fr/index.php?id=CPEd>

3) Un déroulement de carrière plus juste pour les femmes est nécessaire. La prise en compte, strict, des quatre dernières années pour la constitution d'un dossier de demande de prime ou de promotion est en effet un handicap lors de l'examen des dossiers de femmes ayant eu un ou plusieurs enfants dans cette période. Une avancée simple dans ce domaine est de décompter une année par naissance; l'évaluation de l'activité se faisant alors sur les cinq dernières années, par exemple, au lieu des quatre dernières. De la même manière, toute situation qui impose une limite d'âge doit inclure ce dispositif correcteur. Enfin, inciter les femmes à déposer une demande de prime ou de promotion serait bénéfique.

4) L'évaluation des demandes de prime ou de promotion doit tenir compte des freins à la mobilité, au regard des situations familiales diverses; celles-ci pouvant affecter autant les hommes que les femmes.

5) Le retour de congé, qu'il soit de maternité, de maladie ou de longue durée, doit tenir compte des conditions de travail qu'avait la personne avant son départ en congé. Ainsi les personnels BIATSS doivent pouvoir retrouver leur fonction, ou être informés de l'évolution de leur poste, s'il y a lieu, en temps réel. Elles doivent pouvoir bénéficier de leur congé de maternité et de leurs congés annuels, en mettant la circulaire Gilles en conformité avec la réglementation européenne.

Les enseignantes et enseignantes-chercheuses doivent pouvoir, si elles le souhaitent, retrouver les cours dont elles étaient responsables avant leur congé, ainsi que leur place pleine et entière dans leur laboratoire de recherche. Les enseignantes-chercheuses doivent également être encouragées par leur composante, leur laboratoire et leurs collègues à déposer, à leur retour, une demande de congé pour recherches et conversion thématique (CRCT), de façon à se concentrer sur la reprise de leurs recherches. Ce CRCT, obtenu suite à un congé de maternité ou d'adoption, doit être dérogatoire par rapport à la règle des 6 ans.

6) L'incitation forte faite aux hommes de prendre leur congé de paternité serait très bénéfique, tant pour la compréhension de l'implication de la parentalité sur la carrière, que pour une meilleure articulation vie professionnelle/vie personnelle.

7) La mise en place d'un service de "carrières conjointes", qui accompagne le conjoint d'une personne recrutée par l'établissement dans la recherche d'emploi, est un élément favorisant le recrutement de personnes extérieures à l'établissement, notamment des femmes, et ainsi, la mobilité.

8) Enfin, une attention particulière est nécessaire en ce qui concerne les décrets d'application des lois, afin que ces derniers ne détournent pas l'esprit des lois sur l'égalité femmes/hommes en y précisant des régimes dérogatoires.

CPED

L'association a pour buts de :

- *rassembler les chargé-e-s de mission égalité, diversité, ou mission assimilée, des différents établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche,*
- *promouvoir et favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes, et la diversité dans les établissements d'enseignement publics d'enseignement supérieur et de recherche,*
- *observer les situations sous cet angle et exercer une veille,*
- *avoir dans ce domaine un rôle transversal et fédérateur entre établissements d'enseignement supérieur et de recherche.*

Présidente : Isabelle Kraus (Université de Strasbourg) Courriel : isabelle.kraus@unistra.fr

Siège social : Université Paris Diderot - Paris 7, Pôle Egalité Femmes Hommes, 5 rue Thomas Mann 75205 Paris Cedex 13