



Motion congrès extraordinaire

sur l'égalité femmes hommes et relatives aux violences sexistes et sexuelles faites aux femmes récemment dénoncées dans l'ESR

24 juin 2021

Les violences sexistes et sexuelles sont des violences de genre. Elles sont omniprésentes au travail : 80 % des femmes indiquent avoir été victimes de sexisme et 30 % de harcèlement sexuel au cours de leur carrière professionnelle. Chaque jour, ce sont 10 viols ou tentatives de viols qui se produisent sur le lieu de travail.

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, l'enquête 2020 de l'Observatoire national de la vie étudiante¹ sur les conditions de vie des étudiant·es, publiée le 28 janvier 2021, mesure l'ampleur des violences sexistes et sexuelles qui touchent très majoritairement les jeunes femmes. Ces situations s'amplifient à mesure que les étudiant·es progressent dans leurs études, le statut de doctorant·es, les exposant particulièrement et renforçant leur vulnérabilité.

Dans l'aspiration du mouvement #MeToo, la parole se libère dans l'ESR, en particulier celle des étudiant·es qui révèlent ces agissements et dénoncent l'omerta dans les universités et les écoles (#SciencesPorcs, #BalENSTonPorc, #BalanceTonStage). Dans les établissements de l'ESR, l'ensemble des victimes (étudiant·es et personnel) ne se sentent pas protégées : le manque de prévention, d'information, de formation, et un déni généralisé des directions imposent une chape de plomb et entravent les prises de conscience et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Par ailleurs, l'orientation universitaire et les trajectoires de carrières dans l'enseignement supérieur restent défavorables aux femmes² et plus discontinues (congés maternité, temps partiel, conditions d'emploi, plafond de verre, critères de promotions, salaires et statuts). Chez les personnels Biatss, le nombre de contractuelles de catégorie C est de 70%, et de 71% pour les catégories B³. Les différences de salaires femmes/hommes sont d'environ 20%, avec une part croissante des régimes indemnitaires qui accentuent ces inégalités⁴.

Si les femmes diplômées y sont plus nombreuses que les hommes – 47% des femmes de 25 à 34 ans ont un haut niveau d'études en 2018⁵ contre 33% des hommes –, leur part s'amenuise au fur et à mesure des postes à responsabilité (42% de doctorantes, 44% de femmes CR et MCF, seulement 27% de PR et DR). La part des femmes porteuses de projets ANR (~31%) reste très inférieure à celle des hommes.

La FERC Sup CGT rappellera dans toutes les instances la revendication confédérale de la ratification par la France de la convention 190 de l'OIT relative aux violences sexistes et sexuelles⁶ avec l'ouverture de nouveaux droits.

En conclusion, la FERC Sup CGT s'engage à mener la réflexion et à définir des actions concernant :

- L'égalité professionnelle femmes/hommes pour qu'elle soit strictement respectée dans l'ESR ;
- L'ensemble des discriminations et des violences sexistes et sexuelles faites aux femmes de l'ESR afin qu'elles soient combattues dans un cadre revendicatif à définir ;
- Les comportements sexistes vis-à-vis des femmes élues dans les instances afin qu'ils ne soient plus tolérés.

¹ [Repères 2020 sur les conditions de vie des étudiants, OVE](#)

² [L'orientation universitaire, l'autre vecteur des inégalités salariales femmes-hommes](#)

³ [Bilan social 2018-2019 - Enseignement supérieur et Recherche](#)

⁴ Les salaires (rémunération nette mensuelle) : dans la catégorie B : un homme touche 2012€, une femme 1900€ ; dans la catégorie C : 1617€ pour un homme, 1551€ pour une femme.

⁵ [Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés MESRI 2021](#)

⁶ [C190 - Convention \(n° 190\) sur la violence et le harcèlement, 2019](#)

