

CONGRES DE LA SOCIETE FRANCAISE DE PHYSIQUE

COMMISSION FEMMES ET PHYSIQUE

9 JUILLET 2019

**L'ÉGALITÉ SALARIALE DANS L'ENSEIGNEMENT
SUPERIEUR ET LA RECHERCHE :
REALITÉ OU MYTHE ?**

**Frédérique Pigeyre
CNAM**

Chaire « Genre, mixité, égalité femmes-hommes »

INTRODUCTION

- Question générale : l'égalité F/H dans l'ESR en France
- L'égalité salariale : pourquoi l'interroger?
Comment l'interpréter?
- Plan :
 - Panorama de la situation des femmes scientifiques
 - Les inégalités salariales

1. PANORAMA DE LA SITUATION DES FEMMES SCIENTIFIQUES

1. Où sont les femmes scientifiques à l'Université ?

- Plus souvent Maîtresses de conférence (MCF : 43%) que Professeures (PR: 24%) en 2017
- Des différences disciplinaires importantes (Mesri-DGRH - 2016):
 - Femmes sous-représentées en ST et sur-représentées en LSH
 - Parmi les ST : 61% en sciences de la vie, 23% en math-info, **22% en physique**, 19% en SI
 - Plus il y a de femmes MCF dans une discipline, plus il y a également de PR; mais les femmes PR sont toujours minoritaires
 - Les femmes PR sont minoritaires dans toutes les disciplines (12% en SI, **13% en physique**, 15% en math-info)

2. Où sont les femmes au CNRS ?

- Rapport de situation comparée (2017):
 - plus souvent techniciennes (65,1%) que ingénieures (46,2%) ou chercheuses (35,1%)
 - parmi les chercheuses, plus souvent chargées de recherche (CR 1 et 2) que directrices de recherche (DR)
- Mais des différences importantes selon les sections:
 - dans 5 sections, la proportion de femmes (CR et DR confondus) est inférieure à 20% (2, 3, 4, 5 et 6)
 - leur proportion est inférieure à 1/3 dans 18 sections
 - dans 4 sections, elles sont majoritaires (24, 27, 32 et 34), la 27 (en biologie) ayant même plus de 60% de chargées de recherches

3. Les évolutions à l'université (1)

- Une augmentation continue: + 10 points entre 1992 et 2014
- En ST: la part des femmes candidates à la MCF (36%) est supérieure à la part des recrutées (30%)
- 1992-2014 : évolutions plus fortes en droit-éco-gestion (+14 % PR, +20% MCF) et LSH (+12, +14) qu'en ST (+8, +6)
- En ST :
 - la féminisation concerne plus les PR que les MCF
 - la plus forte hausse concerne les sciences de la terre (+ 18% MCF, 8% PR) puis la biologie et la biochimie
 - féminisation modeste en physique (+4 % MCF et +2% PR) et en SI
 - diminution en math – info (-2% MCF, +3% PR)

3. Les évolutions à l'université (2)

- Recrutements de MCF entre 39% et 43% selon les années
- Recrutements de PR: de 25% en 2000 à 32% en 2014, avec des variations liées au nombre total de recrutements
- Age: hommes (un peu) plus jeunes
- **Focus** : campagne de recrutement en physique (2017) :
 - 13 postes ont été proposés au recrutement des MCF :
 - 201 hommes se sont portés candidats, soit 15,5 hommes pour 1 poste
 - 64 femmes se sont portées candidates, soit 4,9 femmes pour un poste
 - Pour les PR : 3,6 hommes pour 1 poste et 0,6 femme pour 1 poste

3. Les évolutions à l'université (3)

Analyse de cohortes (1994-2005) :

- La probabilité de devenir PR diminue au fil des cohortes
- Les femmes connaissent une probabilité plus faible que les hommes de devenir PR, même si l'écart F/H dans l'accès au grade de PR se réduit au fil des cohortes
- Parmi les MCF, l'accès à la HC des MCF est équivalent quel que soit le sexe
- Pour les PR, l'accès à la 1ère classe se fait de plus en plus tôt, sans différence sensible entre femmes et hommes.
Cependant, la probabilité décroît aussi de plus en plus tôt (de 15 ans d'ancienneté pour C 94-96 à 12 ans pour C 00-02)
- Les femmes avec HDR sont moins candidates à la qualif. PR
- Les hommes obtiennent un peu plus que les femmes les classes exceptionnelles (échelons 1 et 2)

3. Les évolutions à l'université (4)

Quelques commentaires :

- Au final, les femmes universitaires souffrent davantage d'autocensure
- Faut-il parler d'autocensure?
Ne s'agit-il pas plutôt de discriminations indirectes?
 - Orientation genrée dès le second degré
 - Différence de socialisation
 - Contenu du travail (encadrement des étudiants, responsabilité de diplômes, tâches administratives)

4. Les évolutions au CNRS (1)

- La part des femmes recrutées est inférieure à leur proportion parmi les chercheurs
- Bilan négatif des 4 dernières années : leur part parmi les recrutées est plus faible que parmi les candidates (niveau CR2, voie d'entrée principale)
 - 33,9% de recrutements CR1 et CR2 en 2017 (net recul par rapport aux 3 années précédentes)
 - 3 instituts particulièrement concernés (INSB, INC et INSIS)
- Entre 2014 et 2017: diminution de la part des chercheuses à l'INS2I (22,8 à 22,3%) et stabilisation à l'IN2P3
- 2010-2015 : les femmes sont plus nombreuses parmi les recrues que parmi les départs, mais évolution inquiétante

4. Les évolutions au CNRS (2)

- Le plafond de verre
 - Le plus épais: entre IE et IR (48,3% de femmes IE et 31,8% IR)
- Influence de l'âge : les hommes deviennent DR plus jeunes que les femmes
- Avantage masculin : 1,25 en 2017 contre 1,28 en 2016
- Promotions au corps supérieur : les hommes (surtout chercheurs) sont nettement avantagés (+37,8% d'hommes promus pour 32,7% de femmes)

2. LES INEGALITES SALARIALES

1. Situation générale en France

- Tout confondu : un écart de -23,8% (Insee, salaires 2014)
- Question des bases de la comparaison (secteur, unité, quotité)
- En ETP, écart de 18,6% en défaveur des femmes (ou de 22,9% en faveur des hommes)
- Les explications principales:
 - Structure des emplois
 - Moindre accès aux heures supplémentaires
 - Capital humain
 - Type d'entreprise
 - Biais de jugement dans l'attribution des primes
- Mais environ 9% d'écart non expliqué (discrimination?)

2. Le cas de la Fonction Publique

- Elle emploie majoritairement des femmes (62% en 2015)
- Écart global (en 2009): 12% (hors enseignants)
- Dans les 3 fonctions publiques : - 16% dans la FP d'Etat; -14% dans la FP Hospitalière ; - 8% dans la FP Territoriale)
- Plus nombreuses en catégories B et C, les moins rémunératrices
- Différentiel par catégorie:
 - catégorie A (-24,5%)
 - catégorie B (-13,4%)
 - catégorie C (-14,2%)
- En 2016, le salaire net mensuel moyen (exprimé en ETP annualisé) est, dans la FPE, de 2 351 euros pour les femmes et 2 742 euros pour les hommes (-14,3%; +16,6%)

3. Les explications (1)

- Recherche commanditée par la DGAFP (2013)
- Deux effets se conjuguent :
 - Effet structurel : les salarié.e.s n'ont pas forcément les mêmes structures (âge, diplôme, temps W) ou n'occupent pas les mêmes emplois
 - Traitement genré des carrières et des rémunérations
- Plus les niveaux de rémunération des emplois sont élevés, moins les femmes ont une probabilité d'y accéder
- Plus des 4/5 de l'écart s'expliquent par une différence de durée du travail et par une répartition inégalitaire (ministères/filières, grades, corps, professions)
- 40% de l'écart est lié au fait que les femmes occupent des positions moins avantageuses
- L'effet maternité : passage au temps partiel, absence des HS

3. Les explications (2)

- Ecart de rémunération des hommes selon les avancements de carrière :
 - A 25 ans : +7% (Cat. A), +6% (B) et +8% (C)
 - A 50 ans : + 25 % (A), + 13% (B) et +14% (C)
- Effet cumulatif des primes : écart de -42% en (B), -38% (C) et -20% (A) en défaveur des femmes
- Dans la FPE : écarts de -11% pour A et C, -14% pour B, davantage liés aux salaires qu'aux primes
- Effets « Ministère » : seul le Ministère de la culture enregistre un écart de rémunération inférieur à 5%

4. Enseignement supérieur et recherche

- Une difficulté : accès aux données, et/ou données non sexuées (PEDR, avancement de carrière)
- A l'université : le salaire mensuel net médian des femmes est de -7% par rapport à celui des hommes (Source : MESRI, 2015)
- En théorie, les règles de recrutement garantissent l'égalité des chances :
 - Concours ouvert sur la base de compétences scientifiques précises
 - Intégration à un niveau connu (grille indiciaire)
- Mais certains mécanismes permettent de les contourner (« les profils à moustache ») ou certaines réalités s'imposent (le passé des personnes)

5. Les écarts au CNRS

- Proches de la FPE (2017)
- Tous personnels permanents confondus : le revenu net moyen des femmes est de 15% plus bas que celui des hommes (15,5% en 2016)
- Mêmes effets de structure : femmes plus nombreuses dans les catégories les moins rémunérées (ATR, T, AI)
- Différences de revenu médian: -2,4% pour les chercheurs; -8,4% pour les ingénieurs et -2,8% pour les techniciens
- Incidence sur les niveaux de responsabilité et de primes

Pour conclure

- L'égalité salariale n'est pas une réalité; elle reflète des situations professionnelles inégalitaires
- Une situation en demi-teinte : des évolutions réelles mais qui restent fragiles
- La parité reste un horizon à atteindre
- Un idéal? La présence de fortes résistances permet d'en douter
- Un manque certain de leviers et d'incitations, alors même qu'il s'agit massivement du public (volonté politique)

Merci de votre attention

DES QUESTIONS?