

PRÉCARITÉ ACCRUE, INÉGALITÉS SALARIALES, VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES...



C'est NON



Dans l'enseignement supérieur, **les femmes sont toujours les plus précaires** : quels que soient les emplois (enseignant·e·s, chercheur·e·s ou BIATSS) **le pourcentage de contractuelles parmi les femmes est supérieur à celui des hommes, et le taux de féminisation des populations contractuelles 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·le·s que nous prépare la mise en œuvre de la LPR, risque fort d'aggraver encore cette discrimination.

À cela s'ajoutent des **discriminations qui s'exercent au sein même des populations de titulaires** : avec 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 professeur parmi les enseignant·e·s chercheur·e·s est de 1.68 et au rythme auquel il évolue il faudra attendre au moins 2038 pour qu'il soit égal à 1.

Si le déroulement de la carrière va agir sur la part indiciaire de la rémunération, à cela se rajoute la part indemnitaire qui accentue les inégalités: **les primes, les heures**

complémentaires, la PEDR... tout cela renforce les inégalités salariales femmes-hommes.

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

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·e·s est certainement le facteur principal de cette ségrégation qui s'opère alors. Pour les doctorantes, face aux difficultés de financement et aux divisions genrées du travail domestique, il faut alors mener une triple journée : ses heures d'enseignements, ses recherches et le travail domestique.

Pour cela SUD éducation revendique un salaire pour tou·te·s les doctorant·e·s, l'obligation de crèche dans les universités, la prise en compte de la maternité dans le parcours de thèse...

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

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**

✓ **La neutralité des congés maternité**, un congé parental mieux réparti entre les parents et mieux rémunéré,

✓ **Les évaluations et promotions doivent être profondément réformées pour mettre fin aux mécanismes de cooptation patriarcale en instaurant enfin la fusion des corps d'EC**

✓ **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 indemnitaires 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.**

Luttons contre les violences sexistes et sexuelles au travail, à l'université comme ailleurs!

Dans les universités, les labos, les services, les salles de cours... comme dans la société, existent des rapports de pouvoir qui conduisent à des dominations et des discriminations. Là comme ailleurs, les stéréotypes liés au sexe véhiculés favorisent **un maintien des inégalités entre les femmes et les hommes et la perpétuation d'agissements discriminatoires voire violents.**

La précarité, les rapports de pouvoirs qui existent au sein de l'ESR (entre une doctorante et son directeur de thèse par exemple), la sur-

représentation des hommes dans les instances de directions... tous ces mécanismes rendent difficile l'expression de la parole pour les femmes victimes de violences sexistes et sexuelles dans l'ESR.

Lutter contre les violences qui s'exercent contre les femmes, c'est lutter pour les droits de toutes les femmes.



Les revendications de SUD éducation contre les violences sexistes et sexuelles :

✓ **Des campagnes de prévention des violences sexistes et sexuelles**

✓ **Des dispositifs d'information, de communication et de sensibilisation auprès de l'ensemble des personnels**

✓ **La définition et la mise en œuvre d'un dispositif de signalement et de**

traitement des violences sexistes et sexuelles

✓ **La protection et l'accompagnement des victimes : l'employeur a la responsabilité de protéger les personnels**

✓ **De sanctionner les auteurs des violences**

LE 8 MARS : NOUS NE NOUS TAIRON PAS !