

LE BLOC

25 NOTES

LA PARITÉ À L'UNIVERSITÉ PARIS DESCARTES

ÉDITORIAL

Soucieux de promouvoir un environnement de travail qui respecte l'égalité entre les sexes, le Président Axel Kahn a nommé Rebecca Rogers chargée de mission pour la parité homme/femmes en novembre 2011. J'ai confirmé cette nomination lors de mon élection en janvier 2012 car je suis convaincu de l'importance d'une telle mission pour alerter l'attention de la communauté universitaire sur les inégalités qui perdurent malgré les progrès indéniables. En 1930, on ne trouvait que six femmes dans le corps professoral dans toute la France. Depuis lors, l'université est devenu un univers paritaire mais les équilibres femmes hommes varient selon les catégories de personnel, les activités poursuivies et surtout en fonction des corps.

Le bilan social 2011 montre que chez le personnel BIATSS titulaire, les femmes sont largement majoritaires (64,1%) mais minoritaires chez les enseignants-chercheurs tous corps confondus (41,5%). De plus, chez ces derniers les écarts se creusent lorsqu'on examine la répartition statutaire - 41% de femmes Professeures d'Université - et les disciplines - seulement 18% de femmes parmi les Professeurs d'Université Praticiens Hospitaliers.

Au moment où le gouvernement mène une campagne active pour impulser l'égalité professionnelle, l'Université doit afficher sa volonté de garantir un univers de travail égalitaire et agir pour faire tomber les obstacles qui empêchent encore les femmes de progresser dans leurs carrières et de briguer des postes ou des mandats de haute responsabilité. Cela nous concerne particulièrement dans la mesure où nos pratiques influencent qu'on le veuille ou non les milliers d'étudiant-e-s qui passent entre nos murs.

Ce Bloc Notes, publié à l'occasion de la journée internationale des femmes, présente à la fois les mesures réglementaires prises en faveur de la parité et la situation à l'Université Paris Descartes. Il est l'occasion de préciser le champ d'actions de la mission pour la parité à l'Université.

Frédéric Dardel, Président de l'Université Paris Descartes

LA PARITÉ
S'IMPOSE
AUJOURD'HUI
DANS TOUS
LES DOMAINES.
ELLE FAIT L'OBJET
DE TEXTES
RÉGLEMENTAIRES
MAIS LA SITUATION
SUR LE TERRAIN
EST ENCORE
PERFECTIBLE.
À L'UNIVERSITÉ
COMME AILLEURS.



« Le projet de loi sur l'université et la recherche qui sera présenté en Conseil des ministres au mois de mars prévoira l'inscription de la parité dans les instances de gouvernance des universités et autres établissements d'enseignement supérieur. Il s'agit d'une avancée historique. Depuis leur création au 11^e siècle, les universités n'ont jamais mis au cœur de leur organisation l'égalité. Celle-ci devrait pourtant être une évidence des valeurs d'humanisme qu'elles portent. La France a ainsi décidé d'être pionnière en la matière » Communiqué de presse du 28 janvier 2013 accompagnant la signature de la Charte pour l'égalité Femmes Hommes dans l'enseignement supérieur.

ET VOUS ,**DITES- VOUS :**

auteure, professeure,
maîtresse de conférences,
ingénieure, chercheuse ?

GENRE :

Dans son usage actuel, le terme d'origine anglo-américaine (gender) se réfère aux différences sociales entre les femmes et les hommes ; celles-ci sont variables dans le temps et dans l'espace et s'inscrivent dans un rapport de pouvoir. Devenu un champ de recherche universitaire transversale aux disciplines, le genre est une catégorie d'analyse comme la catégorie de classe. Il ne doit pas remplacer le terme « femme » ni se substituer au sexe biologique.

1/ Le contexte légal

Une question de vocabulaire

C'est en 1986 que le Premier Ministre Laurent Fabius demande à Yvette Roudy, Ministre des droits de la femme, de mettre en place une commission de terminologie présidée par Benoîte Groult pour étudier la féminisation des noms de métier, fonction, grade ou titre. En 1998, le Premier Ministre d'alors, Lionel Jospin, constatant que la circulaire de 1986 « n'a guère été appliquée », demande aux administrations de recourir aux appellations féminines pour les noms de métier, fonction, grade et titre et demande à la commission générale de terminologie de faire le point sur la question et à l'Institut national de la langue française de d'établir un Guide d'aide à la féminisation des noms de métiers, titres, grades et fonctions, qui sera publié par La Documentation française sous le titre « Femme, j'écris ton nom ».

L'état civil et les civilités

Le ministère de l'enseignement supérieur a rappelé, dans une circulaire du 25 novembre 2011, le cadre légal d'utilisation des éléments de l'état civil et des civilités.

Le nom de famille est obligatoirement utilisé par l'Administration pour tous les dossiers administratifs et les bases de données, le nom d'usage (celui de l'époux ou de l'épouse) peut être utilisé en complément du nom de famille et à la demande expresse des intéressés.

L'égalité professionnelle

« Bien que l'égalité professionnelle soit reconnue comme principe constitutionnel depuis 1946, des inégalités importantes persistent et la situation des femmes sur le marché de l'emploi reste plus fragile (salaires inférieurs, travail à temps partiel...). En outre, quand les femmes parviennent à accéder aux professions supérieures, elles continuent à se heurter à un "plafond de verre" qui leur interdit les fonctions dirigeantes. C'est notamment pour tenter de corriger ce phénomène qu'a été votée la loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance.

Le congé maternité/paternité

Le congé maternité

Le code de la Sécurité sociale prévoit (article L331-3) un congé maternité et en fixe la durée et les modalités de rémunération.

Cette réglementation est reprise dans le statut de la fonction publique (Article 34-5 de la Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 modifiée portant statut de la fonction publique de l'Etat).

« Cette féminisation peut s'interpréter comme la décision d'inscrire dans la langue la revendication politique d'une parité entre les hommes et les femmes dont les conditions pratiques ne sont pas encore réunies. » (Rapport sur la féminisation des noms de métier).

Dans une circulaire du 6 mars 2000, Claude Allègre rappelle pour son ministère : « Une démarche exemplaire dans l'adaptation progressive du vocabulaire doit y être suivie en raison, d'une part, des missions d'éducation qu'assume le ministère de l'éducation nationale, de la recherche et de la technologie et, d'autre part, de la place largement majoritaire qu'y occupe le personnel féminin » reconnaissant de fait qu'il reste du chemin à parcourir.

L'appellation « Mademoiselle » est remplacée par « Madame » sauf demande expresse.

Ces deux mesures marquent la fin d'une discrimination à l'encontre des femmes, contraintes jusqu'alors de faire état de leur situation matrimoniale.

La Direction des ressources humaines a mis en œuvre ces principes en modifiant la base de données Harpège. Par ailleurs, les formulaires créés par les différents services ont été mis en conformité.

Souhaitant que l'Etat soit exemplaire en matière d'égalité professionnelle, le Premier ministre demande une mise en oeuvre volontariste de l'obligation d'une plus grande mixité dans les nominations aux principaux emplois supérieurs des trois fonctions publiques.

[Toutefois,] dans le secteur public, le comité de pilotage pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois supérieurs des fonctions publiques a établi que les femmes représentent 58% des emplois des fonctions publiques de l'État, territoriale et hospitalière, mais seulement 12% des emplois de direction. » (Site Vie publique)

Pour les femmes fonctionnaires, le traitement indiciaire et la NBI sont conservés intégralement. De même, les primes et indemnités sont versées en totalité. A l'Université Paris Descartes, seul le remboursement du transport est suspendu.

De même, les femmes contractuelles justifiant de

6 mois de service conservent leur plein traitement. (en-dessous des 6 mois, seules les indemnités journalières de la Sécurité sociale seront versées).

Les enseignantes ont naturellement droit aux congés maternité. Ces congés réglementaires sont dispensés du rattrapage des cours. Une circulaire du 30 avril 2012, parue au Bulletin officiel de l'enseignement supérieur du 7 juin 2012, précise les modalités de temps de service minimum, en l'absence de règles plus avantageuses prises par les établissements.

Particularités du congé maternité

Le congé de maternité est considéré comme une période d'activité pour les droits à avancement et la retraite. Il ne modifie pas les droits à congés annuels. Il ne peut avoir d'influence sur la notation et l'évaluation. Durant le congé, les agents à temps partiel sont rétablis dans les droits des agents exerçant à temps plein (notamment en matière de rémunération).

Le congé de maternité prolonge, sous certaines conditions, la durée du stage des fonctionnaires stagiaires sans modifier la date d'effet de la titularisation.

Attention : le congé de maternité ne prolonge pas la

durée du contrat des agents non titulaires.

Le congé paternité et d'accueil de l'enfant

Ce congé existe depuis le 1^{er} janvier 2002. Il permet au père de l'enfant (ou, le cas échéant, à la personne qui, sans être le père de l'enfant, est mariée, pacsée ou vit maritalement avec la mère) de bénéficier d'un congé allant de 11 jours calendaires maximum (du lundi au dimanche jours fériés compris) pour un enfant à 18 jours calendaires maximum pour des naissances multiples. Ce congé doit débuter dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant.

La rémunération et les modalités particulières à ce congé sont identiques à celles du congé maternité. NB ce congé paternité est à distinguer du congé de 3 jours accordés au père pour la naissance d'un enfant (au père ou à la mère pour une adoption). Ce congé qui relève de l'Instruction du 23 mars 1950 sur les congés et autorisations d'absence doit être pris dans les 15 jours qui suivent la naissance ou l'adoption. Lire aussi, en complément sur le sujet, la question-réponse n°3 ci-après !

Retraite et parité

La parité n'est pas exclusivement mise en œuvre au profit des femmes, elle vise également à octroyer aux hommes les droits réservés auparavant aux femmes. C'est le cas des mesures liées à la réforme des retraites.

Désormais, les hommes bénéficient des mêmes droits que les femmes notamment en matière :

. de bonification pour enfant né ou adopté avant le 1^{er}

janvier 2004 à condition d'avoir interrompu son activité . de prise en compte dans la pension des périodes d'interruption ou de réduction d'activité pour élever un enfant né ou adopté à partir du 1^{er} janvier 2004 . de pension de réversion (accordée dès le décès du fonctionnaire féminin)

Ces droits jusqu'en 2003 n'étaient accordés qu'aux femmes.

2/ La situation à l'Université

Les effectifs des personnels

Sur l'ensemble des personnels de l'Université, les femmes sont plus nombreuses que les hommes (56,7%) et sont en progression régulière sur les 3 dernières années. Mais les enseignantes sont toutefois moins nombreuses globalement que les enseignants (45 à 46%), le plus grand écart étant dans le corps des professeurs d'université – praticien hospitalier où les femmes ne représentent que 18% de l'effectif total. Toutefois, les

femmes sont désormais majoritaires pour les enseignants du second degré et les maîtres de conférences. Côté personnels BIATSS titulaires, les femmes sont plus nombreuses que les hommes (64%), beaucoup plus dans le corps de l'AENES (78%) et des bibliothèques (73%) que chez les ITRF (56%). Les femmes non titulaires BIATSS sont également plus nombreuses (65%) que les hommes non titulaires.

La gouvernance et les élus dans les instances

Depuis sa création, l'Université n'a jamais élu de présidente. Les vice-présidents élus ou nommés, les chargé-e-s de mission sont très majoritairement des hommes : on compte actuellement 21 hommes contre 7 femmes (directeur-trice-s de composante inclus) à la direction de l'Université.

Si hommes et femmes s'équilibrent presque dans le conseil scientifique et le conseil des études et de la vie universitaire, au conseil d'administration en revanche les hommes devancent nettement les femmes (100% des personnalités extérieures et 86% des rangs A).

PARITÉ :

Du latin par qui signifie égal, ce terme a été repris en France lors de la mobilisation pour la parité entre les hommes et les femmes en politique dans les années 1990. Il est l'expression d'une volonté de réduire l'écart entre la proclamation de l'égalité entre les sexes et son application limitée dans la réalité.

MIXITÉ :

Le mot désigne à l'origine l'instruction et l'éducation dispensées en commun aux garçons et aux filles et il remplace celui de « coéducation » à partir des années 1950. La mixité n'a été généralisée en France que tardivement avec la loi Haby (1975). Le mélange des sexes qu'implique la mixité n'entraîne ni l'égalité ni le métissage mais est devenue dans la société française une condition de la création d'égalité.

**. CONTACTEZ LA
CHARGÉE DE MISSION
À LA PARITÉ
REBECCA ROGERS**

Faculté des Sciences
Humaines et Sociales-
Sorbonne
UMR 8070 Centre de
recherche sur les liens
sociaux (CERLIS)
45, rue des Saints-Pères
75270 Paris Cedex 06 – France
Tél. : 01 42 86 46 26
Fax : 01 42 86 21 60
Courriel : rebecca.rogers
@parisdescartes.fr
[http://recherche.parisdescartes.fr
/CERLIS/Equipe/Membres-
statutaires/Rogers-Rebecca](http://recherche.parisdescartes.fr/CERLIS/Equipe/Membres-statutaires/Rogers-Rebecca)

Le cas particulier du choix des Docteurs Honoris Causa

Depuis 1972, l'Université a organisé 21 cérémonies et décerné le titre de Docteur Honoris Causa à 98 personnalités du monde universitaire et politique. Seules 3 femmes ont été distinguées et cela récemment : en 2002, Bartha Maria Knoppers,

professeure de droit public à l'Université de Montréal, en 2007, Elisabeth E. Spelke, professeure de Psychologie à l'Université de Harvard, enfin en 2011, Anne George, professeure de biologie orale à l'Université d'Illinois à Chicago.

Les recrutements

A l'Université, les recrutements sont bien sûr non sexués et les fiches de poste sont rédigées systématiquement au masculin/féminin.

La réglementation relative à la composition des comités de sélection pour le recrutement, détachement et mutation des enseignants-chercheurs ainsi que celle des jurys des concours ITRF ne prévoient pas explicitement de respecter la parité même si la volonté de l'Université est d'instaurer un équilibre.

Si l'on examine les recrutements d'enseignants en 2011, l'Université a recruté exactement autant d'hommes que de femmes mais les écarts sont flagrants selon les corps : les femmes sont minoritaires en haut de la hiérarchie (PU et PU-PH) et majoritaires en bas de la hiérarchie (enseignants du second degré et maîtres de conférences).

Chez les BIATSS, en 2011, l'Université a recruté plus de femmes que d'hommes dans tous les corps.

Les promotions

En avancement de grade chez les enseignants-chercheurs,

deux fois plus d'hommes que de femmes ont été promus.

Le temps partiel et le congé parental

Rare chez les enseignants (0,46% des effectifs en 2010), le temps partiel ne concerne qu'un seul homme et cinq femmes. Chez les BIATSS, 96 femmes et seulement 11 hommes ont exercé à temps partiel.

Aucun enseignant-chercheur n'a demandé de congé parental et seulement 6 BIATSS femmes et un BIATSS homme a demandé ce congé en 2011.

La population étudiante

Les étudiantes en 2012 sont plus nombreuses dans tous les cycles mais avec des variations selon les disciplines. Ces variations se retrouvent dans la répartition des inscrits dans les différentes écoles doctorales. Si les femmes sont majoritaires sans surprise

en sciences humaines et sociales et en psychologie, elles le sont aussi en génétique, biologie et biochimie où elles représentent plus de 71 % des effectifs. Elles sont en revanche minoritaires en mathématiques, informatique, cognition et santé publique.

La mission pour la parité hommes/femmes à l'Université

L'objectif de la mission, qui concerne étudiants, personnel enseignant et BIATSS, est de promouvoir un environnement d'études et de travail égalitaire en sensibilisant le milieu universitaire sur le poids respectif des hommes et des femmes et en proposant un certain nombre de mesures pour assurer un équilibre plus juste. Un plan d'action a été présenté au Conseil d'Administration en octobre 2012 qui a pour ambition d'agir aussi bien sur les mentalités que sur l'organisation du travail universitaire.

- Une première série d'actions de sensibilisation, d'information, et de formation sur les enjeux de la parité est dirigée envers l'ensemble de la communauté universitaire, par le site web, par la rédaction de ce Bloc Notes, par l'organisation d'une manifestation à destination du personnel le 8 mars 2013. En interagissant avec le SOFIP, le service de communication, la direction des ressources humaines et les associations étudiantes, la chargée de mission souhaite informer et débattre des rapports entre les hommes

et les femmes dans le milieu universitaire. Il s'agit aussi, par les enseignements et les recherches existant au sein de l'Université et dans les établissements partenaires du PRES, de faire profiter la communauté universitaire des connaissances les plus actuelles.

- Un deuxième axe du plan d'action incite l'Université à garantir des structures de gouvernance qui reflètent la parité de notre milieu universitaire. Pour cela, il faudrait veiller de manière rigoureuse à la représentation paritaire dans les comités de sélection, les commissions statutaires de l'établissement et sur les listes de candidats. La représentation des femmes au conseil d'administration en particulier est faible (30% en 2013) comme dans l'ensemble des universités françaises.

- Un troisième ensemble de dispositifs concerne les moyens nécessaires pour aider les femmes et les hommes à mieux concilier vie professionnelle et vie privée, sachant qu'actuellement les charges domestiques reposent encore massivement sur les femmes. En s'appuyant sur la nouvelle législation en matière de

congés de maternité pour les enseignantes-chercheuses (demi réduction de service réglementaire), il s'agit de rendre visible ce nouvel acquis et d'encourager les femmes à demander un CRCT dans les deux ans suivant une maternité afin de ne pas perdre pied dans la recherche. Associer à la volonté de modifier le poids des responsabilités féminines envers la maternité, il faudrait également encourager la prise de congé paternité ou d'adoption et engager une réflexion sur les crèches.

Enfin, le plan d'action préconise des mesures pour garantir un environnement de travail et d'étude non sexiste, par la diffusion des informations sur

les droits des personnes, femmes comme hommes, victimes de violence sexistes ou sexuelles ou de harcèlement et en apportant une aide aux personnes en difficulté, en collaboration avec les services compétents de l'Université dont celui de médecine préventive.

En encourageant une plus grande mixité dans les services, les UFR et les facultés à tous les niveaux, il s'agit de créer un environnement de travail plus juste tout en assurant une plus grande égalité dans l'évolution des carrières et dans les structures de gouvernance.

Questions/Réponses

1 - À quoi correspond la date du 8 mars ?

Au début du XX^e siècle Clara Zetkin, une socialiste allemande, lance l'idée d'une « journée internationale des femmes » avec comme priorité la conquête des droits politiques pour les femmes. L'action s'inscrit dans une vision internationale de la solidarité féminine pour défendre et revendiquer les droits des femmes. Après une première journée internationale de la femme en 1909, l'idée sera surtout reprise dans les pays communistes avant de devenir une priorité internationale avec la Décennie des Nations Unies pour la femme (1976-1985). En France, la journée devient officielle en 1982 avec Yvette Roudy, Ministre chargée des droits de la femme. Les manifestations à cette date se multiplient depuis une dizaine d'années alors que les rapports nationaux et internationaux attirent l'attention sur les inégalités et les discriminations persistantes envers les femmes.

2 - Pourquoi un plan d'action maintenant alors que globalement la situation des femmes à l'université semble plutôt favorable ?

Les études sur le monde universitaire montrent que, malgré l'arrivée massive des femmes, des blocages persistent, notamment aux échelons les plus élevés. Il n'y a actuellement que 9 présidentes sur 122 universités et établissements membres de la CPU (et nous n'avons jamais eu de Présidente à l'Université Paris Descartes !). Ainsi le plan d'action vise à faire réfléchir la communauté universitaire sur la place respective des femmes et des hommes, dans l'objectif d'encourager à la fois une plus

grande mixité et une plus grande égalité dans les carrières. C'est un travail qui nous concerne tous et qui fait écho aux mesures gouvernementales actuelles, comme la signature le 28 janvier 2013 par la Ministre de l'Enseignement supérieur et de la Recherche et par la Ministre des Droits des femmes de la Charte pour l'Égalité Femmes-Hommes avec la Conférence des Présidents d'Université, la Conférences des Directeurs des Ecoles Françaises d'Ingénieurs et la Conférence des Grandes Écoles.

3 - Pourquoi réfléchir aux congés de maternité dans un plan d'action pour la parité ?

La maternité ralentit les carrières des femmes à l'université d'autant plus que les grossesses interviennent en général vers la trentaine à un moment où une progression de carrière nécessite des efforts supplémentaires de publication ou prise de responsabilité. La fatigue liée aux grossesses, cumulée avec le déséquilibre dans l'investissement des hommes et des femmes dans la vie familiale, pèse fortement sur ces dernières. Les mesures qui permettent aux femmes de mieux préparer leur retour au travail - notamment par du temps pour faire de la recherche pour les enseignantes-chercheuses - sont alors précieuses. Les congés de paternité, en incitant les pères à être auprès de leurs enfants, encouragent aussi un meilleur partage des responsabilités familiales. De façon générale les actions qui permettent de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle sont une manière de signaler l'importance d'un environnement de travail respectueux des besoins de tout le monde, femmes et hommes.

4 - Quel rôle joue les études sur le genre dans la mission pour la parité ?

Si la question de la parité dans l'université est autant à l'ordre du jour, c'est bien parce que les recherches sur les inégalités entre les femmes et les hommes ont révélé les mécanismes de ces inégalités et influencé les politiques publiques. En France, de telles études se sont développées depuis les années 1970, notamment en histoire et en sociologie. Malgré le fait que les universités françaises n'ont pas créé de départements d'études sur le genre (gender studies) comme ailleurs en Europe et aux Etats-Unis, les recherches sont

maintenant bien présentes dans les laboratoires de sciences humaines et sociales et, à l'Université Paris Descartes, on trouve des enseignements sur ces questions en sociologie, anthropologie, psychologie, sciences de l'éducation, etc. Les enseignements ainsi que les manifestations scientifiques permettent aux étudiants comme au personnel de connaître les travaux les plus récents et de comprendre les obstacles économique, culturel, social, et politique qui freinent la mise en œuvre de cette « société de l'égalité réelle » prônée par le plan interministériel « Une troisième génération des droits des femmes ».

Pour aller plus loin

Sites internet institutionnels / Textes officiels :

- Tous les textes réglementaires (codes et lois) figurent sur le site Legifrance
- Le Bulletin officiel du Ministère de l'enseignement supérieur (BO n°23)
- Site de l'Observatoire de la parité : <http://www.observatoire-parite.gouv.fr/>
- <http://www.vie-publique.fr/> rubrique Repères / Découverte des institutions
- Charte pour l'égalité signée le 28 janvier 2013 par la Ministre de l'enseignement supérieur et de la recherche et la Ministre des droits des femmes, la Conférence des présidents d'université, la Conférence des directeurs des écoles françaises d'ingénieurs, la Conférence des grandes écoles.
<http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/pid24768-cid66933/la-france-pionniere-parite-universite.html>

Entretien

"Genre: état des lieux. Entretien avec L. Bereni", par M. Trachmann

<http://www.laviedesidees.fr/Genre-etat-des-lieux.html>

Vidéos

Le site du MAGE, groupe de recherche Marché du travail et genre, propose en rediffusion vidéo colloques et débats sur son site web :

<http://recherche.parisdescartes.fr/MAGE/Rediffusion-video>

Quelques ouvrages :

- Laure Bereni, Sébastien, Chauvin, Alexandre Jaunait et Anne Revillard, *Introduction aux Gender Studies. Manuel des études sur le genre*, Bruxelles, de Boeck, 2008.
- Clio HFS, *Les mots de l'histoire des femmes*, Toulouse Presses universitaires du Mirail, 2004.
- Rebecca Rogers & Françoise Thébaud, *La fabrique des filles. L'éducation des filles de Jules Ferry à la pilule*, Paris, Textuel, 2010.