



Communiqué de presse intersyndical - 25 février 2025

8 mars 2025,

pour l'égalité et pour les droits des femmes au travail, dans l'Enseignement supérieur et la Recherche et dans la société,

TOUTES ET TOUS MOBILISÉ·ES !

En 2025, alors que les universités devraient être un levier de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche ne déploie toujours pas les moyens nécessaires pour combattre durablement les inégalités de genre dont les agent·es et les étudiantes sont victimes.

Nos organisations appellent à **faire du 8 mars une grande journée de grève et de mobilisation féministe dans le secteur de l'Enseignement supérieur et de la Recherche par une mobilisation qui peut aller jusqu'à la grève.** Nos organisations syndicales sont solidaires de toutes celles et tous ceux qui à travers le monde luttent contre le patriarcat. Face à la montée constante de l'extrême droite, il est également crucial de se mobiliser contre la progression des idéologies masculinistes qui menacent nos droits ainsi que contre le fémonationalisme qui détourne nos luttes à des fins xénophobes, racistes et LGBTIphobes instrumentalisant notamment les débats sur le port du voile à l'université pour criminaliser encore le corps des femmes.

Mettre fin aux inégalités de recrutement, de promotion et de salaires

Dans la fonction publique, les inégalités de recrutement, de promotion et salariales sont encore très importantes. Alors que les femmes représentent 60% des étudiant·es en Licence/Master, elles ne représentent plus que 46% des maîtres et maîtresses de conférence et 30% de professeur·es. Cette ségrégation entraîne des inégalités salariales importantes sur une carrière. Parmi les personnels assurant des fonctions de personnels des bibliothèques, ingénieurs, administratifs, techniques et sociaux et de santé (BIATSS), les femmes représentent plus des 2/3 des catégories B et C et sont sur-représentées parmi les personnels travaillant à temps partiel. Et que dire des métiers externalisés tels que le nettoyage ! Elles sont aussi toujours les plus précaires et contractuelles. On retrouve des discriminations similaires au sein des organismes de recherche.

La part grandissante de primes dans la rémunération (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel et régime indemnitaire pour les personnels enseignants et chercheurs) ne cesse de renforcer les inégalités salariales de genre et de précariser davantage les femmes.

Réforme des retraites : un pas en arrière dans l'autonomie financière des femmes !

La réforme des retraites a largement pénalisé les femmes car celles-ci ont des carrières plus hachées, des salaires plus bas et travaillent davantage à temps partiel, les écarts de pension sont de 38% en moyenne entre les hommes et les femmes. La forte mobilisation sociale a contraint le gouvernement à réouvrir le dossier des retraites : nos organisations syndicales dénoncent les injustices envers les femmes constitutives des réformes de 2003 et de 2023.

Garantir le droit à la santé des femmes

La santé des femmes reste un sujet encore trop ignoré. Il est temps pour le ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche de mettre en place un congé menstruel : 1 femme sur 10 souffre d'endométriose, près d'une femme sur deux dit souffrir de dysménorrhée (règles douloureuses) et 65% des femmes salariées ont rencontré des difficultés liées à leurs règles au travail ou aux conséquences de la ménopause. Pourtant l'invisibilisation de ces questions au travail conduit à la normalisation des douleurs menstruelles, et à perpétuer le tabou des règles. Le jour de carence appliqué aux personnes menstruées qui ne peuvent aller travailler amplifie également les inégalités salariales. 47% des étudiant·es ont déjà manqué les cours à cause de leurs règles : il est urgent et crucial de garantir à chaque étudiante un accès à des soins adaptés et abordables

Lutter encore et toujours contre les violences sexistes et sexuelles au sein du ministère

Une femme sur trois est victime de harcèlement sexuel sur son lieu de travail au cours de sa vie. Et c'est 10% des étudiant·es qui déclarent avoir été victimes de violence sexuelle depuis leur arrivée dans l'enseignement supérieur. Les procédures prévues par la circulaire du 9 mars 2018 relative à la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dans la fonction publique ne sont pas ou peu appliquées par le ministère. L'accord "Égalité entre les femmes et les hommes" dans la fonction publique explicite pourtant que les employeurs publics ont un devoir d'exemplarité en la matière. Les dispositifs de signalement et d'accompagnement de nos universités et des organismes de recherche manquent cruellement de moyens pour accompagner véritablement les victimes. Les personnes mises en cause pour violences sexistes et sexuelles doivent systématiquement être suspendues et les victimes doivent automatiquement bénéficier de la protection fonctionnelle.

Nos organisations revendiquent :

- **l'égalité salariale entre les hommes et les femmes** et la **réduction du temps de travail** pour permettre l'articulation vie privée/vie professionnelle ;
- **l'abrogation de la réforme des retraites** et du recul de l'âge légal à 64 ans qui touche en premier lieu les femmes ;

- des moyens spécifiques pour mettre en œuvre des mesures immédiates de **rattrapage salarial** pour les femmes discriminées sur l'ensemble de la carrière et le financement ambitieux des politiques d'égalité inscrites dans les plans d'action Égalité ;
- un rééquilibrage des chances de **mobilité professionnelle** dans la carrière ;
- une formation initiale et continue de tous les personnels dédiée à la **lutte contre les stéréotypes sexistes**, les inégalités entre femmes et hommes et les violences sexistes et sexuelles au travail, déployée dans tous les établissements et accessible au plus grand nombre d'agent·s chaque année ;
- des **cellules VSS financées à la hauteur** (au delà des 7M€ actuels), avec des formations obligatoires et continues de leurs membres et des **protocoles de signalement clair** qui garantissent confidentialité et suivi rigoureux ;
- un recrutement massif de **médecins du travail**, formé·es en santé au travail et plus spécifiquement à la santé des femmes au travail ;
- des moyens et de plus amples prérogatives pour les formations spécialisées en santé, sécurité et conditions de travail ainsi que pour les référentes et référent égalité
- le bénéfice systématique de la **protection fonctionnelle pour les femmes qui dénoncent des violences sexistes et sexuelles** au travail et des violences conjugales ;
- une formation spécifique et accessible pour tous les personnels et étudiant·es à la **prise en charge des violences sexistes et sexuelles au travail et à l'Université** mais également sur l'intérêt et les enjeux de la santé menstruelle, afin d'améliorer les connaissances et de lever les tabous ;
- la mise en œuvre d'un **congé menstruel pour le personnel et les étudiant·es** sous la forme d'ASA (Autorisation Spéciale d'Absence), à raison de vingt jours par an et sans nécessité de justificatif.
- la **reconnaissance de l'endométriose** comme affection longue durée en tant qu'ALD 30 (prise en charge à 100 % des soins conventionnés et des déplacements sans avance de frais, congés maladies sans jour de carence, aménagement du temps de travail...) ;
- la **mise à disposition effective de protections périodiques** dans tous les établissements : en tant que produits de première nécessité qui viennent encore diminuer les revenus des femmes, elles doivent être accessibles au même titre que le papier hygiénique dans les établissements d'enseignement supérieur et de recherche pour les étudiant·es et le personnel.

Paris, le 25 février 2025

