

Droits des femmes

InÉgalité professionnelle

Retraite



8 mars 2023

Journée internationale...

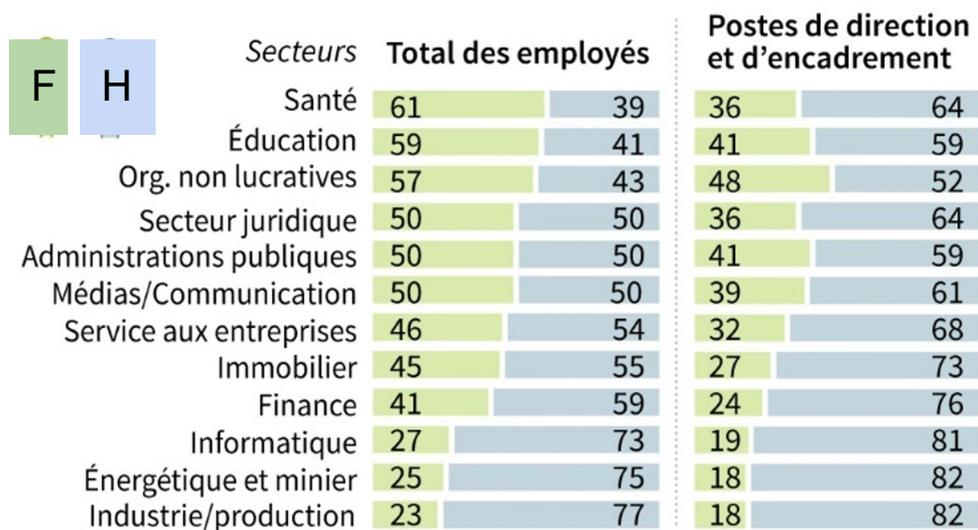
Classement 2022 des pays en termes d'égalité des sexes

Rang 2022 (en 2021)	Pays	Indice
1 (1)	Islande	0,908
2 (2)	Finlande	0,860
3 (3)	Norvège	0,845
4 (4)	Nouvelle-Zélande	0,841
5 (5)	Suède	0,822
6 (7)	Rwanda	0,811
7 (12)	Nicaragua	0,810
8 (6)	Namibie	0,807
9 (9)	Irlande	0,804
10 (11)	Allemagne	0,801
15 (16)	France	0,791
17 (14)	Espagne	0,788
22 (23)	Royaume-Uni	0,780
25 (24)	Canada	0,772
27 (30)	États-Unis	0,769
63 (63)	Italie	0,720
68 (72)	Émirats arabes unis	0,716
99 (102)	Corée du Sud	0,689
102 (107)	Chine	0,682
116 (120)	Japon	0,650
146 (156)	Afghanistan	0,435

Source : graphique élaboré par Nippon.com sur la base du rapport sur l'égalité des sexes du Forum économique mondial du 13 juillet 2022

Inégalités homme femme au travail

Part d'hommes et de femmes par secteur d'activité* (en %)



*Moyenne des 144 pays analysés par le WEF

Source : Global Gender Gap Report 2017, World Economic Forum

© AFP

Droits des femmes

« **Lente décrue inégalités** » en France (Insee, 2022)

malgré nombreux·euses lois*, diagnostics (RSE, RAE, RSC, Index égalité), plans actions, etc.

“Depuis 1946, l'égalité femmes-hommes est un principe constitutionnel. La loi garantit aux femmes dans tous les domaines des droits égaux à ceux des hommes. Malgré un important corpus législatif pour l'égalité professionnelle, la situation des femmes sur le marché du travail reste plus fragile que celle des hommes.”

= Fossé entre loi et réalités

Inégalités professionnelles : état des lieux

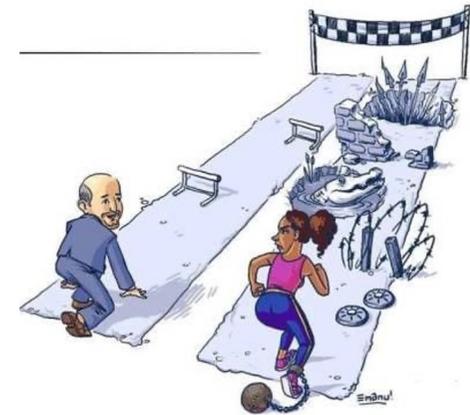
- emplois, carrières, salaires, retraites
- situation femmes sur marché emploi reste + fragile / hommes
 - ◆ **+ souvent à temps partiel**
 - ◆ + souvent emplois à bas salaires
 - ◆ et continuent à se heurter plafond de verre.

*Dates clés droits des femmes à retrouver sur :
<https://www.vie-publique.fr/eclairage/19590-chronologie-des-droits-des-femmes>

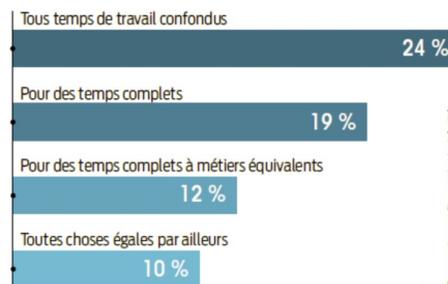
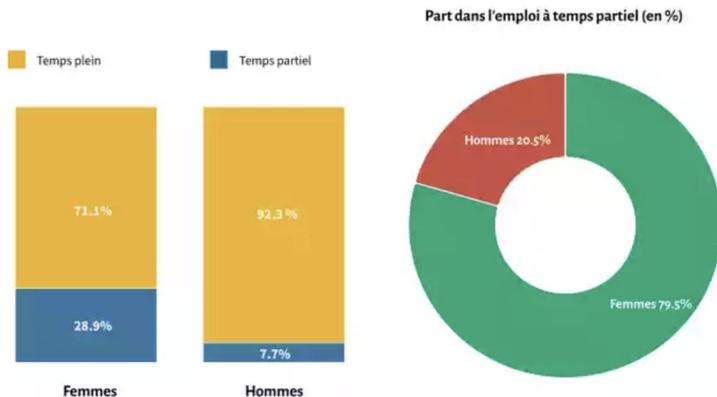
Inégalités professionnelles

Sources Insee

- hommes rémunérés moy. **28,5 %** de + (et + si on renverse l'étalon mesure comparée)
- **76 %** à **80%** emplois temps partiel occupés par femmes
- femmes surreprésentées dans ctn secteurs
 - ◆ ex. santé, soin, **91%** aides-soignantes, **95%** assis. mat., employées maisons, aides dom ou ménagères ; **87%** infirmières
- **42 %** femmes disent ne pas pouvoir avoir travail rémunéré / charges foyer.

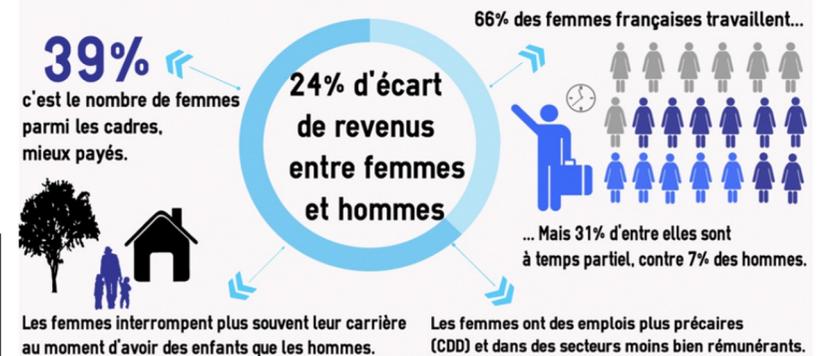


Population des salariés à temps partiel en 2019



Sources : Insee et Observatoire des inégalités

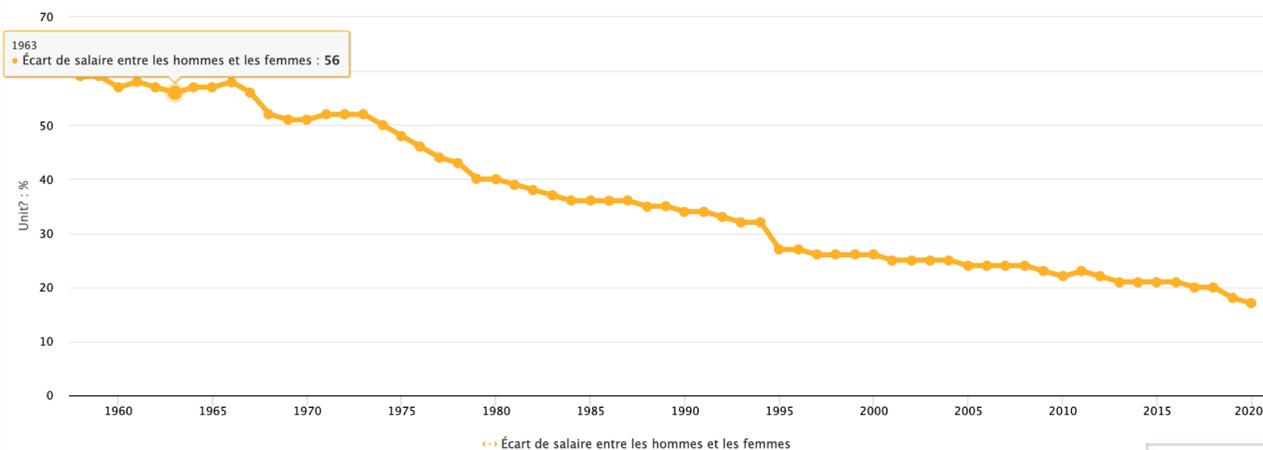
Pourquoi les femmes gagnent-elles moins que les hommes ?



A compétences, diplômes, poste et temps de travail égaux, les femmes sont payées 9% de moins selon l'arbitrage de leur employeur

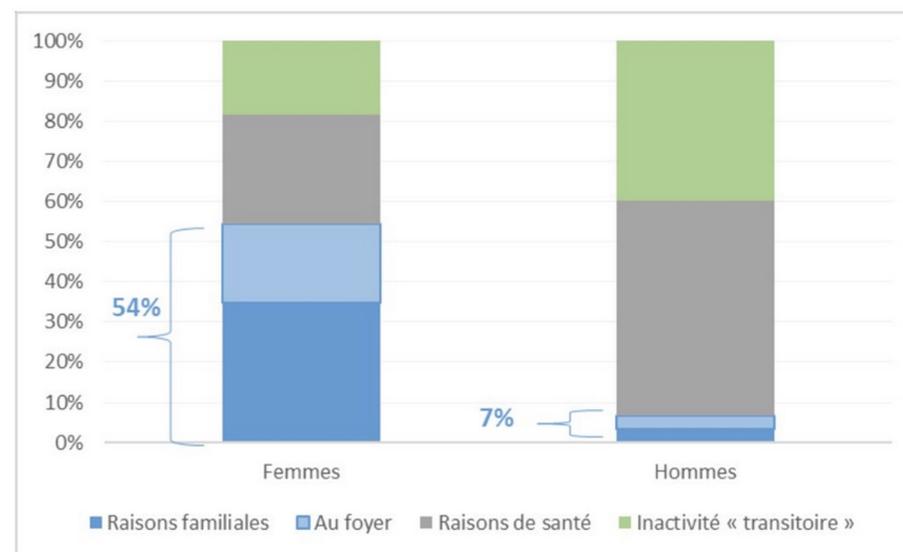
Inégalités professionnelles

Évolution de l'écart de salaire entre les hommes et les femmes



NB: Au-delà des inégalités de salaires, diverses formes d'inégalités, de violences et de discrimination auxquelles les femmes sont + souvent confrontées que les hommes.

Sources : Insee - Observatoire des inégalités 2022



Que nous disent les chiffres : question de méthodes / étalon

Dans quel sens mesurer les inégalités hommes-femmes ? Un peu de mathématiques appliquées aux inégalités

L'écart de salaires entre les femmes et les hommes est, dans l'immense majorité des cas, présenté du point de vue masculin. On mesure combien les femmes touchent de moins que les hommes. Dans notre calcul basé sur les chiffres de l'Insee, lorsque les hommes touchent 100, les femmes reçoivent 85,2 ($2\,292 \div 2\,689$). Elles perçoivent ainsi $100 - 85,2 = 14,7$ de moins. Rapporté aux 100 des hommes et en arrondissant, cela fait 15 % en moins.

Mais rien n'empêche de voir les choses autrement : du point de vue des femmes ! Si l'on rapporte l'écart de 14,7 aux 85,2 des femmes, cela fait $14,7 \div 85,2 = 17,2$ %. Les hommes touchent donc 17 % de plus que les femmes. Si on arrive à un résultat différent, c'est parce que les pourcentages ne sont pas réversibles, car ils ne s'appliquent pas à la même base de départ. Baissez un prix de 50 % pour un bien de 100 euros, vous l'avez à 50 euros. Augmentez-le de 50 %, et le voilà à 75 euros (car 50 % de 50 euros = 25 euros).

Aucune des deux méthodes n'est plus « juste » ou meilleure. Mais il est frappant de constater que celle qui aboutit au chiffre le plus faible s'est imposée dans le débat public.

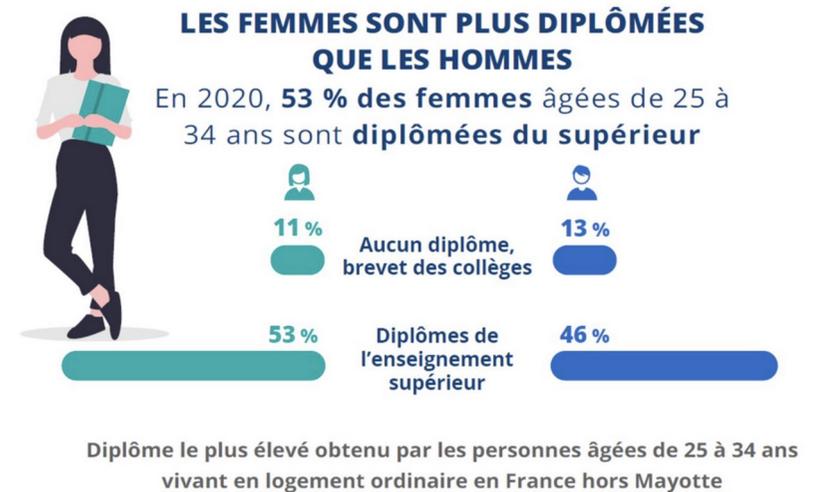


Observatoire des inégalités - 22 janvier 2023

Inégalités dans l'ESR

- Bien que **étudiantes** majoritaires (53%), dépenses consacrées à leurs études largement inférieures : 18% d'écart.
- Différences de filières, largement paramédicales et formations à des métiers féminisés contre sous-représentation dans sciences, IUT ou CPGE.

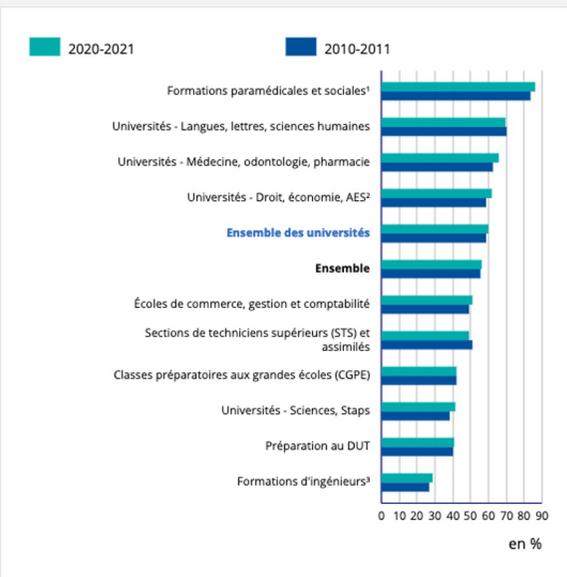
cf. Notes IPP n°83 Octobre 2022 Cécile Bonneau, doctorante



→ Voir rapports OVE / précarité étudiante // Rapport Situation Comparée F-H

= Cumulation + grande précarité, difficulté accès soins, Violences Sexistes & Sexuelles & Poursuite inégalités : salaires docteurs 8% plus élevé / docteuses

Figure 1 - Part des femmes dans les formations d'enseignement supérieur



1. Les dernières données disponibles portent sur 2019-2020.

2. Administration économique et sociale.

3. Y compris les formations d'ingénieurs dépendantes des universités, du groupe des instituts nationaux polytechniques (INP), des universités de technologies et les formations d'ingénieurs en partenariat.

Lecture : en 2020-2021, 28,9 % des étudiants en formation d'ingénieurs sont des femmes.

Champ : France.

Source : Mesri-Sies - systèmes d'information SISE et Scolarité ; enquêtes sur les établissements d'enseignement supérieur ; enquêtes spécifiques aux ministères en charge de l'agriculture, de la santé et des affaires sociales et de la culture.

Figure 2 - Part des femmes dans les disciplines scientifiques à l'université

en %

	2010-2011	2020-2021
Universités - Formations scientifiques y compris ingénieurs	39,1	42,0
Sciences fondamentales et applications	28,0	30,5
Sciences de la vie, de la santé, de la Terre et de l'Univers	59,5	63,5
Plurisciences ¹	48,5	58,9
Universités - Santé	62,3	65,6
Médecine et odontologie	61,1	64,3
Pharmacie	67,0	65,6
Plurisanté (Paces et Pass ²)	63,2	69,9
DUT - Spécialités de la production et de l'informatique	21,7	23,1
Ensemble	46,4	48,7

1. Combine plusieurs disciplines : physique, chimie, mathématiques, sciences de la Terre, Sciences de la vie.

2. Le Pass (parcours accès santé spécifique) remplace la Paces (Première année commune aux études de santé) à la rentrée 2020.

Lecture : en 2020-2021, 65,6 % des étudiants dans une discipline de santé à l'université sont des femmes.

Champ : France hors Mayotte en 2010-2011, France en 2020-2021, secteurs public et privé.

Source : Mesri-Sies - systèmes d'information SISE et Scolarité ; enquêtes sur les établissements d'enseignement supérieur ; enquêtes spécifiques aux ministères en charge de l'agriculture, de la santé et des affaires sociales et de la culture.

Figure 3 - Part des femmes parmi les doctorants en sciences

en %

	2010-2011	2020-2021
Sciences exactes et leurs applications	30,0	31,7
Mathématiques et leurs interactions	24,6	22,9
Physique	27,2	27,7
Sciences de la terre et de l'univers, espace	41,5	40,8
Chimie et sciences des matériaux	43,5	46,3
Sciences pour l'ingénieur	26,2	29,9
Sciences et technologies de l'information et de la communication	24,7	26,6
Sciences du vivant	54,1	57,2
Biologie, médecine et santé	54,5	57,7
Sciences agronomiques et écologiques	52,9	54,2
Sciences humaines et sociales	54,1	54,6
Sciences humaines et humanités	57,9	57,5
Sciences de la société	48,4	50,3
Ensemble des doctorants	46,2	46,7

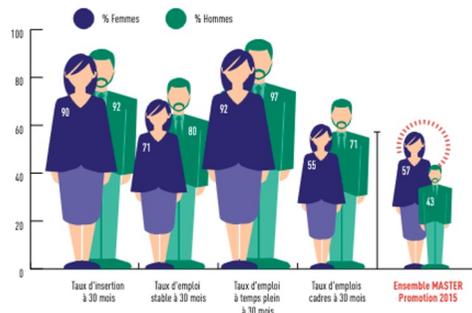
Lecture : en 2020-2021, 54,6 % des doctorants en sciences humaines et sociales sont des femmes.

Champ : France, tous types d'établissements.

Source : MESRI-SIES, enquête sur les écoles doctorales.

Insertion professionnelle en 2017 des diplômés 2015 d'un Master de l'université

Plus souvent diplômées que les hommes, les femmes sont moins bien insérées, 30 mois après le Master.

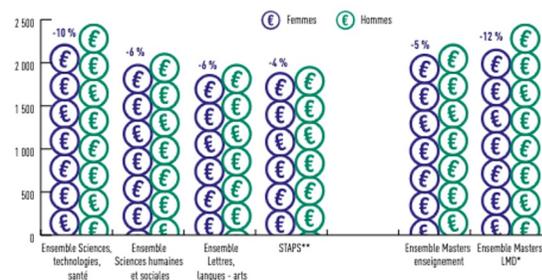


Parmi les personnes diplômées de Master en emploi, la part des femmes occupant un emploi stable est inférieure de 9 points à celle des hommes. Pour les emplois de cadre, l'écart est de 16 points.

MESRI-SIES - Enquête d'insertion professionnelle à 18 et 30 mois des diplômés de Master en 2015.
Champ : France entière.

Insertion professionnelle en 2017 des diplômés 2015 d'un Master de l'université - Salaire net mensuel

30 mois après leur Master, les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes.



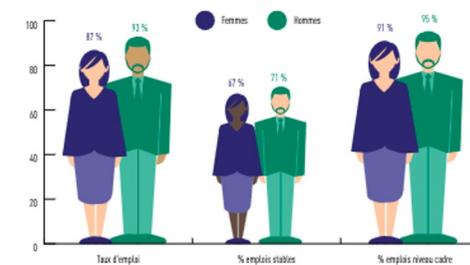
* Hors Masters enseignement.
** STAPS : Sciences et techniques des activités physiques et sportives.

Salaire net mensuel médian des emplois à temps plein à 30 mois (en €) (l'écart de rémunération exprimé en %).

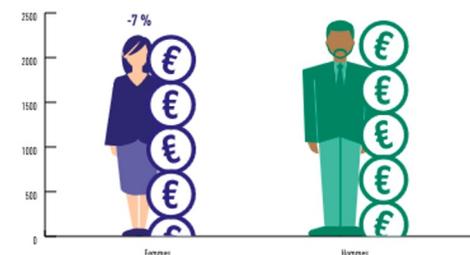
MESRI - SIES — Enquête Insertion professionnelle des diplômés 2015 de l'université.
Champ : France entière.

Situation professionnelle en 2015 des personnes diplômées de Doctorat 2012 (en %)

Les docteurs face à l'emploi : 3 ans après l'obtention d'un Doctorat, les conditions d'emploi des femmes sont systématiquement moins favorables que celles des hommes.



Salaire mensuel net médian des emplois à temps plein.



Les femmes accèdent moins facilement à l'emploi (-6 points par rapport aux hommes), à l'emploi stable (-4 points) et au niveau de qualification cadre (-4 points) et leur salaire mensuel net médian est inférieur de 170 € à celui des hommes.

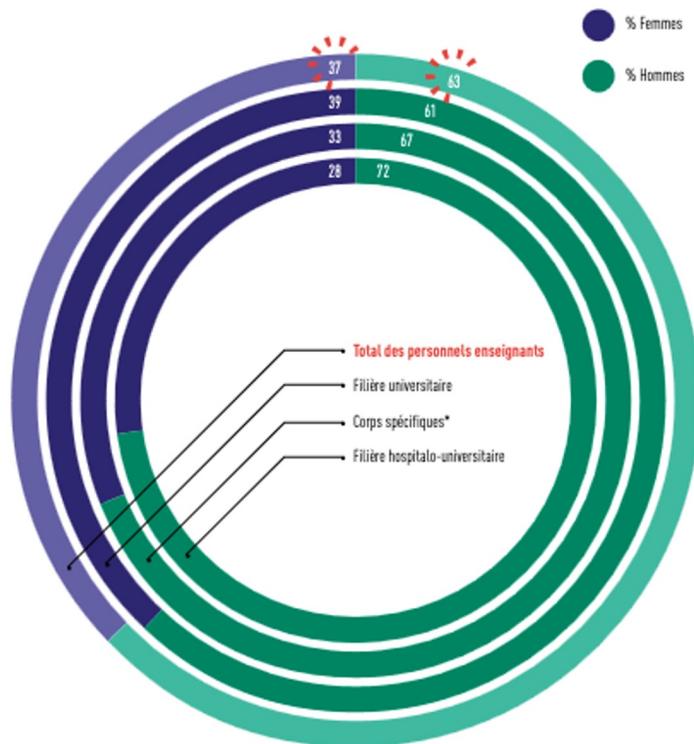
MESRI - SIES - Enquête IPDoc 2015.
Champ : France entière.

Remarques importantes

- Souvent entrée sexuée binaire et globalisante : F/H
 - À resituer en regard d'autres formes de discrimination et inégalités
- Ne pas omettre LGBTQIA+
- Présentation focus sur état des lieux globaux et qq évolutions qui ne mettent pas en reliefs
 - intersectionnalité
 - personnes racisées mais pas seulement
 - Variables selon secteurs (public, privé, secteurs activités), type formation & emplois, âges, résidences, etc.

Effectif des personnels enseignants titulaires en activité dans l'enseignement supérieur – Année universitaire 2017-2018

Avec 37 % d'enseignantes, l'université reste dominée par les hommes.



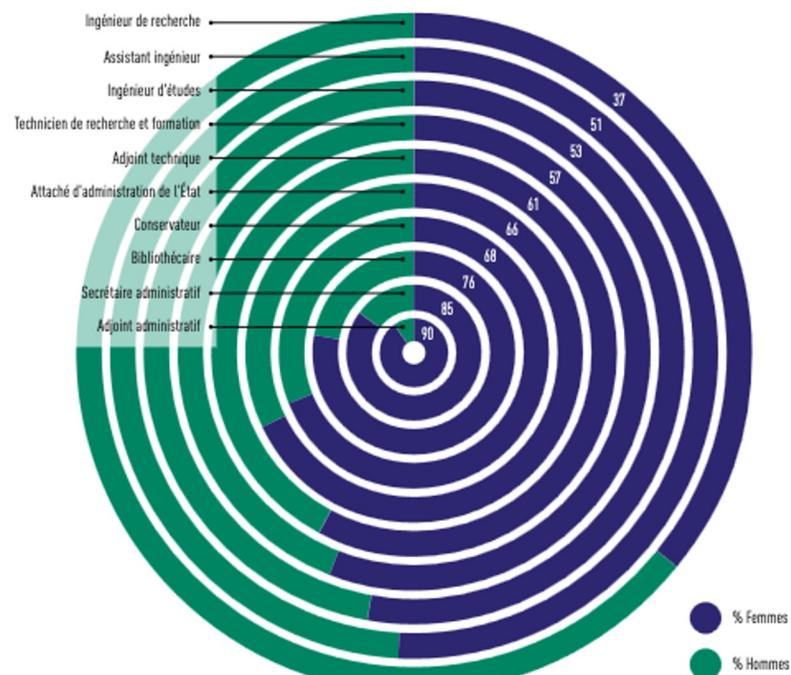
*Corps spécifiques : Astronome, Astronome adjoint, Physicien, Physicien adjoint, Directeur d'études de l'EHESS, Maître de conférences de l'EHESS, Directeur d'études de l'EPHE, de l'ENC et de l'EFEO, Maître de conférences de l'EPHE, de l'ENC et de l'EFEO, Professeur du CNAM, Professeur du Collège de France, Professeur du Muséum national d'histoire naturelle, Maître de conférences du Muséum national d'histoire naturelle, Professeur de l'École Centrale de Paris de 1^{re} et 2^e catégories, Sous-directeur de laboratoire des ENS.

MEN/MESRI - DGRH - Bases et annuaires des personnels.

Champ : Établissements d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministère en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche - Personnes physiques (PP) - France entière.

Principaux corps des personnels non-enseignants en 2017-2018

Surreprésentation des femmes dans la plupart des catégories professionnelles.



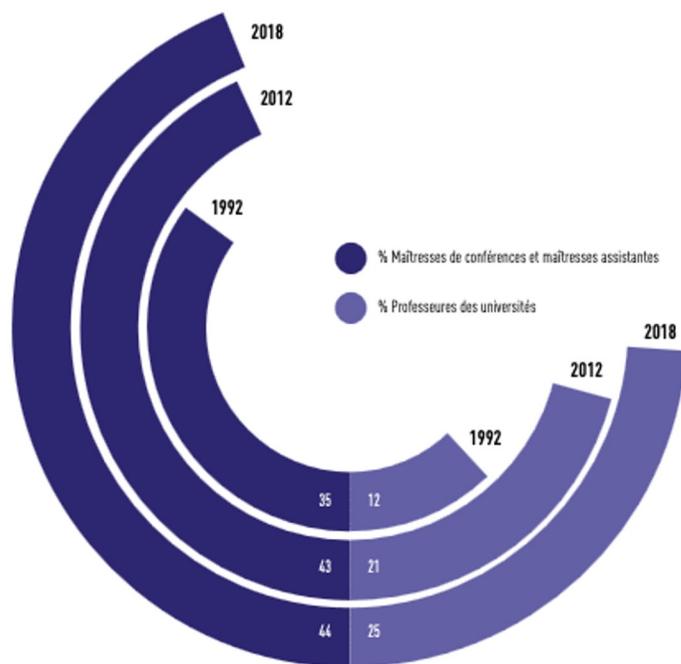
Les personnels non-enseignants assurent des fonctions administratives, techniques ou d'encadrement au sein des établissements publics de l'enseignement supérieur. Les personnels non enseignants comptent 63 % de femmes. Elles constituent 90 % du corps des adjoints administratifs, 76 % des bibliothécaires et 37 % des ingénieurs de recherche.

MESRI - DGRH, Bilan social 2017-2018.

Champ : Principaux corps des personnels non-enseignant. Personnel rémunéré au titre du ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche. Personnes physiques (PP) - France entière.

Évolution de la part des femmes parmi les enseignants en fonction dans l'Enseignement supérieur entre 1992 et 2018

Des progrès, mais la part des femmes dans le corps des professeurs d'université reste faible.



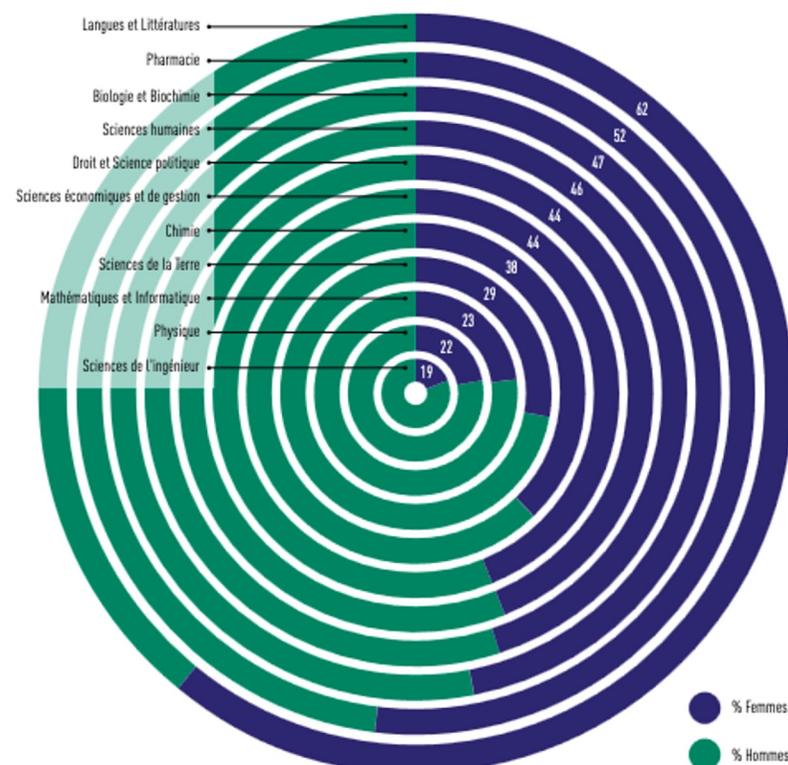
En 1992, les femmes représentaient 12% des professeurs d'université et 35% des maîtres de conférences. En 2018, elles représentent respectivement 25% et 44% de ces catégories.



MESRI - DGRH - Bases et annuaires des personnels.
Champ : Établissements d'enseignement supérieur et de recherche relevant du ministère en charge de l'enseignement supérieur et de la recherche - Personnes physiques (PP) - France entière.

Effectif d'enseignants-chercheurs titulaires dans la filière universitaire, par discipline - Année universitaire 2017-2018

Représentation très faible des femmes en Sciences de l'ingénieur, Physique et Mathématiques & Informatique.



MESRI, DGRH, Bilan social 2017-2018.
Champ : Personnes physiques (PP) - France entière.
Groupes de disciplines CNU.

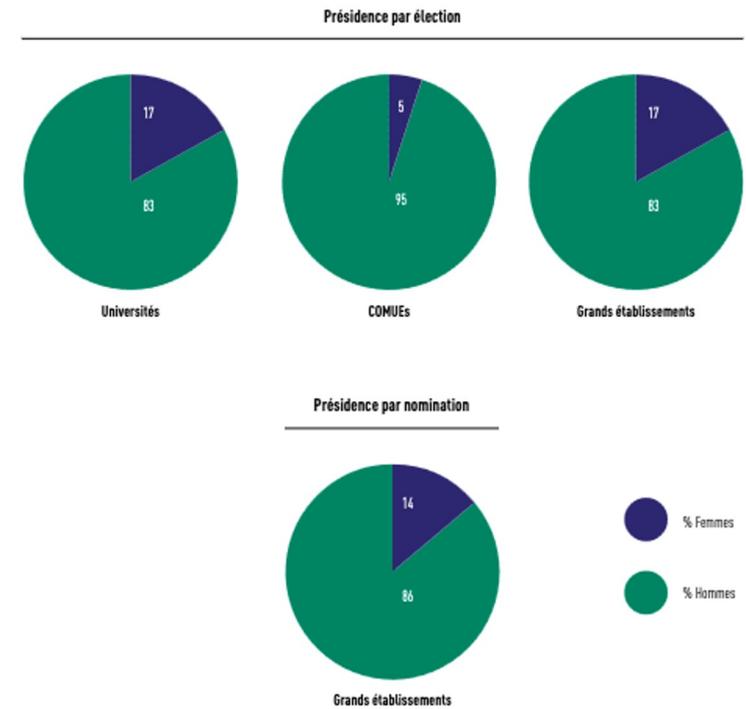
Plafond de verre

Femmes toujours sous représentées gouvernances

- Composantes
- Établissements
- Organismes recherches
- etc.

Présidence des établissements publics d'enseignement supérieur par voie d'élection et par voie de nomination

Très peu de présidentes d'université.

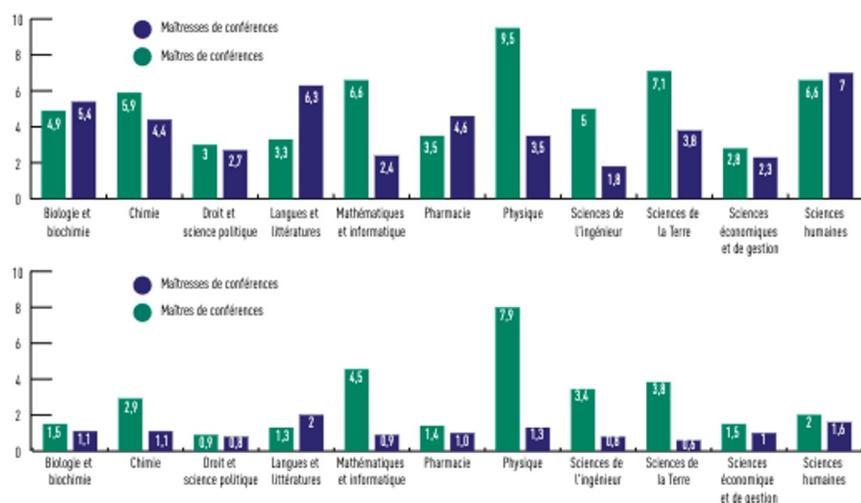


MESRI - DGESIP - Données au 1^{er} février 2019.

Champ : Établissements publics d'enseignement supérieur et de recherche : 70 universités, 19 COMUEs, 14 grands établissements dont le dirigeant est nommé et 6 grands établissements dont le dirigeant est élu.

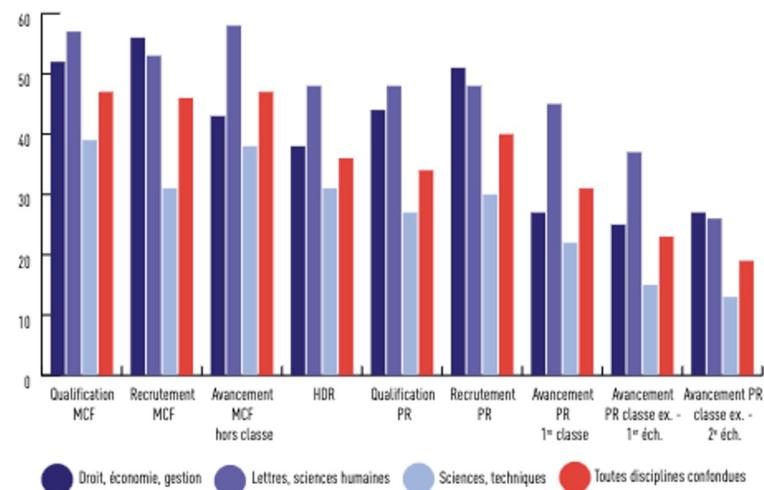
Nombre de candidats rapporté au nombre de postes proposés au recrutement 2018 des enseignants chercheurs, répartis par groupes de disciplines et par sexe (ratio)

Le recrutement des enseignants chercheurs tend à se féminiser, mais les femmes se portent moins souvent candidates lors du recrutement.



Proportion de femmes candidates et lauréates lors des principales étapes de la carrière des enseignants-chercheurs en 2015

La part des femmes promues décroît avec la progression de la carrière.



- 74 postes ont été proposés au recrutement de professeurs d'université pour le groupe de discipline "Mathématiques et informatique". 333 hommes se sont portés candidats, soit 4,5 hommes pour un poste. 70 femmes se sont portées candidates, soit une femme pour un poste.
- 22 postes ont été proposés au recrutement de maîtres de conférences pour le groupe de discipline "Physique". 210 hommes se sont portés candidats, soit 9,5 hommes pour un poste. 77 femmes se sont portées candidates, soit 3,5 femmes pour un poste.

MESRI - DGRH A1-1 GALAXIE.
Champ : Campagne de recrutement 2018, session synchronisée et "au fil de l'eau". Hors article 46-3, article 29 et l'agrégation.

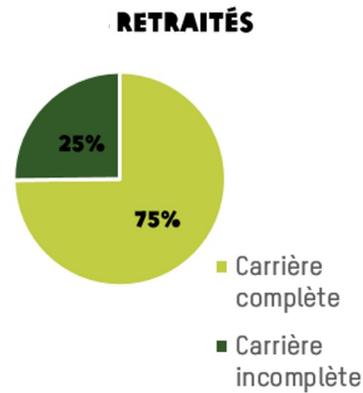
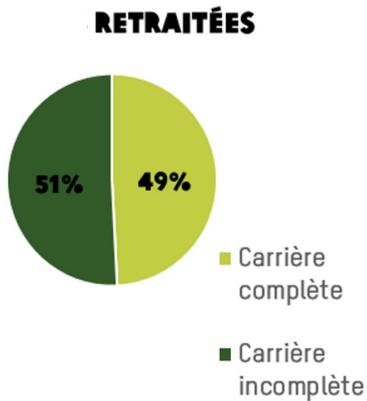
En Lettres - Sciences humaines, les femmes représentent 53 % des MCF recrutés et 58 % des promotions à la hors classe. Dans le corps des PR, elles ne sont plus que 45 % pour l'avancement à la 1^{re} classe et 26 % à accéder au 2^e échelon de la classe exceptionnelle.

MMCF : maître de conférences - PR : professeur des universités - HDR : habilitation à diriger des recherches.
MESRI - DGRH - Galaxie (Antares, Antée, Fidis, Electra).
Champ : Personnes physiques (PP) - France entière.

Réforme des retraites : “in-femmes”

→ Avant réforme, enquêtes montrent

- ◆ Inégalités face retraite reproduisent inégalités professionnelles
- ◆ Retraite F < 40 à 42% / H ; 70% bénéf. minima = F



Réforme retraite 2023 en bref...

Points principaux du projet de contre-réforme

- Report âge légal 62 à 64 ans à partir génération 1961 et à raison de 3 mois chaque année jusqu'en 2030.
- Report 2 ans tous départs anticipés
- 43 ans cotisation requis dès génération 1965 soit en 2027

Impacts immédiats

- Diminution nombre années à la retraite, libérées travail subordonné
- Augmentation chômage, précarité, pauvreté
- Diminution espérance de vie et espérance de vie en bonne santé
- Sur l'environnement : renforcement inégalités et capitalisation néfastes pour le climat ...)

Une réforme inutile et injuste : question projet société et répartition richesse

- Rapport COR : « les résultats de ce rapport **ne valident pas le bien-fondé des discours qui mettent en avant l'idée d'une dynamique non contrôlée des dépenses de retraite.** »

- Impact différencié sur

les plus pauvres : 25% des plus pauvres sont morts à 62 ans ...

les personnes à revenus modestes et ayant jobs les plus pénibles : diminution pensions, augmentation période précarité avant retraite, impacts sur carrières + ou - longues, sur santé ...

les jeunes : chômage, dégradation emploi, perspective travailler jusqu'à la mort, obligation prise en charge de leurs parents, grands-parents en difficultés financières ...

les femmes : carrières moins rémunérées (-28%) et + courtes imposant départ à 67 ans / annulation décote (20% déjà à 67 ans, 32% carrières incomplètes), pauvreté (pension - 40%), travaux pénibles non pris en compte (ex. infirmières 7 ans d'espérance de vie inférieure) ...

Remédiations, solutions : repenser système et société

“Vers + d'égalité”, “Vers l'égalité réelle” : égalité tout court !

- salaire mini + salaire plafond (R. Silvera, économiste)
 - À retrouver notamment sur : <https://www.inegalites.fr/comment-reduire-inegalites-de-salaires>

- **repenser système** en agissant sur ce qui défavorise femmes et plus largement minorités (C. Marty)
 - agir en amont retraite / inégalité salaires, carrières, accès emplois
 - maintien droits retraite / enfants mais enserme femmes rôles mère = solutionner pb garde et +
 - rapprocher durée cotisation / carrière moyenne femmes // réalité marché travail
 - supprimer décote
 - renforcer calcul pension / meilleurs salaires carrière
 - revaloriser métiers fortement investis par F = autonomie vie et retraite
 - etc.

Diagnostic, analyse et propositions à retrouver sur : <https://www.monde-diplomatique.fr/auteurs/christiane-marty>

- Plus largement agir à tous les niveaux

Socialisation, éducation, formation...

= Meilleure répartition des richesses = profitables à toutes et tous

Revendications : une autre réforme est possible

- **Égalité salariale femmes-hommes** : revalorisation rémunérations métiers féminisés rapporterait 14 milliards € aux caisses de retraites selon la CNAV
- **Retraite à 60 ans sur base 37,5 ans cotisations et départ anticipé de 5 ans sur cet âge légal** professions qui rencontrent pénibilité et usure professionnelle
- **Prise en compte années d'études / Salaire étudiant**
- **Réduction temps travail à 32h** notamment pour **créer emplois dans services publics**
- **Fin exonérations cotisations sociales patronales et même leur augmentation et cotisation sociale sur dividendes.**
- **+ 400 euros** pour toutes et tous, la mise en œuvre de **l'échelle mobile des salaires** (indexation de tous les salaires sur l'inflation)
- Limitation de l'échelle salaires 1 à 5.
- **Pas de retraite sous SMIC et SMIC à au moins 1700 euros net !**
- **Indexation retraites / salaires**
- **Suppression décote** qui pénalise toutes celles et ceux au parcours heurté en partic. femmes, chômeurs·euses et précaires.

Programme en cours ou à venir



18h Départ manifestation

+ Programme actions et évènements Lyon 1

<https://egalite-diversite.univ-lyon1.fr/2023/01/23/8mars23/>



Pour aller plus loin

- Insee Références, *Femmes et hommes, l'égalité en question*, édition 2022.
 - ◆ + diverses publications Insee Première et Insee analyses
- ESRI, *Vers l'égalité femmes-hommes, chiffres clés*, 2019.
- Etc. nombreux travaux quanti/quali

