

8 mars, grève féministe, tous et toutes mobilisé·es pour les droits des femmes dans la recherche et dans la société !



Alors que partout les femmes se mobilisent pour défendre leurs droits, nous assistons à une offensive réactionnaire et masculiniste de plus en plus agressive, incarnée par Trump aux Etats-Unis, Bolsonaro au Brésil, Orbán en Hongrie, Poutine en Russie, Milei en Argentine... Elle est aussi portée en France par la montée de l'extrême-droite et de groupes féminonationalistes comme Némésis qui tentent de détourner nos luttes à des fins racistes et xénophobes.

Face à cette menace, notre secteur de la recherche a un rôle crucial à jouer pour contrer ce discours réactionnaire et construire une société égalitaire sans discriminations et sans violences. Le SNTRS-CGT appelle donc à faire du 8 mars une grande journée de mobilisation pour les droits des femmes et de combat contre les inégalités de genre et contre toutes les inégalités sociales qui font rage sur nos lieux de travail.

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

Les inégalités femmes-hommes en termes de carrière et de salaire sont très importantes dans notre secteur. Alors que les femmes réussissent globalement mieux leurs études, elles occupent majoritairement les postes les moins bien rémunérés. Ainsi, au CNRS, plus on considère les grades élevés et moins elles sont nombreuses : elles sont 67,3% parmi les technicien·nes, 59 % parmi les assistant·es ingénieur·es, 51,5% parmi les ingénieur·es d'études, 33% parmi les ingénieur·es de recherche, 38% parmi les chargé·es de recherche et 32% parmi les directeur·ices de recherche.

Les femmes sont aussi les premières victimes des contrats précaires qui se multiplient au sein de nos organismes. À l'INSERM, 62% de l'ensemble des chercheur·es contractuel·les sont des femmes ; leur proportion s'élève à 68,4% pour les IT.

Les inégalités de rémunération sont fortes, même parmi les fonctionnaires, malgré l'existence de grilles indiciaires conçues pour garantir une parfaite égalité des rémunérations entre femmes et hommes. Ainsi, des différences significatives sont bien présentes, du fait notamment de la part grandissante prise par les primes dans les rémunérations et des déroulements des carrières inégaux. En 2024, au CNRS, l'écart de rémunération, primes comprises, entre femmes et hommes occupant des positions équivalentes, était ainsi de 12,5% en faveur de ces derniers. Ces inégalités salariales, vécues tout au long de la vie active des femmes dans nos établissements, se poursuivent au moment de la retraite avec une pension réduite par rapport à celle des hommes.

Enfin, le développement du financement de la recherche par appel à projets a lourdement aggravé les écarts entre chercheurs et chercheuses. 75% des lauréat·es de ces appels sont en effet des hommes qui bénéficient par ce biais de promotions accélérées et, dans le cas de certains financements, comme les ERC, de suppléments de salaire importants.



Lutter contre les violences sexuelles et sexistes



Une femme sur trois est victime de harcèlement sexuel sur son lieu de travail au cours de sa vie. Le milieu de la recherche n'est nullement épargné, nos contextes de travail spécifiques pouvant même favoriser l'apparition de violences sexuelles et sexistes : la relation de subordination inhérente au doctorat, les missions en terrains isolés, la surreprésentation des hommes dans de nombreuses disciplines, etc. Or, la réponse institutionnelle est très souvent indigente, voire re-victimisante. Les dispositifs de signalement et d'accompagnement de nos organismes de recherche sont loin d'être parfaits et manquent cruellement de moyens pour accompagner véritablement les victimes.

Garantir la santé des femmes au travail

La santé spécifique des femmes reste un sujet trop souvent ignoré. Or, sa non-prise en charge est la source de grandes pénibilités et d'inégalités professionnelles. Les règles douloureuses, l'endométriose, les symptômes handicapants que peuvent susciter, dans certains cas, la pérимénopause, la ménopause, les traitements hormonaux de transition, ou encore ceux pris dans le cadre d'un parcours de Procréation Médicalement Assistée (PMA), suscitent des inégalités de toutes sortes, notamment salariales. Le seul recours aujourd'hui disponible est en effet soit de continuer à travailler dans des conditions dégradées, soit de poser des journées de congés en prenant ainsi sur son temps de repos, soit d'avoir recours à des congés maladie impliquant un jour de carence entraînant une perte de revenu. L'an passé, notre syndicat a réussi à gagner la mise en place à l'INSERM d'un congé menstruel. Fort·es de cette victoire, nous nous engageons à poursuivre la lutte afin de faire gagner ce droit à tou·tes les salarié·es de la recherche.



Le SNTRS-CGT revendique :

- l'égalité salariale entre les femmes et les hommes avec la mise en œuvre de moyens spécifiques pour obtenir des mesures immédiates de rattrapage salarial pour les femmes discriminées de fait sur l'ensemble de leur carrière ;
- la titularisation des contractuel·les en poste sur des fonctions pérennes, la précarité affectant au premier chef les femmes ;
- (en attendant l'intégration des primes dans les salaires) des primes équivalentes pour les femmes et les hommes ;
- la suppression des financements sur appels à projets et leur remplacement par des financements pérennes des laboratoires ;
- la mise en place d'une loi-cadre intégrale pour prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail et pour protéger les personnes qui en sont victimes ;
- une formation initiale et continue de tous les personnels, dédiée à la lutte contre les stéréotypes et discriminations sexistes, les inégalités entre femmes et hommes, et les violences sexistes et sexuelles au travail ;
- un financement adapté pour les cellules de prises en charge des violences sexistes et sexuelles de nos établissements ;
- le recrutement massif de médecins du travail, formé·es en santé au travail et plus spécifiquement à la santé des femmes au travail ;
- la mise en œuvre d'un congé hormonal sous la forme d'Autorisation Spéciale d'Absence (ASA), à raison de vingt-quatre jours par an et sans nécessité de justificatif médical, dans l'attente d'une loi nationale sur le sujet ;
- la reconnaissance de l'endométriose comme Affection Longue Durée en tant qu'ALD 30 (prise en charge à 100 % des soins conventionnés, congés maladie sans jour de carence).

