

Genre et carrières scientifiques.
Un impensé de la Loi de programmation pluriannuelle de la recherche (LPPR)

Alban Jacquemart, Maître de conférences en science politique, Université Paris-Dauphine.
6 septembre 2020

Les inégalités de carrière entre femmes et hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche ne sont plus à démontrer. L'ambition affichée de la LPPR, notamment, en matière d'« attractivité des carrières scientifiques » aurait pu être l'occasion d'agir pour faire baisser ces inégalités. Elle apparaît pourtant (jusqu'à maintenant) comme un rendez-vous manqué qui, au mieux, ne corrigera pas ces inégalités ou, au pire, les renforcera. Des mesures pourtant peuvent être prises pour offrir aux femmes scientifiques des opportunités de carrière égales à celles des hommes. Cette note se concentre sur la situation des chercheur.es et enseignant.es chercheur.es (titulaires et contractuel.les) mais peut alimenter les réflexions pour l'ensemble des personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR).

Des carrières scientifiques toujours inégales

Les femmes plus souvent précaires

Les chiffres, notamment sexués, restent incomplets concernant l'ensemble des non-titulaires de l'ESR. On sait néanmoins qu'en 2017 les femmes étaient 45% des enseignant.es contractuel.les mais 39% des enseignant.es titulaires dans l'enseignement supérieur¹ et 42% des chercheur.es contractuel.les mais 36% des chercheur.es titulaires des EPST². Parmi ces contractuel.les, les contrats dits LRU (CDD introduits par la Loi relative aux libertés et responsabilités des universités, 2007) sont de plus en plus nombreux car ils permettent de combler des besoins croissants d'enseignement, avec des emplois mal (voire très mal) rémunérés dans un contexte de réductions budgétaires. Les données chiffrées manquent, mais les expériences laissent craindre que ce sont bien souvent des femmes qui occupent ces postes.

Un plafond de verre : des femmes surtout « rang B »

En 2017, les femmes sont 44% parmi les MCF mais ne sont plus que 25% parmi les PU, soit 37% des enseignant.es chercheur.es titulaires³. La même année, les femmes sont 41% parmi les CR contre seulement 30% parmi les DR des EPST, soit 36% des chercheur.es titulaires⁴.

Des parois de verre : les hommes en sciences « dures », les femmes en lettres

En 2017, les disciplines des sciences de l'ingénieur comptent seulement 19% de femmes parmi les MCF et PU tandis qu'elles sont 62% des EC en Langues et littérature⁵. Au CNRS, on ne compte que 18% de chercheuses dans l'Institut de mathématiques contre 49% dans l'Institut de sciences humaines et sociales⁶.

¹ MESRI, *Rapport de situation comparée 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation*, p.7.

² *Ibid.*, p.12.

³ MESRI, *Enseignement supérieur, recherche et innovation. Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés*, 2019, p.30, p.32.

⁴ MESRI, *Rapport de situation comparée 2017 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du ministère de l'enseignement supérieur, de la recherche et de l'innovation*, p.8.

⁵ MESRI, *Enseignement supérieur, recherche et innovation. Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés*, 2019, p.33.

⁶ CNRS, *Bilan social et parité 2018*, p.53.

Des inégalités de salaires

En moyenne les enseignants-chercheurs touchent 3.685€ nets par mois contre 3.298€ pour les enseignantes-chercheuses⁷ ; de la même manière, les chercheuses du CNRS perçoivent en moyenne 3.517€ par mois contre 3.703€ pour les chercheurs⁸. Le maintien du plafond de verre explique cette moindre rémunération des femmes scientifiques, mais en partie seulement. On note par exemple que pour les EC, la Prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) est légèrement favorable aux hommes : elle était en 2017 de 4.695€ pour les femmes contre 4.927€ pour les hommes⁹.

Des établissements dirigés par des hommes

Au 1^{er} février 2019, seules 17% des 74 universités étaient présidées par des femmes. La part des femmes à la tête des COMUE n'était que de 5%¹⁰... Ces positions sont pourtant prestigieuses, décisives pour la vie académique, bénéfiques pour les carrières et lucratives : le président de la COMUE PSL (Paris Sciences Lettres) bénéficie par exemple d'une rémunération fixe de 161.000€ bruts annuels¹¹...

L'égalité femmes-hommes, point aveugle de la LPPR

L'orientation générale de la LPPR est de poursuivre les transformations engagées dans l'ESR depuis 15 ans : renforcement du financement « par projet », « assouplissement » des règles d'encadrement des carrières, individualisation de la rémunération. Les réformes conduites dans ce sens n'ont fait l'objet d'aucune réelle évaluation en termes de genre. Pourtant, les quelques données chiffrées existantes, les exemples à l'étranger ou les expériences des personnels mettent en évidence les risques que ces mesures font peser sur l'égalité femmes-hommes.

« Contrat post-doctoral » et « CDI de mission scientifique » : une nouvelle précarité pour les femmes ?

L'article 6 prévoit l'introduction d'un « CDI de mission scientifique » qui, selon l'exposé des motifs du projet de loi, « permettra d'allonger les contrats actuels, souvent très courts, pour les faire coïncider avec la durée des projets pour lesquels ils sont recrutés ». A côté de ces nouveaux contrats, le projet de loi introduit également, dans son article 5, un « contrat post-doctoral » qui pourra être signé jusqu'à 3 ans après l'obtention du doctorat.

L'introduction de ces nouveaux contrats suscite des interrogations auxquelles ne répond pas le projet de loi : comment ces contrats vont-ils être financés ? pourquoi les actuels CDD de chercheur.es ne suffisent pas ? quelle grille de rémunération va s'appliquer ? Et si les contrats post-doctoraux sont limités à un maximum de 6 ans, pourra-t-on demain voir des carrières scientifiques s'étendre sur 10, 15 ou 20 ans de contrats grâce au cumul de CDI de mission scientifique ? Quels seront les effets de genre de cette transformation du marché de l'emploi scientifique ? Les exemples étrangers font craindre la pérennisation d'un contingent de précaires, largement féminisé : aux États-Unis, en Allemagne et dans la plupart des pays anglo-saxons, ce modèle a produit un marché à deux étages, avec une main d'œuvre précaire majoritairement féminine au service des chercheur.es titulaires principalement masculins¹².

⁷ MESRI, *Bilan social 2017-2018*, p.207.

⁸ CNRS, *Bilan social et parité 2018*, p.111.

⁹ MESRI, *Bilan social 2017-2018*, p.214.

¹⁰ MESRI, *Enseignement supérieur, recherche et innovation. Vers l'égalité femmes-hommes ? Chiffres clés*, 2019, p.40.

¹¹ Cf. <http://democratie-au-coeur-de-psl.fr/?p=243>

¹² Cf le numéro de la revue *Gender, work and organization* sur « Gender, knowledge production and knowledge work », vol.26, n°6.

La « tenure track », un marché de « stars » pour les hommes ?

L'article 3 de la LPPR entend introduire dans les établissements publics le modèle étasunien de la « tenure track » : un CDD de 3 ans renouvelable une fois qui permettrait ensuite, sous réserve que les objectifs fixés par le CDD aient été atteints, de devenir professeur.e des universités ou directeur.trice de recherche. Cette voie nouvelle d'accès à ces corps, aux contours par ailleurs encore assez flous, peut-elle avoir des effets sur les carrières des femmes ?

La possibilité de recruter hors statut de la fonction publique a été progressivement renforcée pour attirer des « grands noms », de préférence à la réputation internationale, dans les établissements français. Aujourd'hui, seuls les établissements les plus dotés financièrement ont pu recourir à ce type de contrats de droit privé pour sur-rémunérer les « meilleur.es ». Les chiffres sont très rares en la matière mais les expériences de Sciences Po Paris et du programme ATIP-Avenir (Inserm-CNRS) sont révélatrices.

Sciences Po Paris a importé en 2009 le modèle de la « tenure track » en SHS. Il n'existe pas de bilan officiel public de ce dispositif, même si l'HCERES pointait en 2018 le « déséquilibre d'un recrutement scientifique qui reste très masculin »¹³. Mais si l'on se réfère à l'annuaire en ligne sur le site de Sciences po, on note que 68% des chercheur.es présent.e.s avec un statut d'Assistant professor, Associate professor ou Full professor (titres réservés à celles et ceux passé.es par la tenure track) sont des hommes. Sur les 5 Full professors recensés, on ne trouve aucune femme... En « sciences de la vie et de la santé », le programme ATIP-Avenir, mis en place par l'Inserm et le CNRS, affiche un bilan aussi inquiétant. Ce programme offre depuis 2009 des contrats de type « tenure tracks » pour une durée de 3 ans, renouvelables 2 ans, associés à 60.000 euros annuels de crédits. Mais alors que la biologie est une discipline de sciences « dures » féminisée¹⁴, l'Inserm s'inquiète en 2016 que le programme n'a attiré que 35% de candidates entre 2011 et 2015¹⁵. En 2019 pourtant, si les femmes constituent 40% des candidat.es présélectionné.es, elles ne sont que 24% des lauréat.es¹⁶. Or ce programme est celui qui a inspiré ce projet de « tenure track » selon les mots de la ministre¹⁷...

Ainsi, la segmentation accrue du marché professionnel scientifique fait courir le risque de voir apparaître une élite scientifique largement masculine, aux conditions de travail privilégiées et aux rémunérations généreuses. Aux États-Unis, où ce modèle s'est imposé depuis longtemps, les femmes ne sont qu'un tiers des « professors » mais 56% des emplois précaires¹⁸.

Les rémunérations variables, terreau des inégalités salariales

L'exposé des motifs du projet de loi affirme vouloir une revalorisation des rémunérations « sur les débuts de carrières des enseignants-chercheurs et des chercheurs et les attributions indemnitaires ». Si là encore aucune budgétisation précise n'est inscrite dans le projet de loi, la volonté d'agir sur les rémunérations uniquement par le levier des primes soulève des inquiétudes en matière d'égalité femmes-hommes. Le seul changement figurant dans le projet de loi est l'introduction d'un « dispositif d'intéressement » dans les EPST. Or de telles primes existent déjà dans l'ESR et font apparaître d'importantes inégalités sexuées : les enseignants-chercheurs en bénéficient à hauteur de 1.264€ bruts par an en moyenne, contre 983€ pour les femmes¹⁹ ; surtout, au CNRS, la « prime d'intéressement » existante a été versée à hauteur de

¹³ HCERES, *Rapport d'évaluation de l'institut d'études politiques de paris (sciences po)*, 2018, p.20.

¹⁴ On compte 47% de chercheuses à l'Inserm (Inserm, *Bilan social 2019*, p.7) et 43% de femmes parmi les chercheur.es de l'Institut de sciences biologiques du CNRS (CNRS, *Bilan social et parité 2018*, p.53).

¹⁵ Inserm, *La lettre du conseil scientifique*, n°14, 2016, p.9.

¹⁶ Voir les résultats en ligne : <https://eva3-accueil.inserm.fr/sites/eva/appels-a-projets/resultats/Pages/Atip-Avenir.aspx>

¹⁷ Cf. Dépêche AEF n°635138.

¹⁸ Selon les chiffres 2018 du National Center for Education Statistics : https://nces.ed.gov/programs/digest/d19/tables/dt19_315.20.asp

¹⁹ MESRI, *Bilan social 2017-2018*, p.215.

14.772€ en moyenne pour les hommes contre 4.990€ pour les femmes²⁰. L'individualisation des rémunérations à travers l'augmentation de la part du régime indemnitaire a ainsi toutes les chances de creuser les inégalités salariales.

Des financements par projet pour quelle (in)égalité ?

Le projet de loi prévoit dans son article 2 une forte augmentation de la dotation de l'ANR (Agence nationale pour la recherche), notamment en 2021 et 2022, traduisant ainsi la volonté du gouvernement d'accroître la part du financement de la recherche par appels à projets. Là encore, si aucune réelle évaluation genrée de cette politique n'a été conduite, les chiffres à disposition pointent de flagrantes inégalités : 70% des projets lauréats des financements de l'ANR sont portés par des hommes²¹. Ce financement via l'ANR pose aussi des problèmes de complexité de gestion budgétaire qui peuvent pénaliser les femmes : en cas de congé maternité d'une chercheuse contractuelle, l'établissement gestionnaire du budget alloué par l'ANR peut par exemple ponctionner le salaire sur budget de la recherche mais refuser de reverser le montant du congé maternité – versé par la sécurité sociale – sur ce budget. La grossesse de la chercheuse pénalise ainsi le budget du projet de recherche. Ce type de situations, rendu possible par la complexification des modes de financement de la recherche, fait ainsi courir des risques de discriminations contre les femmes.

Des politiques d'égalité trop faiblement soutenues

Si l'article 17 prévoit que le plan d'action pluriannuel en matière d'égalité femmes-hommes (désormais obligatoire pour tout établissement public) des universités fait l'objet d'un « rapport d'exécution » tous les ans, cette mesure semble bien faible. D'abord, aucune sanction n'est prévue en cas de manquement à cette obligation... Surtout, le ministère continue de se contenter d'une vague impulsion sans donner les moyens financiers d'une véritable politique d'égalité.

Des changements qui s'imposent

Face à ces constats, des mesures s'imposent :

- ⇒ Supprimer le projet de CDI de mission scientifique et prévoir le recrutement de chercheur.es et enseignant.es chercheur.es.
- ⇒ Si elle doit être maintenue, encadrer strictement l'instauration des « tenure tracks » : en réduisant à 5% (au lieu de 25% dans le projet de loi) des recrutements autorisés dans le corps concerné ; en introduisant des mécanismes de régulation et de transparence des rémunérations ; en soumettant l'autorisation d'ouvrir ces postes aux « résultats » en termes de parité dans les précédents recrutements.
- ⇒ Instaurer un moratoire sur les dispositifs d'individualisation des carrières et des rémunérations tant qu'une évaluation sexuée précise et exhaustive ne sera pas produite, et prioriser la revalorisation des rémunérations de base.
- ⇒ Produire un diagnostic précis des écarts de salaires femmes-hommes et prévoir une enveloppe de rattrapage de ces écarts.
- ⇒ Maintenir une part importante des financements pérennes pour la recherche et évaluer les dimensions genrées des financements par projet.
- ⇒ Doter les établissements d'un budget permettant de conduire des politiques d'égalité des sexes.

²⁰ CNRS, *Bilan social et parité 2018*, p.115.

²¹ Chiffres produits par l'ANR entre 2015 et 2018 : <https://anr.fr/fr/actualites-de-lanr/details/news/analyses-femmes-hommes-dans-laapg-entretien-avec-laurence-guyard-referente-genre-a-lanr/>