

## REPONSE AU RAPPORT DU COMITE POUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ENSEIGNEMENT SUPERIEUR ET LA RECHERCHE

CFDT INRA - 8 mars 2007

Madame la présidente, mesdames et messieurs les membres du comité, nous, représentants du personnel du syndicat CFDT de l'Institut National de la Recherche Agronomique avons lu avec attention le rapport sur l'égalité professionnelle communiqué en décembre 2006 et nous avons pensé utile de vous transmettre ces quelques réflexions en ce jour de la femme.

Le constat n'est plus à faire : des jeunes filles qui se 'limitent' à des métiers 'de femmes', puis des femmes scientifiques qui ne progressent pas dans leur carrière (chargées/maître de conférence – directeurs de recherche/professeurs), et en toile de fond la question de l'articulation de la vie familiale et professionnelle.

Sur le premier temps de la formation les réponses ont déjà été formulées : changer les représentations, diffuser le savoir scientifique aux plus jeunes, mais que faire sur la crainte bien réelle de la précarité professionnelle qui s'attache aux carrières scientifiques (diplôme long, puis thèse, puis post-doc, puis quoi ?). Ici nous ne sommes plus sur des questions de représentations mais sur des questions de choix politiques qu'on ne pourra masquer par un discours valorisant sur les carrières scientifiques. Une femme qui se lance dans une thèse a de grandes chances d'avoir son premier enfant après 35 ans : après une thèse, un post-doc dans le meilleur des cas plus un temps d'aménagement familial. Cette donnée est connue par les étudiantes et la dégradation des autres facteurs aidant (formations encore très académiques, métier moins socialement valorisé et toujours assez mal rétribué dans le public, débouchés problématiques...), il n'est pas étonnant que nombre de jeunes s'écartent de ce métier, l'enjeu n'en valant plus la chandelle. Nous notons d'ailleurs que de plus en plus de jeunes hommes refusent également ce choix *a priori* entre famille et carrière, ils s'impliquent de plus en plus dans leur vie de famille quitte à grimper moins vite dans leur carrière et/ou à passer pour des marginaux.

Sur la partie qui touche au plafond de verre, là aussi, le constat est fait et publié depuis de nombreuses années et des réponses simples sont encore à appliquer : respecter les règles déjà inscrites dans la loi (bilans sociaux lisibles en genre, jurys/commissions respectant les quotas...) et continuer à publier des indicateurs de parité par exemple. Malheureusement, et malgré des équipes syndicales très impliquées qui ont fait et font encore leur travail de veille sociale, il n'en demeure pas moins que les DRH n'ont pas encore absolument placé ce thème de la parité au premier plan de leurs revendications – en tout cas pas à l'INRA où les nominations dans les différents conseils sont encore notoirement déséquilibrés et où un quelconque délégué à la parité si il (elle) existe est notoirement inconnu de ses agents ainsi que son action éventuelle. Nous précisons d'ailleurs que dans le panorama des EPST, l'INRA continue à jouer les queues de peloton avec des chiffres significatifs sur les évolutions de carrières des femmes : elles sont 22% parmi les directeurs de recherche au CNRS et encore moins de 16 % à l'INRA pour un vivier qui se rapproche des 40% de DR femmes potentielles.

Par contre, nous réfutons tout à fait l'analyse de la sous-représentation des femmes dans le corps de directrice de recherche en terme 'd'autocensure'. Les femmes ne sont pas plus 'naturellement' portées sur l'effacement et la discrétion que d'autres lorsqu'elles ont la liberté d'exprimer leurs compétences et que ces compétences sont reconnues et dans ces cas là, elles n'ont pas besoin d'encouragements spécifiques pour faire entériner ce bagage lors des concours.

Par contre, nous avons observé et décrit<sup>1</sup> sur l'INRA que les femmes ne sont pas valorisées dans leur activité par leurs pairs au même titre que leurs collègues masculins qui sont reconnus comme faisant partie du sérail. Cette carence de 'portage' précoce et de crédit sur leur capacités potentielles se manifeste de différentes façons : oubli d'envoyer les chercheuses en réunion, de les nommer dans les interventions, de les mettre en situation de responsabilité (car c'est la hiérarchie qui coopte les agents et non les agents qui prennent ou non ces responsabilités), et aussi, remise en question plus fréquente de leur dispositions à être 'des vrais chercheurs'<sup>2</sup>... En conséquence, ces femmes qui voient très lucidement ce sous investissement de l'institution sur leur personne devront sur-compenser ce manque de crédit : ainsi les femmes qui passent directrices de recherche à l'INRA ont-elles deux fois plus de publications que leurs confrères<sup>3</sup>.

De plus nous souhaitons attirer l'attention de la commission sur le questionnement qu'apportent de nombreuses femmes non pas (ou pas seulement) sur les modalités de l'exercice de leur métier mais aussi (surtout) sur la nature de ce métier. Des femmes souffrent aussi de l'impossibilité de faire leur métier non pas pour des questions d'articulation avec la vie privée où elles se débrouillent souvent pour 'faire avec', mais pour des questions de rapport au travail. Celui-ci est différent d'un certain nombre de leurs collègues masculins et là aussi nous notons que de nombreux jeunes hommes se posent les mêmes questions de rapport au travail.

On se rend compte ici - comme cela a été souvent le cas dans d'autres contextes de travail - que la question de la parité lève le voile sur des pratiques qui doivent évoluer et ce bénéfice ira à tous hommes et femmes. Il nous semble que cet aspect est insuffisamment abordé dans le rapport de la commission que vous avez fait paraître en décembre où la parité est envisagée hors de la pratique du métier, or l'expérience d'un actif est indissociable de son métier et envisager la place des femmes dans la recherche c'est aussi réfléchir à ce qu'est la recherche.

Dans les propositions du 3eme objectif (prise en compte de la parentalité), est-ce que des propositions sur les mentalités équivalentes de celles qui sont proposées pour faire évoluer l'image de la femme scientifique auprès des jeunes ne serait pas à mettre en avant ? Comment faire évoluer l'image du père au foyer, l'image de la mère qui travaille sereinement car son conjoint gère sa part de la charge familiale, l'image (et l'acceptation lors des recrutements) de la personne qui cesse son activité puis qui reprend des études ? Des réflexions ont été menées sur ces aspects de modulation des temps de la vie et de formation continue et ces réflexions intéressent directement aussi les femmes de la recherche.

En résumé, nous avons été très intéressés par le travail de la commission sur la parité, et nous approuvons les solutions formulées dans votre rapport pour faire évoluer la place des femmes dans la recherche. Par contre, a) nous réfutons tout à fait les analyses en terme d'autocensure, les raisons sont à trouver principalement dans des carences de 'portage' et de crédit fait aux femmes, b) il nous paraîtrait utile d'approfondir la question des femmes en lien avec la réalité des pratiques de recherche afin de trouver des réponses *ad hoc* non plus en terme de comportements individuels mais en terme de fonctionnements collectifs – seule manière d'être vraiment au coeur de ce qui se noue en terme de choix, de motivations, de plaisir à mobiliser ses ressources pour les femmes mais aussi pour les hommes.

Restant à votre disposition, veuillez accepter nos salutations syndicales,

Les délégués CFDT INRA

---

<sup>1</sup> Voir l'analyse de la CFDT sur la parité à l'INRA jointe à la réponse

<sup>2</sup> *idem*

<sup>3</sup> Etude comparative sur les chercheuses en biologie de Me Sabatier, commanditée par la direction de l'INRA, intervention à la CAPN chercheurs à l'INRA en 2005.