



LA - CÉGÈTE



LE SYNDICAT CGT DE L'UNIVERSITÉ D'AIX-MARSEILLE

syndicat-cgt-bureau@univ-amu.fr — Tel: 04.13.55.11.66

« Violences des échanges en milieu universitaire : être une femme dans l'ESR... » : 2ème épisode d'une mini-série

Le premier épisode de cette mini-série entamée dans la Cégète de janvier 2022 consistait en un chapeau introductif rappelant, s'il le fallait vraiment, que nos milieux professionnels - certes peuplés de gens éduqués et travaillant pour des causes nobles et de service public - n'étaient pas des havres de paix qui auraient été épargnés face aux violences diverses et variées qui s'expriment dans le monde du travail et la société plus largement. Ce mois-ci, après que la précédente Cégète ait été consacrée à la mise en évidence par des dessins humoristiques des inégalités femmes/hommes, c'est un kaléidoscope de situations individuelles vécues par des femmes dans différentes institutions de l'ESR que nous vous proposons. Les situations sont réelles, les prénoms fictifs

« Mais pourquoi ai-je ce sentiment étrange ? »

Isabelle, 43 ans aujourd'hui, a débuté sa thèse au début des années 2000 alors que l'on ne parlait pas vraiment de ces sujets, ni du sexisme ordinaire, ni des violences sexistes et sexuelles, surtout dans ces univers universitaires aux apparences feutrées et distinguées. Premier mois de thèse, à la recherche d'un terrain d'enquête, elle se rend à un RDV avec des responsables de grandes entreprises industrielles françaises avec son directeur de thèse qui lui met la main sur l'épaule, et s'adressant aux dirigeants que lui connaissait déjà, leur dit : « Vous avez vu ma nouvelle doctorante ? ». Isabelle, naïvement peut-être, imagine alors que, sortant d'un cursus d'excellence et ayant été recrutée en thèse pour cela, ou le pensant du moins, il s'apprêtait à faire un compliment sur ses qualités intellectuelles et s'en sent flattée d'avance. Le directeur de thèse finit donc sa phrase : « Vous avez vu ma nouvelle doctorante ? Elle est très jolie hein ! ? ». S'en suivent des sourires entendus et complices entre ces hommes de plus de 50 ans, puissants et contents d'eux visiblement... Quant à elle, Isabelle mettra du temps à mettre des mots sur cette scène et même à en percevoir le caractère scandaleux, au-delà du désappointement et du malaise ressenti sur le moment. Par la suite, elle fera encore de nombreuses expériences désagréables aux différentes étapes de la thèse : un dîner de gala lors d'un congrès au cours duquel un professeur, plus âgé que son père, la contraindra quasiment à s'asseoir à table à côté de lui, puis insistera lourdement en fin de soirée pour la ramener à son hôtel... les entretiens sur le terrain avec des ingénieurs visiblement très contents d'être interviewés par une jeune femme et l'exprimant avec délicatesse... Bien sûr, cela ne s'arrête pas au moment de l'entrée dans la carrière, et comme MCF elle subit encore fréquemment ces manifestations d'un sexisme ordinaire à l'université, ainsi que nombre de ses collègues féminines.

Ainsi Nathalie participe pour la 1ère fois de sa carrière à une commission de recrutement d'ATER (attachés temporaires d'enseignement et de recherche, postes temporaires destinés aux doctorants en fin de thèse ou aux jeunes docteurs en recherche de poste). Jeune MCF nouvelle dans le métier et dans son institution, elle arrive un peu impressionnée dans cette réunion où elle se trouve seule femme parmi un aéropage d'hommes ayant le double de son âge en moyenne, lesquels visiblement ne sont pas du tout gênés par le fait d'enchaîner blagues pour le moins grivoises et commentaires déplacés (par essence, qui plus est dans un processus de recrutement) sur le physique des candidates... Une expérience déstabilisante pour le moins, d'autant plus que le fait de ne pas s'être sentie en capacité de protester, de dénoncer, génère en plus chez elle de la culpabilité et un sentiment de lâcheté. Elle racontera ce moment, et sa honte de n'avoir rien fait, rien dit, à plusieurs de ses collègues qui seront aussi outrés, mais sans que rien ne se passe derrière.

Le sexisme ordinaire prend mille facettes à l'université. Cela passe par le fait d'être embarquée au dernier moment dans une réunion pour faire le quota, quand ses collègues se rendent compte (pourtant c'est assez visible) qu'ils n'avaient prévu d'y aller qu'entre hommes, et de les voir

surpris qu'une fois en réunion leur collègue féminine puisse avoir un avis et prendre la parole. Ainsi, en tant que femme, même en position de responsabilités et avec une expérience importante dans son institution, certains collègues et pairs, donc soit-disant nos égaux, nous parlent souvent comme si nous ne comprenions pas vraiment les enjeux de ce qu'il se passe autour de nous. Ainsi, en réunion de composante, Emmanuelle pointe le sous-encadrement chronique dans sa discipline, quand le rapport enseignants/étudiants est bien plus favorable au sein de la discipline des collègues masculins auxquelles elle s'adresse. L'un d'eux lui coupe la parole sans la laisser finir son argumentation : « Non, mais en fait, c'est beaucoup plus complexe, ne me dis pas que tu es assez bête pour t'arrêter à des indicateurs aussi basiques ? Je prendrai le temps de t'expliquer un jour ». Pourtant l'argument est ici légitime et décrit objectivement une situation d'inégalité de traitement entre sous-champs disciplinaires. Les femmes universitaires n'échappent pas au phénomène répandu et documenté du « manterrupting », et leur parole est souvent décrédibilisée par des postures, ici insultantes, mais plus fréquemment assez largement condescendantes.



« Alors, en fait, je me débrouille pour toujours me tenir loin de lui »

Dépassant le sexisme, les femmes sont prises dans des rapports de domination qui se jouent aussi dans les gestes et l'engagement du corps dans les interactions sociales. Ainsi, Sophie ne se sent pas du tout dans une situation dégradante quand elle se retrouve à quatre pattes dans le bureau de son responsable hiérarchique... à chercher sa boucle d'oreille éjectée après qu'il lui ait tripoté l'oreille. Pourtant très dynamique et n'ayant pas sa langue dans sa poche en temps normal, Sophie racontera cette mésaventure à ses collègues de la fac, dont elle est proche personnellement, en leur disant n'avoir rien réussi à dire sur le moment, mais déployant depuis de grandes manœuvres pour se tenir loin de cet homme. Nadia, elle, a décidé d'arrêter de porter une écharpe croisée sur son pull l'hiver, dès lors que son supérieur avait visiblement du mal à la croiser sans venir apprécier par lui-même la qualité du tissu en tripotant ladite écharpe, laquelle par définition pend donc sur sa poitrine effleurée à chaque occasion... Marie ne veut plus participer à des réunions pourtant importantes pour sa formation parce qu'elle a peur d'un des responsables qui, la fois dernière, lui a hurlé dessus en se mettant debout face à elle, elle qui était assise à une table, à 2 centimètres de son visage, devant une vingtaine de collègues. Audrey s'est elle aussi faite copieusement engueuler dans un couloir avec une violence telle qu'elle a cru que ça allait finir par des coups.

Dans les situations réelles décrites ici, il n'y a eu aucune intervention extérieure de qui que ce soit pour faire

cesser la violence subie, y compris dans les configurations dans lesquelles il y avait des tiers témoins. Il n'y a pas eu de régulation collective ou institutionnelle, ni pendant ni après ces scènes, a minima pour marquer le caractère déplacé, dégradant et tout simplement inacceptable de ces comportements. Au mieux, des collègues féminines proches de Sophie, Nadia, Marie ou Audrey leur exprimeront leur indignation, sans que cela ne produise d'effets sur la capacité à ce que ces scènes ne se reproduisent pas.

« Ben, en fait, je ne vous l'avais jamais dit, mais bon... »

Yamina, enseignante-chercheuse expérimentée et très mobilisée politiquement, syndicalement et sur les questions de sexisme, se tourne vers Séverine une collègue qui se trouve être aussi une amie de longue date dans un congrès scientifique et, désignant du menton un professeur très réputé et installé dans la communauté, s'insurge de sa position dans le champ. Séverine lui dit savoir qu'il a des comportements « limites » avec les femmes et notamment avec les étudiantes, et qu'il est de notoriété commune qu'il faut éviter de se retrouver seule avec lui. Séverine demande à Yamina : « d'ailleurs, toi-même, tu n'avais pas eu quelques soucis avec lui ? ». Yamina la regarde et finit par lui dire, sur le ton de l'aveu, presque honteuse, que ce qu'elle avait désigné à l'époque de manière assez neutre par l'expression « petits soucis » se qualifie(r)ait aujourd'hui d'agression sexuelle quand, étant à l'époque étudiante en thèse, il l'a coincée dans un ascenseur pour des attouchements. Il aura fallu plus de vingt ans pour qu'elle prononce ces mots auprès de son amie.

Pitié ici, ne nous demandez pas d'un ton condescendant pourquoi on ne dit rien ! et pourquoi on se contente (trop) souvent de construire individuellement et collectivement des stratégies, ou plutôt des micro-tactiques d'évitement. On acquiert progressivement la connaissance, parfois après avoir malheureusement fait l'expérience de comportements déplacés, qu'il ne faut surtout pas, lors des soirées de gala, se faire attraper par tel « collègue » pour aller danser au risque que cela finisse avec ses mains sur nos fesses. On en parle à celles de ses collègues dont on est proche personnellement, pour que cela devienne une connaissance commune, mais pas au-delà parce qu'il est délicat de répandre ce type de propos au sujet d'un membre de sa communauté académique, surtout quand il s'avère en être une sommité. Quand on a quelques années d'expérience, on prévient tout particulièrement les doctorantes de ne jamais accepter d'aller boire un verre après un événement scientifique, ou d'être accompagnées en taxi ou en voiture, qui plus est par Monsieur X ou Monsieur Y... On les met en garde quant au fait d'essayer de ne jamais être en posture de ne pouvoir sortir facilement d'une situation gênante voire dangereuse ou pire... dans laquelle elles vont être en difficulté pour envoyer « balader » quelqu'un qui pourrait bien jouer un rôle déterminant au moment de leur soutenance de thèse, pour la publication de leurs travaux, pour la qualification CNU, dans les recrutements MCF, etc.

Et cela ne s'arrête jamais, car ensuite les promotions dans la carrière sont, enfin étaient, certes le fait de pairs au niveau national avec le CNU (ce qui est moins pire clairement qu'au niveau local) mais cela se joue tout de même dans des espaces professionnels où quasiment tout le monde se connaît... Ce milieu est assez étriqué et étouffant, du fait de sa taille assez réduite ; ainsi même dans les grosses disciplines, il n'y a que quelques milliers d'enseignants-chercheurs en France. Une fois dans le métier, on se rend compte assez vite qu'il s'agit d'« un tout petit monde » ainsi que le pointait le titre du roman de David Lodge. Protester, refuser, condamner, dénoncer, poursuivre, témoigner : le coût est souvent jugé trop lourd ou en tous cas possiblement trop lourd pour la suite de sa trajectoire, par les victimes et les témoins... Bien sûr, cela déséquilibre encore plus le rapport de force et crée un boulevard à l'impunité...

En la matière, le pire étant probablement le rapport entre les directeurs de thèse et les étudiantes étrangères qui cumulent toutes les formes de vulnérabilité et d'empilement de rapports de domination, quand c'est parfois leur capacité même à rester en France qui dépend du fait de leur acceptation parfois de l'inacceptable... Jeunes, dépendantes, moins socialisées, elles sont des cibles « parfaites »...

« En fait non, n'insiste pas je ne veux pas en parler... »

À ce sujet, Frédérique a deux collègues et amies qui ne lui diront probablement jamais ce qu'il s'est passé de manière concrète avec leur directeur de thèse. Du mal-être qu'a perçu Frédérique chez elles, elle s'est progressivement forgé une idée. Elle se dit que Cécile la 1ère a été victime d'une agression sexuelle, a minima, par son directeur de thèse. Cela a été suffisamment grave pour qu'elle décide d'arrêter d'être encadrée par celui-ci, mais cela a failli lui coûter sa carrière. En effet, au sein de son institution, non seulement il n'y a jamais eu d'intervention de qui que ce soit alors que cet homme n'en était probablement pas à son coup d'essai, mais les permanents ont détourné le regard pour ne pas se froisser avec le professeur en cause. Finalement, il aura fallu qu'une femme ait le courage de reprendre cette thèse pour permettre à Cécile de finir sa thèse et ensuite d'être recrutée comme MCF. Pour la 2nde, Frédérique pense à des

comportements de drague plus qu'insistants et déplacés de la part d'un directeur de thèse concevant visiblement les RDV de suivi de thèse comme des RDV « galants »... En fait, il s'agissait probablement d'agissements que l'on peut qualifier désormais de harcèlement sexuel maintenant qu'on a les bonnes catégories lexicales et juridiques pour penser les choses. Dans ce cas, visiblement la frustration de ne pas arriver à ses fins a conduit le directeur de thèse d'Antoinette à du harcèlement moral et à de la dénigrement publique de l'intégrité de la doctorante. Frédérique aujourd'hui, alors que ces faits remontent à plus de 20 ans, est capable de percevoir dans les comportements de ses amies et collègues une vulnérabilité dans le rapport à soi, et des failles dans leur confiance quant à leur capacité à s'affirmer dans la complétude de leurs compétences et aptitudes professionnelles.

« Ce sera donc le cas toute ma carrière... »

Vanessa est passée professeure des universités (PU), parce qu'elle le mérite et qu'elle a fait ce qu'il fallait en termes d'investissement, et pour peser dans des instances dans lesquelles il est important que des PU portent les enjeux de sa sous-discipline et ses visions de l'ESR. Quelques temps après son passage prof, elle croise Françoise dans un couloir qui lui demande comment s'est passé le dernier conseil d'UFR, et Vanessa de lui répondre : « Je dois être naïve... »

Je pensais que je pourrai peser comme prof... Mais en fait, prof certes mais femme et d'un courant minoritaire dans ma discipline, et bien non... en fait, ça n'a rien changé, on me coupe la parole, on contre mes arguments de manière fallacieuse, on lève les yeux au ciel ou on souffle quand je proteste pourtant à raison, bref... on me considère toujours comme une petite fille de 4 ans et demi... ». Alors, oui, certaines peuvent-elles arriver à s'imposer, quand le contexte professionnel est plus soutenant et moins sexiste, quand elles acceptent de jouer les « grandes gueules » quitte à être taxées d'hystériques inféquentables, et toujours en devant fournir beaucoup d'efforts pour gagner une crédibilité et une légitimité qui devraient être attachées de fait à leur statut et non sans cesse questionnées du fait de leur sexe.

Ces exemples ne sont pas exhaustifs clairement, ils donnent pourtant une idée de l'éventail de ce que subissent les femmes dans l'ESR, qu'elles soient doctorantes ou en postes, enseignantes-chercheuses ou BIATSS, en début ou en fin de carrière, etc. Les écouter et observer ce qu'il se passe autour de soi avec ces paires de lunettes conduit vite à prendre la mesure d'un phénomène ancré et qui évolue bien trop lentement. Ce texte est déjà bien long, de ce fait nous n'aborderons que dans un autre épisode la question des réactions individuelles et collectives, à court-moyen et long terme face à cet état de fait insupportable.



Hexagone

Élections présidentielles : répondre aux aspirations de la population et du monde du travail

Loin de sous-estimer l'enjeu des élections présidentielles et législatives, la CGT constate scrutin après scrutin, le désintérêt croissant des citoyennes et des citoyens pour le suffrage universel. C'est particulièrement vrai pour les plus jeunes, pour celles et ceux habitant les quartiers populaires et les plus démunis d'entre nous. Malgré l'attachement de notre organisation syndicale au droit de vote, comment ne pas comprendre ce désintérêt pour les urnes ?

Une évidence face à tant de mépris, tant de promesses et d'engagements non tenus, face à une véritable méconnaissance de la réalité du travail de la part de très nombreux candidats et à un éloignement des préoccupations du quotidien des citoyennes et des citoyens !

L'actuel Président de la République s'est fait élire sur des promesses de changement, une autre façon de faire de la politique, un autre rapport à la population. Force est de constater que rien n'a changé, cela s'est même nettement dégradé en tout point.

Cela fait suite à d'autres quinquennats où les reniements aux engagements et promesses de campagne ont fait loi, et ont conduit à un accroissement des inégalités avec des milliardaires qui s'enrichissent, la précarité et la pauvreté qui augmentent.

Dans ces conditions, rien d'étonnant à la défiance grandissante de la population et particulièrement des

plus jeunes vis-à-vis du monde politique.

Ces reniements, ces politiques libérales font le lit de l'extrême droite et des différents candidats ou candidates qui la représentent.

Ces derniers tentent d'imposer leurs idées dans la campagne électorale et sont trop souvent relayés par certains médias.

Nous assistons à une banalisation du racisme, du négationnisme et de toutes les formes de discrimination, c'est un vrai danger pour notre démocratie.

La CGT combat et combattra sans relâche les idées racistes et xénophobes, cette opposition orchestrée au sein du monde du travail visant à épargner les véritables responsables de la crise.

Car l'extrême droite fascisante est dans le camp des ultras libéraux avec des prétendues solutions économiques et sociales inspirées par le MEDEF comme c'est le cas, entre autres, pour les retraites, les salaires, les libertés notamment syndicales, et plus globalement concernant la répartition des richesses.

Face à la montée de ces idées racistes et haineuses, la CGT se félicite de la montée des luttes et des mobilisations sociales, remettant au centre des débats les premières préoccupations de la population que sont bien les salaires, l'égalité entre les femmes et les hommes, la protection sociale, la place et le rôle des services publics, l'industrie, le climat, la Paix...

Démonstration est faite que l'intervention des travailleurs

et des travailleuses est indispensable et que cela pèse dans le débat public. Il est donc important que le monde du travail s'empare de ce moment démocratique que sont les élections.

Par ailleurs, la CGT appelle à amplifier ces mobilisations dans les entreprises et services car il n'y a pas de véritable démocratie politique sans démocratie sociale, sans intervention du monde du travail.



Le coin culture

Ouvrage

Comment l'université broie les jeunes chercheurs

Adèle B. Combes

Autrement

336 pages

ISBN : 9782080270474

Le livre «Comment l'université broie les jeunes chercheurs» s'attaque à un aspect souvent caché du monde de la recherche académique. À travers trois témoignages et des statistiques recueillies via son enquête «Vie de Thèse», Adèle B. Combes évoque la précarité à tous les niveaux des doctorant-es. Le monde de la recherche est un petit monde et le/la directeur-trice de thèse possède une immense influence sur le déroulé de la thèse mais également sur la carrière de la future docteur-e. Ainsi, les déviances comme le harcèlement et la discrimination sont nombreuses, et toujours passées



sous silence dans l'espoir que sa carrière n'en pâtisse pas trop. J'ai lu ce livre quelques mois après le début de ma thèse, et bien que j'ai eu la chance d'avoir pris connaissance des travers du milieu avant mon entrée en thèse et d'avoir pu choisir mon directeur de thèse également pour ses qualités humaines, je n'en ai pas moins été effarée par le récit de ces carrières si souvent brisées avant même d'avoir commencées, et surtout de

ces personnes maltraitées par le milieu et qui en sortent avec des séquelles psychologiques graves.

Je peux très honnêtement dire que ce livre a confirmé ma décision de me syndiquer, afin de pouvoir éventuellement me protéger, mais surtout militer pour protéger les autres, celles et ceux qui n'ont pas, eux la chance que j'ai eue jusque-là.

L'autrice conclut par des idées extrêmement concrètes pour lutter contre la souffrance en recherche, et il faut les porter collectivement.

Revalorisation du point d'indice des fonctionnaires : une annonce électorale

La ministre de la transformation et de la fonction publique, Amélie de Montchalin, a annoncé le 14 mars dans une interview donnée au journal Le Parisien que le point d'indice des fonctionnaires serait revalorisé « avant l'été ».

Le point d'indice permet de calculer le salaire brut des fonctionnaires. Il n'a quasiment pas augmenté depuis 10 ans. Depuis l'élection d'Emmanuel Macron à la présidence de la République, le gouvernement défend des « augmentations ciblées » (qui concernent certains fonctionnaires, mais pas d'autres), plutôt qu'une revalorisation du point d'indice (qui les concernerait tous).

Ainsi, la Ministre a souvent expliqué qu'une telle mesure serait trop coûteuse. C'est dire si cette annonce est inattendue.

Alors que le droit oblige la ministre à recevoir les organisations syndicales qui ont déposé un préavis de grève, la ministre a refusé de le faire, pour privilégier une annonce par voie de presse trois jours avant la journée de mobilisation interprofessionnelle du 17 mars. Cette façon de faire montre « à quel point le dialogue social va mal » dénonce Céline Verlezetti, co-secrétaire générale de l'Union Fédérale des Syndicats de l'Etat (UFSE) CGT.

Une telle mesure n'ayant pas été prévue dans le Projet

de Loi de Finances voté par le Parlement, il faudrait que celui-ci vote une loi rectificative.

Or, la mesure a été annoncée alors que le Parlement ne se réunit plus, période de campagne électorale oblige. « Si le gouvernement considère comme nous qu'il y a urgence à revaloriser les salaires des fonctionnaires, rien n'empêche la convocation d'une session extraordinaire du Parlement. » remarque Céline Verlezetti.

La ministre de Montchalin a engagé le futur gouvernement en assurant qu'une loi de finances rectificative serait votée « cet été ».

Pourtant, dans les faits ces mots « ne l'engagent ni elle ni son gouvernement, explique Céline Verlezetti. On ne sait même pas à quelle hauteur sera revalorisé le point d'indice... et de toute façon, ça se discute avec les organisations syndicales. »

La CGT défend depuis longtemps des augmentations générales des agents de la fonction publique qui passeraient par la revalorisation du point d'indice.

Cette mesure est plus juste que des augmentations ciblées. Elle permet notamment de rémunérer de manière identique des agents aux missions et qualifications identiques, quels que soient leur affectation géographique et leur employeur public.