

STOP À L'ANTISYNDICALISME : DÉFENDRE LES DROITS SYNDICAUX, C'EST DÉFENDRE LA DÉMOCRATIE

Depuis la mobilisation historique contre la réforme des retraites, une ligne rouge a été franchie. Plus de 1 000 militantes et militants de la CGT sont aujourd'hui inquiété·es, poursuivi·es ou sanctionné·es pour leur engagement syndical. La mise en examen de Sophie Binet, secrétaire générale de la CGT n'est pas un fait isolé : elle est le symbole d'une offensive politique et patronale assumée contre l'ensemble du mouvement syndical.

Cette répression n'a rien d'accidentel. Elle est le produit de choix politiques délibérés, engagés depuis les ordonnances Macron de 2017, qui ont méthodiquement affaibli la démocratie sociale, renforcé l'arbitraire patronal et ouvert la voie à la criminalisation de l'action syndicale. Convocations policières, procédures disciplinaires abusives, licenciements de salarié·es protégé·es, poursuites judiciaires pour faits syndicaux : partout, l'engagement CGT est ciblé.

Dans l'enseignement supérieur et la recherche, comme ailleurs, la CGT FERC Sup constate la montée d'un climat austéritaire où toute contestation devient suspecte, où l'implantation syndicale est perçue comme une menace, et où les libertés fondamentales sont rognées au nom de l'ordre et de la performance. Cette dérive liberticide s'inscrit dans un contexte plus large de remise en cause du droit de grève, de répression des mobilisations et de banalisation des discours autoritaires, qui prépare un terrain dangereux favorable à l'extrême droite.

À l'Université de Lorraine, certaines directions de composantes cèdent aujourd'hui à une logique de répression et affichent une hostilité assumée à toute revendication syndicale. Les militant·es syndicaux y sont trop souvent perçu·es comme des gêneurs, quand ils et elles ne sont pas directement entravé·es dans l'exercice de leurs mandats.

En début de mandat, la gouvernance de l'Université de Lorraine, s'était engagée à assurer les droits syndicaux. Nous sommes toujours en attente de la mise à disposition de locaux syndicaux sur l'ensemble des campus éligibles. Il devient urgent d'appliquer ce droit conforme à législation en vigueur, afin de sanctuariser ces lieux de vie collective, qui seront, très probablement attaqué beaucoup plus frontalement dans les années à venir.

Nous le réaffirmons avec force : défendre les travailleurs et travailleuses, les salaires, les emplois, les services publics et la dignité au travail n'est pas un délit. L'action syndicale est un droit constitutionnel. La remettre en cause, c'est attaquer l'État de droit et la démocratie elle-même.

La CGT ne se taira pas. Elle accompagnera chaque militant·e réprimé·e, dénoncera publiquement les employeurs et responsables politiques complices, et appellera à la mobilisation collective. Toucher à l'un·e d'entre nous, c'est s'attaquer à toutes et tous. La solidarité est notre arme.

8 MARS – UNIVERSITÉ DE LORRAINE : DE L'ÉGALITÉ AFFICHÉE À LA RÉALITÉ DU TERRAIN

Le 8 mars, Journée internationale des droits des femmes, n'est pas une date symbolique de communication institutionnelle. C'est une journée de lutte. Une journée pour mesurer l'écart entre les discours d'égalité et la réalité du travail. À l'Université de Lorraine, cette réalité est documentée : elle figure dans le Rapport social unique (RSU) 2024 et dans la parole des personnels à travers l'enquête Bien-être au travail (BEAT). Quand on met ces chiffres et ces retours de terrain face à face, le constat est clair : les inégalités femmes-hommes ne sont ni marginales ni accidentelles. Elles sont structurelles et vécues. Les connaître, c'est déjà commencer à les combattre.

Parité affichée, inégalités organisées

On met souvent en avant la parité globale. L'Université de Lorraine compte 7 376 personnels : 3 685 femmes et 3 691 hommes. Sur le papier, l'équilibre semble atteint (RSU 2024, p.31).

Mais dès qu'on regarde les statuts et les fonctions, l'égalité disparaît.

Parmi les 4 598 titulaires, les femmes ne représentent que 47 % (2 162 agentes), contre 53 % d'hommes. À l'inverse, dans les 2 778 contractuels, elles deviennent majoritaires : 54,8 % (1 523 agentes). En résumé, plus le statut est précaire, plus il est subit par des femmes. (RSU 2024, p.31).

Même logique dans les métiers. Les enseignants titulaires sont 2 697 et restent très majoritairement masculins 62,3 % d'hommes pour 37,7 % de femmes (RSU 2024, p.45 ; p.52-53). À l'opposé, les personnels BIATSS titulaires sont féminisés à 60,6 % (RSU 2024, p.31).

Ce n'est pas une coïncidence : c'est une division sexuée du travail universitaire. Aux femmes, massivement, les fonctions de soutien ; aux hommes, plus souvent, les positions académiques les plus reconnues et les mieux rémunérées.

Et le ressenti suit : dans l'enquête BEAT, seuls 46 % des personnels jugent les promotions équitables. Moins d'une femme sur deux partage ce constat : 43 % des femmes contre 49 % des hommes (BEAT, p.23-24).

Précarité : les femmes en première ligne

Précarité : une politique d'emploi qui touche d'abord les femmes

La précarité n'est plus marginale : elle est devenue un mode de gestion des effectifs.

2 778 agents sont contractuels, soit 37,7 % des personnels. Cela veut dire que plus d'un agent sur trois n'est pas titulaire (RSU 2024, p.30-31)

Dans un service de dix personnes, quatre collègues en moyenne sont en contrat précaire. Ce n'est plus l'exception, c'est l'organisation normale du travail, c'est une volonté politique de précarisation de l'emploi..

Cette précarité est clairement genrée : on compte 1 523 femmes contractuelles contre 1 255 hommes. Les femmes représentent 54,8 % des agents précaires (RSU 2024, p.31). À l'inverse, elles ne sont que 47 % parmi les titulaires. La sécurité de l'emploi recule et elle recule d'abord pour elles.

La précarité touche aussi le cœur des missions : 33,5 % des enseignants sont contractuels, soit environ un sur trois (RSU 2024, p.31). La précarité traverse donc aussi le cœur des missions universitaires.

Dans l'enquête BEAT, seuls 52 % des personnels estiment être traités équitablement en matière de rémunération et la proportion tombe à 48 % chez les femmes (BEAT, p.23). Quand la précarité progresse, le sentiment d'injustice salariale progresse aussi.

Temps partiel : l'inégalité qui rogne les droits dans la durée

Le RSU montre aussi que les femmes ont davantage recours au temps partiel. Pour le dire simplement : 100 hommes employés représentent presque 100 emplois à temps plein, tandis que 100 femmes employées représentent environ 98 emplois à temps plein. (RSU 2024, p.126-127)

Derrière ces chiffres, une réalité concrète : moins de quotité travaillée, c'est moins de salaire chaque mois, moins de primes, moins d'avancement, moins de retraite. Année après année, l'écart se creuse.

Ce n'est donc pas un détail statistique — c'est un mécanisme d'inégalité durable. Et cela se retrouve dans l'enquête BEAT : seules 48 % des femmes jugent leur rémunération équitable, contre 55 % des hommes (BEAT, p.24).

Salaires : des écarts massifs, expliqués par l'organisation du travail

Les écarts de rémunération ne sont pas des "cas particuliers". Ils sont documentés.

Chez les titulaires, le RSU indique :

- Hommes : 4 880 € mensuels en moyenne

- Femmes : 3 917 €

Écart : -963 € par mois (et -909 € en équivalent temps plein)

Le RSU identifie la cause principale : l'effet de ségrégation des corps (-740 €), c'est-à-dire la sous-représentation des femmes dans les corps et postes les mieux rémunérés. (RSU 2024, p.126-127)

Même chez les non-titulaires, un écart demeure : -71 € mensuels en moyenne (hommes 2 503 €, femmes 2 433 €). (RSU 2024, p.127)

Là encore, le vécu rejoint la structure : seulement 48 % des femmes jugent leur rémunération équitable, contre 55 % des hommes (BEAT, p.24).

Salaires : des écarts produits par le système de carrière

Les écarts de rémunération ne relèvent pas de situations individuelles. Ils sont produits par l'organisation des corps, des grades et des parcours. Chez les titulaires :

- salaire mensuel moyen des hommes : 4 880 €

- salaire mensuel moyen des femmes : 3 917 €

soit un écart : -963 € par mois et un écart en équivalent temps plein : -909 € (RSU 2024, p.126-127)

Le RSU est clair : la ségrégation des corps explique à elle seule -740 € d'écart. Ce sont donc les règles de structuration des carrières qui fabriquent l'inégalité. Même chez les contractuels, l'écart subsiste : -71 € mensuels en moyenne (RSU 2024, p.127).

Sans surprise, seuls 52 % des personnels jugent leur rémunération équitable dans l'enquête BEAT — et moins d'une femme sur deux partage ce constat (BEAT, p.23-24).

Promotions : des chiffres globaux équilibrés, des écarts bien réels

Le RSU recense 390 promotions en 2024. À première lecture, la répartition paraît équilibrée : 49 % de femmes et 51 % d'hommes parmi les agents promus (RSU 2024, p.84-85). Mais ce chiffre global masque des écarts importants selon les corps.

Chez les BIATSS, les femmes représentent environ les deux tiers des effectifs et près de 66 % des promotions — ne proportion cohérente avec la structure du corps.

La situation est différente chez les enseignants-chercheurs : la part des femmes promues n'est que de 32,3 %, en recul par rapport à l'année précédente. Plus on monte dans la hiérarchie académique, plus la part des femmes dans les promotions diminue. La mécanique de carrière continue donc de produire du déséquilibre (RSU 2024, chapitre avancements).

Ce décalage éclaire le ressenti du terrain : seuls 46 % des personnels jugent les promotions équitables, avec un écart femmes-hommes net : 43 % contre 49 % (BEAT, p.23-24).

Quand les chiffres de carrière et le vécu convergent, il ne s'agit plus d'un malaise — mais d'un mécanisme.

Les chiffres concordent

Le croisement des données du RSU et de l'enquête BEAT ne laisse pas place au doute : les inégalités femmes-hommes à l'Université de Lorraine ne relèvent ni du cas particulier ni de l'impression subjective.

On retrouve les mêmes lignes de fracture partout :

- une parité d'effectif qui masque une ségrégation des postes
- une précarité plus forte pour les femmes
- un recours au temps partiel plus fréquent
- des écarts de rémunération massifs
- des promotions inégalement réparties selon les corps
- un sentiment majoritaire d'iniquité dans les carrières

Les tableaux RH et la parole des personnels vont dans. Ce que les chiffres objectivent, le terrain le confirme.

le 8 mars doit servir à gagner des droits

Ces écarts ne relèvent pas de la fatalité. Ils sont le résultat de choix d'organisation, de règles de carrière, de politiques d'emploi. Ces conditions de travail sexistes doivent être combattues collectivement.

Le 8 mars ne doit pas servir à afficher de bonnes intentions. Il doit servir à gagner des droits concrets : titularisation des précaires, égalité salariale réelle, transparence des promotions, accès effectif des femmes aux carrières académiques, revalorisation des métiers féminisés.

Aucune avancée sociale n'a jamais été accordée spontanément. Elles ont toujours été gagnées par la mobilisation.

MARTINE ET LA CHARGE MENTALE

Ce matin, Martine se réveille avant le réveil. Sa tête, elle, est déjà au bureau. Elle pense aux dossiers à classer, aux conventions à envoyer, aux salles à réserver, aux urgences qui vont arriver et, entre deux pensées, au frigo presque vide et au mot pour l'école.

À l'université, Martine est secrétaire. Officiellement.

En réalité, elle est aussi standard, planning, mémoire vivante, solution de secours et tour de contrôle.

Elle accueille les étudiant·es, rassure les enseignant·es, retrouve les documents perdus, corrige les formulaires incomplets et sauve les délais impossibles. Quand tout roule, on ne la voit pas. Quand ça bloque, on l'appelle.

- « Martine, tu saurais... ? »

Martine sait.

Son travail demande précision, organisation, patience et une solide résistance aux interruptions permanentes. Ce n'est pas "juste du secrétariat". C'est du fonctionnement essentiel.

À midi, dans le hall, une affiche attire son regard : 8 mars: Journée internationale des droits des femmes.

Martine s'arrête une seconde.

Elle pense aux métiers administratifs très féminisés. Moins reconnus. Moins valorisés. Aux carrières qui avancent plus lentement. Aux salaires qui plafonnent plus vite. Aux tâches invisibles qu'on appelle encore "naturelles".

Le soir, la deuxième journée commence. Logistique, organisation, anticipation. Encore. Autrement. Gratuitement. La charge mentale ne badge jamais en sortie.




Martine compare, observe, additionne. Au bureau comme à la maison, ce sont souvent les mêmes qui portent, prévoient, rattrapent.

Ce 8 mars, Martine ne veut pas qu'on la félicite. Elle veut que le travail invisible devienne visible. Que les charges se mesurent. Que les écarts se corrigent. Que l'égalité s'applique pour de vrai. Elle demande qu'on compte son travail, qu'on respecte son métier, et qu'on regarde enfin qui porte quoi, tous les jours.

Parce que l'égalité ne se promet pas, elle se conquiert.

CONTACTS

 www.fercsupcgt-lorraine.fr
 www.facebook.com/LorraineSupCgt
 fercsupcgt-contact@univ-lorraine.fr

Co-secrétaires du syndicat Lorraine Sup CGT

CHAYNES Hadrien

OMHOVERE Gwenaelle

OSEZ LA CGT



SCAN ME

Se syndiquer, c'est agir

C'est refuser de subir, c'est commencer par s'informer, se rassembler et prendre part. Se syndiquer, c'est faire le choix de l'action, pas de la résignation.