



Engagé·es  
au quotidien



# #25novembre

journée internationale  
de lutte contre les  
violences faites aux  
femmes



# Mobilisation contre les **violences faites aux femmes** : le 25 novembre, nous y serons toujours!

Chaque année, on dénombre, en France, 80 000 victimes de viol et 555 000 victimes d'agressions sexuelles, majoritairement des femmes. Ce 25 novembre sera une nouvelle fois l'occasion de manifester contre les violences faites aux femmes.

Par le groupe **ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES**

**A**ujourd'hui, les moyens engagés pour lutter contre les violences sexuelles sont loin d'être à la hauteur de la gravité de la situation malgré les discours portés par le gouvernement autour de l'égalité comme grande cause des quinquennats. L'actualité récente nous en rappelle malheureusement les conséquences irréparables pour les victimes et l'impérieuse nécessité de se mobiliser contre le patriarcat et la culture du viol qui imprègnent notre société et pour que cesse l'impunité des agresseurs.

Chaque année en France, on dénombre 80 000 victimes de viol (seulement 10 000 plaintes) et le nombre croît de manière exponentielle si l'on y ajoute les victimes d'agressions sexuelles (555 000) ; 5 % de ces viols et 25 % des agressions se déroulent sur les lieux de travail. Alors que 80 % des femmes disent être confrontées régulièrement à des comportements sexistes au travail, seulement 70 % d'entre elles en parlent à leur employeur. Enfin, une femme sur cinq est victime de harcèlement sexuel au cours de sa vie professionnelle. Face à cette réalité, beaucoup trop souvent l'impunité des agresseurs est de mise.

## CONSÉQUENCES VISIBLES ET DURABLES

Faut-il rappeler que les violences sexistes et sexuelles (VSS) ont un impact sur la santé physique et psychologique des victimes ? Arrêts de travail, incapacité à se projeter sur des postes à responsabilités, mutation « forcée » pour échapper à l'agresseur sont autant de conséquences visibles et durables qui ont également des effets sur l'égalité professionnelle.

Dans l'ESR, la lutte contre les VSS est un des axes des plans égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Elle faisait également l'objet d'un plan spécifique proposé par l'ex-ministre Frédérique Vidal. Depuis, aucun bilan chiffré pour les personnels, des plans à l'arrêt, beaucoup de communication, un service ministériel chargé de ces questions exsangue et quasiment aucun

moyen autre que ceux distribués sur appels à projets et sans exigence de résultats... Autant d'éléments qui questionnent sur la volonté réelle de prendre à bras-le-corps la situation.

L'enquête réalisée par la Mildeca<sup>1</sup> en partenariat avec le MESR publiée début octobre ne fait que renforcer l'urgence à agir<sup>2</sup>. L'étude précise que, concernant les étudiantes et élèves des grandes écoles, « depuis leur arrivée dans l'enseignement supérieur, 24 % des femmes, 33 % des personnes transgenres/non binaires/queer et 9 % des hommes déclarent avoir subi au moins une tentative d'agression sexuelle, une agression sexuelle, une tentative de viol ou un viol », et que les femmes représentent 71,4 % du total des victimes de VSS. Elle rappelle également que l'alcool est présent dans plus de la moitié des violences sexuelles chez les étudiantes. Concernant les personnels, le SNESUP-FSU, dans le cadre des travaux autour du plan national d'actions égalité à venir, a réitéré sa demande d'un bilan national des VSS, qui fait toujours défaut malgré nos demandes régulières.

## LOI-CADRE INTÉGRALE

Pour que les victimes soient renforcées dans leurs droits, protégées et non maltraitées, que leur parole ne soit pas systématiquement déniée, que les institutions soient à la hauteur du courage des victimes et que les corps des femmes et des enfants cessent d'être considérés comme mis à disposition des agresseurs qui agissent en toute impunité, le SNESUP-FSU, avec la FSU, appelait à se mobiliser le 19 octobre devant les palais de justice avec nombre d'autres signataires. La FSU dénonce l'instrumentalisation de la lutte contre les VSS et exige, avec les autres signataires, une loi-cadre intégrale contre les violences sexuelles et 2,6 milliards d'euros par an contre les violences, dont 332 millions destinés à la lutte contre les violences sexuelles. **Le SNESUP-FSU appelle également à rejoindre massivement les actions unitaires qui seront organisées à l'occasion de la Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, le 25 novembre. ■**

**Le SNESUP-FSU a réitéré sa demande d'un bilan national des violences sexistes et sexuelles.**

1. Mission interministérielle de lutte contre les drogues et les conduites addictives.

2. « Violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur en France : un focus sur l'alcool et le cannabis », enquête ayant porté sur plus de 67 000 étudiant·es et élèves de grandes écoles.

# Mathématiques : miroir grossissant des inégalités entre les femmes et les hommes

Une lettre ouverte récemment publiée, et soutenue par la Société mathématique de France, la Société française de statistique et l'association Femmes et mathématiques, alerte sur la situation et met en lumière les discriminations subies par les femmes en mathématiques et mathématiques appliquées. Nombre de constats rejoignent ceux que le SNESUP-FSU a pu formuler lors des concertations organisées à l'occasion de la rédaction du plan égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par le MESR, plan actuellement à l'arrêt.

Par le groupe ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

**A** lors qu'aujourd'hui les femmes représentent 40 % des enseignant-es-chercheur-ses (EC) – 31 % chez les professeur-es d'université (PU) et 45 % chez les maîtres-ses de conférences (MCF) –, les statistiques relatives au groupe CNU mathématiques et informatique pour l'année 2022 font état d'inégalités encore plus marquées, avec seulement 24 % de femmes. Cela est particulièrement vrai en mathématiques, où les femmes ne représentent que 14 % des effectifs en mathématiques fondamentales (28 % en mathématiques appliquées).

Le premier frein à la féminisation de la discipline peut être dans un premier temps que beaucoup moins de femmes que d'hommes se portent candidates lors du recrutement d'enseignant-es-chercheur-ses en mathématiques. Ainsi, lors de la campagne d'emploi de 2022, pour les postes de MCF en mathématiques et informatique, on dénombre 1,5 candidate pour 4,6 candidats. Chez les PU, 85 postes ont été proposés au recrutement de professeur-es d'université pour le groupe de discipline mathématiques et informatique, et on dénombre 1,1 candidate pour 4,1 candidats. La moyenne tous secteurs confondus étant de 2,7 femmes candidates pour 3,3 hommes candidats chez les MCF, et de 1,2 femmes pour 2,2 hommes chez les PU.

## BIAIS DE GENRE

Par ailleurs, même si, depuis quelques années, des sensibilisations au biais de genre sont réalisées en amont des comités de sélection, ces dispositifs inégaux selon les universités, s'ils sont nécessaires, restent insuffisants. Ainsi les courbes extrapolées depuis 1996 montrent que si rien ne

change, les femmes disparaîtraient des mathématiques fondamentales en 2064 pour les MCF, et en 2060 pour les PU, et en mathématiques appliquées la parité ne serait atteinte qu'en 2099 pour les MCF et 2130 pour les PU<sup>1</sup>.

Cette problématique du manque de femmes en mathématiques émerge bien en amont du recrutement, puisque le nombre de filles, puis de femmes, s'amenuise progressivement de l'école jusqu'à l'université. Les chiffres-clés relatifs à l'égalité femmes-hommes dans l'enseignement supérieur et la recherche, rappelés dans le document de synthèse publié en mars 2024<sup>2</sup>, font état d'une baisse de 9 points en dix ans sur le nombre de doctorantes inscrites en mathématiques. On passe ainsi de 30 % en 2012-2013 à 21 % en 2022-2023, le nombre de femmes devenant docteurs restant quant à lui stable, à 24 %.

## DIFFICULTÉ D'ACCÈS AU CORPS DES PU

Ces chiffres peuvent révéler l'invisibilisation des perspectives en matière de carrière pour les filles engagées dans des études de mathématiques, alors que les statistiques du ministère font apparaître que, dans le domaine des mathématiques et leurs interactions, les femmes auraient un taux d'accès à l'emploi inférieur de 2 points à celui des hommes, mais accèderaient plus facilement que les hommes à un emploi stable (+ 4 points) et au niveau de qualification cadre (+ 1 point).

Concernant la progression dans la carrière, enfin, le SNESUP-FSU a déjà fait, à plusieurs reprises, état de la difficulté pour les femmes d'accéder au corps des PU au regard du nombre de femmes détentrices de la HDR (elles représentent 41 % des MCF habilitées avec HDR en 2022) et de femmes qualifiées aux fonctions de professeur-e (28 % en 2022), quelle que soit la discipline. ■

*Les femmes auraient un taux d'accès à l'emploi inférieur de 2 points à celui des hommes.*

1. Voir le diaporama présenté par Laurence Broze, vice-présidente de l'association Femmes et mathématiques, le 29 juin 2023, à l'occasion de la 6<sup>e</sup> Journée de la parité en mathématiques : <https://nuage.mathematiquesvagabondes.fr/index.php/s/3Ekij6jxxGft4cq>.  
2. <https://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/sites/default/files/2024-03/vers-l-galit-femmes-hommes-chiffres-cl-s-2024-32097.pdf>.

# Quelle place pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les syndicats de la FSU ?

Afin d'instruire la problématique de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les syndicats de la FSU<sup>1</sup>, nous avons mené une recherche dans le cadre du chantier « Femmes, savoirs, pouvoirs » de l'Institut de recherches de la FSU<sup>2</sup>. Quatorze secrétaires généraux-ales et huit référentes égalité ont accepté de répondre à notre enquête. Cet article se propose d'en faire la synthèse.

Par **DOMINIQUE CAU-BAREILLE**  
et **MICHELLE OLIVIER**,  
membres de l'Institut de recherches de la FSU

## UNE ORGANISATION INTERNE POUR TRAITER DE L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

La moitié des syndicats n'ont aucune structure spécifique, quand les autres signalent l'existence d'un groupe constitué. Informelle le plus souvent, cette organisation ne facilite pas la prise en compte de ces questions. L'existence d'une personne référente est plus ou moins implicite : « Il n'y a pas quelqu'un qui est formellement désigné, mais je sais qui s'en occupe. » Quand des secrétaires généraux-ales (SG) se considèrent comme les expert-es de cette question, c'est parfois par défaut de personne ressource.

Les référentes reconnaissent qu'un statut permettrait d'obtenir du temps de décharge, un accès et un temps de parole institués dans les instances et aurait un aspect protecteur s'appuyant sur un collectif : porter ces questions de manière isolée est parfois difficile.

## NAISSANCE D'UN ENGAGEMENT FÉMINISTE

Les référentes interrogées soit ont été sensibilisées à cette problématique par des expériences de discrimination personnelle ou dans le travail, soit avaient été sensibilisées aux injustices en général, souvent par leur mère. Surtout par manque de temps, seules deux sur huit militent dans des associations féministes.

La plupart toutefois font état d'une sensibilisation au contact de militantes investies dans le féminisme. Le besoin de se former, d'acquérir connaissances et compétences pour mieux répondre aux questions et animer des stages est présenté comme une nécessité. Les stages femmes de la FSU ou les Journées intersyndicales femmes sont des ressources appréciées, permettant de nourrir la réflexion.

## LA MIXITÉ DU GROUPE

Les référentes favorables à un groupe non mixte argumentent qu'il est plus difficile d'aborder les problèmes liés à l'égalité en présence des

hommes, pointant le risque d'inhibition de la parole des femmes, voire interrogeant la « *légitimité des hommes à intégrer des groupes où l'on discute de la place des femmes, de la domination masculine, etc.* ».

Les référentes qui préfèrent un groupe mixte insistent sur la nécessité de l'engagement des hommes, favorisant alors une meilleure appropriation par le syndicat dans son ensemble.

En résumé, les femmes ont besoin d'un espace de parole privilégié soutenant... mais il ne faut pas empêcher les hommes de participer à cette réflexion.

## TRANSMETTRE ET VISIBILISER LE TRAVAIL RÉALISÉ

La plupart des groupes proposent des articles ou des dossiers dans la revue nationale du syndicat ou à l'occasion de publications spécifiques (8 mars et 25 novembre). La principale difficulté est la surcharge de travail syndical, laissant peu de temps pour rédiger.

L'autre manière d'informer passe par l'organisation de stages. Le distanciel s'est beaucoup développé depuis la pandémie de Covid-19 et est plébiscité en particulier par les femmes, qui sont plus nombreuses à y participer sous cette forme.

Les SG notent que les formations organisées à l'initiative de leur syndicat ont souvent comme point d'entrée la spécificité du public auprès duquel travaillent les agent-es.

## IMPLICATION DES SYNDICATS ET MANDATS CONCERNANT LA PARITÉ

Six SG considèrent que leur syndicat y travaille depuis longtemps et en ont fait un axe transversal de réflexion, souvent grâce à « *des personnalités fortes qui ont porté ces questions* ». Pour les autres, c'est une préoccupation mais pas une priorité, les choix se portant sur des enjeux de métier.

Mais SG et référentes reconnaissent que cette dimension est désormais mieux prise en compte. Plusieurs syndicats interrogés sont

**Les stages femmes de la FSU ou les Journées intersyndicales femmes sont des ressources appréciées.**

1. Cette enquête a démarré en 2020, soit quelques mois après que la FSU eut modifié ses statuts lors du congrès de Clermont-Ferrand, en 2019, en ajoutant un paragraphe : « Dans la répartition des responsabilités fédérales, la fédération doit donner toute leur place aux femmes en faisant en sorte qu'il y ait au moins autant de femmes que d'hommes dans toutes ses instances et les délégations fédérales. »  
2. Une étude sur la parité au sein de l'IR-FSU a conjointement été menée par plusieurs membres du chantier « Femmes, savoirs, pouvoirs ». Les résultats en ont été discutés avec les responsables de tous les chantiers et les membres du comité de rédaction de *Regards croisés*.



© Pivabuy

**Plusieurs syndicats interrogés envisagent de modifier leurs statuts pour aller vers la parité.**

« *en mouvement* » et envisagent, lors d'un prochain congrès, de modifier les statuts pour aller vers la parité<sup>3</sup>.

Pour ce faire, les référentes s'appuient sur le protocole égalité, et les SG sur l'obligation de listes représentatives en termes de sexe aux élections professionnelles.

Toutefois, les un-es et les autres reconnaissent des points de blocage : l'absence des référentes dans les instances, l'énergie et les compétences nécessaires pour mener ce travail de conviction, notamment sur les violences sexistes et sexuelles (VSS), la « *peur de perdre des compétences internes acquises au fil du temps par les hommes* », le sentiment de non-légitimité des femmes et les difficultés d'articulation des sphères de vie<sup>4</sup>.

Pour les métiers très féminisés, plus que la parité, se pose le problème de la représentativité dans les instances.

Les mandats portent sur le fonctionnement de la structure syndicale mais aussi sur le métier (prise en compte du public à qui s'adressent les agent-es). Regrettant la faible participation des hommes à la discussion, les référentes soulignent que ces mandats, votés avec une quasi-unanimité, ont nécessité un gros travail d'explication en amont et

constatent qu'il n'est pas simple de les faire vivre ensuite au quotidien.

## DOSSIERS INDIVIDUELS ET COLLECTIFS

Les référentes, étonnamment, sont peu sollicitées dans la mise en œuvre des plans égalité. Lorsqu'elles le sont, elles mentionnent des inégalités, notamment concernant les personnels contractuels, la nécessité parfois de saisir la cellule VSS, mais aussi la difficulté de prouver l'aspect discriminatoire d'une décision.

Si les statistiques permettent d'objectiver les différences de salaires et de trajectoires, pour les SG, elles laissent dans l'ombre l'inégale attribution des tâches sur de mêmes fonctions et le fait que des agentes n'osent pas faire état de discrimination par crainte pour leur évolution de carrière.

Ces différents entretiens, auxquels s'ajoutent ceux que nous avons menés avec les secteurs FSU Femmes et Formation, révèlent les différentes facettes du travail syndical mené au sein de la fédération sur cette question essentielle de l'égalité femmes-hommes et pointent la nécessaire vigilance au quotidien pour qu'elle soit traitée à la hauteur des enjeux qu'elle représente. ■

3. Des évolutions ont eu lieu, des responsables ont laissé leur place, entre le moment de l'entretien et la publication de cet article. Le constat en 2020 était le suivant : six syndicats ont un mandat sur la parité concernant leur bureau national, mais ils ne sont plus que trois à avoir cette exigence au niveau du secrétariat général, et seulement deux quand il s'agit des instances locales.  
4. Les sphères professionnelle, syndicale et familiale.

# Regard international sur le harcèlement sexuel et les inégalités en sciences

Si aucune étude française n'a à ce jour été réalisée sur les violences sexistes et sexuelles touchant le personnel de l'enseignement supérieur et de la recherche, un rapport international sur un projet portant sur les inégalités femmes-hommes dans les sciences, paru en 2020, permet de saisir la réalité de ces violences à une plus large échelle.

Par **HÉLÈNE GISPERT**,  
membre du groupe Égalité femmes-hommes

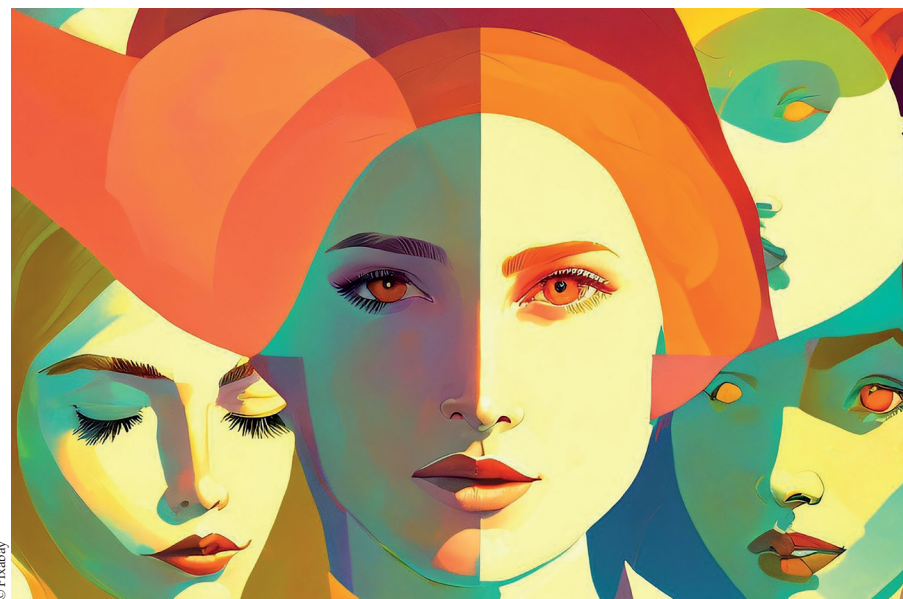
**S**i les violences sexistes et sexuelles (VSS) dans l'enseignement supérieur et la recherche en France sont relativement documentées chez les étudiant-es, il n'existe pas, à notre connaissance, d'étude ou d'enquête nationale menée sur l'ampleur et la nature des VSS dans la population du personnel de l'ESR. Un rapport international, paru en 2020, sur un projet conduit par sept unions scientifiques et quatre organisations internationales pour mesurer et réduire les inégalités femmes-hommes dans les sciences<sup>1</sup> nous permet cependant de saisir la réalité de ces violences dans le monde académique à une échelle plus globale.

## ANALYSE MULTIDIMENSIONNELLE

À la question « Avez-vous déjà été victime de harcèlement sexuel durant vos études ou au travail ? », posée dans le cadre de cette étude menée auprès d'universitaires et de spécialistes en sciences de la nature<sup>2</sup> partout dans le monde, à laquelle plus de 30 000 femmes et hommes ont répondu, il apparaît qu'environ un quart des femmes scientifiques ont déclaré avoir eu une expérience personnelle de harcèlement sexuel durant leurs études ou au travail. L'analyse multidimensionnelle des réponses révèle qu'en comparaison avec les hommes, les femmes ont été 14 fois plus nombreuses à se déclarer harcelées personnellement ; cela après avoir pris en compte les effets des facteurs tels que l'âge, la discipline, le secteur d'emploi, la zone géographique et le niveau de développement du pays.

En matière de discrimination sexuelle, les femmes sont moins nombreuses que les hommes à déclarer être traitées avec respect par leurs collègues, et cela, à nouveau, dans toutes les régions, toutes les disciplines et à tous les niveaux de développement. Elles ont été également beaucoup plus susceptibles que les hommes de signaler une discrimination fondée sur le sexe.

Ainsi, d'après leurs réponses, les hommes ont presque 5 fois plus de chances que les femmes de ne jamais avoir subi de discrimination. De plus,



ils sont 50 % plus nombreux à dire que tout le monde est traité équitablement selon le sexe dans les études doctorales et dans l'emploi.

## CONCLUSIONS SIMILAIRES

Les autrices du rapport soulignent que, malgré des situations très différentes (moins de 30 % de femmes en mathématiques, plus de 50 % en biologie), ces conclusions de l'enquête sont très similaires dans les diverses disciplines. En revanche, elles notent qu'un niveau de développement plus élevé peut être corrélé avec une expérience plus négative des personnes interrogées en ce qui concerne les discriminations sexistes et le harcèlement vécu personnellement. Enfin, les personnes travaillant dans le secteur public, et en particulier universitaire, sont moins nombreuses à déclarer avoir des collègues respectueux-ses.

Après cette enquête, suivent une analyse détaillée des tendances sexospécifiques dans des millions de publications scientifiques ainsi que la création d'une base de données de bonnes pratiques et d'initiatives en faveur de l'égalité femmes-hommes. Ce rapport révèle combien cette expérience du harcèlement est déterminante dans la vie des femmes scientifiques et dans leur expérience des inégalités sexuées dans l'ensemble de la vie académique. La lutte contre ces réalités doit rester une priorité dans les sciences comme dans le reste de la société. ■

**La lutte contre ces réalités doit rester une priorité dans les sciences comme dans le reste de la société.**

1. Colette Guillopé et Marie-Françoise Roy (dir.), *A Global Approach to the Gender Gap in Mathematical, Computing, and Natural Sciences. How to Measure It, How to Reduce It ?*, International Mathematical Union, 2020. Une version française, toujours éditée par Colette Guillopé et Marie-Françoise Roy, a fait l'objet d'un numéro spécial de *La Gazette de la Société mathématique de France* en mai 2024, sous le titre « Pour la parité en sciences ».

2. Les disciplines concernées sont l'astronomie, la biologie, la chimie, l'informatique, les mathématiques et la physique.

# 50 ans de la loi Veil : un demi-siècle de progrès pour les droits des femmes

Le 17 janvier 1975, après de longs débats au Parlement, était promulguée la loi Veil, autorisant l'interruption volontaire de grossesse en France. Il aura fallu bien des mobilisations pour que soit enfin reconnu le droit fondamental pour les femmes de disposer de leur corps.

## COMMUNIQUÉ DE LA FSU

L'année 2025 célèbre les 50 ans de la loi Veil, un jalon historique dans la lutte pour les droits des femmes et le progrès social. Cette loi, obtenue de haute lutte par les associations féministes et adoptée en 1975, a permis aux femmes d'accéder au droit fondamental de disposer de leur corps. À la suite, les organisations féministes, syndicales et politiques ont gagné des avancées significatives pour renforcer ce droit : suppression du délai de réflexion en 2016, prolongation des délais légaux en 2022 et inscription du droit dans la Constitution en 2024. Cet anniversaire, bien plus qu'un hommage, est le rappel de l'importance du combat féministe et syndical, des défis internationaux et de l'urgence d'agir pour garantir un accès équitable à ce droit sur l'ensemble du territoire et dans le monde. La lutte pour un financement solide et renforcé des services publics, à hauteur des besoins, entre pleinement dans ce combat.

Alors que la France célèbre un demi-siècle de progrès, dans de nombreux pays, l'avortement reste interdit ou sévèrement restreint, exposant des millions de femmes

à des risques majeurs pour leur santé et leur vie. Le cinquantenaire de la loi Veil doit être un signal fort, une responsabilité collective pour agir en solidarité internationale et nous mobiliser pour inscrire ce droit dans la charte des droits fondamentaux en Europe. Protéger cet héritage, renforcer ce droit partout et le rendre accessible à toutes les femmes, en France comme ailleurs, reste un objectif fort du mouvement social et la FSU s'y engage pleinement.

L'accès à l'IVG reste inégal sur le territoire, notamment dans les zones rurales, où les fermetures de centres d'IVG, de maternités de proximité et de centres médicaux entravent ce droit fondamental – en particulier pour les femmes les plus précaires et les plus éloignées des services publics. À cela s'ajoutent des campagnes de désinformation persistantes et une stigmatisation encore trop fréquente par des groupuscules réactionnaires. Pour lutter contre ces inégalités persistantes et qui s'aggravent du fait des politiques de sous-investissement dans les services publics, la FSU rappelle l'urgence de gagner un budget ambitieux pour investir dans tous les secteurs – en particulier dans la santé, dans l'éducation et les secteurs du social. Chaque fille, à l'école comme à l'université, doit avoir accès à des informations rigoureuses et véridiques et à un accompagnement, au besoin, par des personnels formés. Chaque femme doit pouvoir avorter dans une structure de proximité. Les dernières études révèlent qu'en France, 20 % des femmes sont obligées de se rendre dans un autre département ou une autre région du fait de la rareté des structures, du manque de praticiens ou d'un délai d'attente trop long.

Se mobiliser pour des services publics élargis et renforcés avec des personnels en nombre suffisant et adossés à des métiers revalorisés, tant sur les salaires que sur les conditions de travail, est aussi un combat féministe !

Alors que le droit à l'avortement reste contesté et fragile, le cinquantenaire de la loi Veil doit être un signal fort pour protéger cet héritage, le renforcer et le rendre accessible à toutes les femmes, en France comme ailleurs. C'est une responsabilité collective et un impératif de justice sociale. ■

*Le cinquantenaire de la loi Veil doit être un signal fort pour protéger cet héritage, le renforcer et le rendre accessible à toutes les femmes, en France comme ailleurs.*



© Jeanne Menjout / Flickr

# 8 mars : grève féministe pour l'égalité maintenant!

Dossier coordonné par le GROUPE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

L'égalité entre les femmes et les hommes nécessite un combat résolu et permanent, dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR) comme dans les autres secteurs. En France comme partout dans le monde. Le 8 mars, comme tous les autres jours de l'année.

Dans la fonction publique, les inégalités salariales restent très importantes. Dans l'ESR, les ségrégations de corps et la part croissante des primes dans les rémunérations les renforcent. Les écarts de pension restent de 38 % entre les femmes et les hommes. Une femme sur trois est victime de harcèlement sexuel sur son lieu de travail au cours de sa vie, et le plus souvent l'omerta reste de mise.

Se mobiliser pour une éducation à l'égalité dès le plus jeune âge, pour l'égalité entre les femmes et les hommes et contre les violences sexistes et sexuelles au travail et dans toutes les sphères de la société est un impératif social, mais également démocratique.

Là où les services publics s'affaiblissent, là où l'extrême droite prospère, l'égalité recule, et les femmes en sont les premières victimes. Des politiques coordonnées, ambitieuses et adossées à des moyens à la hauteur des enjeux, sont des leviers pour mettre fin au patriarcat, faire reculer les projets et les idées d'extrême droite, ainsi que les idéologies masculinistes qui en sont le plus souvent constitutives. Le développement des services publics de santé, d'éducation et d'enseignement supérieur, de recherche, de transport, etc., partout sur le territoire, est également une nécessité.

La FSU appelle à se mobiliser massivement dans les cadres unitaires syndicaux et aux côtés des associations féministes le samedi 8 mars, Journée internationale de lutte

pour les droits des femmes et de grève féministe, mais également à prendre part aux actions organisées le cas échéant les autres jours. Ce dossier revient sur quelques-unes des raisons de se mobiliser. ■



# Pour l'égalité, la mobilisation reste indispensable

Comme dans l'ensemble de la société, les inégalités entre les femmes et les hommes perdurent dans l'enseignement supérieur et la recherche, avec des carrières qui évoluent plus lentement, un moindre niveau de responsabilités et des salaires plus faibles. Autant d'enjeux à défendre dans les prochaines mobilisations.

Par **ANNE ROGER**, cosecrétaire générale

**E**n France, 62 % des salarié-es payé-es au smic sont des femmes, et elles constituent la majorité des 9 millions de personnes vivant sous le seuil de pauvreté. Les politiques publiques menées par les gouvernements successifs, censées garantir l'égalité professionnelle, ont été discréditées par un récent rapport de la Cour des comptes qui les qualifie de « *trompe-l'œil* » (cf. p. 15). L'absence de revalorisation des métiers féminisés comme les politiques salariales qui font le choix de l'indemnitaire contre l'indiciaire dans la fonction publique perpétuent ces écarts salariaux.

Dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR), les femmes ne représentent que 45 % des maître-sses de conférences recruté-es et seulement 41 % des professeur-es des universités. Leurs carrières évoluent moins vite que celles des hommes et rares sont celles qui ont la possibilité d'exercer des responsabilités au plus haut niveau. De fait, le salaire des enseignantes du supérieur est en moyenne inférieur de plus de 300 euros net à celui des hommes (cf. p. 12).

## PLANS D'ACTION NATIONAUX AMBITIEUX

L'égalité salariale ne sera effective qu'avec l'application du principe « à travail de valeur égale, salaire égal ». Face à cet enjeu, le SNESUP-FSU, avec la FSU, restera mobilisé pour obtenir des plans d'action nationaux ambitieux, accompagnés des moyens nécessaires à leur mise en œuvre, incluant des mesures fortes sur les salaires, les carrières et la santé des femmes.

L'égalité femmes-hommes nécessite également un combat résolu contre les violences sexistes et sexuelles au travail et dans toutes les sphères de la société. Les récentes affaires judiciaires de féminicides et de viols ont mis en lumière les graves dysfonctionnements des services publics, ainsi que la culture du viol à l'œuvre également dans notre pays. La FSU soutient la nécessité d'une loi intégrale contre

les violences faites aux femmes. La prévention et la lutte contre ces violences passent par l'éducation dès le plus jeune âge, la protection de l'emploi et de la carrière des victimes, par la formation des professionnel-les, des intervenant-es et des représentant-es du personnel, par des campagnes de sensibilisation et par la mise en œuvre de sanctions pour les employeurs ou organisations qui ne mettent pas en place de plan de prévention et de procédure sécurisée pour les victimes et les témoins. Dans l'ESR, le SNESUP-FSU porte continuellement ces exigences partout où cela est possible.

## MENACE SÉRIEUSE

Dans de nombreux pays du monde, les droits des femmes sont menacés par la montée des extrêmes droites et la progression des forces conservatrices et réactionnaires. La multiplication des conflits armés met gravement en péril la vie des femmes, compromettant notamment leur accès aux ressources essentielles et entravant l'éducation des filles. Face à ces régressions, la FSU réaffirme son engagement et sa solidarité avec toutes celles qui, partout dans le monde, subissent de plein fouet les conséquences des politiques réactionnaires et des guerres, et avec toutes les femmes et les peuples qui se soulèvent pour l'égalité, la démocratie et la justice sociale.

Alors que l'on observe une intensification des offensives idéologiques visant à remettre en cause les acquis féministes ou à entraver la conquête de nouveaux droits, en France, la possibilité d'une accession de l'extrême droite au pouvoir constitue une menace sérieuse.

Le 8 mars, Journée internationale pour les droits des femmes, le SNESUP-FSU appelle à se mettre en grève et à se mobiliser massivement dans les cadres unitaires syndicaux et aux côtés des associations féministes pour obtenir de véritables revalorisations de nos métiers et contre toutes les violences faites aux femmes. C'est un impératif social et démocratique. ■

**Le 8 mars, Journée internationale pour les droits des femmes, le SNESUP-FSU appelle à se mettre en grève et à se mobiliser massivement.**

# Plan national pour l'égalité professionnelle : des avancées bien insuffisantes

Le 17 décembre 2024, le CSA ministériel était appelé à voter sur le plan national d'action 2024-2027 pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour le périmètre de l'enseignement supérieur et de la recherche, présenté avec presque un an de retard.

Par **ANNE ROGER**, cosecrétaire générale,  
et **RAYMOND GRÜBER**,  
coresponsable du secteur Situation du personnel

**P**our rappel, la déclinaison de plans nationaux d'action relatifs à l'égalité professionnelle (PNA) entre les femmes et les hommes dans la fonction publique est rendue obligatoire depuis 2018 dans chaque ministère. Le premier plan national, commun aux trois ministères – Éducation nationale, Jeunesse et Sport et Enseignement supérieur et Recherche (ESR) –, qui courait sur la période 2021-2023, a eu des déclinaisons dans nos établissements. Le deuxième PNA nous a été présenté en décembre 2024 avec presque un an de retard et après un nombre de groupes de travail considérable, au cours desquels des invité-es particulièrement pointu-es ont permis d'éclairer nombre de points essentiels sur les sept axes constitutifs du plan\*.

## LIMITATION AU CHAMP DE L'ESR

Contrairement au premier plan, la FSU a défendu et a obtenu que le périmètre de ce PNA se limite au champ de l'ESR afin de tenir compte des spécificités de nos conditions d'exercice. Le plan a pu évoluer sur quelques points tels que la prise en compte de la santé des femmes dans le cadre d'un axe spécifique et porté par la FSU, avec des avancées sur la prise en compte de la grossesse et des pathologies particulières aux femmes. Il a été enfin possible d'obtenir quelques indicateurs concernant les écarts de rémunération, mais l'effort est à poursuivre. Le ministère va également publier une circulaire précisant les missions et les moyens pour les référent-es égalité au sein des établissements. Le SNESUP-FSU a obtenu un engagement du ministère pour une publication genrée de tous les indicateurs de la base de données sociales, ce qui nous permettra d'analyser plus finement les origines des ruptures d'égalité femmes-hommes au sein de notre ministère.

La FSU avait demandé au ministère de prioriser le travail sur les axes 2 et 3, portant sur la mixité des métiers et les écarts de rémunération. Sur ces axes, le ministère a pris très peu

d'engagements afin de lutter contre les écarts de salaire et la ségrégation des corps au sein de notre ministère. Ce dernier a tout de même accepté de publier une circulaire à destination des établissements portant sur les critères d'évaluation lors des promotions pour que les femmes ne soient pas pénalisées.

## ENGAGEMENT TOTAL

Pour la FSU, l'enjeu reste maintenant d'obtenir la mise en œuvre effective de ces avancées, pour que la vie professionnelle des agentes puisse être améliorée, pour les protéger des violences sexistes et sexuelles au travail et éradiquer les inégalités de salaire et de carrière. Cela passe inévitablement par des moyens ambitieux et un budget spécifique. Constatant le manque de moyens, la FSU a choisi de s'abstenir lors du vote sur le PNA présenté par le ministère.

Les chantiers sont désormais devant nous, le PNA devant être décliné dans chacun de nos établissements. Les établissements ayant déjà adopté un plan égalité avant le PNA du MESR doivent également revoir leur plan afin d'y inclure les avancées obtenues au niveau national. Les revendications de la FSU sont claires, notre engagement doit être total pour les porter haut et fort. ■

*Pour la FSU, l'enjeu reste maintenant d'obtenir la mise en œuvre effective de ces avancées*

## JOURNÉES INTERSYNDICALES FEMMES

Les Intersyndicales femmes auront lieu les 3 et 4 avril à la salle Henaff de la Bourse du travail, située à l'annexe Varlin, 85, rue Charlot, Paris 3<sup>e</sup>.

Quatre thématiques sont au programme de ces deux jours :

- « La construction des masculinismes au travail et ailleurs : mieux les connaître, pour mieux les combattre ! » ;
- « Éduquer et former pour combattre le patriarcat » ;
- « Intersectionnalité, d'hier à aujourd'hui » ;
- « Santé des femmes : un autre facteur d'inégalités professionnelles.

\* Les sept axes du plan sont les suivants : gouvernance ; mixité des métiers ; écarts de rémunération ; articulation vie professionnelle et vie personnelle ; lutte contre les discriminations et les violences sexistes et sexuelles ; santé des femmes ; communication.

# Une ségrégation de corps toujours à l'œuvre pour les enseignantes du supérieur

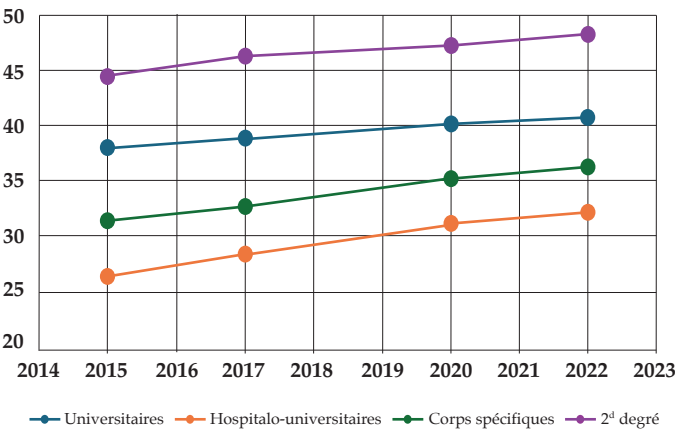
Bien que les inégalités se résorbent peu à peu, et malgré le dispositif de repyramidage mis en place en 2021, qui a permis de corriger légèrement la ségrégation MCF/PU, les femmes enseignantes du supérieur restent toujours plus nombreuses dans les corps et les grades les moins bien rémunérés.

Par **RAYMOND GRÜBER**,  
corresponsable du secteur Situation du personnel

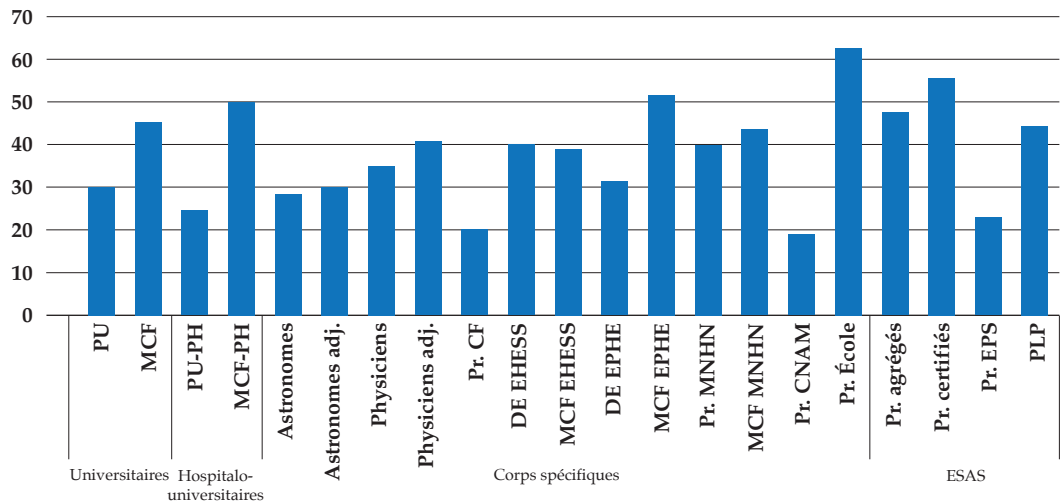
Les femmes représentent 41 % des enseignant-es titulaires du supérieur et 45,3 % des enseignant-es contractuel·les. La part des femmes dans les différentes filières d'enseignant-es est en constante augmentation depuis 2015, avec des inégalités flagrantes entre les filières : les femmes ne comptent que pour 32 % dans la filière hospitalo-universitaire, mais pour 47 % chez les enseignant-es du second degré affecté-es dans le supérieur (ESAS) – cf. infographie ci-dessous.

\* PU : professeur-e des universités ; MCF : maître-ssse de conférences ; PH : praticien-ne hospitalier-ère ; DE : directeur-riche d'études ; Pr. : professeur-e ; PLP : professeur-e de lycée professionnel ; EC : enseignant-es-chercheur-ses ; CF : Collège de France.

PART DES FEMMES DANS LES DIFFÉRENTES FILIÈRES



PROPORTION DE FEMMES PAR CORPS



Aucune de ces filières n'atteint encore la parité, et si on regarde au sein des filières\*, la ségrégation des corps est encore criante : chez les PU, 31 % seulement sont des femmes, mais elles sont 45 % chez les MCF et 55 % parmi les PRCE. Au sein d'un même corps, une ségrégation de grades est également à l'œuvre : les femmes représentent 37 % des PU de 2<sup>d</sup> classe, mais seulement 21 % des PU de classe exceptionnelle 2<sup>d</sup> échelon ; de même elles comptent pour 50 % des agrégé-es de classe normale, mais seulement pour 40 % des agrégé-es de classe exceptionnelle (cf. infographie du bas).

## RÉMUNÉRATION INFÉRIEURE

Ces ségrégations de corps et de grades ont plusieurs conséquences, notamment au niveau du traitement des enseignantes du supérieur : parmi les EC, la rémunération moyenne nette en 2022 des hommes est de 322 euros plus élevées que celle des femmes, et de 306 euros parmi les ESAS.

Ces inégalités se résorbent peu à peu, mais bien trop lentement. Lors de la dernière campagne de promotion, les femmes EC ont été davantage promues que les hommes pour tous les grades – 46 % des candidates sont promues, contre 39 % des hommes. Cependant, les femmes PU promouvables continuent de moins candidater que les hommes, alors que ce n'est plus le cas chez les MCF. Le dispositif de repyramidage

mis en place en 2021 a également permis de corriger légèrement la ségrégation MCF/PU, avec plus de 50 % de femmes promues à travers ce dispositif. Cependant, ce dispositif est voué à s'éteindre en 2026, et ne pourra pas compenser la titularisation des chaires de professeur junior, qui sont quant à elles très majoritairement pourvues par des hommes.

En se retranchant derrière l'autonomie des établissements en matière de recrutement et de promotion de grades, le ministère ne pourra pas être en mesure de corriger ces inégalités. ■

# Hausse des violences sexistes et sexuelles

Selon le rapport annuel 2025 du Haut Conseil à l'égalité sur l'« État des lieux du sexisme en France », publié le 22 janvier, loin d'être en baisse, le sexisme tend plutôt à se banaliser, à travers des propos et des attitudes masculinistes de plus en plus décomplexés et une augmentation des violences de genre.

Par **MARION CHARPENEL**,  
membre du groupe Égalité femmes-hommes

**A** lors que le Haut Conseil à l'égalité traverse une crise profonde liée à des problèmes fonctionnels et relationnels graves, l'institution, historiquement reconnue pour son rôle d'alerte sur les inégalités de genre, a publié, le 22 janvier, son rapport annuel sur l'« État du sexisme en France »\*. Si le climat interne délétère risque d'entamer la capacité du Haut Conseil à peser dans le débat public, ce rapport livre néanmoins un constat préoccupant de l'évolution du sexisme en France.

## UNE SOCIÉTÉ POLARISÉE SUR LES ENJEUX D'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

La première partie du rapport met en évidence une société polarisée sur les enjeux d'égalité femmes-hommes. Dans les médias, la place numériquement croissante des sujets féministes (le mot « MeToo » n'a jamais été autant prononcé qu'en 2024 sur les antennes des 16 médias étudiés, avec un rapport qui va du simple au double) donne paradoxalement lieu à une libération de la parole sexiste et masculiniste et à une banalisation des violences de genre. Les nombreux extraits d'émissions de télé ou de radio cités dans le rapport montrent combien le mouvement MeToo suscite aujourd'hui un *backlash* réactionnaire. Présenté comme une simple opinion légitime, le sexisme est « *très peu repéré, retenu et puni* », renforçant ainsi l'acceptabilité sociale de certaines discriminations et violences. Ainsi, si les violences les plus flagrantes (harcèlement sexuel, agressions, viols) suscitent une indignation croissante, les formes plus « ordinaires » du sexisme (mansplaining, monopolisation de la parole par les hommes, réunion de travail en non-mixité masculine) sont tolérées et même normalisées.

## ASSIGNATION DES FEMMES À LA PARENTALITÉ

Cette banalisation du sexisme explique probablement la persistance des inégalités dans toutes les sphères de la vie sociale : ainsi, une femme sur deux déclare avoir déjà été moins bien traitée en tant que femme dans son foyer ou

sa famille et 57 % déclarent un vécu identique dans la rue et les transports. Le rapport met aussi en évidence une assignation des femmes à la parentalité, dont on sait qu'elle participe aux inégalités professionnelles : selon le Baromètre sexisme, 40 % des Français·es considèrent encore qu'il est normal que les femmes s'arrêtent de travailler pour s'occuper de leurs enfants. C'est donc logiquement à elles qu'incombent la majorité des tâches domestiques et parentales (80 % des femmes font la cuisine ou le ménage au moins une heure chaque jour, contre 36 % des hommes, et 83 % des rendez-vous médicaux en ligne sont encore pris par les mères). Enfin, le baromètre pointe aussi « *une zone de tension* » particulièrement préoccupante dans la sphère intime et la sexualité : un tiers des femmes déclarent avoir déjà cédé à un rapport sexuel sous la pression insistante de leur partenaire, tandis que 13 % des hommes admettent avoir exercé une telle pression. Plus largement, les violences sexistes et sexuelles et les agissements sexistes demeurant massifs, neuf femmes sur dix affirment adopter des stratégies d'évitement au quotidien (rentrer seules chez elles le soir, s'habiller comme elles le souhaitent, parler trop fort, demander une promotion...), limitant ainsi leur liberté d'action et de circulation.

## RENFORCER LES POLITIQUES PUBLIQUES

Face à ces constats, l'action des pouvoirs publics est perçue de manière critique : moins d'un tiers des Français, et seulement un quart des femmes, considèrent qu'ils agissent suffisamment contre le sexisme. Les attentes à l'égard de l'État sont donc élevées, et ce rapport doit constituer un levier pour obtenir un renforcement des politiques publiques en la matière. ■



**Le sexisme est « très peu repéré, retenu et puni », renforçant ainsi l'acceptabilité sociale de certaines discriminations et violences.**

\* [www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce-sexisme\\_polarisation\\_etat\\_des\\_lieux\\_sexisme-vf.pdf](http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce-sexisme_polarisation_etat_des_lieux_sexisme-vf.pdf).

# Mobilisé·es pour une loi-cadre intégrale contre les violences sexuelles

Les chiffres relatifs aux violences sexistes et sexuelles ne font que grimper alors même que les programmes des gouvernements successifs en matière de lutte contre les violences faites aux femmes restent insuffisants. Pourtant, le combat contre les violences sexistes et sexuelles mérite une politique globale et des moyens importants, notamment grâce à la mise en place d'une loi-cadre intégrale.

Par **AMANDINE CORMIER**,  
secteur Femmes de la FSU

**E**n 2023, 103 féminicides ont été commis par un conjoint ou un ex-conjoint ; 213 000 femmes sont victimes de violences dans le couple et 94 000 viols ou tentatives de viol, dont 8 000 au travail, ont lieu par an, 160 000 enfants sont victimes de violences sexuelles chaque année, en majorité au sein de la famille. Alors que les faits enregistrés pour violences sexistes et sexuelles (VSS) ont explosé (+ 282 % entre 2017 et 2023), le nombre de condamnations reste extrêmement faible. Ainsi 94 % des affaires de viol ont été classées sans suite en 2021. Une très grande majorité des auteurs de violences sexistes et sexuelles bénéficient de l'impunité face à la justice. Ces violences s'inscrivent dans un continuum dans lequel les discriminations et stéréotypes sexistes jouent un rôle prépondérant. À cela s'ajoute le manque de moyens alloués à la lutte contre ces violences et à l'accompagnement des victimes.

## SOLUTIONS CONCRÈTES ET GLOBALES

Depuis longtemps, les féministes et les syndicats revendiquent une loi-cadre qui prenne en compte tous les aspects de la lutte contre les violences faites aux femmes : prévention, sensibilisation du public, accompagnement des victimes, solidarité financière avec les victimes, sanction et suivi socio-judiciaire des agresseurs avec des programmes spécifiques destinés aux détenus condamnés pour des délits et des crimes liés à la violence à l'encontre des femmes. Dès 2006, le Collectif national pour les droits des femmes avait rédigé une proposition de loi-cadre contre les violences faites aux femmes et, dans la continuité, la Coalition féministe pour une loi-cadre intégrale contre les violences sexuelles a été lancée le 21 novembre 2024.

Cette coalition, formée à l'initiative de la Fondation des femmes, regroupe plus de 60 organisations, associations féministes, organisations syndicales (CGT, FSU et Solidaires), des juristes, des défenseur·ses des droits humains et des expert·es, qui ont mis en commun leur exper-

tise et leur expérience de terrain pour élaborer 140 propositions\* législatives, réglementaires et budgétaires proposant des solutions concrètes et globales face à l'ampleur des violences.

## POLITIQUE CONTINUE ET COORDONNÉE

Ces propositions couvrent tous les aspects de la lutte contre les VSS :

- la prévention par l'éducation et la sensibilisation à tous les niveaux de la société ;
- l'identification et la prise en charge des victimes, avec une attention particulière aux groupes vulnérables tels que les enfants, les personnes en situation de handicap et les femmes migrantes ;
- le soutien psychologique et médical, en facilitant l'accès aux soins pour les victimes et la mise en place de structures d'accueil spécialisées ouvertes vingt-quatre heures sur vingt-quatre ;
- la formation des professionnel·les (éducation, santé, justice, police, travail et emploi) pour mieux repérer et traiter les cas de violences sexuelles ;
- l'amélioration du parcours judiciaire, en renforçant les moyens humains et financiers de la justice pour qu'elle puisse mieux accompagner les victimes et juger les auteurs des crimes ;
- la lutte contre toutes les formes d'exploitation sexuelle, notamment la prostitution, le proxénétisme et la traite des êtres humains et les violences obstétricales et gynécologiques ;
- la sanction des auteurs avec des peines appropriées et un suivi renforcé pour éviter la récidive.

La coalition réclame une politique continue et coordonnée avec un investissement annuel de 2,6 milliards d'euros. Le gouvernement Barnier avait rejeté l'idée d'une loi-cadre intégrale, jugeant plutôt prioritaire la mise en œuvre des lois existantes. Il est plus que probable qu'il en soit de même des futurs gouvernements d'Emmanuel Macron. Pourtant, la lutte contre les VSS mérite une politique globale et des moyens importants. Les féministes, notamment au sein de la coalition, resteront mobilisées jusqu'à obtention de la revendication de cette loi-cadre intégrale. ■

*Une très grande majorité des auteurs de violences sexistes et sexuelles bénéficient de l'impunité face à la justice.*

\* [www.loi-integrale.fr/](http://www.loi-integrale.fr/).

# Politiques de lutte contre les inégalités : le compte n'y est pas !

Si les femmes sont plus diplômées que les hommes, leur rémunération reste plus faible et elles n'accèdent pas autant que les hommes aux postes à responsabilités. Tel est le constat de la Cour des comptes dans un rapport publié en janvier.

Par **FRANÇOISE RIVIÈRE**, groupe Égalité femmes-hommes

Dans son rapport thématique de janvier 2025 consacré aux « Inégalités entre les femmes et les hommes, de l'école au marché du travail »<sup>1</sup>, la Cour des comptes passe au crible des actions publiques dispersées et peu efficaces pour réduire les inégalités. Rien d'étonnant quand les moyens dont la hausse est souvent mise en scène se révèlent plutôt en « trompe-l'œil ». Selon les analyses de la Cour, « les programmes relevant du DPT [document de politique transversale] n'ont cessé de croître au fil des années, mais cette augmentation en trompe-l'œil résulte d'une volonté d'affichage »<sup>2</sup>.

Or, sans augmentation des moyens réels, les injonctions à réduire les inégalités entre les femmes et les hommes ne sont-elles pas condamnées à rester des incantations ? Et le masque de politiques publiques apparemment volontaristes ne cache-t-il pas une absence de volonté politique sincère ?

En tout état de cause, le rapport dans son ensemble dresse le constat de faibles avancées sur le chemin de l'égalité.

## PARCOURS GENRÉS

Parmi les avancées recensées, la massification de l'enseignement, qui a bien profité aux femmes. Elles réussissent mieux au baccalauréat : 92,6 %, contre 88,8 % pour les garçons (session 2023). Elles sont majoritaires dans l'enseignement supérieur. Et l'effet

sur le niveau de diplôme des générations est visible : en 2022, 54 % des femmes de 25-34 ans étaient diplômées du supérieur, contre 47 % des hommes. Signe du chemin parcouru : l'écart s'est inversé par rapport à la génération des 55-64 ans, où 27 % des femmes sont peu ou pas diplômées, contre 24 % des hommes.

Cependant, ces avancées quantitatives recouvrent des biais genrés importants dans l'orientation que la réforme des lycées de 2018 a encore accentués, comme le souligne le rapport : « Ainsi, à la rentrée 2023, les six enseignements de spécialité les plus choisis sont identiques, mais les filles choisissent d'abord les sciences économiques et sociales (SES) (37 %), puis mathématiques (33 %), histoire-géographie, géopolitique et sciences politiques (HGGSP) (29 %), sciences de la vie et de la Terre (SVT) (26 %), physique-chimie (26 %) et langues, littérature et cultures étrangères et régionales (LLCER) (24 %). Les garçons optent, quant à eux, pour mathématiques (57 %), physique-chimie (PC) (38 %) et SES (32 %). » (cf. infographie ci-dessous.)

Ces choix différenciés dans la « spé maths » permettent à plus de la moitié des garçons, contre à peine un peu plus d'un tiers des filles, de s'orienter dans une large palette d'études scientifiques. « L'orientation est en effet un révélateur des stéréotypes de genre et, in fine, contribue à expliquer les difficultés d'insertion des jeunes femmes sur le marché du travail », analyse la Cour des comptes.

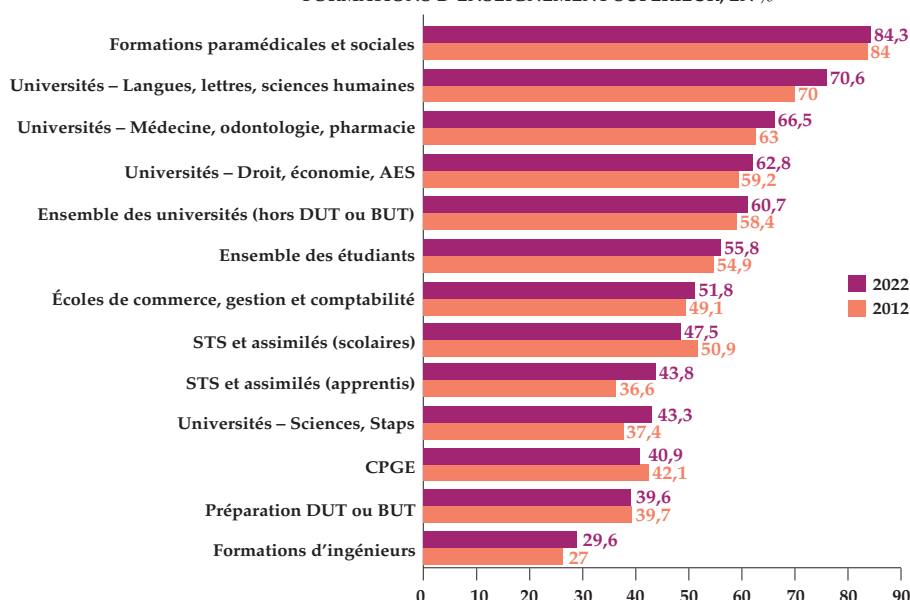
Il convient donc de s'interroger sur le poids des injonctions et constructions sociales qui pèsent

sur les choix stéréotypés des filles, mais aussi sur les attendus des enseignants : « Ces phénomènes sont à mettre en relation, pour partie, de manière souvent inconsciente, avec les attendus des enseignants : les garçons "peuvent mieux faire", alors que les filles "font de leur mieux" », souligne le rapport en s'appuyant sur les travaux de Nicole Mosconi, philosophe et professeure de sciences de l'éducation.

Un rapport qui doit toutes et tous nous interpeller dans la pratique de nos métiers ! ■

**Le rapport dans son ensemble dresse le constat de faibles avancées sur le chemin de l'égalité.**

LA PART DES FEMMES EN 2012 ET 2022 DANS LES DIFFÉRENTES FORMATIONS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR, EN %



Source : RERS 2023, DEPP, SIES – Champ : France métropolitaine + DROM. Les dernières données disponibles portent sur 2021-2022. Sont incluses les formations d'ingénieurs dépendantes des universités, des INP, des universités de technologies et les formations d'ingénieurs en partenariat.

1. [www.ccomptes.fr/fr/publications/les-inegalites-entre-les-femmes-et-les-hommes-de-lecole-au-marche-du-travail](http://www.ccomptes.fr/fr/publications/les-inegalites-entre-les-femmes-et-les-hommes-de-lecole-au-marche-du-travail).

2. Un précédent rapport de 2023 pointait déjà que « la hausse annuelle sensible du montant affiché des crédits du budget de l'État consacré à la politique d'égalité correspond, dans une large mesure, à un élargissement du périmètre des crédits comptabilisés dont les modalités de calcul sont de plus parfois non précisées ou sujettes à caution, et ne permettent pas d'identifier les crédits supplémentaires véritablement octroyés à cette politique ».

# Renforcer l'engagement syndical féministe : un impératif social et démocratique

La « dédramatisation » du FN, puis du RN, engagée par Marine Le Pen, a permis à ce parti de gagner peu à peu des voix, notamment féminines. Pourtant, c'est bien sur les inégalités sociales, la précarisation et la paupérisation des populations, qui touchent plus fortement les femmes, que prospère l'extrême droite. Pour que les femmes ne soient pas, une fois encore, ses premières victimes, il est nécessaire de lutter pour des politiques d'égalité qui répondent réellement aux besoins des femmes et aux inégalités structurelles qu'elles subissent.

Par **SIGRID GÉRARDIN**,  
secteur Femmes de la FSU

**L**e vote des femmes en faveur de l'extrême droite est longtemps demeuré plus faible que celui des hommes. Cette tendance, désignée sous le terme « gender gap » électoral, s'expliquait en partie par une défiance accrue des électrices à l'égard de partis perçus comme autoritaires, virilistes et hostiles aux droits des femmes. Depuis les années 1980 – où seules 11 % des femmes avaient accordé leur vote au Front national (FN) –, cet écart s'est progressivement réduit, notamment avec l'arrivée de Marine Le Pen à la tête du parti en 2011 et le tournant stratégique opéré pour séduire davantage l'électorat féminin.

## NORMALISATION DES COMPORTEMENTS

Cette stratégie s'est appuyée sur une féminisation de l'image du FN qui repose à la fois sur un adoucissement du discours, désormais moins ouvertement misogyne, sur une normalisation des comportements et sur une instrumentalisation des droits des femmes. Portée par une rhétorique habilement ajustée, elle lui a permis d'atteindre 24 % des suffrages féminins en 2017, réduisant ainsi le « gender gap » à un niveau quasi nul – écart qui a disparu totalement lors de l'élection présidentielle de 2022.

Les travaux de la politologue Nonna Mayer, spécialiste du vote d'extrême droite, montrent que ce vote repose sur plusieurs ressorts spécifiques. D'une part, les femmes les plus précaires, premières victimes des choix politiques libéraux, peuvent voir dans l'extrême droite une protection contre l'insécurité économique et sociale ; d'autre part, le discours sécuritaire, qui instrumentalise les violences faites aux femmes pour justifier des politiques racistes et xénophobes, trouve un écho chez certaines.

Tout comme l'histoire du féminisme est marquée par trois grandes vagues, l'engagement des femmes dans les partis d'extrême droite suit

une trajectoire idéologique en trois temps. Dans les années 1930, elles s'opposaient aux suffragettes au prétexte des théories essentialistes, avec comme idée : à chaque « sexe » sa place dans la société. Dans les années 1970, elles se mobilisent contre l'IVG, considérant l'émancipation reproductive comme une menace pour l'ordre social traditionnel. Mais, depuis les années 2010, une troisième vague qui se prétend « féminino-compatible » exalte des figures historiques de femmes comme Jeanne d'Arc ou Antigone en combattant la prétendue « théorie du genre » qui remettrait en cause la complémentarité naturelle entre les sexes. Cette troisième vague affirme que le féminisme n'a plus lieu d'être, car les femmes sont désormais égales aux hommes et, à l'image du Collectif Némésis, elles mêlent nationalisme, racisme et antiféminisme. Leurs discours s'articulent aux revendications masculinistes qui dénoncent une supposée « dévirilisation » des sociétés mettant en danger les civilisations, avec comme principale rhétorique : la persécution des hommes par des femmes, l'effondrement des résultats scolaires des garçons, la « misère sexuelle » des hommes et même l'idée d'un « grand remplacement » organisé par les féministes. Cette intersection des haines, où sexisme, racisme et antisémitisme se croisent, alimente un antiféminisme de combat, multipliant le cyberharcèlement et les appels à la violence. Aujourd'hui, des figures identitaires poursuivent cette croisade en reprenant des slogans tels que « *Feminism is cancer* », confirmant ainsi que l'opposition aux droits des femmes est désormais un axe central du combat de l'extrême droite.

## MONTÉE EN PUISSANCE

L'extrême droite prospère sur les inégalités sociales, la précarisation et la paupérisation des populations, des situations qui touchent particulièrement et plus fortement les femmes. Les politiques néolibérales menées ces dernières décennies ont largement contribué à leur montée en puissance : en démantelant les services

*La précarisation croissante des femmes crée une insécurité économique réelle qui pousse certaines à se tourner vers l'extrême droite.*

publics, en creusant les écarts salariaux et en renforçant les inégalités sociales, elles ont alimenté une désespérance dont l'extrême droite s'est emparée pour séduire un électorat toujours plus large. La précarisation croissante des femmes (baisse des aides sociales, explosion des emplois précaires, difficultés d'accès au logement, au soin, ascenseur social en berne...) crée une insécurité économique réelle qui pousse certaines à se tourner vers l'extrême droite, perçue comme une force de rupture face aux partis traditionnels. En érigeant l'immigration en bouc émissaire, l'extrême droite occulte volontairement les logiques néolibérales, avec lesquelles elle s'accorde parfaitement, et légitime les politiques sociales régressives qui nuisent d'abord aux travailleuses, mais aussi à l'ensemble des salariés. Ainsi, elle propose une solution électorale simpliste et mensongère à des problèmes structurels – éloignant les électrices de leurs propres intérêts et mettant en danger leurs droits. En se présentant comme le dernier rempart contre un système politique jugé indifférent aux souffrances populaires, elle capte un électorat en quête de solutions rapides et radicales.

### INSTRUMENTALISATION OPPORTUNISTE

Depuis les mobilisations massives consécutives à MeToo, le sujet des violences faites aux femmes est devenu majeur. Le monde politique dans son ensemble est forcé de s'exprimer, mais, là encore, l'inaction coupable et mensongère des gouvernements qui refusent le financement de mesures ambitieuses pour éradiquer ce fléau porte une lourde responsabilité. Car l'extrême droite surfe sur les peurs pour capter de nouvelles proies. À travers une communication adroitement orchestrée et soutenue par des groupes de jeunes femmes, tels que le Collectif Némésis – dont l'action a été saluée récemment par le nouveau ministre de l'Intérieur, Bruno Retailleau –, le parti de Marine Le Pen se pose en défenseur des victimes de violences sexuelles en construisant la figure de l'« étranger violeur ». Cette instrumentalisation opportuniste des violences sexistes et sexuelles (VSS) sert à légitimer le Rassemblement national sur ce sujet tout en détournant l'attention des inégalités structurelles qui perpétuent ces violences.

Si l'extrême droite a su capter une partie du vote féminin, son programme demeure fonda-



© Jean-Marc Bonnel / Pixels

mentalement antiféministe. À l'échelle internationale, cette tendance se confirme : de Donald Trump, aux États-Unis, à Giorgia Meloni, en Italie, en passant par Viktor Orbán, en Hongrie, les gouvernements d'extrême droite s'attaquent systématiquement aux droits des femmes, restreignent les libertés reproductives et sapent les politiques de lutte contre les VSS. Face à cette menace, il est crucial que le syndicalisme féministe prenne toute sa place dans le combat contre l'extrême droite. Lutter contre sa progression implique non seulement de déconstruire ses discours trompeurs, mais aussi de revendiquer des politiques publiques garantissant l'égalité et la justice sociale. Cela passe par la défense des services publics, la revalorisation des métiers féminisés, l'application effective de l'égalité salariale et une lutte sans concessions contre les VSS.

L'extrême droite est l'ennemie des femmes. Derrière son relooking stratégique se cache toujours le même projet réactionnaire, hostile aux conquêtes féministes et à l'émancipation des femmes. C'est en luttant contre ses projets et ses idées, en gagnant des politiques d'égalité qui répondent réellement aux besoins des femmes et aux inégalités structurelles qu'elles subissent, que nous pourrons lui opposer une véritable alternative et empêcher que les femmes ne soient, une fois encore, les premières victimes de ses projets politiques dangereux. ■

*L'extrême droite est l'ennemie des femmes. Derrière son relooking stratégique se cache toujours le même projet réactionnaire.*

# Qu'est-ce qu'un syndicat féministe ?

Le 30 janvier 2025, le chantier Femmes, savoirs, pouvoirs de l'IRFSU<sup>1</sup> a organisé une table ronde consacrée à cette question. Y participaient Delphine Colin (CGT), Julie Ferrua (Solidaires) et Sigrid Gérardin (FSU), toutes trois artisanes, pour leur fédération, des Journées intersyndicales femmes, moment unique où se réfléchissent ensemble syndicalisme et féminisme.

Par **HÉLÈNE GISPERT**, membre du groupe Égalité du SNESUP-FSU, et **ANNE SCHUHL**, SNCS

**A** travers les réponses successives des participantes, leur complicité est manifeste et impressionnante. Elle se fonde sur une convergence de vues et une expérience unitaire constitutive de leur démarche féministe, soulignée à plusieurs reprises par elles trois. Nous avons donc fait le choix d'une présentation commune de leurs propos, dont nous tentons ici de restituer la richesse.

« Le féminisme est l'outil indispensable pour renverser les rapports de domination. »

Comment la lutte contre la domination patriarcale sur nos vies entières et l'engagement syndical pour relier inégalités sociales et inégalités de genre sont-ils inscrits dans l'agenda de vos fédérations au-delà des 8 mars et 25 novembre ?

Si l'histoire des trois organisations est différente et le fait qu'elles se revendiquent féministes est plus ou moins récent, leur agenda commun est clair. Comme syndicats de lutte et de transformation sociale, il nous faut visibiliser l'imbrication des rapports de domination dont le capitalisme se nourrit, le plus considérable étant l'inégalité femmes-hommes. Le féminisme est l'outil indispensable pour renverser les rapports de domination. Au travail, dans la vie, au sein des organisations, en tant que syndicat anticapitaliste il faut systématiquement et dès le début chausser les lunettes du genre et faire les liens entre les différentes luttes à mener.

Au-delà de ces dates symboliques, l'égalité femmes-hommes au travail, la discussion, la négociation de droits spécifiques des femmes, les luttes de femmes sont autant de terrains investis, de militantes qui s'emparent de ces questions. Il y a aussi l'avortement, l'Evars<sup>2</sup>, avancée significative face à la culture du viol, qui vient d'être gagnée et pour laquelle les trois syndicats luttent depuis très longtemps. La capacité à coopérer entre féministes des différents syndicats fait d'ailleurs partie de cet agenda féministe.

Vos syndicats sont-ils des lieux identifiés par les femmes pour mener des combats féministes<sup>3</sup> ?

La conscientisation de la nature féministe des luttes syndicales progresse. Sur les questions



© Snésup

du travail (inégalités salariales, avenir des retraites, Assises de la santé au travail...), des féministes font le lien et adhèrent ; de même, il y a des luttes et des revendications communes à des associations féministes et à nos syndicats. La lutte contre l'extrême droite est un autre exemple où nos syndicats agissent au sein d'un grand mouvement féministe<sup>4</sup>. Enfin, par des campagnes d'affichage et des actions sur les lieux de travail comme les fresques en médecine, nos syndicats sont devenus des lieux identifiés de lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

Quels instruments vos syndicats se sont-ils donnés pour progresser dans la voie d'un syndicat féministe<sup>5</sup> ? Quels progrès reste-t-il à faire ?

On vit dans une société patriarcale et les syndicats reproduisent en interne les normes patriarcales, le féminisme n'est pas naturel. Il faut se libérer, y compris très concrètement, d'une histoire du syndicalisme au masculin (rapports de force, joutes verbales, temps militant, tâches et responsabilités genrées). C'est un travail de chaque instant et de longue haleine. Les rapports de situation comparée, la mise en place de cellules de veille sont des moyens essentiels. ■

1. Institut de recherches de la FSU : [institut.fsu.fr/femmes-savoirs-et-pouvoir/](http://institut.fsu.fr/femmes-savoirs-et-pouvoir/).

2. Éducation à la vie affective, relationnelle et sexuelle.

3. Cf. D. Cau-Bareille et M. Olivier, « Quelle place pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans les syndicats de la FSU », *Le Snésup* n° 729, déc. 2024-janv. 2025, p. 25-26 : [www.snesup.fr/publications/revues/le-snesup/mensuel-ndeg-729-decembre-2024-janvier-2025](http://www.snesup.fr/publications/revues/le-snesup/mensuel-ndeg-729-decembre-2024-janvier-2025).

4. On peut citer #Alertesféministes en juin et juillet 2024 avec la Fondation des femmes et plus de 200 organisations.

5. Cf note 3.

# Rapport social unique : des données genrées indispensables à l'action mais trop souvent incomplètes

Depuis la loi de transformation de la fonction publique de 2019, les établissements sont tenus de fournir des données sexuées relatives au recrutement, aux conditions de travail, aux actes de violence ou aux agissements sexistes, ou encore à la rémunération, etc. Bien qu'incomplètes, celles-ci représentent une mine d'informations en matière d'inégalités entre les femmes et les hommes.

Par le **GROUPE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES**

**L**a production de données sexuées sous la forme d'un rapport de situation comparée est une obligation légale. En effet, l'article 5 du titre I<sup>er</sup> de la loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique précise que « le rapport social unique (RSU) intègre l'état de la situation comparée des femmes et des hommes. Cet état comporte des données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violence, de harcèlement sexuel ou moral et aux agissements sexistes, à la rémunération et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale. Il comprend en outre des indicateurs synthétiques relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dont les modalités sont fixées par décret en Conseil d'État. Il détaille, le cas échéant, l'état d'avancement des mesures du plan d'action prévu à l'article 6 septies de la présente loi ».

Normalement, ce rapport doit également s'accompagner d'éléments d'analyse identifiant clairement les inégalités. Pourtant, dans nos établissements, ces rapports alignent la plupart du temps des chiffres sans qu'ils ne soient associés à une lecture approfondie en matière d'inégalités. De fait, cette absence de décryptage contribue

à les invisibiliser. En outre, certaines données peuvent manquer alors qu'elles seraient particulièrement utiles pour adapter le plan d'action pour l'égalité femmes-hommes local.

## DONNÉES PARCELLAIRES

Les données relatives aux actes de violence, de harcèlement ou aux agissements sexistes ainsi que des données sur l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle sont ainsi le plus souvent absentes. Par ailleurs, les données sur le temps de travail, qui peuvent expliquer certaines inégalités salariales, apparaissent incomplètes. Les informations sur les contractuel·les et les vacataires sont également parcellaires alors qu'elles président à certains écarts de rémunération. Il pourrait aussi être intéressant de savoir, lorsque le temps partiel est évoqué, s'il s'agit de temps de partiel choisi ou imposé par le poste ou la fonction. En effet, si les femmes sont plus exposées au temps partiel, pour des raisons qui relèvent non de l'établissement mais plutôt de la division du travail domestique, l'établissement peut envisager des adaptations de postes pour permettre aux femmes qui le souhaiteraient une meilleure conciliation vie professionnelle-vie familiale et donc le maintien d'un temps de travail (et donc d'une rémunération)

**Ces rapports alignent la plupart du temps des chiffres sans qu'ils ne soient associés à une lecture approfondie en matière d'inégalités.**

## CHIFFRES UTILES ISSUS DU RAPPORT 2025 DU SIES « VERS L'ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES ? »

- Les femmes enseignantes sont minoritaires dans l'enseignement supérieur (41 %).
- En France, la part des femmes de 25 à 34 ans diplômées de l'enseignement supérieur est de 56 %, contre 48 % chez les hommes. Le taux d'emploi de ces diplômé·es est de 85 % pour les femmes et 89 % pour les hommes.
- Les femmes représentent 41 % des EC titulaires : 32 % des PU et 45 % des MCF sont des femmes.
- En 2023, la proportion des femmes EC en sciences et techniques est de 30 %, contre 55 % en lettres et sciences humaines.
- Au sein de chaque corps, dans les établissements universitaires, les salaires des femmes sont toujours inférieurs à ceux des hommes. Une femme PU touche ainsi en moyenne 243 euros brut en moins qu'un homme PU (197 euros de traitement indiciaire et 46 euros de primes et indemnités).
- Le rapport fait l'impasse sur les contractuel·les dans les universités.



Si les femmes sont plus souvent en congé de maladie ordinaire que les hommes, les chiffres doivent être étudiés en tenant compte des conditions de travail, des triples journées, etc.

à 100 %. Un autre indicateur intéressant renvoie par exemple à l'usage du télétravail. Cette modalité de travail est utilisée majoritairement par les femmes. Sans aller plus loin, et sans questionner les conséquences de l'usage de ce télétravail (isolement, double tâche de travail et de prise en charge des enfants, difficulté de déconnexion, etc.), cela pourrait rester un simple constat. De même, les analyses des taux de féminisation par groupes de sections sur des indicateurs tels que le pourcentage de femmes parmi les PU ou MCF, la comparaison de ce point de vue de la féminisation des corps des PU ou des PU-PH, peuvent être plus éclairantes qu'une simple analyse globale, pour mieux comprendre où se nichent les plafonds de verre et les planchers collants.

### LEVIERS POUR L'ACTION

À l'université de Bourgogne (UB), par exemple, le RSU met en avant un écart de plus 36 % dans le groupe économie et gestion entre le pourcentage de femmes parmi les MCF et le pourcentage de femmes parmi les PU. On voit également qu'il n'y a aucune femme professeure en sciences de la vie. Concernant les primes, le RSU de l'UB fait apparaître que, pour les enseignants titulaires, la prime moyenne pour les femmes est légèrement supérieure à celle des hommes, alors que, pour les contractuel·les, elle est plus de trois fois plus élevée pour les hommes. En revanche, plus de 60 % des bénéficiaires du Ripéc sont des hommes, etc. Chacun de ces chiffres peut être un levier pour l'action.

Au Collège de France, le RSU 2023 fait apparaître un écart de rémunération indiciaire moyenne annuelle pour les permanents de 18 500 euros entre les femmes et les hommes et donne l'explication suivante : « L'écart salarial constaté entre les femmes et les hommes s'explique, d'une part, par le fait que la très grande majorité des agents travaillant à temps partiel sont des femmes et, d'autre part, par le fait que les femmes sont moins représentées dans les corps les mieux rémunérés. Il est

ainsi à noter que 80 % des professeurs du Collège de France sont des hommes. » Deux femmes figurent parmi les dix plus hautes rémunérations.

### LES ÉCARTS PERDURENT

À l'université Claude-Bernard Lyon-I, les femmes fonctionnaires touchent en moyenne chaque mois 935 euros brut de moins que les hommes. Si l'on se cantonne aux enseignant·es et aux enseignant·es-chercheur·ses, les écarts perdurent mais baissent jusqu'à 462 euros. Un autre élément qui peut aussi être questionné renvoie aux jours d'absence pour congé de maladie ordinaire. Pour les enseignant·es et les enseignant·es-chercheur·ses, leur nombre se monte à 7 412, dont 74,55 % sont à mettre à l'actif des femmes, alors que les hommes sont pourtant plus nombreux. Évidemment, il est indispensable de creuser ces chiffres qui, à eux seuls, ne peuvent suffire sous peine d'aboutir à des conclusions saturées de stéréotypes tels que celui qui consisterait, par exemple, à expliquer simplement cet état de fait par une soi-disant plus grande « fragilité naturelle » des femmes... en omettant de questionner leurs conditions de travail, leur pénibilité peut-être plus grande que celle des hommes, les triples journées de travail, etc.

Ainsi, les rapports de situation comparée, inclus dans les RSU établis localement dans tous les établissements universitaires, sont des mines d'information concernant les inégalités persistantes entre les femmes et les hommes qui peuvent constituer des leviers et alimenter les actions pour peu que des éléments genrés qualitatifs y figurent ou que les indicateurs choisis aient été particulièrement travaillés. Ils nécessitent une analyse qui s'appuie sur la littérature fournie quant aux explications à donner aux inégalités entre les femmes et les hommes. Nous invitons les représentant·es du personnel à intervenir en ce sens et à régulièrement insister pour que les données genrées utiles soient fournies. ■

*Les données relatives aux actes de violence, de harcèlement ou aux agissements sexistes sont le plus souvent absentes.*

# Le genre, une obsession trumpienne

Dès son arrivée au pouvoir, Donald Trump s'est empressé de légiférer sur la condition des femmes, définies désormais par décret comme des « femelles », ramenées ainsi à leur seul rôle biologique. Les conséquences pour les études de genre promettent d'être implacables.

Par **MURIEL SALLE,**

historienne spécialiste d'histoire des femmes

**L**e jour même de son investiture, le président Donald Trump publie le décret 14168 dit « décret antigendre ». C'est dire l'urgence qu'il y a pour lui à « restaurer la vérité biologique » sur le sexe, et à « défendre les femmes de l'extrémisme de l'idéologie du genre ». Cette publication intervient au terme d'une campagne au cours de laquelle, selon les estimations de la presse, ces questions ont ponctuellement occupé plus d'espace médiatique que l'économie, le logement ou l'immigration. Cela pourrait prêter à sourire, si les conséquences de cette obsession n'étaient à pleurer.

Voici désormais les « femmes » définies par décret comme des « femelles », c'est-à-dire des « personnes appartenant, dès la conception, au sexe qui produit les gros gamètes », puisque c'est cela, précisément, la définition biologique du sexe. Les « hommes » sont des « mâles », « appartenant, au sexe qui produit les petits gamètes ». Dans la foulée de ce décret, on voit disparaître informations et bases de données faisant état de différences entre les sexes, à l'instar du « Guide d'orientation pour l'étude des différences de sexe dans l'évaluation clinique des produits médicaux » jusqu'alors disponible sur le site de la Food and Drug Administration, équivalent de notre Agence nationale de sécurité du médicament. Concrètement, les États-Unis, qui étaient leader depuis le début des années 1990 pour l'inclusion des femmes et des minorités dans les essais cliniques, permettant d'adapter les propositions thérapeutiques aux spécificités des un-es et des autres, reculent.

## FIN DES FINANCEMENTS

Dans la foulée, des chercheur-ses impliqués dans des projets en lien avec les questions de santé des femmes se voient signifier la fin de leurs financements. Difficile d'en faire une recension exhaustive. Ce sont par exemple des programmes consacrés à la compréhension des causes de la surmortalité maternelle et infantile chez les populations afro-américaines qui disparaissent, la moindre mention des « minorités » disqualifiant les recherches. De

vastes projets d'étude sur la santé des femmes se trouvent également affectés.

Depuis, les mesures annoncées dessinent les contours d'un scénario digne d'une dystopie totalitaire. Le 4 février, la publication d'un mémorandum, l'« abrogation woke », bannit le vocabulaire lié aux questions d'inclusion, de genre et d'environnement des publications scientifiques et des sites gouvernementaux. On aurait pu croire à de l'intox, si la liste de quelque 120 mots publiée par Darby Saxbe, professeure de psychologie de l'université de Californie du Sud, ne lui avait été transmise par un responsable de la National Science Foundation, une agence de soutien à la recherche. Les conséquences pour les études de genre promettent d'être implacables. Récemment, le scénario s'est encore noirci, et c'est l'expression « book bans » que l'on découvre, même si la pratique elle-même n'a rien de neuf. Plus de 10 000 livres sont désormais bannis des bibliothèques scolaires, et la mise au pas culturelle n'en finit pas.

## DES RÉPERCUSSIONS DÉLÉTÈRES

On commence tout juste à mesurer l'impact de ces dispositions pour les femmes professionnelles de la recherche. Ainsi, alors qu'elles constituent 34 % des responsables scientifiques bénéficiant de financements de recherche académiques, les femmes représentent 58 % des personnes affectées par ces pertes de financement. Cette politique ne constitue donc pas une attaque générale contre la science. Elle vise bien et plus particulièrement certains sujets, portés par certain-es chercheur-ses, et affectera d'abord certaines populations, même s'il est certain que les répercussions de ces décisions seront, à moyen terme, délé-tères pour tout le monde, notamment dans le domaine de la santé. Avec la fin des politiques de *diversity, equity, and inclusion* dans le monde académique aux États-Unis, c'est le personnel de la recherche et de l'enseignement qui est affecté, et les sujets de recherche infléchis. La politique de Donald Trump apporte ainsi la preuve éclatante, s'il en était besoin, que les savoirs sont situés, que le profil de celles et ceux qui les produisent influent sur leur nature, et donne ainsi raison aux épistémologues féministes. ■

**Les mesures annoncées dessinent les contours d'un scénario digne d'une dystopie totalitaire.**

# Égalité professionnelle dans la fonction publique : vers un nouvel accord en 2026

Deux accords relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ont été signés le 8 mars 2013, puis le 30 novembre 2018. La FSU était signataire de ces deux accords. La signature d'un nouvel accord est attendue pour le premier trimestre 2026.

Par **ANNE ROGER**, membre du bureau national

**E**n 2018, les organisations syndicales avaient notamment gagné l'abrogation de la discrimination liée aux retards de déroulement de carrière pour les femmes enceintes et le personnel en congé parental, l'application des accords aux trois versants, des plans d'action obligatoires et un axe violences sexistes et sexuelles au travail qui a permis d'arracher le décret sur le dispositif « violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes ». Évidemment, les politiques générales, en particulier celles sur les rémunérations et sur le manque de moyens financiers conjuguées à l'absence de volonté politique, n'ont pas permis d'avancer sur la revalorisation indispensable des métiers les plus féminisés et les moins valorisés. Lutter contre la ségrégation professionnelle, première cause des inégalités femmes-hommes dans la fonction publique, sera un axe fort des luttes dans les mois qui viennent.

## ACCORD DE MÉTHODE

La signature d'un nouvel accord est attendue pour le premier trimestre 2026. D'ici là, un

accord de méthode est soumis à signature pour le 8 septembre. Il précise la méthodologie de travail, les objectifs, le calendrier, les modalités de négociation, l'organisation des discussions par thématiques, les modalités d'entrée en vigueur et la durée de l'accord égalité.

Six axes de négociation sont proposés :

- renforcer la gouvernance exemplaire des politiques d'égalité ;
- agir pour améliorer les parcours professionnels et atteindre l'égalité dans les rémunérations entre les femmes et les hommes ;
- mieux articuler vie privée-vie professionnelle ;
- prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles et les violences intrafamiliales ;
- prendre en compte les spécificités des femmes en matière de santé et de handicap ;

● diffuser la culture de l'égalité professionnelle au sein de la fonction publique.

D'autres thématiques pourront être ajoutées en fonction des demandes.

Le président des États-Unis, Donald Trump, poursuit ses attaques sur les droits des femmes. Après avoir acté le démantèlement de l'Usaid, Donald Trump s'en prend directement aux droits des femmes de choisir leur maternité. Il a en effet décidé de faire incinérer des contraceptifs féminins non périmés payés par l'Usaid destinés à des millions de femmes des pays du Sud. Il les renvoie ainsi à des grossesses non désirées, à des avortements non sécurisés et leurs cortèges de complications pouvant aller jusqu'à la mort. Il attaque frontalement leur santé et bafoue la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes.

## DESTRUCTION DE CONTRACEPTIFS PAYÉS PAR L'USAID

Ces contraceptifs et dispositifs médicaux, gardés sur le sol belge près d'Anvers, seront transférés en France pour leur destruction, si la France signe l'autorisation de ce déplacement. Pour l'heure, les lieux de stockage et de destruction restent inconnus, les gouvernements français et belge ne donnant aucune information officielle. L'incinération doit être empêchée. Des organisations humanitaires sont prêtes à redistribuer ces contraceptifs, dans l'esprit des engagements de l'Union européenne en faveur de la santé et des droits des femmes dans le monde. Celles-ci doivent pouvoir en disposer.

Une pétition a été lancée par le collectif Avortement en Europe, les femmes décident, qui regroupe des associations féministes, des associations de défense des droits humains, des syndicats – dont la FSU – et des partis politiques, pour empêcher la destruction du stock de contraceptifs payés par l'Usaid. Elle est toujours en ligne et a atteint plus de 73 000 signatures\*. ■

**Agenda : le 28 septembre, Journée mondiale pour le droit à l'avortement. Des mobilisations seront organisées partout en France et dans le monde.**

*Lutter contre la ségrégation professionnelle sera un axe fort des luttes dans les mois qui viennent.*



Capture d'écran de la page « Empêchons la destruction des contraceptifs payés par Usaid » sur Change.org.

\* [www.change.org/p/emp%C3%A2chons-la-destruction-des-contraceptifs-pay%C3%A9s-par-usaid](http://www.change.org/p/emp%C3%A2chons-la-destruction-des-contraceptifs-pay%C3%A9s-par-usaid).

# L'austérité budgétaire est sexiste

Dix personnalités du monde syndical et d'associations féministes ont signé une tribune dans le journal « Libération » alertant sur les conséquences des politiques d'austérité, qui touchent tout particulièrement les femmes.

Par **ANNE ROGER**, membre du bureau national

**D**ans une tribune publiée le 15 septembre dans *Libération*, intitulée « L'austérité budgétaire est sexiste », appelant notamment à se mobiliser le 18 septembre, des responsables syndicaux-ales et d'associations féministes – dont Caroline Chevé, secrétaire générale de la FSU, Sophie Binet (CGT) et Marylise Léon (CFDT)\* – alertaient sur les conséquences trop souvent invisibilisées des politiques d'austérité sur les femmes. Les signataires rappellent en quoi les fermetures de services publics, le gel de revalorisations, les réductions des dotations des associations constituent de fait des violences économiques qui touchent en premier lieu les femmes.

## LES SERVICES PUBLICS : UN PILIER DE L'ÉGALITÉ

L'affaiblissement des services publics frappe les femmes à la fois comme agentes et comme usagères. Les métiers de la santé, de l'éducation, du social, du soin, de la culture sont massivement féminisés, parfois précaires, souvent sous-valorisés, avec des conditions de travail qui ne cessent de se dégrader, réforme après réforme. L'année blanche annoncée concernant les salaires et la suppression de postes, qui surcharge toujours plus les agentes, fragilise leurs carrières et réduit leur pouvoir d'achat.

Par ailleurs, les femmes gérant encore majoritairement l'organisation familiale et le suivi éducatif et de santé, les fermetures de services publics, la disparition des maternités de proximité, le manque de places en crèche ou la réduction des structures de soins et d'accompagnement pèsent plus lourdement sur elles. Moins de services publics, c'est plus de charges qui leur incombe au prix de leur santé et de leur autonomie économique.

Le fait que 94 % des familles monoparentales au RSA sont dirigées par des femmes est également à noter. Ces femmes seules sont en première ligne. Elles sont aussi majoritaires (61 %) parmi les allocataires du minimum vieillesse, de la prime d'activité, des aides sociales non revalorisées. Chaque euro coupé, chaque franchise médicale doublée, chaque poste supprimé constitue une charge de plus sur leurs épaules.

## ÊTRE ENCEINTE NE DOIT PAS ÊTRE UN FACTEUR DE PRÉCARITÉ

Les signataires rappellent que, depuis mars 2025, une mesure injuste pénalise les agentes de la fonction publique enceintes.

Alors qu'elles devraient être protégées, on leur ponctionne désormais 10 % de salaire dès le premier jour d'arrêt maladie ordinaire. Comme si porter un enfant était une faute. Dans un secteur déjà marqué par les inégalités salariales et la ségrégation professionnelle, cette régression est un scandale.

Les associations féministes et les collectivités sont aussi fragilisées. Moins de dotations, c'est moins de prévention, moins d'hébergement, moins d'accompagnement pour les femmes victimes de violences. C'est un recul démocratique et une mise en danger des

plus vulnérables. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles n'est pas une option : c'est une urgence de santé publique et un enjeu démocratique.

**Aucune société juste ne peut se construire au détriment des femmes. Le 2 octobre, la journée nationale de mobilisation et de grève pour plus de justice sociale, fiscale et environnementale sera une nouvelle occasion de le rappeler. ■**

*Aucune société juste ne peut se construire au détriment des femmes.*

\* Signataires : Ana Azaria, présidente de l'Organisation de femmes égalité ; Sophie Binet, secrétaire générale de la CGT ; Maïna Cerniawsky, secrétaire générale et porte-parole de l'association Osez le féminisme ! ; Caroline Chevé, secrétaire générale de la FSU ; Sarah Durocher, présidente du Planning familial ; Laurent Escure, secrétaire général de l'UNSA ; Julie Ferrua, codéliguée de Solidaires ; Murielle Guilbert, codéliguée de Solidaires ; Marylise Léon, secrétaire générale de la CFDT ; Suzy Rojzman, porte-parole du Collectif national pour les droits des femmes.



© OpenClipart-Vectors / Pixabay

# Violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche : briser le tabou

Le 25 novembre, Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, nous donne une occasion supplémentaire de rappeler que l'enseignement supérieur et la recherche ne sont pas épargnés par les violences sexistes et sexuelles.

Par le GROUPE ÉGALITÉ FEMMES-HOMMES

L'université est un lieu où les violences sexistes et sexuelles ne sont pas des accidents, mais des révélateurs d'un ordre social qui persiste sous couvert de méritocratie<sup>1</sup>. Rappelons que, selon l'enquête Virage-universités<sup>2</sup>, une étudiante sur 20 déclare avoir été victime de viol ou de tentative de viol au cours de ses études, et une sur 10 de harcèlement sexuel, et que, du côté du personnel, l'enquête révèle une exposition significative aux violences sexistes et sexuelles (VSS), avec des disparités selon les statuts et les fonctions.

## RESSOURCES FINANCIÈRES INSUFFISANTES

À ces éléments s'ajoute une prise en charge institutionnelle défaillante qui laisse trop souvent les victimes dans l'isolement. Farah Deruelle et Julie Jarty<sup>3</sup> montrent ainsi que les collègues chargés des violences sexistes et sexuelles ou des plans égalité dans les universités manquent de ressources financières et travaillent souvent bénévolement ou à la marge de leur activité principale, sans reconnaissance ni soutien institutionnel et moyens pérennes<sup>4</sup>. Ce travail, majoritairement réalisé par des femmes, est épuisant, isolé et structurellement dévalorisé, malgré son importance cruciale pour les victimes et pour l'institution.

Si les chiffres parlent, certaines violences leur échappent, mais façonnent pourtant durablement les trajectoires. Dans une autre étude parue en 2022<sup>5</sup>, Farah Deruelle analyse en effet les dynamiques de séduction et de pouvoir dans les espaces informels de la recherche, comme les colloques scientifiques. Lieux de reconnaissance par les pair·es, ils deviennent aussi le théâtre de jeux ambigus où les femmes peuvent être assignées à des rôles d'objets de désir, sous le couvert de la convivialité académique. Comme le signale Sophie Pochic, pour les jeunes chercheuses,

« ces congrès constituent des zones à risque pour leur intégrité et leur carrière. En effet, il s'avère particulièrement difficile pour une jeune chercheuse de dénoncer ses collègues, a fortiori des titulaires, dans un monde restreint où la relation de subordination reste floue et élargie : tous ces collègues peuvent être de futurs évaluateurs de projets, publications, contrats, ou concours ».<sup>6</sup>

## RENDRE VISIBLES LES VSS

Ces quelques éléments, ajoutés aux inégalités professionnelles documentées dans le dossier de la VRS cité plus haut, et dans nos diverses publications, rappellent qu'il est urgent de continuer à rendre visibles les VSS dans l'enseignement supérieur et la recherche, sous toutes leurs formes, y compris celles qui se jouent dans les interstices du quotidien académique. Il est tout aussi nécessaire de financer, à la hauteur des enjeux et des besoins, les plans d'action pour l'égalité professionnelle déclinés dans les établissements et dont un des axes est la lutte contre les VSS. Le renforcement de dispositifs de signalement et de protection, accessibles et indépendants, est indispensable, tout comme l'est la formation de tout le personnel et des étudiant·es. Sans budget pérenne fléchi, sans contraintes, toutes les déclarations d'intention n'en resteront qu'à ce stade.

Le 25 novembre, portons ces urgences ! ■

1. Cf. VRS n° 442, juillet-août-septembre 2025 : [www.snesup.fr/publications/revues/vrs/vrs-ndeg442-juillet-aout-septembre-2025-egalite-professionnelle-entrer-dans](http://www.snesup.fr/publications/revues/vrs/vrs-ndeg442-juillet-aout-septembre-2025-egalite-professionnelle-entrer-dans).

2. Sophie Richardot, Louise Laglenne et Delphine Guérin, « Violences sexistes et sexuelles en contexte universitaire : victimes, conséquences et (non-) recours aux dispositifs institutionnels d'accompagnement », *Revue française des affaires sociales*, 2025/2, n° 252, p. 217-243.

3. Farah Deruelle et Julie Jarty, « Qui gère les violences sexuelles à l'université ? Coût et pénibilité d'un (autre) travail académique », *Nouvelles questions féministes*, 2024/2, n° 43, p. 78-93.

4. Rapport d'activité 2022 de la CPED : [www.cped-egalite.fr/rapport-dactivite-2022/](http://www.cped-egalite.fr/rapport-dactivite-2022/).

5. Farah Deruelle, « La sexualité en colloque, une « parenthèse enchantée » ? Violences et rituels professionnels à l'épreuve de l'égalité des carrières scientifiques », *Terrains & Travaux*, 2022/1, n° 40, p. 89-111.

6. Sophie Pochic, « Pourquoi la lutte contre les violences sexistes et sexuelles est-elle si compliquée à mener ? », VRS n° 442, juillet-août-septembre 2025, p. 14.

