

## 8-Mars

# Changer les mentalités, changer les lois

Le 8-Mars, Journée internationale de lutte pour les droits des femmes, grève féministe dans l'enseignement supérieur et la recherche et partout ailleurs !

Cette journée est une étape de lutte décisive pour construire une société réellement démocratique, d'égalité et de justice sociale. C'est aussi un temps fort de solidarité internationale où le mouvement social féministe doit imposer un véritable rapport de force pour faire entendre ses exigences.

**Le SNESUP-FSU réaffirme son engagement et sa solidarité avec toutes les femmes et les peuples qui se soulèvent pour l'égalité, la démocratie et la justice sociale** et avec toutes celles qui, dans de nombreux pays du monde, subissent de plein fouet les conséquences des guerres et des politiques conservatrices et réactionnaires.

**En France, les services publics, où les femmes sont à la fois massivement salariées et principales usagères, subissent des coupes, suppressions de postes, fermetures de classes, de lits, de structures de proximité.** Outre la persistance des inégalités économiques, les violences sexistes et sexuelles au travail restent nombreuses et encore trop souvent impunies.

S'y ajoutent également des attaques directes contre les pensions et contre les droits des agentes telles que la décote salariale de 10 % en cas de congé maladie ordinaire, y compris pour les femmes enceintes, et le projet de diminution des jours pour enfant malade. Cette politique constitue une violence sociale ciblée contre les femmes, déjà surreprésentées dans les emplois les plus précaires, à temps partiel imposé, avec des carrières discontinues et des pensions amputées.

**Dans l'enseignement supérieur et la recherche, les chiffres montrent que les inégalités persistent également.** Les écarts de rémunération peuvent en effet atteindre plus de 10 % chez les enseignant-es-chercheur-ses contractuel-les et les responsabilités restent confisquées par les hommes.

**Parallèlement, deux chantiers majeurs sont ouverts qui peuvent devenir des leviers pour lutter contre les inégalités :** la renégociation des accords d'égalité professionnelle dans la fonction publique et la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale. Avec la FSU, le SNESUP refuse qu'ils soient transformés en vitrines sans contenu et exige une application effective et contraignante du principe « à travail de valeur égale, salaire égal », ainsi que des plans d'action dotés de moyens et d'obligations de résultat. Il porte l'exigence d'égalité au travail et dans toute la société pour les femmes d'ici et d'ailleurs, pour les agentes, actives ou retraitées, et les usagères des services publics.

**Le SNESUP-FSU appelle à construire et à opposer une réponse collective et globale à ces inégalités et à s'engager massivement à l'occasion du 8-Mars dans la grève féministe et dans les mobilisations. ■**

# Des inégalités persistantes dans l'enseignement supérieur et la recherche

Si les écarts de rémunération et d'accès aux grades entre les femmes et les hommes s'amenuisent peu à peu, ils perdurent néanmoins, puisque les femmes demeurent toujours plus présentes parmi les corps et les grades les moins rémunérés par rapport aux hommes. La journée du 8-Mars sera l'occasion de se mobiliser massivement pour la défense des droits des femmes enseignantes et enseignantes-chercheuses.

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

Entre 2011 et 2023, les écarts de rémunération ont baissé dans les trois versants de la fonction publique, passant de 17,6 % à 12,2 % dans la fonction publique (FP) d'État, de 28 % à 19,6 % dans la FP hospitalière, et de 12,1 % à 6,8 % dans la FP territoriale. À grade identique, les femmes perçoivent 2,6 % de moins que les hommes dans la FP d'État. Pourtant, si les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ont tendance à diminuer dans la fonction publique, ils subsistent dans l'enseignement supérieur et la recherche (ESR).

Les femmes représentent la grande majorité des effectifs de la fonction publique (63 %). En revanche, dans l'ESR, leur part parmi les enseignant-es de l'enseignement supérieur

n'est que de 41 %, et l'écart de rémunération reste, en 2023, à plus de 6,7 % chez les enseignant-es-chercheur-ses (EC) titulaires – soit 300 euros net en moins par mois ! – et à plus de 7,6 % chez les enseignant-es des premier et second degrés titulaires affecté-es dans le supérieur (ESAS). Cet écart s'observe également chez les contractuel-les, avec un écart de 6 % chez les EC contractuel-les et de 10,7 % chez les ESAS contractuel-es.

## SÉGRÉGATION DES CORPS

Ces inégalités sont multifactorielles, avec en premier lieu la ségrégation des corps toujours présente dans les établissements publics à caractère scientifique, culturel et professionnel (universités, grands établissements, EPE, ENS, écoles et instituts, Comue), les femmes étant plus présentes parmi les corps et les grades les moins rémunérés par rapport aux

*Le SNESUP-FSU est engagé sur le long cours pour que l'égalité devienne enfin une réalité.*

## L'« AUTOCENSURE » DES FEMMES : UN MYTHE QUI MASQUE LES DISCRIMINATIONS SYSTÉMIQUES

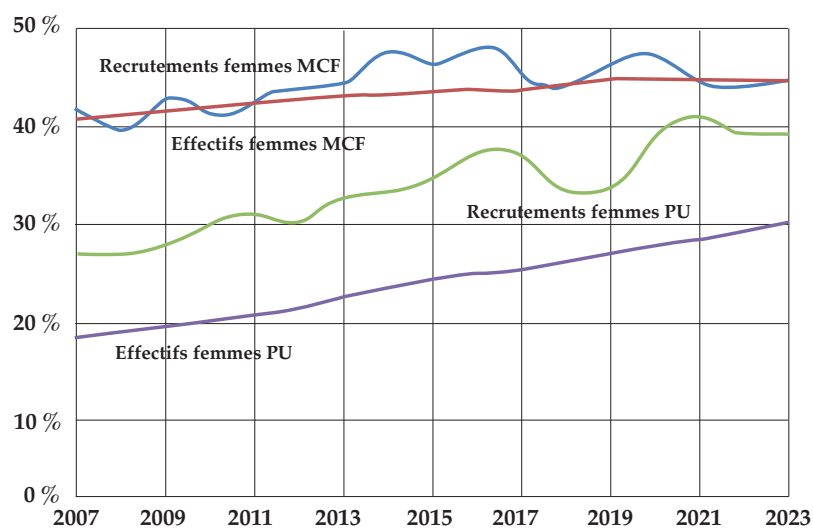
Expliquer la sous-représentation féminine dans les sphères scientifiques ou décisionnelles par l'autocensure est devenu un réflexe. Pourtant, comme le souligne la tribune de l'association Femmes & Sciences\*, cette grille de lecture détourne l'attention d'une réalité plus préoccupante. Les femmes ne renoncent pas spontanément à s'exprimer, elles évoluent dans des environnements qui entravent systématiquement leur parole. En invoquant l'autocensure, on déplace la responsabilité sur les femmes elles-mêmes plutôt que sur les structures institutionnelles. Le problème ne résiderait plus dans les pratiques discriminantes, mais dans un supposé manque d'audace individuel. Cette approche transforme un enjeu collectif en défaut personnel. Les femmes font face à un *double bind* bien documenté. Trop discrètes, on leur reproche leur effacement ; trop affirmées, on les accuse d'agressivité ou d'émotivité excessive. Chaque prise de parole devient ainsi une négociation périlleuse où l'échec semble programmé.

L'autocensure supposée révèle surtout une lucidité face à des environnements défavorables. Quand les femmes hésitent à s'engager dans des domaines masculins, il s'agit moins d'un choix délibéré que de réactions adaptatives face à des contextes hostiles. Leurs contributions sont régulièrement minimisées, interrompues ou appropriées par leurs collègues masculins. Leurs interventions risquent d'être dévaluées ou ignorées dans des espaces où les normes valorisent implicitement les comportements masculins. Plutôt que d'exhorter les femmes à s'imposer davantage, il devient urgent de transformer les structures qui les marginalisent et de créer les conditions d'un accès véritablement équitable à la parole.

Artemisa Flores Espinola, membre de la commission administrative

\* [www.femmesetsciences.fr/news/tribune-%3A-cessez-de-parler-%20d'autocensure-%20](http://www.femmesetsciences.fr/news/tribune-%3A-cessez-de-parler-%20d'autocensure-%20).

### ÉVOLUTION DES EFFECTIFS D'EC TITULAIRES DEPUIS L'AUTONOMIE DES UNIVERSITÉS



hommes. Grâce au repyramidage, qui a permis de promouvoir de manière paritaire avec un taux de femmes repyramidées légèrement supérieur à 50 % sur les cinq années du repyramidage, le taux de femmes parmi les professeur·es des universités (PU) a passé la barre des 30 % en 2023. Cela reste néanmoins très insuffisant. Les recrutements de femmes PU oscillent, quant à eux, aux alentours de 40 % chaque année, ce qui devrait entraîner une hausse du taux de femmes PU dans les prochaines années. Le recrutement des femmes maîtresses de conférences n'a toujours pas atteint la parité et ne progresse plus depuis une dizaine d'années. Il semble avoir atteint un plafond. La part des femmes parmi les doctorant·es ayant soutenu stagne également aux alentours de 44 % depuis une dizaine d'années, la parité n'est pas près d'être une réalité chez les EC (cf. infographie).

### MOINS D'HEURES COMPLÉMENTAIRES QUE LES HOMMES

La différence de rémunération s'explique également par le fait que, même à corps équivalent, les femmes restent cantonnées au grade le plus faiblement rémunéré, où elles représentent à l'heure actuelle près de 40 % des effectifs, alors qu'elles ne représentent que 22,5 % des PU au dernier échelon. Elles réalisent également, en moyenne, moins d'heures complémentaires que les hommes en raison de la « double journée de travail » des femmes, ce qui explique notamment en grande partie la différence de rémunération observée chez les ESAS. Enfin, les hommes ont toujours autant de difficultés à laisser la place aux femmes dans l'ESR dès lors qu'il s'agit d'assumer des responsabilités – et de toucher les primes liées à la fonction : elles ne représentent que 33 % des directions de thèse, 40 % des nominations à l'Institut univer-

sitaire de France et elles ne sont que 36 à diriger un établissement d'enseignement supérieur contre 102 hommes. Cette réalité débouche sur d'autres inégalités liées au versement des indemnités fonctionnelles. La moyenne du montant des primes fonctionnelles dites « C2 » du Ripec attribuées aux hommes est de 3 905 euros brut, contre 3 365 euros pour les femmes. Il en est de même pour la prime

LRU, dite « dispositif d'intéressement », dont l'attribution ne passe pas non plus par des instances : 2 856 euros en moyenne pour les hommes, contre 2 459 euros pour les femmes. La politique indemnitaire ne fait donc que creuser les inégalités.

Le SNESUP-FSU est engagé sur le long cours pour que ces chiffres évoluent le plus rapidement possible et que l'égalité devienne enfin une réalité. Le 8 mars, il 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. ■

*Même à corps équivalent, les femmes restent cantonnées au grade le plus faiblement rémunéré.*

### SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Partout dans le monde, des femmes et des peuples affrontent guerres impérialistes, occupations militaires, coups d'État et régimes obscurantistes. En Afghanistan, en Iran, en Palestine, en Ukraine, au Soudan, au Venezuela et ailleurs, des femmes résistent, s'organisent, descendent dans la rue au péril de leur liberté et de leur vie. Le peuple et les femmes kurdes du Rojava subissent une offensive militaire d'envergure menaçant l'existence même des populations et les acquis démocratiques, féministes, politiques et sociaux arrachés au prix de sacrifices immenses. La FSU réaffirme sa solidarité pleine et entière avec celles qui subissent bombardements, viols de guerre, exils forcés, politiques migratoires racistes et persécutions théocratiques : leur combat pour la liberté, la dignité et l'égalité est aussi le nôtre.



# L'index d'égalité professionnelle : quantifier pour abolir les inégalités ?

Depuis 2024, les différents employeurs publics au sein des trois fonctions publiques doivent publier annuellement un « index d'égalité professionnelle ». Celui-ci, qui prend une forme différente selon les types d'établissements concernés, aboutit à une note sur 100.

Par **VINCENT-ARNAUD CHAPPE**,  
chargé de recherche au CNRS en sociologie,  
Centre d'étude des mouvements sociaux/EHESS

L'index d'égalité professionnelle évalue notamment les inégalités de rémunération entre femmes et hommes en les rapportant aux statut (fonctionnaire ou contractuel), corps, grade et échelon, pour neutraliser les différences de traitement qui s'expliquent par ces variables. Les écarts de promotion ainsi que la répartition genrée en haut de la hiérarchie sont également notés.

Si l'établissement public récolte un score inférieur à 75, il a cinq ans pour rectifier le tir, au risque sinon de devoir payer une amende. Ce nouveau dispositif est un décalque de celui qui existe depuis 2018 dans le secteur privé. Initialement présenté comme une évolution majeure car intégrant une obligation de résultat, il est depuis l'objet de critiques concernant sa faible effectivité en lien avec les modalités de construction des différents indices, trop permissifs pour être véritablement moteurs d'une évolution substantielle.

## RENDRE VISIBLES DES INÉGALITÉS

Au-delà de la promesse déçue, cet indicateur est d'abord représentatif d'une tendance de long cours dans les politiques d'égalité professionnelle : la place centrale que prennent les opérations de « quantification » (la traduction des réalités du monde en chiffres). Celles-ci sont parfois critiquées comme étant trop réductrices, ne permettant pas de traduire la réalité multiforme et parfois subtile des rapports sociaux de domination liés au genre. Les nombres ont néanmoins cette force d'être des excellents opérateurs de comparaison, qui permettent de facilement hiérarchiser des situations, et donc de rendre visibles des inégalités, pour mieux s'y attaquer. Les condamnations des employeurs publics ou privés pour discrimination se fondent ainsi très souvent sur des démonstrations chiffrées.

Les nombres portent donc un pouvoir de contestation, mais pas en eux-mêmes : pour être actifs, ils doivent être inscrits dans des dispositifs (des politiques publiques, des procès, des organisations) et mobilisés par les acteurs. Ils

sont également l'objet de controverses quant à leur signification et les conclusions qu'il faut en tirer. L'index d'égalité professionnelle est une modalité singulière de quantification : il traduit la réalité des inégalités de genre dans une formule synthétique que les employeurs doivent appliquer ; et le score fait office de verdict officiel au regard du seuil fatidique des 75. On comprend l'efficacité d'un tel mécanisme, qui a la vertu d'attacher au nombre une sanction ; mais on voit également les limites de cette automatisation, d'un résultat chiffré qui risque d'occulter tout débat et contestation quand le résultat est « bon », alors que les modalités de calcul restent, elles, globalement dans l'ombre.

## VECTEUR DE CONSCIENTISATION

Face à ces risques, une première posture consiste à ne voir dans le nombre qu'un subterfuge de la raison néolibérale, une façon de dépolitiser les enjeux, de réduire la réalité à des questions techniques sans prise en compte de la gravité des questions sociales qu'elles recouvrent. Une deuxième posture, proche dans ses conséquences, est celle du scepticisme, qui consiste à dire qu'on peut tout faire dire aux nombres, et donc qu'il faut s'en défier. Mais ces deux positions ont pour point commun de jeter le bébé avec l'eau du bain, en oubliant à quel point la mise en chiffre des inégalités, notamment de genre, a été au cours des cinquante dernières années un vecteur de conscientisation et un appui de lutte pour les mouvements féministes.

Une autre posture consiste alors à continuer à défendre les nombres, non pas comme des fétiches intouchables, mais comme des prises dont peuvent se saisir les actrices et acteurs pour argumenter en faveur de la justice sociale. Face aux instrumentalisation des chiffres, il s'agirait alors moins de leur confronter d'autres instrumentalisation, que d'engager un rapport critique et réflexif aux nombres où ceux-ci viennent accompagner les enquêtes démocratiques plutôt que les clôturer autour de vérités pseudo-irréfutables. Pour les syndicats notamment, c'est un enjeu fort de développer les compétences qui permettent de s'appuyer sur la force des nombres dans leurs combats, sans pour autant se faire asservir par la logique hégémonique de la quantification toute-puissante. ■

*Les condamnations des employeurs publics ou privés pour discrimination se fondent très souvent sur des démonstrations chiffrées.*

# Compter, oui, mais comment ?

Mis au point au début des années 2000, l'indice d'avantage masculin a pour fonction de calculer le rapport entre les chances pour des hommes et pour des femmes de bénéficier d'un même élément de reconnaissance scientifique.

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

Il y a vingt-cinq ans, des femmes scientifiques engagées pour les droits des femmes mirent au point un nouvel indicateur, mesurant la situation dominante des hommes, appelé « indice d'avantage masculin » (IAM)<sup>1</sup>. Calculé comme le rapport entre les chances pour des hommes (dans un ensemble de scientifiques masculins) et pour des femmes (dans un ensemble correspondant de scientifiques féminines) de bénéficier d'un même élément de reconnaissance scientifique, il permet de dépasser le seul constat de la plus ou moins faible part de femmes dans un groupe professionnel. Prenons le cas de la progression des carrières dans l'ESR.

## DÉCROCHAGE DE LA PART DE FEMMES

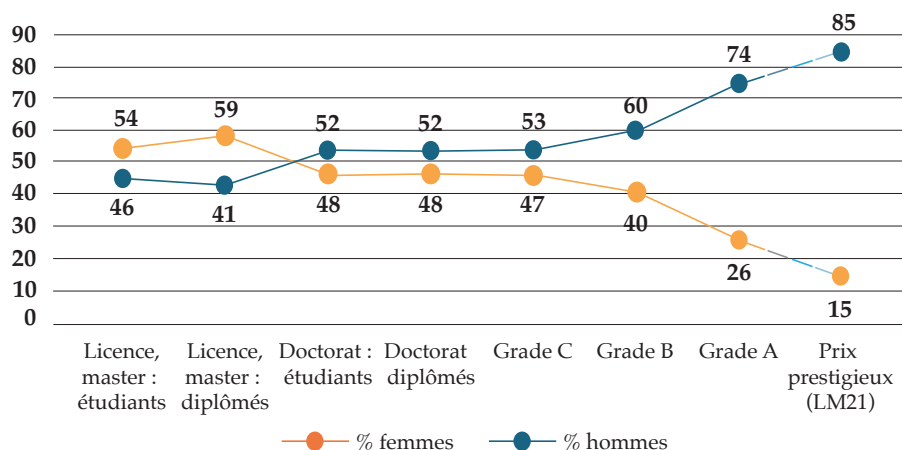
Le diagramme classique en ciseaux, qui illustre les différences de pourcentages de femmes et d'hommes aux étapes d'une carrière académique, montre un décrochage de la part de femmes qui se durcit au moment du passage du grade B (équivalent MCF) au grade A (équivalent PU). Ce décrochage est d'autant plus significatif qu'il est plus fort encore que pour le dernier segment de la courbe qui joint le pourcentage de femmes de grade A à celui de femmes parmi les lauréates d'une centaine de grands prix internationaux (cf. *infographie*)<sup>2</sup>.

Or le calcul de l'IAM dans ce passage du rang B au rang A montre qu'en moyenne, en Europe, toutes disciplines confondues, un homme a deux fois plus de chance qu'une femme d'accéder au rang A (IAM = 2). Il n'est plus ici seulement question de différences, mais d'un avantage masculin fort qui met en cause l'égalité femmes-hommes dans la progression des carrières.

## « ESCALATOR DE VERRE »

L'examen par domaine disciplinaire de l'IAM dans la progression de carrière complète de façon singulièrement fine les constats bien connus sur la part des femmes dans les différentes disciplines. Une analyse menée à l'échelle de la France, pour les seul·es enseignant·es-chercheur·ses titulaires, en fonction des groupes de section du CNU, aboutit à un IAM moyen de 1,60<sup>3</sup>, allant de 1,51 (langues

PART RESPECTIVE DE FEMMES ET D'HOMMES  
(EN POURCENTAGE) PARMI LE PERSONNEL DE L'ESR  
EN EUROPE (EU27), AU LONG DE LA CARRIÈRE ACADÉMIQUE



Sources : She Figures 21 ; Egret et Gispert pour les données relatives aux prix scientifiques

et littératures) à 1,88 (biologie). Aucune discipline n'est donc épargnée. Mais, plus encore, le nombre et la part de femmes dans une discipline ne sont en rien une garantie d'égalité de carrière, bien au contraire, comme le montre l'exemple de la biologie (49 % de femmes). La progression de carrière est même moins freinée pour les femmes en physique et en mathématiques et informatique, voire en ingénierie, domaines où la part de femmes est la plus faible à l'université, qu'en sciences humaines. Ce paradoxe a un nom, l'« escalator de verre » ; il traduit ici la progression structurellement accélérée des carrières des hommes dans les disciplines « féminisées », un qualificatif qui ne doit pas faire illusion : ne sont féminisés que les effectifs, et non les pratiques du métier et les normes de réussite, toujours masculines.

Le calcul de l'IAM, loin d'être un exercice arithmétique, peut aider – comme y invitait Sophie Pochic dans la VRS n° 442<sup>4</sup> – à débusquer les désavantages structurels et évolutifs que subissent les femmes dans l'ESR. Peu utilisé dans les rapports du MESRI, absent de son RSU, il permet d'aller au-delà d'un constat trop souvent superficiel et sans puissance explicative, qui ne dit rien de la dynamique propre de chacun des sous-groupes de femmes et d'hommes étudiés. Il peut être un outil puissant pour la production et la lecture genrées de statistiques. ■

1. N. Boukhobza, H. Delavault et C. Hermann, « Les enseignants-chercheurs à l'université. La place des femmes », rapport au MESRI, La Documentation française, octobre 2000 ; M. Crance, « La place des femmes au CNRS : ce qui a changé depuis quinze ans », CNRS, direction des études et des programmes, décembre 2002.
2. Ce diagramme est tiré de l'article Egret et Gispert, « Le genre académique, prendre la mesure de l'avantage masculin dans les sciences », à paraître, *Zilsel*, n° 17, 2026/1.
3. L'étude approfondie du paysage des carrières académiques en France fera l'objet d'un second article, toujours dans la revue *Zilsel*. Cette valeur d'IAM ne prend pas en compte les chercheur·ses des organismes et est, en partie de ce fait, inférieure à celle calculée au niveau de l'Europe.
4. VRS, n° 442, juil.-août-sept. 2025. p. 10 : [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).

# « Nous portons l'exigence d'une véritable loi-cadre, contraignante et normative »

La directive européenne sur la transparence salariale et l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes a été adoptée le 10 mai 2023 par le Parlement européen, avec comme obligation pour les États membres de la transposer au niveau national avant le 7 juin de cette année. Sigrid Gérardin, responsable du secteur Femmes de la FSU, nous explique les enjeux de ce texte, tant en matière d'avancée des droits des femmes que d'un point de vue syndical.

Propos recueillis par **ANNE ROGER**,  
groupe Égalité femmes-hommes

**La transposition de la directive européenne sur la transparence salariale et l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes est en cours de discussion entre la direction générale de l'administration et de la fonction publique et les organisations syndicales. De quoi s'agit-il et quel est le calendrier prévu ?**

Une directive européenne qui vise à lutter contre la discrimination salariale fondée sur le sexe s'impose aux États membres qui ont l'obligation de la transposer dans leur droit national dans un délai de trois ans. Celle sur la transparence des rémunérations, adoptée en juin 2023, doit donc être intégrée dans le droit français au plus tard en juin 2026. Or, comme trop souvent, le gouvernement a tardé, laissant filer le temps au prétexte d'enjeux plus importants en termes de politique générale : quand il s'agit de directives qui démantèlent les services publics au nom de la « concurrence libre et non faussée », il se précipite voire anticipe, mais dès qu'un texte peut servir l'intérêt général et l'égalité femmes-hommes, il traîne des pieds. Et ce n'est pas faute d'alertes répétées de la FSU et des syndicats dans les ministères de tutelle comme à la fonction publique.

Le pilotage du dossier est confié à une instance où siège le Medef. Et parce que la directive s'applique au privé et au public, des négociations se sont ouvertes aussi du côté de la fonction publique. Mais, au fil des réunions, il est évident que l'agenda et les discussions dans la fonction publique sont fortement conditionnés par les exigences du patronat. Autrement dit : le risque est grand de voir une directive potentiellement structurante pour l'égalité salariale être vidée de sa portée pour ménager les intérêts patronaux plutôt que les droits des travailleuses.

**Quels sont les enjeux syndicaux de la transposition de cette directive ?**

Les objectifs généraux affichés de la directive européenne sur la transparence des rémunérations sont d'améliorer la transparence des systèmes de rémunération afin de rendre visibles les écarts de salaires entre les femmes et les hommes et de créer l'obligation aux employeurs publics et privés de les expliquer et de les corriger. Il s'agit de donner un véritable droit à l'information aux salarié·es et aux candidat·es (fourchettes salariales dès le recrutement, interdiction de demander l'historique salarial, accès aux critères et aux niveaux moyens de rémunération par sexe pour des travaux identiques ou de valeur égale). En résumé, la directive vise à transformer la transparence salariale en obligation structurante pour les employeurs afin de réduire concrètement les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes et non plus seulement de les dénoncer.

**Quels sont les enjeux féministes de cette directive et concrètement quels sont leviers syndicaux pour gagner de nouveaux droits ?**

La FSU a identifié cinq articles de la directive qui pourraient devenir de véritables leviers d'action pour obtenir l'égalité et à terme gagner de nouveaux droits pour tous.

L'article 4 est sans doute l'un des plus décisifs pour parvenir à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. Il s'attaque à un phénomène toujours à l'œuvre au XXI<sup>e</sup> siècle : la ségrégation professionnelle, qui constitue la première cause des près de 400 euros de moins par mois que gagnent en moyenne les femmes par rapport aux hommes. Pour comprendre cette ségrégation professionnelle, il faut revenir au temps long de notre histoire et à la manière dont les femmes sont entrées dans le salariat. Les femmes ont toujours travaillé. Mais elles n'ont pas toujours été salariées. L'accès des femmes au salariat est le résultat de combats syndicaux et féministes séculaires, menés pour le droit à l'éducation, le droit au travail et

*« Aujourd'hui, les femmes sont presque aussi nombreuses que les hommes en emploi, mais elles n'y occupent pas la même place. »*

l'accès à l'ensemble des métiers. Et même après la loi de 1946 proclamant l'égalité d'accès à tous les métiers, des dispositifs dérogatoires ont perduré pendant des décennies. Aujourd'hui, les femmes sont presque aussi nombreuses que les hommes en emploi, mais elles n'y occupent pas la même place. Elles sont entrées dans le salariat à une place particulière héritée d'une histoire marquée par le travail gratuit, puis le travail sous-payé, et encore aujourd'hui par la précarité. Ce ne sont ni leurs qualifications, ni la complexité réelle des métiers, ni le niveau de responsabilité qui ont structuré les grilles de rémunération des métiers féminisés, mais la « reconnaissance » des qualités prétendument « naturelles » qui leur ont été assignées : le soin, la patience, la disponibilité, le dévouement. Du travail domestique

aux emplois de femme de ménage, des bonnes d'enfants aux agentes spécialisées, des métiers du *care* aux fonctions administratives les moins reconnues, les métiers féminisés ont été systématiquement dévalorisés, parce qu'ils étaient exercés par des femmes.

La ségrégation professionnelle n'est donc pas un hasard, ni un accident, et surtout pas une question de choix individuels : c'est un système construit historiquement et structurellement, chapeauté par des biais sexistes, porté par un patriarcat organisé qui continue aujourd'hui à produire des inégalités salariales massives et structurelles dans la fonction publique. En s'attaquant à cette ségrégation, l'article 4 ouvre enfin l'occasion historique de s'attaquer aux racines des inégalités, de reconnaître la valeur réelle des métiers féminisés et de poser les bases d'une égalité salariale effective à condition que cette ambition soit pleinement traduite dans le droit et dans les pratiques des employeurs publics.

Ce que nous portons, c'est d'abord l'exigence d'une véritable loi-cadre, contraignante et normative. Une loi qui aille bien au-delà de la formule incantatoire « à travail de valeur égale, salaire égal », trop souvent invoquée sans que la notion même de valeur du travail ne soit réellement définie. Cette loi doit préciser explicitement ce qu'est la valeur d'un travail, en nommant clairement l'existence des biais sexistes dans l'évaluation des métiers et en reconnaissant pleinement les qualifications non techniques, trop souvent invisibilisées parce qu'associées à des métiers féminisés.

Les articles 9 et 10 impliqueront quant à eux une redéfinition en profondeur de l'index

existant, voire la construction d'un nouvel outil de mesure censé rendre visibles et sincères les inégalités salariales. L'index actuel, fondé uniquement sur une comparaison entre des hauts et bas salaires, ne permet d'objectiver ni la ségrégation professionnelle, ni les parts variables de rémunérations, ni les temps partiels majoritairement occupés par des femmes. Sans indicateurs robustes, fréquents et comparables, la transparence salariale reste un affichage sans effets concrets. Nous le réaffirmons : ce qui n'est pas mesuré ne peut pas être corrigé. Si les indicateurs sont affaiblis, si leur publication est espacée, si leurs résultats ne sont pas assortis d'obligations claires et de mesures correctrices, alors l'index ne sera qu'un

outil de communication supplémentaire et non un levier de transformation.

Les articles 18 et 19 sont également intéressants à étudier. Aujourd'hui encore, dans la fonction publique comme dans le secteur privé, lorsqu'une femme estime être discriminée en matière de rémunération, c'est à elle de saisir le tribunal administratif et surtout d'apporter la preuve de la discrimination. Or, dans la réalité du travail, ces preuves sont extrêmement difficiles à réunir : manque de transparence sur les rémunérations, opacité des primes et indemnités, critères

d'avancement flous et sexistes, comparaisons impossibles faute de collègues strictement équivalents... Résultat : de nombreuses discriminations salariales ne sont jamais reconnues faute de pouvoir être démontrées juridiquement. La directive européenne introduit un changement fondamental de logique en renversant la charge de la preuve. Demain, dès lors qu'une agente apporte des éléments laissant supposer l'existence d'une discrimination salariale, ce ne sera plus à elle de prouver qu'elle est discriminée, mais à l'employeur public de démontrer qu'il n'y a pas de discrimination. La directive européenne prévoit également que la comparaison ne soit pas limitée à un collègue strictement équivalent ou présent au même moment. En l'absence de comparaison directe, des statistiques, des comparaisons élargies ou des situations hypothétiques pourront être utilisées. C'est un point crucial dans les services très féminisés ou très masculins. Ce dernier point est crucial et n'a pas toujours pas été traité dans les groupes de travail en cours.

Le rôle des organisations syndicales est donc déterminant pour faire vivre ce nouvel outil et transformer le droit en égalité réelle. ■



Sigrid Gérardin, responsable du secteur Femmes de la FSU.

**« La ségrégation professionnelle n'est pas un hasard, ni un accident, et surtout pas une question de choix individuel. »**



# Accord sur l'égalité professionnelle : arracher des avancées par l'action collective

**Malgré les deux accords sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique signés ces dernières années, l'absence de volonté politique et le manque de moyens financiers n'ont pas permis d'avancer sur la revalorisation indispensable des métiers les plus féminisés et les moins valorisés, et les droits des femmes continuent d'être bafoués, en particulier en matière de maternité et de parentalité.**

Par **ANNE ROGER**,  
groupe Égalité femmes-hommes

**D**eux accords sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique ont été signés, en 2013 puis en 2018. La FSU était signataire de ces deux accords. En 2018, nous avons 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 de la fonction publique, des plans nationaux d'action pour l'égalité obligatoires et un axe violences sexistes et sexuelles au travail (VSST), qui a permis d'arracher le décret sur la mise en place du dispositif « violence, discrimination, harcèlement et agissements sexistes ».

## SIX AXES DE NÉGOCIATION PROPOSÉS

Évidemment, les politiques générales, en particulier celles sur les rémunérations, et le manque de moyens financiers, conjugués 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. Après ceux de 2018, de nouveaux accords sur l'égalité professionnelle se négocient parallèlement à la transposition de la directive européenne dans le droit français.

Six axes de négociation sont dorénavant proposés – contre quatre initialement : renforcer la gouvernance exemplaire des politiques d'égalité ; agir pour améliorer les parcours professionnels et atteindre l'égalité dans les rémunérations entre les hommes et les femmes ; obtenir une meilleure articulation entre la vie privée et la vie professionnelle ; prévenir et lutter contre les VSS 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 peuvent être ajoutées sur demande des organisations syndicales.

La FSU n'est pas dupe : dans un contexte de budget sexiste et austéritaire, l'objectif du ministère n'est pas de bouleverser l'ordre établi, mais de se donner une image propre dans la fonction publique. Pour preuve, pendant qu'il prétend négocier des accords ambitieux, il attaque frontalement les droits des femmes en appliquant une décote salariale de 10 % en cas de congé maladie ordinaire et ce, y compris aux femmes enceintes, et en mettant en place des groupes de travail pour réduire les jours de congés possibles pour enfant malade. C'est une offensive cynique contre la maternité et la parentalité doublée d'une communication mensongère pour masquer la régression sociale organisée. Malgré l'exigence unanime des syndicats pour un traitement prioritaire, l'axe le moins avancé des accords actuels en termes de discussion reste celui des salaires et des carrières des femmes. Cet axe sera l'avant-dernier investi, probablement juste avant les congés d'été, alors que c'est là que doivent se négocier l'index égalité mais aussi des mesures concrètes pour éradiquer l'injustice sociale profonde que constituent ces inégalités.

## TRANSFORMER L'INDIGNATION EN ACTION COLLECTIVE

Face à cette stratégie qui trahit le peu d'urgence accordé à l'égalité entre les femmes et les hommes, les militantes de la FSU présentes dans les négociations restent déterminées à porter les contradictions, à dévoiler les faux consensus et à mettre les employeurs publics face à leurs responsabilités. Mais la négociation ne suffit pas. Partout, les militantes syndicales et féministes de la FSU s'engagent dans les stages syndicaux, dans des formations, et elles construisent des outils militants et des campagnes pour embarquer les professions sur le sujet de l'égalité en transformant l'indignation en action collective, condition d'un véritable changement. Le 8-Mars est une belle occasion pour rendre visible la lutte et l'amplifier. ■

*L'axe le moins avancé des accords actuels en termes de discussion reste celui des salaires et des carrières des femmes.*



# Le sexisme n'a pas disparu, au contraire

Loin de s'estomper, le sexisme concerne tous les âges, même s'il est davantage perçu comme un problème par les jeunes générations. Selon le rapport annuel du Haut Conseil à l'égalité, il se banalise, y compris dans l'enseignement supérieur, à travers des discours hostiles aux femmes et aux minorités sexuelles et de genre, en particulier de la part de l'extrême droite.

Par **TRISTAN HAUTE**,  
groupe Égalité femmes-hommes

Le Haut Conseil à l'égalité (HCE) a publié son rapport annuel sur l'état du sexisme en France<sup>1</sup>. Au sexisme « paternaliste » qui, sous couvert de fausse bienveillance, légitime une répartition hiérarchisée des hommes et des femmes, notamment au travail, s'ajoute un sexisme « hostile », qui se traduit par une hostilité envers les femmes et peut inclure des attitudes agressives ou dévalorisantes. Selon le HCE, 17 % de la population adhère à ce sexisme hostile. Ce dernier n'est pas le fait d'actes isolés et s'organise en mouvements idéologiques collectifs. Si le sexisme concerne tous les âges et est davantage perçu comme un problème par les jeunes générations, le HCE note, au sein de ces dernières, une forte pénétration du sexisme parmi les jeunes hommes, en particulier si on les compare avec les jeunes femmes.

## BANALISATION DE DISCOURS HOSTILES

Ces résultats font écho, dans l'enseignement supérieur, à la banalisation observée par nombre de collègues de discours hostiles aux femmes et aux minorités sexuelles et de genre. Pour y faire face, le HCE recommande la poursuite d'actions de lutte contre le sexisme dans chaque ministère. À ce titre, les actions de sensibilisation contre les violences sexistes et sexuelles (VSS), notamment contre le sexisme dans les établissements du supérieur, doivent

être renforcées, bénéficier de moyens suffisants et ne pas se limiter aux étudiantes. Le HCE souligne également la nécessité de tenir compte du risque de VSS au travail dans le Document unique de l'évaluation des risques professionnels (Duerp), alors que cette question est aujourd'hui souvent ignorée, preuve de la nécessaire prise en charge des VSS par les instances représentatives du personnel, notamment les F3SCT.

## L'EXTRÊME DROITE AUX AGUETS

Les député·es du Rassemblement national ont déposé, le 23 décembre 2025, une proposition de loi visant à interdire l'écriture inclusive dans l'enseignement supérieur, en particulier dans les actes administratifs et dans les documents pédagogiques<sup>2</sup>. Outre la connexion abyssale entre l'extrême droite et les conditions de travail du personnel et des étudiant·es, cette proposition illustre à nouveau leur volonté d'invisibiliser jusque dans le langage les femmes et les minorités

de genre. Or, cette invisibilisation par la langue est incontestable. L'écriture inclusive est une manière d'y répondre, participant ainsi à l'évolution vers plus d'égalité dans l'enseignement supérieur et dans la société. Si cette proposition de loi a peu de chances d'être adoptée, elle rappelle qu'il suffirait au ministère d'une simple circulaire, comme dans l'Éducation nationale, pour proscrire l'écriture inclusive... ou au contraire pour en légitimer l'usage. ■

**17 % de la population adhère au sexisme hostile, et particulièrement les jeunes hommes.**



© Lord Henri Voon / iStock

1. [www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/rapport-2026-sur-letat-des-lieux-du-sexisme-en-france-la-menace-masculiniste](http://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/rapport-2026-sur-letat-des-lieux-du-sexisme-en-france-la-menace-masculiniste).

2. À noter que l'extrême droite prévoit une exception pour les travaux scientifiques, mais l'interdit dans les thèses qui, pour elle, ne sont donc visiblement pas à finalité scientifique.