SPECIALE

LETTRE FLASH N° 140

25 NOVEMBRE 2026

Journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes

A l'occasion de la journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, le 25 novembre, le SNESUP-FSU revient sur les enjeux et les revendications concernant la lutte contre les violences sexistes et sexuelles au travail, étroitement liée à celle pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

25 novembre 2026 : contre les violences faites aux femmes, gagnons une loi intégrale, un budget intégral et des droits pour toutes !



Les violences sexistes et sexuelles s'inscrivent dans un continuum, on les retrouve partout : dans la famille, au travail, sur les lieux d'étude, dans l'espace public et en ligne. Elles s'enracinent dans les rapports de domination patriarcale et se nourrissent des inégalités économiques et sociales. Les combattre exige une politique publique globale de prévention, de protection, d'accompagnement, de réparation et de sanction. **La FSU appelle à faire des mercredi 25 et samedi 28 novembre 2026 des journées de mobilisation massive, sur les lieux de travail et dans la rue.**

Voir ici le communiqué de la FSU

Rendre visibles les violences et les inégalités pour les combattre

Depuis la loi de transformation de la fonction publique de 2019, les établissements sont tenus légalement de fournir des données sexuées relatives au recrutement, aux conditions de travail, aux actes de violence, aux agissements sexistes ou encore à la rémunération dans leur rapport social unique (RSU). Mais, dans les faits, certaines données viennent à manquer alors qu'elles seraient particulièrement utiles pour construire des plans d'action pour l'égalité femmes-hommes et la lutte contre les VSST (violences sexistes et sexuelles au travail) ambitieux au niveau local.

Le SNESUP-FSU regrette que les données relatives aux actes de violence, de harcèlement ou aux agissements sexistes ainsi que les données sur l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle sont le plus souvent absentes. Par ailleurs, les données sur le temps de travail, qui peuvent expliquer certaines inégalités salariales, apparaissent incomplètes.

De même, les informations sur les contractuel·les et les vacataires sont parcellaires. Alors que le Rapport social unique (RSU) doit s'accompagner d'éléments d'analyse identifiant clairement les inégalités, ce rapport aligne, dans beaucoup d'établissements, des chiffres et des graphiques abstraits sans aucune analyse, a fortiori genrée. Dès lors, c'est à nos élu·es qu'il revient d'analyser les RSU au niveau local et au niveau national, à la lumière des travaux de recherche sur les inégalités professionnelles. Ce travail nous permet de visibiliser les inégalités et d'en déduire des propositions d'action. La FSU porte la demande de données genrées plus précises et systématiques à tous les niveaux et dans toutes les instances.

Exiger des moyens pérennes pour les missions égalité des établissements et pour sensibiliser et former le personnel

Les missions égalité se sont développées dans tous les établissements et voient leurs missions de plus en plus croître et se diversifier. Les moyens humains et financiers dont elles disposent n'ont pourtant pas augmenté et ne sont, au moins en partie, pas pérennes.

Or, au niveau local comme au niveau national, sans moyens humains et financiers pérennes, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans l'enseignement supérieur et la recherche reste un slogan vide. Alors qu'un·e étudiant·e sur dix déclare avoir subi des violences sexuelles depuis son arrivée dans l'enseignement supérieur, et un·e sur vingt un viol, il est urgent d'agir. C'est pourquoi nous portons par exemple, au niveau local, la pérennisation des postes dans les missions égalité, par la titularisation du personnel en place, et par la création de postes dédiés à temps complet. De même, alors que, faute de ressources, certains établissements ferment leurs dispositifs de signalement des VSS, nos élu·es ne cessent de rappeler l'obligation faite par la loi de transformation de la Fonction publique de 2019 de mettre en place ce type de dispositif et de sensibiliser et former les personnels. La FSU exige des engagements contraignants et financés : prévention, dispositifs de signalement accessibles et indépendants, protection immédiate des victimes et des témoins, enquêtes et sanctions contre les auteurs.

Lutter contre les 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, la trajectoire actuelle est largement insuffisante pour arriver à la parité. Les inégalités perdurent néanmoins, puisque les femmes demeurent toujours plus présentes parmi les corps et les grades les moins rémunérés par rapport aux hommes.

Entre 2011 et 2023, les écarts de rémunération dans 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 ensei- gnant·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.

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 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 stagnant également aux alentours de 44 % depuis une dizaine d'années, la parité n'est pas près d'être une réalité chez les EC. Enfin, la baisse du taux de promotion pour les enseignant·es-chercheur·es depuis 2022 a été particulièrement défavorable aux femmes.



Moins d'heures complémentaires et de primes 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 universitaire 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. Pour réduire ces inégalités, le SNESUP-FSU revendique une diminution des obligations statutaires et une revalorisation indiciaire pour toutes et tous et la fin des barrages entre les grades des corps d'enseignant·es-chercheur·es.



Exiger une politique de congé plus égalitaire

Alors que les règles relatives au temps de travail des enseignant·es et des enseignant·es-chercheur·euses ne prévoient toujours pas de congé enfant malade, ni aucune autre autorisation d'absence (ASA) familiale, les femmes, qui assurent encore majoritairement les tâches domestiques en lien avec les enfants, sont particulièrement pénalisées. De même, les conséquences de la maternité sur les activités de recherche ne sont pas encore pensées systématiquement. Ainsi, les CRCT accordés à la suite d'un congé maternité, revendication de longue date du SNESUP-FSU, ont certes nettement augmenté entre 2021 et 2024, mais un quart des demandes ont été refusées en 2024. Pour éviter des décisions arbitraires des établissements, le SNESUP-FSU revendique que ces CRCT soient de droit et que les représentant·es des personnels veillent partout à ce que les nécessités de service ne puissent être opposées.

Agir pour une réelle féminisation des corps d'enseignant·es-chercheur·es

La féminisation actuelle des corps d'enseignant·es-chercheur·euses est une féminisation à moindre coût. Si, entre 2010 et 2021, la part de MCF femmes a augmenté, leur nombre a diminué. En effet, si le nombre de recrutements annuels a chuté de 45 %, le nombre de recrutement de femmes MCF a lui chuté tout de même de 37 %. La dynamique est la même pour les PU : la part des femmes dans les recrutements de PU est certes passée de 30 % à 42 % entre 2010 et 2021, mais leur nombre a baissé de 18 %. Enfin, la féminisation du corps des PU s'explique surtout par une dynamique démographique : pour 2 femmes PU qui partent en retraite, il y a 5 hommes. Pour enclencher une véritable féminisation de nos corps, il faut donc augmenter les recrutements de maîtresses de conférences et de professeures. C'est un enjeu dont les représentant·es des personnels s'emparent, y compris localement, que ce soit dans le cadre des dialogues de gestion ou des discussions à l'occasion de l'écriture des plans égalité femmes-hommes. Cela passe également par la mise en place d'un repyramidage pérenne national permettant à toutes les enseignantes-chercheuses de candidater chaque année quelque soit leur établissement.



Dénoncer les biais sexistes des politiques de recherche

La recherche vit aujourd'hui principalement grâce à des appels à projets. Ces appels prospèrent sur fond de développement de contrats courts à durée déterminée de différente nature. En l'absence de création de postes de titulaires à la hauteur des besoins, immenses, ils inscrivent les opportunités professionnelles dans la précarité. Les femmes sont les premières victimes de cette situation.

Par ailleurs, le recrutement sur les chaires de professeur·es juniors (CPJ), que le SNESUP-FSU dénonce, illustre le caractère sexiste de ce mode de recrutement qui contourne les concours. En 2021-2022, seulement 25 % des CPJ recruté·es étaient des femmes, contre 42 % des PU recruté·es. Alors que le Ministère continue à favoriser le développement de CPJ, dont il est clair à présent que ce ne sont pas des postes supplémentaires, mais des postes qui remplacent des postes de MCF, un tel développement risque, à terme, de contribuer à réduire à néant la féminisation du corps des PU liée au repyramidage, dispositif auquel le Ministère a par contre mis fin et que le SNESUP-FSU défend. Le SNESUP-FSU revendique que les financements qui sont dédiés aux CPJ soient utilisés pour ouvrir des postes de MCF et PU titulaires.

Combattre les discriminations à la source en repensant nos métiers



Ne se focaliser que sur les recrutements, les avancements, les primes et les congés, c'est toutefois demander aux femmes, en les soutenant par des dispositifs spécifiques, de s'adapter aux conditions actuelles du métier et de faire « comme les hommes » et de passer sous silence les sources de discriminations indirectes dans l'ESR. Le travail domestique et parental existe et il reste majoritairement réalisé par les femmes. Les politiques d'égalité doivent tenir compte de cette réalité. Combattre l'imposition de mobilités géographiques pour être recruté·e sur un poste de titulaire ou pour être promu·e, repenser complètement l'organisation du travail en réduisant notamment le temps de travail - les journées à rallonge et le travail le week-end sont trop souvent admis comme normaux dans nos métiers - ou encore dénoncer la division sexuée du travail académique qui réserve aux femmes la grande part des engagements et tâches non valorisées, financièrement ou symboliquement, que ce soit les enseignements, notamment en premier cycle, certaines responsabilités administratives, les engagements dans des groupes de travail ou encore l'investissement dans des événements de diffusion de la recherche, sont autant de pistes à creuser pour ne pas rester à des solutions superficielles . Le travail invisible et gratuit, particulièrement présent dans nos métiers, est bien plus souvent assumé par les femmes que par les hommes.

