



POUR Elles info

Mars 2026

Sommaire

Page 1 - édit

Toutes et tous mobilisé·es pour l'égalité et contre l'extrême droite.

Page 2

Le fémonationalisme : ou comment l'extrême droite a décidé d'instrumentaliser le combat féministe.

Page 4

Quelle place pour l'égalité femmes-hommes dans les syndicats de la FSU ?

Page 5

La directive européenne sur la transparence salariale.

Comité de rédaction

Elise Arnol, Benoît Chaisy,
Amandine Cormier,
Ludivine Debacq,
Sigrid Gerardin,
Amélie Lapprand,
Violaine Mengin, Julie Robert,
Anne Roger.

Retrouvez et téléchargez
les numéros précédents
de POUR ELLES INFO



Fédération syndicale unitaire
22 rue Malmaison
93170 Bagnolet
Tél. 01 41 63 27 30

Toutes et tous mobilisé·es pour l'égalité et contre l'extrême droite

À l'occasion de la journée internationale de lutte pour les droits des femmes, les mobilisations ont été, encore une fois, une réussite. Elles témoignent d'une volonté collective de défendre l'égalité et de repousser la menace de l'extrême droite, comme ce fut le cas pour de Némésis qui a été tenue à l'écart de nos cortèges. Cette journée a rassemblé des centaines de milliers de personnes dans toute la France, démontrant une force de résistance et une solidarité incontestables face à la montée des politiques réactionnaires.

Les résultats des élections municipales confirment la progression de l'extrême droite, et son ancrage territorial principalement dans le nord et le sud-est de la France. Face à celle-ci, la réponse politique ne peut être que volontariste. Le ministère de la fonction publique doit prendre des mesures pour promouvoir et protéger les agentes, en s'appuyant sur de nouveaux textes réglementaires comme la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale. Ces textes ne sont pas de simples formalités mais le reflet d'une volonté politique de défendre les agentes contre toutes formes de discriminations et de reconnaître leur travail ainsi que l'importance des services publics.

Dans les territoires où le RN accède au pouvoir, la vigilance doit être accrue. Les agentes risquent d'être ciblées pour leur genre, leurs engagements ou leur appartenance syndicale. Il est essentiel que la FSU avec les autres organisations syndicales, les associations féministes et



les citoyennes s'unissent pour accompagner ces collègues, défendre leurs droits et contester toute tentative d'essentialisation de leur rôle ou autres discriminations envers elles.

C'est dans ce contexte que le syndicalisme féministe joue un rôle crucial : il est porteur de solidarité, d'égalité, de justice sociale et de démocratie. Le syndicalisme féministe n'est pas seulement un outil de défense de nos droits, mais aussi un vecteur incontournable de transformation sociale. Il incarne notre capacité à nous mobiliser et à faire évoluer la société.

C'est pourquoi il est essentiel de maintenir collectivement la dynamique après la mobilisation. Le 1^{er} mai et tout au long du mois des fiertés, nous devons continuer nos actions et les rendre visibles, et toujours affirmer notre refus d'une société qui divise. Pour que l'égalité ne soit pas seulement un principe, mais devienne une réalité.

Le fémonationalisme : ou comment l'extrême droite a décidé d'instrumentaliser le combat féministe

Le fémonationalisme, qu'est-ce que c'est ?

Avant toute chose, il semble important de définir ce qu'est le « fémonationalisme ». Ce concept a été forgé en 2017 par la sociologue Sara R. Farris, dans son ouvrage « Au nom des femmes. "Fémonationalisme". Les instrumentalisation racistes du féminisme. ». Dans cet ouvrage, Sara R. Farris s'intéresse à l'instrumentalisation de la cause des femmes par l'extrême droite et en particulier par le RN en France.

Le terme « fémonationalisme » vient de la forme abrégée de « nationalisme féministe et fémocratique ». Il s'agit de la version « féministe » de l'homonationalisme conceptualisé par Jasbir Puar (2007). Il ne doit être en aucun cas considéré comme une alliance avec les féministes. Selon Sara R. Ferris, le fémonationalisme se définit comme « la mobilisation contemporaine des idées féministes par les partis nationalistes et les gouvernements néo-libéraux sous la bannière de la guerre contre le patriarcat supposé de l'Islam en particulier et des migrants du Tiers Monde en général. »

Aujourd'hui, ce terme est donc utilisé pour désigner l'instrumentalisation de la cause féministe par les nationalistes et néolibéraux à des fins racistes, xénophobes et antiféministes. Loin de lutter pour l'égalité femmes/hommes, les fémonationalistes cherchent à légitimer le combat contre l'immigration et plus particulièrement anti-islam, sous couvert de vouloir protéger les femmes. L'objectif étant de proposer un ennemi des femmes facilement identifiable : l'homme immigré et en particulier musulman. Ce qui est à rebours complet du féminisme qui identifie un système global : le patriarcat, qui crée les conditions des inégalités structurelles en France et dans le monde.

Le fémonationalisme consiste donc en réalité à défendre une prétendue identité nationale sous couvert de lutter pour la cause des femmes.

Le fémonationalisme en France

En France, le mouvement fémonationaliste s'est construit progressivement avec des groupes identitaires de femmes d'extrême-droite comme les caryatides ou les antighones et a été mis en lumière avec le collectif Némésis. Ce groupuscule d'extrême droite, créé en 2019, se revendique féministe et cherche à servir l'agenda politique de l'extrême droite en se réappropriant les codes du mi-

litanisme féministe. On trouve à l'origine de ce collectif des militantes de la Cocarde étudiante ou de Génération Identitaire, formées politiquement par « l'académiachristiana » et issues majoritairement de la bourgeoisie et de familles traditionnelles de confession catholique. Ce groupuscule identitaire, facette médiatisée du courant fémonationalisme en France, surfe sur une stratégie déjà établie et réfléchie depuis les années 2010. Il n'est pas le premier à instrumentaliser la cause des femmes à des fins racistes.

Marine Le Pen s'est appliquée depuis son arrivée à la tête du RN à « féminiser » son parti en apparence. Pour cela, le RN se présente désormais comme le prétendument protecteur des femmes avec un discours polissé en reprenant une partie des codes du mouvement féministes. Au nom de la liberté des femmes, Marine Le Pen et son parti cherchent ainsi à légitimer leurs politiques xénophobes et sécuritaires.

Du côté de Reconquête, le parti d'Eric Zemmour, c'est Sarah Knafo qui use des rhétoriques fémonationalistes à l'image entre autres de sa campagne pour les municipales de mars 2026. Elle utilise l'image d'une jeune femme apeurée dans les rues de Paris qui seraient toutes dangereuses à cause des étrangers pour justifier l'indispensable présence massive des forces de l'ordre prétendant « reconquérir les zones de non-droit ».

On pourrait donc penser que le fémonationalisme n'est utilisé que par l'extrême droite mais malheureusement ce n'est pas le cas. En effet, comme le rappelle Sara R. Ferris, le fémonationalisme est également mobilisé par les gouvernements néolibéraux – en particulier par les partis de droite qui dérivent radicalement sur les idées sécuritaires abjectes à des fins électoralistes. Par exemple, en



2020, Marlène Schiappa, ministre déléguée chargée de la citoyenneté, lors d'une interview au JDD, détaillait sa ligne politique. Au programme : laïcité, protection des femmes, politiques migratoires, Islam radical et un possible « plan de lutte contre le communautarisme et les séparatismes ». Un discours en adéquation dangereuse avec la rhétorique fémonationaliste. Ce genre de prises de position conjuguées à des politiques anti sociales défavorables aux femmes ont participé à la montée des intentions de votes et des votes en faveur de l'ED.

Il faut aussi prendre en compte, comme le rappelle Magali Della Sudda, directrice de recherche au CNRS, que les femmes ne sont pas les seules à se servir du fémonationalisme. Des hommes s'en font les porte-paroles, – en particulier toute la sphère masculiniste, se dédouanant de leur responsabilité et accusant les hommes racisés d'être à l'origine d'un « patriarcat d'importation ».

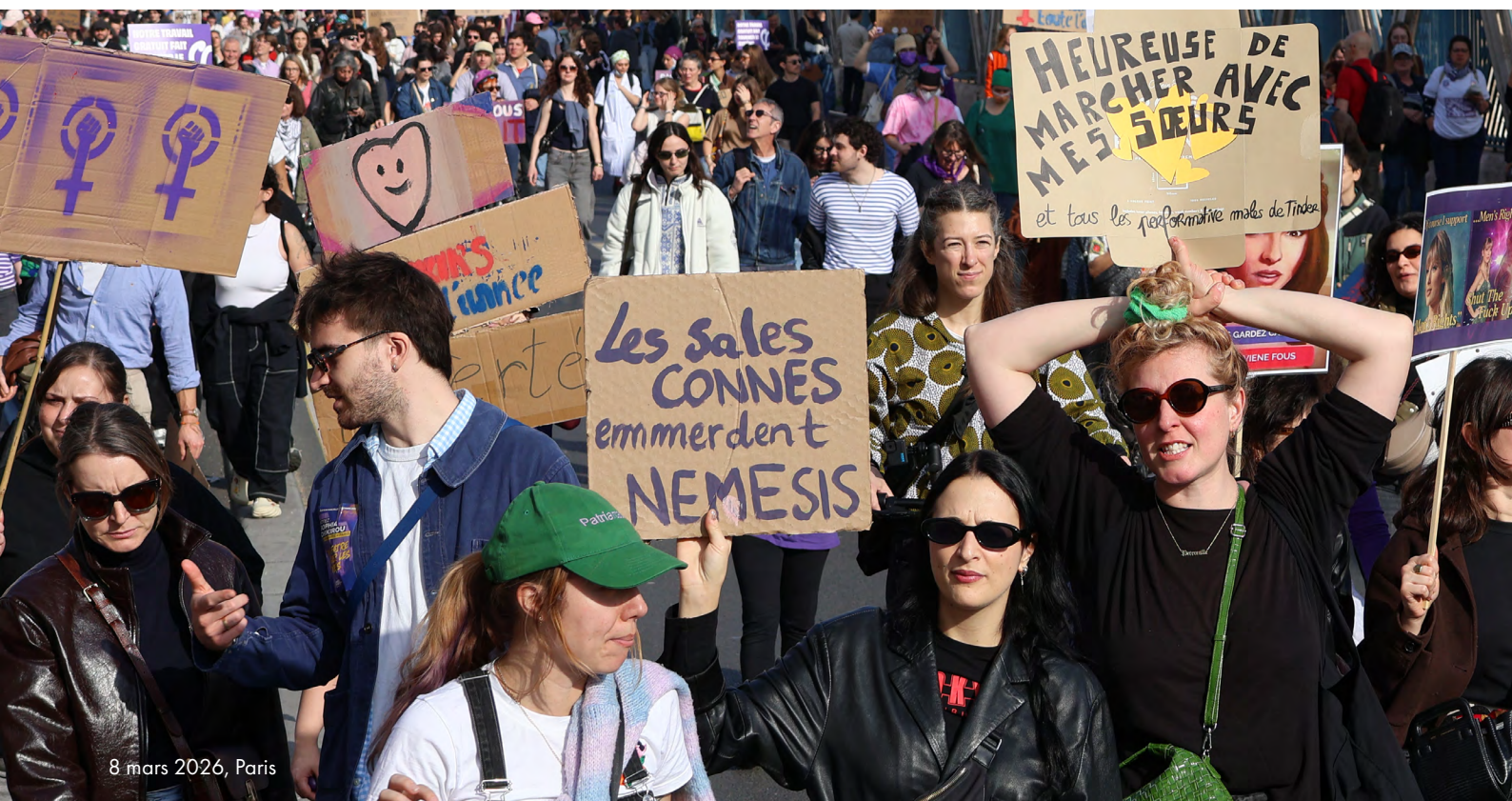
Pourquoi instrumentaliser les combats féministes ?

Depuis plusieurs décennies, les victoires sociales réalisées grâce aux mobilisations féministes sont reconnues par la majeure partie de la société. Aujourd'hui, malgré la montée du masculinisme, il semble compliqué pour des personnages politiques de se positionner contre. La solution pour les discréditer et avancer à contre courant : réemployer les codes du mouvement féministes et les détourner, les corrompre de façon insidieuse et s'en servir comme outil de propagande raciste et nationaliste en cherchant en parallèle à convaincre d'une connivence entre les féministes et les organisations islamistes.

Dans le même temps, le racisme biologique ne convainc plus, il faut donc que les attaques soient plus « subtiles » : on s'attaque désormais à la menace culturelle. Ainsi il est très facile de transformer cette prétendue menace culturelle en une menace envers les femmes, recyclant de vieux clichés colonialistes et islamophobes. On entretient l'idée selon laquelle l'agresseur est un monstre caché dans le noir, souvent marginal, qui ne gère pas ses pulsions. Ainsi, les agresseurs ce sont les autres, pas nos frères, pas nos maris, pas nos pères et si les femmes sont prudentes et qu'on chasse les étrangers (présentés comme tous violeurs par l'ED), alors elles sont en sécurité. Et grâce à cet argumentaire, on nie les revendications féministes, la nécessité d'éduquer, de déconstruire, ainsi que la dimension structurelle des inégalités femmes-hommes et la dimension systémique des violences faites aux femmes.

Face à ces offensives anti-féministes, le syndicalisme féministe que nous portons en FSU est une nécessité. A nous de mettre à jour l'imposture de leur projet. Parce que non, on ne peut pas être féministe et raciste.

A nous de porter avec conviction l'importance de luttes féministes antiracistes et intersectionnelles. Lorsque nous faisons front commun nous réussissons à les tenir éloignées et ainsi à les priver de la visibilité qu'elles recherchent. Ce 8 mars, notre mobilisation a payé : à Paris, Némésis a défilé seule et isolée dans le 16^e arrondissement quand les syndicats, les associations féministes et les partis politiques ont fait nombre dans l'unité à Paris, dans les grandes villes et sur tout le territoire.



8 mars 2026, Paris

Quelle place pour l'égalité femmes-hommes dans les syndicats de la FSU ?

Afin d'instruire cette problématique, nous avons mené une recherche dans le cadre du chantier *Femmes Savoirs Pouvoirs* de l'IR-FSU. Quatorze SG et huit référentes ont accepté de répondre à notre enquête. Cet article propose une synthèse des réponses ainsi que des pistes d'amélioration évoquées au cours des entretiens.

Naissance d'un engagement féministe

La sensibilisation des référentes à cette problématique a plusieurs origines : expérience de discrimination personnelle ou dans le travail, sensibilité aux injustices en général, transmission de valeurs portées par la mère... Seulement deux militent dans des associations féministes. La plupart évoquent une sensibilisation venue en côtoyant d'autres militantes, notamment à l'occasion des stages Femmes de la FSU ou des Journées Intersyndicales Femmes.

En termes de connaissances et compétences, le besoin de se former pour répondre aux questions ou animer des stages est clairement présenté comme une nécessité.

Une organisation interne pour traiter de cette question

L'existence d'une personne référente égalité F/H ne concerne que 3 syndicats. Des SG peuvent, par défaut, se considérer comme les expertes des questions égalité.

Sept sur quatorze syndicats n'ont aucune structure spécifique ; pour les autres, le caractère informel de l'organisation sous forme d'un groupe, commission ou Secteur Femmes ne facilite pas la prise en compte de ces questions et seul un statut permettrait d'obtenir du temps de

décharge, un temps de parole institué dans les instances et surtout un aspect protecteur s'appuyant sur un collectif.

La mixité des groupes

Ce sujet ne fait pas consensus. Les référentes favorables à la non mixité évoquent le risque d'inhibition de la parole des femmes, interrogent la « légitimité des hommes à intégrer des groupes où l'on discute de la place des femmes, de la domination masculine, etc. » ou même leur intérêt pour ces sujets.

Celles qui préfèrent la mixité insistent sur la nécessité de l'engagement des hommes sur la question de l'égalité, pour une meilleure appropriation par le syndicat dans son ensemble.

Une solution serait de varier les dispositifs, alternant selon les besoins l'une ou l'autre composition.

Transmettre et visibiliser le travail réalisé

La plupart des groupes proposent des articles, ou des dossiers dans la revue nationale du syndicat en particulier pour les journées du 8 mars et du 25 novembre. mais la surcharge de travail laisse peu de temps pour écrire.

L'autre manière d'informer sur l'égalité F/H passe par les stages. Si chaque syndicat en organise, les SG reconnaissent l'importance et la qualité de ceux organisés par le secteur Femmes de la FSU. Le distanciel est une modalité plébiscitée par les femmes car elle permet une participation plus aisée.

Implication des syndicats et mandats concernant la parité

Si des syndicats y travaillent depuis longtemps et en ont fait un axe transversal de réflexion, pour les autres, ce n'est pas une priorité..

Plusieurs envisagent de modifier les statuts pour aller vers la parité s'appuyant sur le protocole égalité ou sur l'obligation de présenter des listes représentatives F/H aux élections professionnelles. Mais les SG notent une plus grande disponibilité des hommes et des membres « réfractaires » freinent l'inscription de la parité dans les mandats.

Les référentes soulignent que ces mandats ont nécessité un gros travail de sensibilisation/explication et lorsqu'ils sont votés, il n'est pas simple de les faire vivre au quotidien.

*Cet article a été rédigé par
Dominique Cau Bareille et Michelle Olivier,
membres du chantier Femmes, savoir, pouvoir
de l'Institut de Recherche FSU.*



8 mars 2026, Paris

La directive européenne sur la transparence salariale

La directive européenne sur la transparence salariale, adoptée en 2023, pourrait constituer un tournant pour l'égalité femmes-hommes. Concrètement, de quoi s'agit-il et pourquoi son calendrier de transposition en France est-il déjà un enjeu politique et syndical majeur ?

Cette directive impose à tous les États membres d'attaquer enfin les racines des inégalités salariales entre les femmes et les hommes en levant par exemple l'opacité qui protège aujourd'hui les employeurs. La directive oblige à rendre visibles les écarts de salaires, à les documenter, à les expliquer et, surtout, à les corriger dans le privé comme dans le public. Chaque pays dispose de trois ans pour l'intégrer dans son droit national : pour la France, l'échéance tombe en juin 2026. Ce qui aurait du logiquement en faire un chantier prioritaire. Or le gouvernement a laissé filer le temps, prétextant d'autres « urgences » politiques, comme si l'égalité salariale n'était qu'un sujet secondaire reportable à l'infini. On connaît pourtant sa capacité à se précipiter lorsqu'il s'agit de transposer des textes européens qui dérèglent et privatisent ou mettent en concurrence les services publics : là, il anticipe, accélère, sur-transpose. Dès qu'un texte peut au contraire renforcer les droits des travailleuses et l'intérêt général : tout ralentit, tout se complique, tout devient prétendument trop « technique ». Le pilotage de ce dossier a été confié à la direction du travail dans une instance où siège le MEDEF, ce qui pèse lourdement sur l'orientation des discussions. Parce que la directive s'applique autant au privé qu'au public, les négociations dans la fonction publique sont d'emblée corsetées par les exigences du patronat : l'obsession est de limiter au maximum la portée contraignante du texte, de transformer un outil potentiellement structurant en gadget juridique sans effet réel sur les grilles, les primes, les carrières. Pour la FSU, l'enjeu est clair : arracher une

transposition ambitieuse qui crée de nouveaux droits et qui oblige les employeurs publics à corriger les discriminations plutôt qu'à les camoufler derrière des index creux et des tableaux de bord de communication. À l'inverse, le gouvernement cherche à gagner du temps, à édulcorer les dispositions les plus puissantes et à renvoyer à plus tard tout ce qui pourrait coûter cher à l'austérité budgétaire. D'où la nécessité d'un rapport de force : sans pression syndicale, la directive risque d'être transposée à minima, au mépris des promesses d'égalité.

L'article 4

L'article 4 de la directive est présenté par la FSU comme un levier central contre les inégalités. En quoi le fait de s'attaquer à la ségrégation professionnelle change-t-il la donne pour les métiers féminisés, notamment dans la fonction publique et l'Éducation ?

L'article 4 vise directement ce que les statistiques montrent depuis des années : les métiers les plus féminisés sont aussi les moins reconnus, les moins payés, les plus exposés à la précarité et aux temps partiels. Ce n'est ni un hasard ni la somme de « choix individuels » des femmes, mais le produit d'une histoire longue où le travail féminin a été d'abord gratuit, puis sous-payé, cantonné aux fonctions de soin, de service, de lien. Les grilles dans la fonction publique ont été construites non pas sur la base des qualifications effectives et de la complexité ou des responsabilités des métiers mais sur de supposées qualités « naturelles » des femmes : patientes, dévouées, disponibles, naturellement tournées vers les autres. Ce biais sexiste continue aujourd'hui à structurer l'ensemble du salariat - en particulier dans la fonction publique : du sanitaire et social à l'éducation, des métiers du care aux fonctions administratives de base, tout ce qui est majoritairement exercé par des femmes est systématiquement dévalorisé. L'article 4 met au cœur du débat cette réalité structurelle en posant une question simple : comment redéfinir la valeur du travail de manière à reconnaître enfin les qualifications réelles, la charge mentale, émotionnelle et physique, les responsabilités humaines (prise en charge d'enfants, de personnes en situation de handicap, de publics fragilisés) qui caractérisent ces métiers féminisés ?

Pour la FSU, l'enjeu est d'obtenir une véritable loi-cadre qui traduise ces principes dans le droit national en fixant des critères clairs d'évaluation de la valeur du travail. Il s'agit d'en finir avec la formule incantatoire « à travail de valeur égale, salaire égal » en définissant précisément ce qu'est cette valeur : niveau de diplôme, expérience, autonomie, responsabilité sur autrui, pénibilité



8 mars 2026, Paris

globale, y compris non physique. Cela suppose aussi de permettre des comparaisons entre métiers situés dans des corps ou des versants différents de la fonction publique afin de casser les cloisonnements qui empêchent de voir que tel métier très féminisé est moins payé qu'un métier masculin de complexité comparable. Si cet article est pleinement transposé, il peut ouvrir la voie à des revalorisations ciblées des métiers féminisés, à la remise à plat de régimes indemnitaires biaisés et à la reconnaissance des compétences invisibilisées. S'il est vidé de sa substance, la ségrégation professionnelle continuera de produire, année après année, des centaines d'euros de moins sur le bulletin de salaire des femmes. C'est là que se joue une partie de la bataille : sur notre capacité à transformer un texte européen en conquête sociale concrète.

De nouveaux outils

La directive introduit de nouveaux outils : indicateurs renforcés, renversement de la charge de la preuve, obligations de correction. Comment ces dispositifs peuvent-ils devenir des leviers syndicaux, à condition de ne pas être neutralisés par le gouvernement ?

Les articles consacrés aux indicateurs et à la transparence sont essentiels : sans mesures robustes, fréquentes et comparables, les inégalités restent invisibles et donc intouchables. L'actuel index égalité, construit sur des comparaisons très partielles, ne permet ni de voir la ségrégation professionnelle ni de saisir l'effet des temps partiels imposés ni d'intégrer les parts variables de rémunération qui creusent les écarts. La directive oblige à revoir en profondeur cet outil en définissant des indicateurs capables de mettre au jour les écarts de salaires, de primes, de déroulements de carrière entre femmes et hommes. Dans les groupes de travail, on voit déjà les résistances : indicateurs clés édulcorés, périmètre restreint aux seules catégories de personnels, publication espacée tous les trois ans au lieu d'un suivi annuel. Tout est fait pour limiter la

portée contraignante de la transparence. Or, pour nous, la ligne est claire : ce qui n'est pas mesuré ne sera jamais corrigé. Il faut des indicateurs lisibles, publics, fréquents, assortis d'obligations de négociation et de plans de rattrapage, avec des délais et des moyens.

Les articles sur la charge de la preuve sont tout aussi décisifs. Aujourd'hui, lorsqu'une agente se pense discriminée, c'est à elle de tout démontrer, dans un système opaque où les informations salariales sont difficilement accessibles. La directive renverse cette logique : dès lors qu'il existe des éléments laissant supposer une discrimination, ce sera à l'employeur de prouver qu'il n'y en a pas. La comparaison pourra s'appuyer sur des données statistiques, des situations hypothétiques, et ne sera plus limitée à un « collègue strictement équivalent ». Encore faut-il que cette avancée soit intégralement transposée et connue des agentes. Là aussi, le risque est grand de voir le gouvernement minimiser la portée de ces dispositions dans les textes d'application en les noyant dans des formulations floues. Le rôle des militantes de la FSU sera de s'approprier ces nouveaux droits, de former les équipes, de construire des dossiers et soutenir les recours.

En conclusion

Dans le même temps, les accords « égalité professionnelle » en discussion montrent le double discours du ministère : communication égalitaire d'un côté, attaques concrètes de l'autre (décote salariale en cas de congé maladie ordinaire, remise en cause de jours « enfant malade » etc). Cela confirme une évidence : sans mobilisation, sans grèves, sans présence massive dans la rue – notamment le 8 mars – la directive comme les accords égalité resteront des textes sans effet sur les fiches de paie. L'enjeu, pour les militantes féministes de la FSU est bien de transformer ces outils juridiques en armes syndicales en articulant travail de négociation et construction du rapport de force.



8 mars 2026, Paris