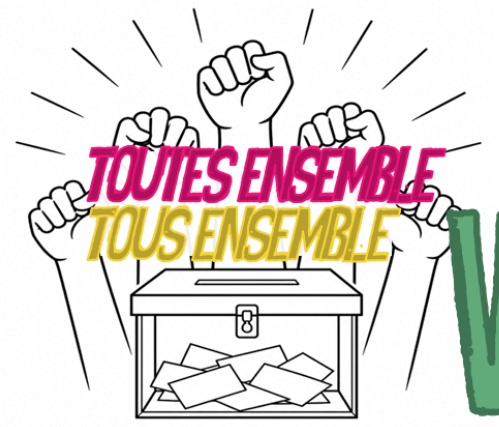


DU 3 AU 10 DÉCEMBRE 2026
ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

VOTEZ

Union Syndicale Nationale Travail - Santé Formation - Pro la cgt

Sud Travail Affaires sociales Solidaires Fonction Publique

L'ÉGALITÉ, C'EST MAINTENANT ! NOUS VOULONS DES ACTES ET PAS DES BEAUX DISCOURS !

Les grandes déclarations de principe ne suffisent plus. Nous voulons des actes pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au ministère du travail et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes.

Une urgence : mettre fin aux inégalités de revenu et aux pratiques discriminatoires

Les inégalités salariales persistent dans les ministères sociaux : l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes y était encore de 15,2 % en 2023, alors que les femmes constituent près de 70 % des effectifs !



Selon la DRH, cet écart s'expliquerait presqu'exclusivement :

- par l'« effet ségrégation des corps », soit la sous-représentation des femmes dans les corps et les catégories les mieux rémunérées (les femmes sont en effet sous-représentées en administration centrale et dans les grades supérieurs où les rémunérations sont les plus hautes) ;

- par le nombre de temps partiel, puisque les femmes sont surreprésentées dans les temps partiels au ministère : 86 % des agent·es à temps partiel sont des femmes, la proportion augmentant lorsque la catégorie - et donc le salaire - baisse (94 % des temps partiels de catégorie C sont des femmes).

Au lieu d'en tirer les conséquences et d'adopter des mesures de justice salariale pour corriger ces effets et les compenser, nous assistons au contraire au « mieux » à de l'inaction, au pire à des mesures de discriminations indirectes : proratisation du CIA à la quotité de temps de travail (double peine pour les agent·es à temps partiel puisque par ailleurs les charges de travail ne sont pas adaptées), modulation du CIA en fonction de la catégorie (et donc octroi de primes moins élevées dans les corps très féminisés, en catégorie C), promotion dans les grades et fonctions « supérieures » sur des critères de disponibilité, écartant de ce fait des femmes assumant des charges de famille ou de soin pour des proches.

Nous attendons toujours que des instructions claires soient données par le ministère pour mettre fin à ces pratiques et que soit mis en œuvre un plan de rattrapage salarial pour compenser les retards de rémunération accumulés par les agentes et mettre fin à ces inégalités !

A l'INT, des situations de discriminations en raison de la grossesse ont été combattues par les organisations syndicales : nous ne pouvons pas accepter que des fonctionnaires en formation se voient entraver dans leur formation pour des raisons de grossesse.

Congé hormonal

Depuis toujours, les employeurs publics ignorent la santé hormonale de ses agent·es. De trop nombreuses collègues doivent travailler dans la douleur ou avoir recours à des arrêts de travail avec application d'une journée de carence et une baisse de leur rémunération de 10% par jour d'arrêt, à raison de leur vie hormonale : règles, endométriose, ménopause notamment. Nous revendiquons la mise en place d'un congé hormonal (dont menstruel) qui soit adapté à la vie hormonale des agent·es, loin de toute dimension pathologisante, sans perte de rémunération, ni conséquence sur la carrière dans le

respect du secret médical. Ce droit doit s'accompagner de mesures permettant d'adapter temporairement l'organisation et les conditions de travail aux besoins des agent·es concerné·es.

Dans les services où le congé menstruel avait été obtenu à la demande de nos syndicats, ce droit a permis aux personnes qui l'ont utilisé d'avoir de meilleures conditions de travail et le service public n'a pas été impacté par ces aménagements. Las, nos directions ont plié face aux exigences préfectorales de les supprimer, comme dans de nombreuses collectivités.

Violences sexuelles, sexistes et de genre : il est plus que temps !

Les VSS sont un fléau : les comportements de harcèlement et de violences de genre (depuis les propos sexistes aux agressions sexuelles) ne doivent plus être tolérés.

Trop souvent, l'administration opte pour le déni et la minimisation des faits en les qualifiant de simples « comportements inappropriés », sans doute par souci d'éviter d'avoir à sanctionner sévèrement les auteurs de ces agissements. Par le passé, des chefs mis en cause pour des faits de harcèlement ont pu se voir proposer des postes sur mesure plutôt que des procédures disciplinaires. Dans le cas de dénonciations de faits relevant des VSS, l'administration a pourtant l'obligation d'enquêter.



Nous n'acceptons plus que :

- **les situations soient minorées ;**
- **les agent·es, encadrement compris, ne soient pas ou peu formé·es sur ces sujets ;**
- **que cela génère, pour les auteurs, tolérance, indulgence et impunité et, pour les victimes, indifférence, incompréhension, mépris de leurs droits voire ostracisation et rejet du collectif de travail.**

Nous connaissons bien cette parade : requalifier le harcèlement en simple « comportement inapproprié », pour enterrer le dossier sans faire de vagues, tout en donnant l'illusion que la situation a été bien prise en charge en notifiant à l'auteur des faits une sanction mineure. Pour la reconnaissance de leur préjudice et la préservation de leurs conditions de travail, les victimes repasseront. Et force est de constater que c'est encore trop souvent la stratégie adoptée par les directions de nos services.

L'égalité professionnelle ne peut pas se limiter à des engagements de principe, elle doit se traduire dans les carrières, les salaires, les conditions de travail et des mesures fortes contre les violences sexuelles, sexistes et de genre.

Nous revendiquons :

- **Un plan de rattrapage salarial pour corriger les inégalités entre les femmes et les hommes.**
- **Une lutte effective contre les discriminations liées au genre, à l'origine, à l'âge, au handicap, à l'orientation sexuelle ou à toute autre caractéristique protégée.**
- **La mise en place d'un congé hormonal pour les agent·es le nécessitant.**
- **Des aménagements de poste et des mesures de maintien dans l'emploi adaptés aux situations individuelles.**
- **Une véritable politique de prévention et de lutte contre les violences sexistes et sexuelles, avec un plan de formation obligatoire pour tou·tes les agent·es et renforcée pour les encadrant·es.La transparence des données relatives aux rémunérations, aux carrières, aux promotions et aux conditions de travail.**
- **L'association effective des représentant·es du personnel à la définition et au suivi des mesures d'égalité.**





union fédérale des syndicats de l'État
la cgt
Solidaires
Fonction Publique