Syndicat CGT Centrale Finances
des ministères économiques et financiers et Services du Premier ministre

120 rue de Bercy – Télédoc 712 - 75572 PARIS CEDEX 12

Tél : 01 53 18 72 94 - Mèl : syndicat-cgt-centrale@syndicats.finances.gouv.fr

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES · DU 3 AU 10 DÉCEMBRE 2026

ÉGALITE FEMMES-HOMMES : ENCORE LOIN DU COMPTE

Les inégalités ont des chiffres. Les corriger a un coût.

Écarts de salaire, plafond de verre, carrières freinées par la maternité et le temps partiel, filières féminisées sous-évaluées : l'égalité professionnelle reste à conquérir dans nos ministères. Les discriminations fondées sur le sexe sont pourtant interdites par le statut général des fonctionnaires.

Les femmes représentent 57 % des agent·es de catégorie C, mais seulement 30 % en catégorie A+ (RSU Bercy 2024). Plus on monte, moins elles sont nombreuses.

UN ACCORD EN 2025 : OÙ EN EST-ON ?

Conformément aux textes règlementaires, le ministère a mis en place un accord portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et hommes, signé par l'administration et les organisations syndicales en septembre 2025. L'objectif est d'atteindre l'égalité professionnelle réelle en luttant contre les discriminations à toutes les étapes du parcours professionnel.

Cet accord a fixé comme ambition : garantir des carrières équitables, renforcer la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et structurer un accompagnement pour les victimes de violences intrafamiliales.

Des comités de suivi et points d'étape devaient être organisés pour suivre l'application de cet accord. À ce stade, les annonces restent largement sans traduction concrète : les inégalités, elles, demeurent.

CE QUI BLOQUE ENCORE

- ✗ **Des promotions opaques :** avancement « au choix » et postes à profil en catégorie A laissent le champ libre aux biais genrés.
- ✗ **Maternité et temps partiel** pénalisent encore l'avancement et, au bout du compte, le montant des pensions.
- ✗ **Des métiers féminisés sous-payés :** enquêtrices de l'Insee, entretien, personnels sous-traitants à temps partiel imposé.
- ✗ **Violences sexistes et sexuelles** et harcèlement, qui abîment durablement la santé et les carrières.

CE QUE NOUS EXIGEONS

- Un budget dédié au rattrapage salarial, distinct de la masse salariale, avec calendrier et indicateurs.
- La neutralisation automatique des congés maternité et parentaux sur l'ancienneté et les promotions.
- Une étude de cohorte sur les carrières (1996-2026) et des indicateurs sexués publiés par direction.
- La protection fonctionnelle automatique des victimes de VSS et la suspension conservatoire du mis en cause.
- L'interdiction du temps partiel imposé.

Au-delà de l'obligation règlementaire, pour nous, il s'agit principalement :

AGIR CONCRÈTEMENT

- D'identifier et d'analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes afin de les supprimer ;
- De trouver l'outil approprié pour identifier ces écarts ;
- De favoriser le mentorat pour encourager les parcours professionnels des femmes et promouvoir le partage d'expérience ;
- Assurer une représentation équilibrée femmes/hommes au sein des comités de sélection des candidatures, dès lors qu'il y a une femme et un homme candidat sur un poste ;
- La mise en place d'un baromètre pour observer les avancées sur ces sujets ;
- Développer la diffusion de la culture de l'égalité professionnelle au sein de notre Ministère.

L'INDEX NE PEUT PAS ÊTRE UN ALIBI

De la même manière, la loi de 2023 oblige l'ensemble des employeurs publics à publier leur index de rémunération.

Or ce qui devait être un moyen de lutte contre les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes avec comme objectif de réduire voire de supprimer les écarts de rémunération, relève en réalité de l'affichage politique.

La plupart des employeurs publics se contentent de publier l'index en question et s'exonèrent de mettre en place un dispositif de lutte contre l'existence de ces écarts de rémunération dès lors qu'ils ont obtenu une note de 75 points sur100.

Pour que cet index ait du sens, on devrait sanctionner tout employeur public ayant une note inférieure à 100 points, et obliger ces derniers à négocier un plan d'actions pour réduire ces écarts de rémunération.

Il est utile de rappeler que la population active de la fonction publique est constituée de 64% de femmes. La CGT porte un ensemble d'exigences pour améliorer leurs conditions de vie et de travail.

La CGT n'a pas signé l'accord proposé par la DGAFP au sujet de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Parmi les propositions portées par la CGT, nous soulignerons notamment :

DROITS, SALAIRES, CARRIÈRES

- L'élaboration d'un accord opposable et contraignant pour l'ensemble des employeurs publics ;
- Des sanctions pour les employeurs publics défaillants ;
- Des budgets dédiés pour financer les finalités et les contenus de cet accord ;
- Le dégel et la revalorisation comme pour l'ensemble des agents de la valeur du point d'indice ;
- La refonte des grilles indiciaires intégrant la revalorisation des filières à prédominance féminine ;

SANTÉ ET ÉGALITÉ RÉELLE

- L'application stricte du principe inscrit dans la loi « un salaire égal pour un travail de valeur égale » ;
- L'abrogation du jour de carence ;
- Le maintien de la rémunération à 100% pour agents qui se trouvent en congé de maladie ordinaire (CMO) ;
- La mise en œuvre de droits nouveaux pour la santé des femmes dont la santé hormonale avec les ASA correspondantes ;
- Mise en place des DUERP genrés.

L'ÉGALITÉ NE SE DÉCRÈTE PAS. ELLE SE FINANCE
REFUSONS TOUTES LES VIOLENCES ET DISCRIMINATIONS