



8 mars 2026

Ce dimanche 8 mars, c'est la journée internationale de lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes. On en profite pour faire un point sur l'actualité de ces sujets dans notre ministère et pour alerter sur les perspectives d'évolutions des droits des femmes.

Égalité professionnelle : une dynamique en marche, des défis persistants

L'édition 2025 du Baromètre social du pôle ministériel révèle un climat très contrasté au sein du département ministériel. 32% des agents déclare avoir été victime ou témoin de comportements hostiles, la vigilance reste de mise. De plus 10 % d'agent-es se déclarant victimes de discriminations ou de violences, le genre figure comme le deuxième critère le plus cité (20 %), juste après l'âge. Ce sentiment est encore plus marqué chez les témoins, pour qui le genre devient le premier motif de discrimination observé (37 %).

Pourtant, des signes encourageants émergent : la notoriété des référent-es « égalité-diversité » progresse (+ 6 points), témoignant d'un meilleur déploiement des dispositifs d'accompagnement. In fine, les agent-es expriment le sentiment que les actions engagées portent relativement leurs fruits, ces chiffres soulignent l'importance de transformer cette prise de conscience en une culture et des situations professionnelles durablement égalitaires.

Focus DDI

Le baromètre social de 2024 de l'Administration Territoriale de l'État révèle que 42 % des agent-es des DDI ne se sentent pas sensibilisés à l'égalité professionnelle. Cependant, des enjeux de protection subsistent : si 85 % des agent-es en DDT(M) se sentent globalement en sécurité, mais les violences sexistes et sexuelles sont signalées par une minorité d'agent-es. Ces chiffres soulignent la nécessité de renforcer la visibilité des dispositifs d'accompagnement contre les discriminations.

L'équilibre vie professionnelle et vie privée, levier majeur d'égalité, reste un point fort avec 77 % de satisfaction, soutenu par un large recours au télétravail. Mais les femmes tombent dans le piège de la « double journée entremêlée ».

Pour les femmes, le télétravail ne signifie pas un meilleur équilibre, mais une imbrication toxique des sphères professionnelle et domestique. Contrairement aux hommes qui utiliseraient davantage le temps de trajet économisé pour le loisir ou le travail pur, les femmes le réinvestissent massivement dans les tâches ménagères. La pause ne sert plus au repos, mais à la gestion du foyer.

Municipales : nos mairies ne doivent pas devenir le tombeau des droits des femmes !

À une semaine du vote, l'alerte est maximale : porter l'extrême droite à la tête de nos communes, c'est accepter un retour en arrière brutal pour les travailleuses. Leur gestion locale privilégie systématiquement la casse des services publics de proximité - crèches, cantines, centres de santé - dont les femmes sont pourtant les premières bénéficiaires et les principales employées. Privatiser une crèche ou réduire les budgets du CCAS, c'est condamner les femmes à la double journée et au retrait forcé du marché du travail.

Nous le constatons : là où l'extrême droite passe, l'égalité trépassé. En refusant les mesures contraignantes sur l'égalité salariale et en s'attaquant aux associations de défense des droits, et en votant systématiquement contre les avancées de leur droit (IVG, reconnaissance du viol conjugal, etc.) les partis d'extrême-droite préparent un projet de société où la femme est renvoyée au foyer. Le 15 mars, ne laissons pas nos villes basculer dans une politique de régression qui précarise les travailleuses. Pour nos salaires, nos services publics et notre liberté : pas une voix pour l'ombre !

Nos salaires doivent enfin être transparents !

Le gouvernement freine la transposition de la directive européenne sur la transparence des rémunérations pour ne pas payer le prix de l'égalité réelle. À la DGAFP, l'administration tente de nous enfermer dans une logique de « corps » et veut séparer les fonctionnaires des contractuels pour empêcher toute comparaison.

La CGT refuse ce carcan : l'égalité pour un travail de valeur égale doit s'appliquer à toutes et tous, quel que soit le statut !

Une responsable RH ne doit plus gagner moins qu'un expert en hydrologie sous prétexte qu'ils appartiennent à des corps différents. Cette situation atteint son paroxysme au sein d'un même service sur des postes équivalents... À responsabilités et compétences comparables, le salaire et les primes doivent être égaux.

Brisons le secret sur les rémunérations et imposons la revalorisation massive des métiers féminisés (corps administratif).

LA CGT REVENDIQUE :

- L'égalité d'évolution de carrière avec une étude de cohorte et un plan pour requalifier les agentes discriminées
- Des actions pour articuler la vie professionnelle et la vie personnelle par la mise à disposition de nouvelles places en crèche ou de solutions pour soutenir le quotidien des proches aidants
- La continuité du développement des actions de lutte contre les agissements sexistes et les violences sexuelles et un traitement dans un délai raisonnable des signalement
- La prise en compte de la santé au travail des femmes
- Des moyens pour animer la politique égalité professionnelle dans nos services
- L'arrêt de la précarité des emplois : un grand plan de titularisation et le passage en CDI des collègues en emplois précaires, trouver de réelles alternatives aux contrats courts.