

union fédérale  
des syndicats  
de l'État

la  
cgt



**8 mars 2025**

**BILAN DES NÉGOS ÉGALITÉ :**

**l'État est-il  
un employeur  
exemplaire ?**

**8 mars 2025**

# BILAN DES NÉGOS ÉGALITÉ :

À l'occasion de ce 8 mars 2025, journée de lutte pour les droits des femmes, jour de grève féministe pour gagner l'égalité au travail et dans la vie, la CGT dresse un bilan des accords et plans égalité dans la Fonction publique d'État. En préalable, la CGT ne peut faire l'économie d'une critique nécessaire de l'index.

À travers un tour d'horizons des ministères et d'enjeux revendicatifs qui ont émergé tel que celui de la santé des femmes, les avancées gagnées et le chemin restant à parcourir pour une égalité réelle se font jour !

L'UFSE-CGT a déposé un préavis de grève et appelle l'ensemble des personnels à se mobiliser y compris par la grève le 8 mars et à préparer cette journée de lutte et de manifestation pour l'égalité entre les femmes et les hommes en mettant l'État face à ses responsabilités en tant qu'employeur.

## L'UFSE-CGT revendique :

▶ **L'égalité salariale : un salaire égal pour un travail de valeur égale avec la revalorisation des métiers à prédominance féminine ;**

▶ **Le dégel et la revalorisation du point d'indice et la refonte des grilles ;**

▶ **Un large plan de titularisation pour mettre fin à la précarité ;**

▶ **La retraite à 60 ans et l'abrogation de la réforme des retraites ;**

▶ **Des mesures concrètes et droits nouveaux pour la santé des femmes, la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ;**

▶ **La réduction du temps de travail à 32 heures ;**

▶ **L'allongement du congé maternité, du congé paternité et d'accueil de l'enfant, un congé parental mieux rémunéré pour un partage égalitaire de la parentalité ;**

▶ **Le renforcement des services publics leviers d'égalité.**

**« N'oubliez jamais qu'il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question. Ces droits ne sont jamais acquis. Vous devrez rester vigilantes votre vie durant. »**

**Simone de Beauvoir.**

La CGT avait gagné que la renégociation des plans d'action égalité soit obligatoire et non une simple concertation. En 2024, tous les ministères auraient dû avoir conclu un accord mais c'est loin d'être le cas. L'égalité a en effet pâti encore une fois de la période très perturbée politiquement. Plusieurs ministères ont vu les négociations égalité gelées toute l'année 2024, comme au Travail, à la Culture, à l'Intérieur, aux Finances... De quoi donner raison à Simone de Beauvoir !

En 2024, la CGT a été signataire de plusieurs accords aux ministères de la Justice, de l'Europe et des Affaires étrangères, de l'Agriculture, et du Conseil d'État - Cour Nationale Droit d'Asile.

Pour les autres ministères, les négociations s'amorcent tout juste comme à la Culture et aux Finances. D'autres sont encore en cours de négociation comme à la Transition Écologique. Plusieurs plans égalité ont été finalisés tout récemment (Éducation Nationale, Jeunesse et Sports et Enseignement Supérieur et la Recherche, Intérieur, Armées). À ne pas manquer : certains plans pourraient être publiés à l'occasion de ce 8 mars en opération de comm' bien orchestrée !

## Un index égalité qui invisibilise les inégalités entre les femmes et les hommes

Ils avaient le label égalité. Désormais, les Ministères ont un nouvel outil de com pour répandre un écran de fumée sur les inégali-

tés ou encore faire croire à un soi-disant engagement féministe.

**Malgré les inégalités persistantes, l'ensemble des ministères ont une note supérieure à 75/100, les exonérant ainsi de toute sanction financière.**

**Cette note est le résultat de six indicateurs :**

▶ **Écarts de rémunération entre fonctionnaires masculins et féminins à catégorie hiérarchique équivalente,**

▶ **Écarts de rémunération des contractuel·es,**

▶ **Écarts entre hommes et femmes dans les taux de promotion de corps et de grades,**

▶ **Pourcentage d'agent·es de chaque sexe dans les dix plus hautes rémunérations**

▶ **Pourcentage du sexe sous-représenté parmi les 10 % d'agent·es publics les mieux rémunéré·es occupant les emplois de l'encadrement supérieur.**

La notion de « salaire égal pour un travail de valeur égale » inscrite dans la loi depuis plus de 50 ans est complètement évacuée par cet index alors que l'enjeu de la revalorisation des métiers à prédominance féminine est toujours d'une acuité criante.

Les écarts dus au déroulement de carrière sont quant à eux biaisés car on ne regarde pas combien de temps une femme a mis pour avoir une promotion par rapport à un homme.



Comme toujours, la vision de l'égalité se fait à l'aune de la place des femmes dans les plus hautes rémunérations. Même si cette dernière est loin d'être glorieuse dans la Fonction publique d'État, elle invisibilise l'enjeu des basses rémunérations où plus de 70 % sont des femmes.

Enfin, aucun indicateur ne traite le retour de congé maternité alors que la Défenseure des Droits a mis en lumière de nombreuses discriminations.

La directive transparence salariale doit être transposée en France et l'index devra être révisé dans le privé comme dans le public. L'occasion de gagner un outil qui permet de contraindre les employeurs à faire la transparence et à faire de l'égalité une réalité.

## ➔ **Derrière les notes de l'index : une autre réalité se cache**

**Ministère de la Culture :** 97/100. 73 % de femmes dans la filière administrative, contre 36 % dans les métiers de professeur des écoles d'architecture ou d'art.

**Ministères sociaux** (Travail, Santé, Solidarités et Familles) : 92/100 et pourtant 692 euros d'écart de rémunération.

**Ministère de l'Éducation nationale :** 86/100. AESH 93 % de femmes, en majeure partie à temps partiel, salaire de 900 €.

**Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche :** 87/100. 30 % de femmes chercheuses.

## ➔ **Ministère du travail : l'index égalité passé au crible par la CGT**

Le résultat de l'index (92 points sur 100), jugé excellent par le ministère, masque en réalité des disparités réelles et persistantes entre les femmes et les hommes, notamment en matière de primes et de carrière.

Le Ministère obtient notamment la note de 10 octobre s'agissant de l'indicateur relatif aux dix plus hautes rémunérations, alors que sur la base du Rapport de Situation Unique 2023, il y a 5 femmes pour 15 hommes, parmi les 20 plus hautes rémunérations. Comment obtenir et afficher la note maximale ?

Sur l'indicateur relatif aux écarts de rémunération entre les contractuel•les, une partie des explications résiderait aussi dans une surreprésentation des hommes dans les postes les mieux rémunérés, en administration centrale.

Sur les écarts de rémunération, la ligne de l'administration est claire : l'essentiel du problème réside dans la « ségrégation des corps » qui expliquerait 551 euros sur les 681 euros de différence et au final, une fois que tous les « effets » sont corrigés, il ne reste plus qu'un tout petit écart : 21 euros par an.

Traduisons un peu : les femmes sont plus nombreuses dans les corps et les catégories moins bien rémunérées, plus souvent à temps partiel et il faut en tenir compte avant de calculer les « vrais » écarts ! Nous ne partageons évidemment pas cette lecture qui vise à gommer des problèmes qu'il faut bien entendu traiter.

## **La CGT force de propositions dans les négociations**

### ➔ **Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères : le temps partiel cause d'inégalités**

**Index : 86/100**

Après plusieurs années d'attentisme qui ont valu au ministère des sanctions financières conséquentes, l'administration a fini par prendre le train en marche et mettre en œuvre les mesures pour corriger les inégalités, comme la constitution de viviers de femmes, la nomination d'ambassadrices, la promotion majoritaire de femmes dans les 3 catégories, hausse des primo nominations dans les emplois supérieurs.

La CGT a signé l'accord 2024 et porté pendant cette négociation la question du temps partiel qui touche principalement les femmes, notamment les catégories C et revendiqué des actions qui puissent favoriser leur évolution de carrière, leurs droits à la retraite et corriger les écarts de rémunération. Peu de leviers sont avancés pour la correction de l'inégalité dans la catégorie C mise à part la promotion interne. Les mesures corrigeant l'inégalité touchent davantage les catégories A.

Le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères renforce son plan d'action en mettant l'accent sur la lutte contre les violences sexistes, sexuelles et intrafamiliales. La formation obligatoire sur ces sujets sera maintenue, avec un élargissement des formations en ligne. La communication autour des dispositifs de signalement sera intensifiée, et des mesures spécifiques seront mises en place pour combattre les comportements sexistes, notamment ceux ciblant les femmes dans les pays d'affectation.



### ➔ **Ministère de la Justice : une CGT à l'offensive**

**Index : 88/100**

**À la Justice, la CGT signataire de l'accord 2024-2026 a gagné des avancées pour l'égalité professionnelle :**

- La création d'un réseau de référent•es égalité avec des postes budgétés.
- Des mesures conservatoires en cas de violences sexistes et sexuelles, un travail sur la définition de la victime décorrélée de la judiciarisation et le renfort de la protection fonctionnelle pour les victimes.
- La prise en compte de la grossesse pendant les formations et présentation des mesures prises par les Écoles au cours du comité de suivi pour concilier grossesse et stagiairisation et titularisation.
- L'intégration de la thématique égalité professionnelle dans les contenus de formation.
- Des mesures pour l'équilibre vie professionnelle - vie personnelle.
- La sensibilisation et la formation des services RH pour que les droits des agent•es soient respectés.
- Le renforcement des nominations « équilibrées » sur les postes à haute responsabilité.

➤ L'engagement de l'institution et des directions déconcentrées dans la mise en place de ce plan (égalité professionnelle dans objectifs individuels et de service et bilan des actions en comité de suivi et instances de dialogue social local).

#### **Une réelle protection du statut de lanceur et lanceuse d'alerte à gagner :**

Cette protection est en effet essentielle, comme l'enseigne la procédure bâillon qui a visé plusieurs camarades de la CGT insertion probation pour avoir dénoncé les violences sexistes et à l'École Nationale de l'Administration Pénitentiaire. Le juge d'instruction vient enfin de prononcer un non-lieu dans l'affaire.



### **→ Conseil d'État – Cour Nationale du Droit d'Asile : les violences sexistes et sexuelles au cœur de la négociation**

**Index : 82/100.**

Cette institution est marquée par la gestion calamiteuse d'une situation de harcèlement sexuel par le Conseil d'État (qui a d'ailleurs été condamné par le tribunal administratif dans une procédure où la CGT était partie intervenante). La question des Violences sexistes et sexuelles a pris une place importante dans les négociations. En 2021, le plan d'action n'allait pas assez loin sur cet axe et la CGT ne l'avait pas signé. La CGT a obtenu en 2024 la possibilité de définir avec le Conseil d'État les modalités de prise en charge des victimes et de poursuite des auteurs de ce type de violences. Un groupe de travail est constitué pour l'adoption d'un cadre d'ici 2026.



### **→ Ministère de l'Agriculture : la force de l'intersyndicale dans la négociation**

**Index : 81/100**

L'Élan commun, cadre unitaire intersyndical a signé l'accord 2024-2026. Cet accord est étendu à la diversité avec la lutte contre les discriminations fondées sur les orientations sexuelles et les identités de genre ou encore sur le handicap. Les situations de discriminations importantes et violentes sont effectivement de plus en plus nombreuses.

Les sujets importants de cet accord concernent la résorption des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, la garantie de l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, grades et emplois de la fonction publique, l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale ; la prévention et le traitement des discriminations, du harcèlement moral ou sexuel, et des violences notamment sexistes et sexuelles et la prise en compte des violences intrafamiliales.

L'Élan commun a refusé avec force toutes références à des mesures visant à instaurer du mentorat sur une base de bénévolat demandé aux agent·es. Il a été proposé et défendu que soit ajouté dans les indicateurs, le facteur d'efficacité pour mesurer l'impact des mesures sur les agent·es.

Cette signature n'est pas un chèque en blanc et l'Élan commun a émis 3 réserves : des moyens, l'application à l'ensemble des structures et pas uniquement à la Centrale, ainsi que la formation et la sensibilisation des chef·fes de structure et des chef·fes de service, ainsi que des agent·es au global sur le handicap et LGBTQIA+.

### **→ Ministère des Armées : une négociation en cours de signature**

**Index : 88/100**

Plusieurs mesures ont été discutées dans le cadre de ce plan d'action pour un ministère à prédominance masculine (seulement 17 % de femmes) : la CGT se positionnera prochainement.

#### **Quelles intentions contient ce plan ?**

➤ Rénover le cadre réglementaire des fonctions de référent·es mixité-égalité, encourager les travaux universitaires de sociologie orientés sur l'égalité et la trajectoire de carrière. Faire réaliser et publier une étude pour détecter, exposer et traiter d'éventuelles inégalités de carrière entre les femmes et les hommes.

➤ S'assurer que la neutralité des congés maternité soit également effective dans le déroulé de carrière et pour tous les statuts civils (avancement, titularisation des fonctionnaires stagiaires, évaluation professionnelle, etc.). Étudier l'impact des avancées/bouversements sociétaux sur la perception genrée, l'équilibre vie privée/vie professionnelle, parentalité, etc. sur le personnel civil.

➤ Mieux intégrer le soin et l'aide à la fin de vie à destination d'agent·es ayant des proches malades ou en fin de vie et organiser des séances d'information sur le congé parental et le congé paternité dans le but d'encourager les hommes à prendre ces congés afin de mieux répartir les charges liées à la famille.

➤ Améliorer le repérage des situations de violences conjugales et intrafamiliales par la sensibilisation des cadres et par une communication active dans les lieux de passage des agent·es. Initier le soutien social (octroi de facilité de service, mobilité pour éloignement de conjoint violent, etc.).



### **→ Ministères de l'Éducation nationale, Jeunesse et Sports et Enseignement supérieur et de la Recherche : après l'espoir, la douche froide !**

Deux ans de négociation avec les organisations représentatives des trois Comités Sociaux d'Administration ministériels (MEN, MESR et MJSOP) concernés.

Dès les premières réunions, la première difficulté fut de définir les axes de travail, les objectifs opérationnels ainsi que les indicateurs chiffrés des actions à mener dans un périmètre trop large réunissant 3 ministères : Éducation nationale, Jeunesse et Sports, Enseignement supérieur et recherche. Tout le monde ayant convenu que les fonctionnements et les catégories de personnels qui y travaillent sont très différents, il a été obtenu la constitution de groupes de travail spécifiques par secteur. Autre moment d'espoir, deux axes supplémentaires ont été ajoutés : « agir pour la santé des femmes » et « communiquer sensibiliser, former ».

S'en est suivi, durant l'année 2024, un long calendrier de réunions, de webinaires, de discussions et de revendications.

#### **Nous avons retenu plusieurs points positifs :**

➤ L'augmentation des données sexuées dans la base de données sociales ;

➤ Le renforcement de la formation des présidents de jury de recrutement ;

➤ Le recours facilité à la visioconférence pour les épreuves orales de concours aux candidates enceintes ;

➤ L'incitation à intégrer une procédure de signalement des VSS

## La santé des femmes au travail : un enjeu essentiel

La CGT porte cet enjeu dans toutes les négociations et dans son combat au quotidien. Aux Ministères de l'Éducation Nationale, Jeunesse et Sports et de l'Enseignement Supérieur et la Recherche, un nouvel axe sur la santé des femmes a été inscrit pour :

- › Sexuer les données relatives à la santé ;
- › Améliorer la traçabilité et la prévention de l'exposition aux risques professionnels des femmes dans les plans de prévention ;
- › Réaliser une campagne nationale d'information sur les principales pathologies des femmes ;
- › Le soutien aux recherches portant sur les liens entre les conditions de travail et la santé des femmes.

Le Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères propose aux agentes et aux agents à partir de 45 ans un bilan relatif aux maladies cardio-vasculaires tous les deux ans et la prise en charge du billet

d'avion vers la France pour les agentes affectées dans un pays interdisant ou sanctionnant l'IVG et pour les femmes engagées dans un parcours de procréation médicalement assistée.

A été ajouté un point important au **Ministère de l'Agriculture** : la santé des femmes avec des campagnes de sensibilisation et d'information notamment des femmes sur les évolutions juridiques susceptibles de les concerner, comme la suppression du délai de carence en cas d'interruption spontanée de grossesse.

Le **ministère des Armées** souhaite briser les tabous persistants sur la santé des femmes et familiariser l'encadrement aux étapes de la vie des femmes par la rédaction d'un guide sur les besoins spécifiques et les questions propres au personnel féminin, sur le territoire national comme à l'étranger (endométriose, accouchement, allaitement, ménopause, maladies spécifiques, etc.).

La CGT a porté au **Conseil d'État** la création d'Autorisations Spéciales d'Absence (ASA) pour dysménorrhée invalidante. Le Conseil d'État n'a pas voulu s'engager directement dans cette voie arguant que des négociations interministérielles seraient actuellement en cours. Il a par

contre été obtenu qu'il soit rappelé au chef-fes de services toutes les mesures qu'ils ou elles peuvent prendre dans ce cas, y compris les ASA.

À la **Justice**, ce sujet a été renvoyé à la négociation qualité de vie au travail, le Ministère refusant de l'intégrer dans la négociation égalité.

À la **Transition écologique**, les réponses sont en décalage avec les attentes sur ce sujet. Est envisagé l'aménagement en télétravail pour les pathologies menstruelles ou une ceinture simulant les douleurs menstruelles...

À la **Culture**, la CGT a mis en avant les impacts de la santé des femmes sur les inégalités salariales. En effet, les 2/3 des dossiers en conseils médicaux concernent des femmes et les arrêts maladie sont surreprésentés chez les femmes. Jours de carence, retards de carrière, l'absence de prise en compte genrée de la santé a un coût pour les femmes !

**Localement dans plusieurs DEETS**, des congés menstruels ont été gagnés, mais nationalement, le Ministère du Travail ne veut pas prendre une mesure qui permettrait d'étendre cette mesure à l'ensemble des services.

dans les règlements intérieurs des unités mixtes de recherche ; Intégrer les violences sexistes et sexuelles au travail comme un risque à part entière ; S'assurer de l'existence de dispositifs de signalement sur tout le territoire et les cartographier ; Concevoir un document présentant les procédures à suivre en matière de signalements ;

- › La volonté de mieux connaître la santé au travail des femmes par un état des lieux sexué des difficultés de santé et des maladies professionnelles ;
- › L'organisation d'une campagne d'information nationale sur les pathologies des femmes.

Ces éléments ne doivent pas cacher les nombreux points négatifs qui ont émaillé les débats et fait l'objet d'amendements en instance. Les organisations syndicales ont unanimement dénoncé l'absence de budget dédié au plan qui ressemble plutôt à une bouteille à la mer. Puisqu'aucune mesure n'est contraignante, il repose sur le bon vouloir des établissements autonomes. Or, le manque de chiffres remontés par les établissements sur les rémunérations et les indemnités par genre empêche le travail des missions égalité. La CGT a porté des mesures sur l'accompagnement de la parentalité et les aidant·es, des postes pérennes pour les cellules de traitement des discriminations et VSS, et des mesures de rattrapage salariale. Ces propositions n'ont pas été prises en compte et l'axe santé des femmes reste encore trop une coquille vide.

De plus, les postes de chargé·es de mission égalité et le traitement des violences sexistes et sexuelles sont attribués dans les rectorats (et non dans les universités) sur des périmètres liés à l'ouverture d'enquêtes administratives uniquement.

La CGT n'est pas signataire de cet accord.

### Ministère de l'Éducation nationale jeunesse et sport : un double enjeu d'égalité pour les agent·es et les élèves

Dans l'Éducation nationale, l'exemple des AESH où les femmes sont surreprésentées (93 %) est éclairant : un temps de travail souvent incomplet avec un salaire mensuel moyen de 900 €. De

même les femmes sont plus nombreuses dans la catégorie C de la filière administrative, alors qu'elles ne sont que 37 % dans l'encadrement supérieur. Les écarts de salaire entre les femmes et les hommes peuvent atteindre jusqu'à 18 % (catégorie A non enseignants) l'indemnitaire jouant particulièrement un rôle en défaveur des femmes. Et en moyenne, les femmes touchent une retraite inférieure de 300 €.

L'éducation joue un rôle fondamental dans la lutte contre les stéréotypes de genre, la culture du viol et les inégalités. Si l'intersyndicale acte positivement la publication des programmes EVARS, elle reste très vigilante à leur mise en œuvre effective à tous les niveaux de la scolarité des élèves. Les différentes réformes (LGT et lycées pros) ont eu un impact négatif sur l'orientation et les parcours scolaires des filles. Le bilan des inégalités à l'entrée dans le monde du travail est accablant : les filles sont moins en emploi que les garçons trois ans après leur sortie de formation initiale ; et elles sont toujours représentées davantage dans les filières sanitaires et sociales moins rémunératrices que dans les métiers techniques et scientifiques.

## Quelle place des femmes dans l'Enseignement supérieur et de la Recherche au sein de l'Union Européenne ?

Anne Pépin, chercheuse, ex-responsable de la mission pour la place des femmes au CNRS, puis du secteur genre dans l'ESR à la Commission européenne, a présenté les premiers chiffres de l'enquête « She Figures » 2025 (données 2022), publiée le 11 février 2025.

### Quelques chiffres :

- Les femmes sont majoritaires dans les formations au niveau licence et maîtrise, mais ensuite cela chute :

**47,5 % des femmes au niveau doctorat (44 % en France), elles représentent ensuite 34 % des chercheurs (30 % en France).**

• Parmi les chercheurs, entre 2013 et 2021, la part des femmes progresse à un rythme plus rapide que celui des hommes (4,2 % contre 3,3 %), mais elles ne représentent qu'un tiers du total des chercheurs (30 % au sein de l'UE, et 30 % en France).

• Au sein des postes de direction, la part des femmes qui sont professeures et directrice de recherche s'élève à 8,7 % au sein de l'UE, contre 16 % pour les hommes. En France, ce taux monte à 17 % pour les femmes, et 27,5 % pour les hommes.

• À la tête des établissements d'enseignement supérieur et de recherche, la part des femmes monte à 26 % de femmes, contre 20 % en France.

• Enfin, les femmes représentent 38 % des membres des CA et 39 % des comités de pilotage. En France, seul l'ANR a été sondé (38 %).



## → **Ministère de la Transition écologique : un préavis de grève la semaine du 8 mars pour peser sur la négociation**

**Index : 80/100**

La négociation est engagée depuis un an : entre changement de ministre et législatives, elle n'est pas encore conclue.

Le bilan du précédent accord met en lumière quelques avancées : des référent·es égalité dans presque tous les services avec lettre de mission, un guide et une procédure pour traiter les VSS, des formations disponibles, un rapport de situation comparée dans le RSU du ministère, des plans d'action dans les grands établissements publics sous tutelle.

Ombre au tableau, il n'y a pas d'indicateurs de résultat et d'impact (par exemple la formation des encadrant·es existe mais on ne dispose pas des taux d'agent·es formé·es), les référent·es n'ont pas de temps sacralisé, et il n'existe pas de rapport de situation comparée dans les établissements publics.

La CGT a bataillé pour inscrire une étude de cohorte, avec un cahier des charges précis, dernièrement l'Université Gustave Eiffel a été retenue pour faire cette étude.

La CGT a porté dans cette nouvelle négociation du temps pour les référent·es, des ASA pour pathologie menstruelle invalidante, des actions de communication sur la santé des femmes, un plan et un budget pour réduire les écarts d'avancement, mais le résultat n'est pas assez concluant avec seulement quelques avancées sur les dispositions réglementaires comme les DUERP genrés, de la communication sur la maternité...

La CGT a déposé un préavis de grève en amont du 8 mars afin de peser sur les négociations en cours.



## → **Ministère de la Culture : « feminismwashing » le temps des annonces est révolu**

Après un an d'attente, les négociations d'un accord de méthode se sont engagées fin 2024. La CGT a obtenu l'intégration des thématiques : femmes et santé, les conditions d'emploi et de rémunération, la sensibilisation aux violences intrafamiliales ou sur la gouvernance des politiques d'égalité et de la diversité sous le prisme de l'égalité entre les femmes et les hommes.

La CGT a obtenu que la négociation concerne également les contractuel·les.

Les attentes sont fortes quant aux réparations des inégalités salariales, la santé des femmes et une révision en profondeur du dispositif de signalement au ministère de la Culture. Par ailleurs, ces discussions doivent porter sur l'ensemble des personnels relevant du périmètre ministériel y compris ceux de ses établissements publics, mais la ministre et son administration continuent de prétexter l'autonomie des établissements en se cachant derrière des arques réglementaires...

Alors que la ministre a été interpellée par les organisations syndicales pour se prononcer sur la responsabilité du ministère dans l'affaire Nègre, le haut fonctionnaire qui a usé pendant 10 ans de la soumission chimique sur près de 300 victimes, en toute impunité au sein d'une administration préférant mettre la poussière sous le tapis, aucune réponse à ce jour. Comment dans ces conditions, croire que le ministère se bat véritablement contre les violences sexistes et sexuelles au travail ?

Quant aux détails des mesures de ce plan renforcé de lutte contre les violences et harcèlements sexuels et sexistes dans la culture, ils seront annoncés... « dans le cadre des événements qui seront organisés au titre de la Journée internationale des droits des femmes le 8 mars 2025, à l'issue des travaux de concertation ». Bien joué le coup de com ! Mais quels travaux de concertation ? Et avec qui ?



## → **Ministère de l'Intérieur : rien de concret à part sur les violences intrafamiliales**

**Index : 79/100**

Le plan d'action de l'Intérieur reste un catalogue de bonnes intentions sans obligations de résultat, sans délais d'exécution, et sans budget associé. Il contient trop peu de propositions concrètes notamment sur l'égalité des primes, les temps partiels, et les contractuelles. Il n'a pas encore été soumis au vote des organisations syndicales. Durant cette négociation éclair de deux mois après un an d'inertie, le ministère n'a pas vraiment été à l'écoute des organisations syndicales. Par ailleurs, les plans égalité et diversité ont été regroupés, ce que la CGT regrette.

Quelques mesures intéressantes néanmoins notamment sur les violences sexistes et sexuelles et mesures en cas de violences intrafamiliales avec la création d'une instance dédiée sur les violences sexistes et sexuelles, associant les organisations syndicales ; une formation VSS auprès des représentant·es du personnel, notamment des membres du comité social d'administration (CSA) ; l'accompagnement et le suivi tout au long de la procédure des agents et agentes victimes ; la mise en place d'un protocole à suivre en cas de détection d'une situation de violence conjugale ou intrafamiliale subie par un agent ou une agente ; proposition de solutions de logement et de dispositifs de gardes d'enfants pour les agents et agentes victimes de violences intrafamiliales.



Le plan se déclinera au niveau local et le ministère réalisera une étude sur l'impact de facteurs induisant des écarts de rémunération (congs familiaux, temps partiel, ségrégation des corps, mobilité, etc.). L'objectif de 50 % des primo-nominations de femmes aux emplois supérieurs et dirigeants du ministère au 1er janvier 2026 y est inscrit.



## **Ministère des Finances : une négociation qui commence tout juste**

**Index : 80/100**

Après plus d'un an d'errance, un nouvel accord de méthode a été signé le 8 janvier 2025 et les discussions ont débuté mi-février.

**Ce sera une négociation resserrée, portant sur seulement deux aspects de l'égalité :**

- La réduction des inégalités de parcours professionnels entre les femmes et les hommes notamment via le bilan, l'analyse et l'adaptation des règles de gestion mises en place dans les lignes directrices de gestion.
- La lutte contre les agissements et violences sexistes et sexuelles autour de 5 axes : prévenir, identifier, signaler, traiter et accompagner, ainsi que son élargissement aux violences intrafamiliales. Seront notamment abordées dans la négociation, la protection fonctionnelle et les sanctions disciplinaires. »

Initialement, dans le premier accord de méthode du 19 décembre 2023, devait être abordé - dans le 1er thème - « la résorption des écarts de rémunération et des inégalités dans les parcours professionnels : ce sujet fait suite à un important travail avec les directions, piloté par la Délégation à la diversité et à l'égalité professionnelle sur les calculs et l'analyse des écarts de rémunération au sein du ministère, effectués sur la base de l'outil de calcul des écarts de rémunération créé par la DGAFP, mis à la disposition de tous les employeurs publics. Un état des lieux réalisé au niveau ministériel sur 3 années entre 2019 et 2021, affiné par catégorie, corps et grade a fait l'objet d'une présentation et d'un échange avec les organisations syndicales en février 2022. La négociation portera sur les mesures de résorption des écarts constatés non justifiés ainsi que des mesures visant à garantir l'égalité dans les parcours professionnels ».

Le point délicat étant le nerf de la guerre, c'est-à-dire l'argent, l'enveloppe proposée fin 2023 pour cette résorption des écarts de rémunération et des inégalités dans les parcours professionnels était fixée à 2 millions d'euros. Ce qui pour l'ensemble des organisations syndicales à Bercy était notoirement insuffisant. Après le clash des négos en février 2024, cette enveloppe a disparu et il était inutile de continuer à discuter sur ce sujet sans financement.

Le projet d'accord communiqué pour entamer les discussions ne reprend même pas des thèmes que la CGT a fait inscrire dans l'accord de méthode (protection fonctionnelle et réflexion sur les sanctions disciplinaires).

La CGT craint par ailleurs que les principales directions (Finances Publiques, Douanes, INSEE, CCRF), sous couvert d'adapter le contenu d'un éventuel accord à leurs réalités professionnelles, finissent par détricoter les résultats négociés à Bercy.





le 8 mars,  
un jour  
de lutte  
pour nos  
conquêtes

