



Mobilisé·es tous les jours, en manifestation et y compris par la grève le 8 mars 2026

Des inégalités professionnelles criantes au sein de la Fonction publique :

Les femmes représentent 63% des personnels, 67% des contractuel·les, mais seulement 43% des catégories A+. Elles occupent 70% des 10% des postes les moins bien rémunérés et seulement 49% des 10% les mieux rémunérés. Les écarts se creusent quand on parle des 1% des postes les mieux rémunérés où elles ne sont plus que 39% et 25% des 10 plus hautes rémunérations dans les Ministères.

Elles perçoivent dans la Fonction Publique d'État 13,1% de moins que les hommes, sachant que ce chiffre invisibilise le temps partiel ou non-complet où les femmes sont davantage présentes. De plus, la carrière est hachée pour les femmes notamment en lien avec la maternité. Et elles le payent cash sur leurs retraites.

Alors même que la directive européenne sur la transparence salariale doit être transposée avant juin 2026, l'État employeur doit être mis face à ses responsabilités : l'égalité salariale ne se décrète pas, elle se construit avec des obligations de transparence, des moyens, des contrôles et des sanctions. La transparence des rémunérations doit devenir un levier concret pour faire reculer les écarts et mettre fin à l'opacité qui nourrit les inégalités.

Les femmes de la Fonction publique subissent toujours la double peine :

Mesures d'austérité, gel du point d'indice, absence de revalorisation des métiers à prédominance féminine, dégradation des conditions de travail, suppression de la GIPA qui bénéficiait en grande partie à des femmes ou encore baisse de l'indemnisation des arrêts maladie : il est évident que ce type de régression sociale ne peut être qu'un facteur d'inégalité supplémentaire.

Pour une mobilisation féministe d'ampleur :

Le gouvernement n'a donné aucun signe engageant pour des améliorations sur les enjeux d'égalité et a davantage envoyé des signaux au Rassemblement national et au patronat qu'au monde du travail ; et les thèses masculinistes se propagent. C'est bien pourquoi la lutte féministe doit s'amplifier.

Mobiliser pour faire avancer nos revendications :

Raison supplémentaire pour réussir une mobilisation la plus massive possible : la DGAFF (Fonction publique trois versants) a entamé des négociations avec les représentant·es des personnels et des employeurs sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la Fonction publique.

Rappelons que la CGT n'a pas signé l'accord 2018, jugé indigent faute de budget, d'objectifs opposables et de mesures réellement contraignantes pour obliger les employeurs publics à corriger les inégalités. Alors même que le passage en force du budget 2026 ne présage rien de bon (un budget d'austérité au service du capital, contre les services publics et la justice

sociale), notre mobilisation doit nous permettre de négocier sur la base de nos revendications, quelle que soit d'ailleurs notre décision finale de signer, ou pas, un accord.

Plus que jamais, la mobilisation féministe doit réussir à imposer des mesures concrètes pour gagner l'égalité dans la sphère professionnelle et privée, comme dans l'ensemble de la société, l'élimination des violences sexistes et sexuelles, de toute forme de discriminations et d'exploitations.

L'UFSE-CGT revendique, entre autres :

- 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 ;
- L'abrogation du jour de carence ;
- Le rétablissement de la GIPA ;
- Des mesures concrètes et droits nouveaux pour la santé des femmes, la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ;
- La création d'un droit individuel à la santé des femmes, incluant notamment un congé hormonal ;
- 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 ;
- La neutralisation des arrêts maladie durant la grossesse et la maternité en matière de rémunérations ;
- Des politiques publiques et des droits effectifs financés à la hauteur des besoins (petite enfance, logement, etc.) ;
- La transposition ambitieuse de la directive européenne sur la transparence des rémunérations, avec obligations de transparence pour l'État employeur, accès aux informations, suivi public des écarts et mesures contraignantes ;
- Le renforcement des services publics leviers d'égalité.

L'UFSE-CGT appelle l'ensemble des personnels à se mobiliser massivement en participant aux manifestations du 8 mars partout en France pour mettre l'État face à ses responsabilités d'employeur. L'UFSE-CGT a également déposé un préavis de grève pour couvrir toutes et tous les agent·es travaillant le dimanche et permettre la grève à celles et ceux qui le souhaitent.

Montreuil, le 9 février 2026