

FLASH INFO

[JUIN 2026]

Egalité professionnelle Comité de Suivi de l'accord ministériel COSUI du 2 juin 2026

Le plan « **Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes civils du ministère des Armées** » a été signé le 12 mars 2025. Ce 2 juin, le Comité de Suivi (COSUI) piloté par la Haute Fonctionnaire à l'Egalité des Droits, a permis de revenir sur les 4 grands axes de ce plan EGAPRO et de mesurer les 30 actions mises en œuvre dont 21 sont déjà réalisées et qui relèvent de :

- **Axe 1 – La gouvernance**
- **Axe 2 – La culture de l'égalité**
- **Axe 3 – L'égalité professionnelle et économique**
- **Axe 4 – La lutte contre les violences**

Le rapport social unique, document majeur pour l'UNSA dans la lisibilité des indicateurs, comme le bilan des plans « Mixité » et Egalité F/H civils », mais aussi le bilan du plan handicap comme l'index des nominations équilibrées renforcé, sont autant de moyens de mesurer le chemin parcouru et celui qu'il reste à parcourir dans le domaine de l'égalité, des préjugés à détruire, des barrières à tomber. **L'UNSA reste vigilante sur l'ensemble des facteurs d'égalité.**

La sociologie des personnels civils est composée de 25 259 personnels féminins, représentant 39,5% des effectifs civils du MinArm, dont 38,4% en catégorie A, 39,8% en catégorie B, 54,2% en catégorie C et 12,4% parmi les ouvriers de l'Etat, ces proportions variant bien sûr selon les employeurs dont certains connaissent une population féminine plus importante, à l'image du SSA ou du SGA.

Les RME – Référents Mixité Egalité.

Entre le 24 juin et le 7 juillet, l'AFNOR procèdera aux auditions, dont celle de l'UNSA le 6 juillet, dans le cadre du renouvellement des labels « Egalité » et « Diversité » au MinArm, un dispositif sur lequel il conviendra de s'interroger sur le rapport « coût / Plus-value », dès lors que le MinArm possède ses propres indicateurs, dispose par ailleurs d'un réseau majeur de quelques 1500 Référents Mixité Egalité (RME) chargés de sensibiliser, d'informer, de conseiller le personnel civil sur ces questions de mixité et d'égalité. **L'UNSA demande que les élus en instances individuelles (CAP/CCPU/CPS) soient également formés à ces dispositifs, notamment ceux relatifs à la lutte contre les discriminations sous toutes leurs formes, notamment le sexisme ordinaire et les violences à caractères sexuel et sexiste.**

Contactez l'UNSA et vos délégués pour davantage d'informations sur le sujet ou l'accès au dossier présent dont il est difficile d'en faire ici une synthèse sur une page.

Néanmoins, pour l'UNSA, la réalité est bien là... ce sont les postes les plus féminisés qui restent les moins rémunérés et **64% des agents publics sont des personnels féminins**. A l'opposé du plafond de verre bloquant les personnels féminins pour l'accès aux postes à responsabilités, existe une autre réalité, **le PLANCHER COLLANT**. La politique salariale calamiteuse de ce gouvernement, à refuser d'indexer le point d'indice sur l'inflation a fabriqué des agents publics « pauvres ». 300 000 agents publics ont une rémunération indiciaire en dessous du SMIC, **depuis le 1^{er} juin et la revalorisation du SMIC de 2,4%, ce ne sont pas moins de 850 000 agents publics rémunérés sous le SMIC et le ministre de l'action et des comptes publics ne voit toujours pas le problème, ni du point d'indice ni des grilles indiciaires qui ont perdu leur sens en maintenant des agents plus de 10 années à la même rémunération indiciaire.**

L'UNSA exige :

- **Une indemnité de maltraitance pour tous ces agents.**
- **Un bilan genré du RIFSEEP et du CIA jamais réalisé depuis 2019 et permettant de mesurer pour l'UNSA, l'écart réel entre les femmes et les hommes.**
- **La neutralisation réelle des périodes de congés maternité et de parentalité sur la carrière et les régimes indemnitaires.**
- **L'instauration d'un congé menstruel.**
- **Une négociation immédiate sur les grilles salariales.**
- **Une revalorisation immédiate de 10% du point d'indice.**



Cellule THEMIS

Au cours de ce COSUI EGAPRO, nous avons pu échanger avec le contrôleur général des Armées, directeur de la cellule Thémis, dont la mission est de superviser le traitement des faits de violences sexuelles et sexistes (VSS) au sein du ministère des Armées, de participer au recueil de leur signalement et de ceux de discriminations de toute sorte et de contribuer à l'accompagnement des victimes.

L'UNSA rappelle le préambule de la charte de ses valeurs : « *L'UNSA fait de la lutte contre les discriminations l'un de ses principes fondateurs. L'UNSA refuse toute forme de discrimination telle que définie par l'article L1132-1 du Code du Travail, conformément aux lois 2001-1066 du 16 novembre 2001 et 2008-496 du 27 mai 2010. Nul ne peut se prévaloir d'une appartenance à l'UNSA s'il ne partage pas ces principes librement consentis.* »

Oui, l'UNSA et tous ces délégués-es sont engagés contre les violences, quelles qu'elles soient.

29 victimes civiles ont été suivies par Thémis en 2025 et 35 personnels civils ont été mis en cause dans des faits ou des actes de VSS.



UNSA Défense
78 et 80 rue Vaneau
75007 PARIS -
01 42 22 37 02



federation@unsa-defense.org

portail-unsa.intradeff.gouv.fr

www.unsa-defense.org

@UnsaDefense

www.facebook.com/UNSADefense

Unsa defense diffusion