



Au sommaire :

- Journée de la femme (p 1)
- ADA - ADV quel avenir ? (p 2)
- Transparence salariale (p 3)
- CSEC du 11 février 2026 (p 4 à p 6)
- Mutuelles en hausses (p 7)

- Calendrier : Réunions / Commissions (p 8)
- Equipe CFTC (p 9)
- Communiqué Intersyndical – 8 mars :
La France doit s'engager pour l'égalité ! (p 10)

Mars 2026

Site : <https://cftc-inetum.fr>

En France, les femmes ont travaillé gratuitement
du 10 novembre - 11 h 31 à la fin de l'année 2025 du fait des inégalités salariales,

En 2026, la loi sur la transparence salariale changera-t-elle la donne ?
La CFTC défendra les droits à l'égalité salariale.



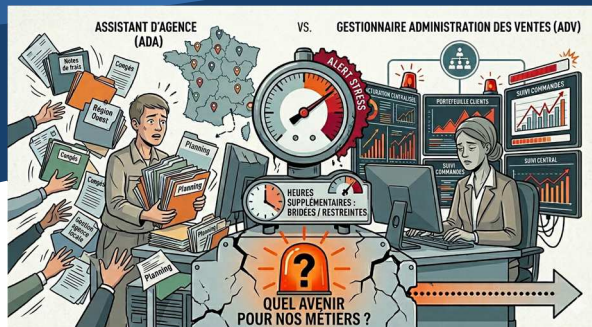
cftc

JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

8 mars : les droits des femmes ne se négocient
pas, ils se défendent



Site : <https://cftc-inetum.fr>



ADA - ADV : Un avenir en pointillé pour nos métiers support ?

Réorganisations à répétition, pressions sur les horaires, départs non remplacés... Le malaise grandit au sein des filières ADA et ADV. Vos élus montent au créneau pour exiger des garanties sur la pérennité de ces missions en France.

1 - Deux métiers, une même pression

Bien que leurs missions et leurs rattachés managériaux diffèrent, les **Assistants d'Agence (ADA)**, gérées en région, et les **Gestionnaires Administration des Ventes (ADV)**, sous management central, partagent aujourd'hui un constat alarmant : celui d'une dégradation continue de leurs conditions de travail.

- **Pour les ADV** : La mise en place récente des "Team Leaders" (fin 2025) et la redistribution des portefeuilles ont bousculé les repères. Malgré les promesses, la charge de travail reste hétérogène et le stress omniprésent.
- **Pour les ADA** : En première ligne dans les agences, elles subissent de plein fouet les réorganisations locales et une polyvalence imposée qui frise la saturation.

Et si on y ajoute ChronoTime V2 depuis février 2026, pour les unes comme pour les autres, la liste commence à être longue....

2 - Le levier de la contrainte

La Direction semble actionner plusieurs leviers pour "optimiser" la productivité au détriment de la santé des salariés :

- **Le non-remplacement des départs** : Que ce soit pour des départs à la retraite ou des démissions, nous constatons avec inquiétude que les postes d'ADA et d'ADV ne sont plus systématiquement pourvus. Résultat : une surcharge immédiate pour celles et ceux qui restent, créant un cercle vicieux de stress et d'épuisement.
- **Le frein sur les heures supplémentaires** - un droit au repos mis à mal : C'est un point critique. Alors que la charge de travail explose lors des phases clés des projets, la Direction demande désormais aux salariés de privilégier la récupération des heures supplémentaires plutôt que leur paiement. Or, le manque cruel d'effectifs rend cette récupération extrêmement difficile à planifier. Parallèlement, il devient de plus en plus complexe de poser des congés : obtenir trois semaines consécutives est devenu une rareté. Pire encore, lorsqu'un salarié parvient à s'absenter, il se retrouve submergé dès son retour, l'obligeant à générer de nouvelles heures supplémentaires pour rattraper le retard accumulé. Ce fonctionnement prive de fait les salariés de tout bénéfice réel de leur temps de repos.

3 - Vos élus interpellent la Direction

La dernière réunion du groupe CSEC remonte au 27 octobre 2025. Face au silence de la Direction, nous avons demandé l'inscription de ce sujet à l'ordre du jour du prochain CSE Central du 2 avril 2026. A l'heure où nous écrivons ce bulletin, la direction convoque le groupe de travail du CSE Central à une réunion le 18/03/2026.

Nous demandons des réponses précises sur :

1. **L'état des lieux des effectifs au 28/02/2026** : Combien d'ADA et d'ADV par région par rapport à fin 2024 ? pour rappel 23 ADA et 55 ADV étaient recensées.
2. **La stratégie de recrutement** : Pourquoi les départs constatés ne donnent-ils pas lieu à des remplacements ?
3. **L'organisation du travail** : Comment la Direction compte-t-elle accompagner les salariées présentes pour stopper cette spirale de pression ?

Conclusion :

Une disparition programmée ?

En réduisant les effectifs du fait du non-remplacement lié aux départs tout en augmentant les contraintes, l'absence de projection et le manque de visibilité nous obligent à nous interroger : Sommes-nous face à une stratégie de décroissance avérée, prémices d'une disparition programmée ou d'une délocalisation ? Nous espérons que la réunion du 18 mars apportera des réponses à nos questionnements.

Site : <https://cftc-inetum.fr>

1. Stagnation du pouvoir d'achat

Malgré les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO), la progression salariale des cadres ralentit. La rémunération annuelle brute médiane des cadres s'établit à 55 000 € en 2025, soit une hausse de +1,8 % par rapport à 2024. Insuffisant pour compenser les pertes de pouvoir d'achat liées à l'inflation des années 2022 et 2023. Seuls 53 % des cadres ont bénéficié d'une augmentation entre juin 2024 et juin 2025 (contre 60 % l'année précédente).

3. Le défi de la transparence salariale

L'opacité des critères d'augmentation est un point de tension majeur. Les critères sont souvent perçus comme flous ou subjectifs. 64 % des cadres pensent que les salaires devraient être connus de tous dans l'entreprise pour garantir l'équité. Une grande majorité de cadres déclare avoir difficilement accès aux informations sur les salaires réels moyens par type de poste (74 %) ou sur les grilles de salaires minima (66 %). Absence d'augmentations générales au profit d'augmentations individuelles ciblées sur la performance ou la rétention de profils stratégiques. Le manque de critères explicites pour ces augmentations crée une opacité qui **fragilise la confiance des salariés**.

5. Un décalage entre intentions et réalité

Si 85 % des entreprises jugent la transparence positive, seules 46 % affichent systématiquement les salaires. Près de 75 % des entreprises n'ont pas encore entamé les travaux de préparation nécessaires. La transparence progresse dans les offres (65 % en 2024 contre 47 % en 2019), mais en interne, la situation est complexe. Les grilles de classification sont souvent jugées illisibles ou incomplètes, ce qui **nourrit des sentiments d'injustice**. Si un salarié apprend qu'un collègue est mieux payé à compétences égales, 89 % chercheraient à négocier leur salaire et 61 % envisageraient de changer d'entreprise.

2. Des inégalités persistantes

La rémunération médiane des cadres de plus de 50 ans atteint 62 000 €, mais ils sont moins nombreux à être augmentés (42 %) que leurs cadets. Les femmes cadres sont moins souvent augmentées que les hommes (51 % contre 53 %) et continuent de percevoir des rémunérations inférieures à profil équivalent. Des écarts subsistent entre les régions (ex : 51 k€ en Bretagne vs 54 k€ en Auvergne-Rhône-Alpes).

4. La Directive européenne 2023/970 imposera plus de transparence salariale

La directive européenne impose de nouvelles obligations aux entreprises pour réduire les écarts de rémunération. Les mesures phares incluent :

- L'obligation d'afficher une fourchette salariale dans les offres d'emploi.
- L'interdiction de demander aux candidats leur historique de rémunération.
- Le droit pour les salariés d'accéder aux niveaux de rémunération moyens pour des postes de valeur égale.

6. La position de la CFTC

La CFTC préconise d'anticiper la directive pour en faire une opportunité de dialogue social plutôt qu'une contrainte subie et recommande de :

- Clarifier les critères d'augmentation (performance, expérience, etc.).
- Objectiver les grilles et classifications pour limiter l'arbitraire.
- Mieux informer les représentants du personnel pour qu'ils jouent pleinement leur rôle.

La CFTC appelle la Direction d'Inetum à sortir de l'opacité salariale pour renforcer l'équité, la cohésion sociale et son attractivité, sous peine de voir leurs talents s'éloigner vers des structures plus transparentes.

1. Consultation sur le projet de déménagement des sites lyonnais (Projet ORGANDI)

Mars 2026

Site : <https://cftc-inetum.fr>

1. Périmètre et Objectifs du Projet

Fermeture des trois sites actuels (Tangram, O'Saône et Unity) pour regrouper l'ensemble des salariés sur un site unique à Villeurbanne : ORGANDI

- **Effectif concerné** : 578 salariés rattachés.
- **Objectif financier** : Une économie de 354 k€ par an, soit environ 1,3 M€ cumulés d'ici 2032.
- **Justification technique** : Fin des baux et problèmes sanitaires récurrents sur le site Tangram

CSE CENTRAL



2. Edition spéciale : déménagement Lyon – l'œil de l'expert

Ce déménagement n'est pas qu'une affaire de mètres carrés. Sous couvert de "rationalisation", la Direction prépare une dégradation sans précédent **de notre qualité de vie et conditions de travail**.

Nous demandons des garanties concrètes et des solutions réellement adaptées à nos besoins, loin des simples calculs budgétaires de la Direction.

Un déménagement sous le signe de la réduction des coûts et des espaces de travail

Pour la Direction, l'objectif est clair : économiser 354000 € par an. Pour nous, le constat est plus amer :

- ✓ **Moins d'espace** : Une baisse de **28 % de la surface** totale et de **35 % du nombre de postes**.
- ✓ **Un aménagement inadapté** : L'expertise confirme que certains salariés se retrouveraient à travailler dans les couloirs ou face à des baies vitrées sans protection réelle, au mépris de l'ergonomie.
- ✓ **Une accessibilité négligée** : Nous demandons que les salariés en situation de handicap puissent circuler normalement. Cela passe par un réaménagement de certains espaces.
- ✓ **L'absence de cloisons** : Pas de prise en compte des besoins spécifiques inhérents à certaines fonctions
- ✓ **Un risque d'augmentation du télétravail contraint**

3. Mobilité d'accès au nouveau site : Le double coup de massue

C'est sans doute le point le plus critique. Alors que **67 % des salariés**, ayant répondu au questionnaire de l'expert, vont voir leur temps de trajet s'allonger (parfois de plus d'une heure par jour), la Direction multiplie les signaux négatifs sur le reste à charge pour les salariés :

- ✓ **Fin du coup de pouce transport** : La prise en charge de l'abonnement de transports en commun redescend de **70 % à 50 %** à partir de juillet 2026.
- ✓ **Aucun dédommagement** : Pour ceux qui devront souscrire des abonnements supplémentaires ou parcourir plus de kilomètres, aucune compensation n'est prévue.
- ✓ **Le "Forfait Mobilité Durable" (FMD)** : Présenté comme une solution, reste **sous-dimensionné et expérimental**, bien loin de couvrir les frais réels engendrés par ce nouvel éloignement.
- ✓ **Le casse-tête du parking** : Avec seulement 29 places, la Direction nous renvoie vers le parking du centre commercial voisin. Une option non seulement précaire, mais surtout illégale pour une entreprise qui doit garantir ses propres solutions de stationnement. Et qu'advient-il si les règles d'accès au parking du centre commercial deviennent plus contraignantes (limitation de la durée de stationnement, etc.) ?

Site : <https://cftc-inetum.fr>

4. Des espaces qui ne reflètent pas nos besoins

Nous constatons une incohérence majeure : alors que nous manquons de bureaux et d'espaces de convivialité (seulement 33 places en restauration !), la surface des zones sécurisées augmente de 40 m² sans justification immédiate.

De même, le FabLab occupe une place importante alors que son activité est en net recul, voire, remise en question.

Nous demandons une réaffectation de ces espaces pour que chaque salarié puisse travailler et déjeuner dans des conditions dignement acceptables.

5. Sécurité et Environnement Extérieur

C'est un point majeur soulevé par les élus et validé par les constats de l'expert :

- **Insécurité** : La présence d'un "point de deal" à proximité immédiate du bâtiment Organdi a été confirmée.
- **Mesures** : Le bailleur a déjà dû mettre en place une société de surveillance privée. Le CSEC demande des garanties supplémentaires sur la sécurité des salariés, notamment lors des départs tardifs le soir.

La Direction s'est engagée à apporter des garanties sur la sécurité des abords.

6. Les garanties demandées par vos élus (Résolution du CSE central le 11/02/2026)

Parce que nous sommes les premiers concernés, le CSEC a voté à une large majorité (16 voix pour) une série de demandes impératives :

4. **La création d'un groupe de suivi** (élus et services Workplace - direction) pour adapter, corriger les erreurs d'implantation.
5. **Une nouvelle consultation** sur les plans de détail pour sortir les bureaux des zones de passage.
6. **Une révision de la stratégie de mobilité** pour prendre en compte le surcoût réel supporté par les salariés.
7. **Un changement quant à la méthode d'information / consultation** : Désormais, le CSEC demande d'être consulté **en amont du choix définitif des locaux**, pour ne plus subir des choix immobiliers déconnectés de la réalité du terrain.

Vos élus restent mobilisés pour que ce projet ne soit pas une simple équation comptable fort lucrative pour l'entreprise, mais prenne enfin en compte la réalité de nos conditions de travail.

Site : <https://cftc-inetum.fr>

2. Désignations

À la suite du départ d'un élu, le CSEC a procédé aux remplacements sur les commissions suivantes :

- **Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)**
- **Commission Environnement**

3. Suivi des sollicitations des référents (Harcèlement, Sexisme, Santé)

- **Statistiques** : 27 alertes ont été traitées pour 8 000 salariés.
- **Actions 2026** : Lancement d'un réseau de "sauveteurs en santé mentale" (formation de volontaires).
- **Outils** : dans Chronotime V2 il faudra attendre le mois d'avril pour retrouver la partie commentaire, dans l'application, ailleurs ?

4. RGPD et protection des données

- Le DPO s'assure que les fiches de traitement qui lui sont remontées sont conformes à la législation en vigueur.
- **Accès messagerie pour les salariés ayant quitté Inetum**: l'accès à sa boîte mail par la Direction est limité à 2 mois pour assurer la continuité d'activité (réponses aux clients).

5. Principal point d'actualité : CtimeV2

Ce point a suscité de vifs échanges en raison de nombreux dysfonctionnements depuis l'ouverture à la saisie de l'outil, le 10 février :

- **Incidents** : 80 tickets d'incidents ouverts en 24h.
- **Heures Supplémentaires (HS)** : L'outil impose désormais de saisir des heures de début et de fin (Utilisation de l'outil de badgeage pour la création des plages d'entrée et de sortie des heures supplémentaires), ce qui est jugé complexe.

Site : <https://cftc-inetum.fr>

Mutuelles : des hausses de tarifs sous le signe de la controverse

Alors que les mutuelles vont devoir payer une surtaxe de plus d'un milliard d'euros prévue dans le budget 2026 de la Sécurité sociale, de premières hausses ont été répercutées chez les Français dès le mois de janvier. Or, elles n'auraient jamais dû intervenir.

Une pression fiscale accrue sur les complémentaires

Le budget 2026 de la Sécurité sociale a introduit une mesure de poids : **une surtaxe de plus d'un milliard d'euros** imposée aux organismes complémentaires. Cette taxe de **2,05 %** sur les cotisations a été instaurée dans un contexte marqué par le vieillissement de la population et les déséquilibres budgétaires de l'Assurance maladie.

En conséquence, les tarifs ont progressé en moyenne de **3 % à 4 %** cette année, après une hausse déjà marquée de **6 %** en 2025. Dans certains cas, selon les experts en actuariat, ces augmentations peuvent même atteindre **10 %** selon l'âge ou la situation géographique des assurés.

Des augmentations jugées « illégales » ?

Le point de friction réside dans le texte même de la Loi de Financement de la Sécurité Sociale (LFSS). Un amendement spécifique a été adopté pour protéger les assurés, prévoyant explicitement que cette nouvelle taxe **ne devait pas être répercutée** sur les cotisations.

Plusieurs points juridiques sont actuellement mis en avant pour contester ces hausses :

- **Interdiction d'augmentation** : Le texte prévoit un blocage des cotisations par rapport aux tarifs de 2025 afin d'éviter que l'effort fiscal ne pèse sur les ménages.
- **Négociations obligatoires** : La loi impose au gouvernement, à l'Assurance maladie et aux représentants des mutuelles d'engager des négociations avant le **31 mars 2026** pour définir les conditions de non-répercuision de la taxe.
- **Appel à la rectification** : Des voix s'élèvent pour sommer les organismes de revenir sur leurs appels de cotisations et de procéder à des régularisations sur les mois à venir.

Une incertitude qui persiste

Malgré la validation globale du budget par le Conseil constitutionnel, l'amendement interdisant la répercuision de la taxe n'a pas été spécifiquement examiné, laissant une porte ouverte à d'éventuels recours de la part des assureurs.

En attendant, la facture revient aux Français. Les tarifs varient d'ailleurs selon votre situation géographique et selon votre âge, et les écarts peuvent être énormes !

Chez INETUM ?

La hausse a été répercutée dès le mois de janvier, malgré la contestation des élus (élus) en 2025.

Paritaires 2026

Négociations entre les syndicats et la direction.

19 mars, 14 avril, 21 mai, 18 juin, 23 juillet

Accord : astreintes, handicap à renégocier car se terminent au 31/12/2026

Commissions mises en place par accord

COMMISSIONS Paritaires

Pilotage Handicap : à venir pour 2026

Astreintes : à venir pour 2026 - 1 réunion/an

Participation : à venir pour 2026 - 1 réunion/an

Le PAP (Protocole d'Accord Préalable) définit les élections pour la mise en place des CSE d'Inetum.

CSE – Comité Social Economique

Les Représentants du personnel sont élus par les salariés d'Inetum lors des élections. Prochaines réunions :

AURA : 24/03/2026
IDF : 31/03/2026
NORD : 31/03/2026
Grand Ouest : 27/03/2026
EST : /03/2026
Méditerranée : /03/2026
IBSF : 17/03/2026

Les titulaires de chaque CSE élisent les Représentants du personnel des commissions

COMMISSIONS mises en place par les CSE

SSCT : Santé Sécurité Condition de Travail

AURA : 02/06/2026

25/03/2026

Visite site Valence

IDF : 10/03/2026

NORD : 08/06/2026

Grand Ouest : 19/03/2026

IBSF : 17/03/2026 site Lyon

LOGEMENT : 09/04/2026

Les titulaires de chaque CSE élisent les Représentants du personnel du CSE-C

CSE-Central Comité Social Economique Central (Niveau UES)

02/04/2026
16/04/2026
20/05/2026
17/06/2026
22/07/2026

Les titulaires du CSE-C élisent les Représentants du personnel des commissions

COMMISSIONS mises en place par le CSE-Central

CCSSCT - Santé Sécurité Condition de Travail - Central : 05/03/2026

EGALITE / PRO : à venir pour 2026

FORMATION : à venir pour 2026

ARTT : 2 réunions en 2026

SANTE : à venir pour 2026

PREVOYANCE : à venir pour 2026

Commission Paritaire

(Délégués Syndicaux Inetum)

Michel le GOUVELLO (DSC)
Pascale DEKESS (Rhône-Alpes / DSC Adjoint)
Christophe CAILLE (Rhône-Alpes)
Yannie TERPEND ORDASSIERE (Rhône-Alpes)
Denis FRANCOIS (Nord)
Gerard LEPINE (Nord)
Guillaume DEVOS (Nord)
Christine DELORME (IBSF)
Nicolas GUILLON (RSS - Grand Ouest)
Edward PUJAR (RSS – Ile de France)
Ouided GABSI (RSS – Est)

Commission Economique

Richard MONTOIRE

Commission ARTT

Denis FRANCOIS
Michel le GOUVELLO (RS)

Commission Formation

Pascale DEKESS
Richard MONTOIRE

Commission Centrale SSCT

Christophe CAILLE
Pascale DEKESS
Syldia ARGENTIN (RS)

Comité Paritaire Pilotage Handicap

Sylvain LARCHER (RS Titulaire)
Aurélié BARBACANNE (RS Suppléante)

Assemblée Générale

Richard MONTOIRE

Commission Astreintes

Cécile HERVEAU (RS)

Commission Participation

Samia FERHOUNE (RS)

Commission Mutuelle Prévoyance

Christophe CAILLE
Syldia ARGENTIN (RS)

Commission Egalité Professionnelle

Pascale DEKESS

Commission environnement

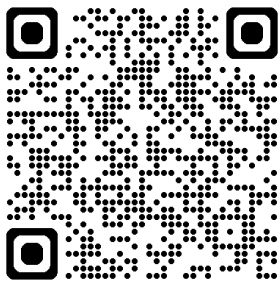
Denis FRANCOIS
Christophe CAILLE
Michel le GOUVELLO (RS)

Commission Logement

Pascale DEKESS

Vous pouvez nous contacter via notre site

<https://cftc-inetum.fr>



J'adhère à la CFTC

- La CFTC privilégie la négociation et la construction, loin de l'opposition systématique,
- La CFTC est indépendante, sans coloration politique ni religieuse. La dimension chrétienne présente dans notre nom renvoie à des origines et à une histoire : aujourd'hui, elle indique simplement un attachement fort à des valeurs morales, citoyennes et solidaires, plaçant l'humain au cœur des discussions. L'adhésion à la CFTC est ouverte à tous. Nous sommes plus que jamais fiers de la grande diversité des hommes et des femmes qui composent notre syndicat.
- La CFTC c'est également une équipe soudée dans l'entraide qui offre une protection juridique supplémentaire, met à disposition une application qui répond à nos questions concernant l'organisation de l'entreprise et le droit du travail...

Vous souhaitez être mieux informé ? Vous aimeriez vous investir davantage dans la vie de votre entreprise ? Adhérer à la CFTC peut vous offrir un accès privilégié à l'information, mais aussi les moyens d'agir collectivement, de défendre vos droits et ceux de tous les travailleurs.

Venez nous rejoindre en accédant au formulaire d'adhésion en scannant ce QR Code



Les Délégués syndicaux CFTC

DSC-Responsable groupe
DSC Adjoint / Rhône-Alpes
DS Rhône-Alpes
DS Rhône-Alpes
DS Nord
DS Nord
DS Nord
RSS Ile de France
RSS Grand Ouest
RSS Est
DS IBSF

Michel LE GOUVELLO
Pascale DEKESS
Christophe CAILLE
Yannie TERPEND ORDASSIERE
Denis FRANCOIS
Guillaume DEVOS
Gerard LEPINE
Edward PUJAR
Nicolas GUILLON
Ouided GABSI
Christine DELORME



**8 mars, journée internationale des droits des femmes :
La France doit s'engager pour l'égalité !**

Les inégalités entre les femmes et les hommes persistent dans nos entreprises et nos services publics. Et les femmes continuent à être les premières impactées par les coupes budgétaires.

La directive européenne 2023/970 transparence des rémunérations vise à « renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit ». En transposant intégralement cette directive, la France a une occasion historique de franchir une étape pour l'égalité

Nous exigeons une application ambitieuse de cette directive pour enfin obtenir :

- l'égalité des rémunérations et des carrières entre les femmes et les hommes ;
- la revalorisation des métiers à prédominance féminine.

L'égalité entre les femmes et les hommes est au fondement de notre société et des droits humains.

Il est nécessaire aujourd'hui d'avancer et de permettre aux femmes d'être enfin les égales des hommes. Cela passe en premier lieu par l'égalité entre les femmes et les hommes au travail où persistent des inégalités structurelles parfaitement identifiées par la recherche et par nos organisations syndicales. Parmi elles, la ségrégation professionnelle tient une place particulière au sens où elle est la première cause de ces inégalités sociales.

Il est donc impératif de reconnaître la valeur du travail des femmes, particulièrement dans les emplois où elles sont les plus nombreuses et de revoir en profondeur les classifications des emplois souvent établis avec des biais sexistes.

Ce travail d'examen et le cas échéant de révision des grilles de classifications doit se faire partout par la négociation collective, dans les branches professionnelles et/ou les entreprises et les grilles de la fonction publique.

Pénalisées au travail durant leur carrière, les femmes le sont encore plus à la retraite.

Les organisations syndicales ont obtenu la suspension de l'application de la dernière réforme. Cela ne vaut pas pour solde de tout compte, nos organisations, comme l'immense majorité des travailleuses et travailleurs, restent opposés à cette réforme injuste.

Nous avons besoin de services publics de qualité et renforcés pour répondre aux besoins notamment dans la prise en charge de la petite enfance et la dépendance qui pèsent essentiellement sur les femmes. Revaloriser les métiers féminisés du soin et du lien, investir dans la socialisation des charges domestiques sont des vecteurs essentiels pour répondre aux besoins de la population et permettre l'émancipation des femmes, l'égalité entre les femmes et les hommes au travail et dans la vie. Il faut aussi agir pour une meilleure articulation vie professionnelle / vie personnelle en particulier en prenant des mesures fortes afin que les femmes ne soient plus obligées de concéder au temps partiel. Dans la Fonction publique, les 10 % de décote salariale en cas de congés de maladie ordinaire, appliqué y compris aux femmes enceintes, comme le projet envisagé de réduction du nombre de jours de congés « enfant malade » est une attaque inacceptable contre les droits des femmes.

Enfin, le combat contre les violences sexistes et sexuelles reste une exigence et un prérequis à toute égalité femmes-hommes. Nos organisations défendent une augmentation des moyens affectés à la lutte contre ces violences, dans les entreprises, les administrations, les sphères privées et publiques et les réseaux sociaux. Là aussi, il faut transposer sans attendre la directive européenne 2024/1385 sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique.

Pour toutes ces raisons, partout en France, le 8 mars 2026 sera l'occasion de nous mobiliser sous toutes les formes pour rappeler que l'égalité réelle entre les femmes et les hommes est un enjeu social et démocratique.