



51^e CONGRÈS
BORDEAUX

DU 22 AU 26
JUIN 2026

CONGRÈS DE BORDEAUX -

*fiche focus : droit des
femmes et égalité
professionnelle*



1. Ce que dit la CFDT/Quel positionnement à date

Organisation profondément féministe, la CFDT a pris la question des droits des femmes et de l'égalité professionnelle à bras le corps. Parce que les inégalités perdurent dans le monde du travail et dans notre société, la CFDT a développé un revendicatif complet. Elle défend le droit de disposer de son corps, se prononce en faveur de la contraception et l'interruption volontaire de grossesse. La CFDT lutte contre les violences sexistes et sexuelles, au travail, dans les syndicats et les organisations fédératives (avec l'aide notamment de la charte interne contre les violences sexistes et sexuelles) et plus globalement dans tous les espaces de la société.

Les droits des femmes au travail sont bien sûr un enjeu revendicatif fort pour la CFDT, qui défend l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, lutte pour une meilleure transparence des salaires, la valorisation des métiers féminisés bien souvent sous-rémunérés, ou encore pour une meilleure prise en compte de la santé des femmes au travail. Les femmes doivent avoir un meilleur accès aux postes à responsabilité, que ce soit au travail comme dans la vie syndicale. La CFDT lutte également contre les stéréotypes de genre qui enferment les femmes et les hommes dans des tâches assignées, via notamment une éducation spécifique, et promeut une parentalité réellement partagée.

Sources : le Manifeste féministe, Dossier Premier ministre 2025, Résolution de Lyon 2022, Charte interne contre les violences sexistes et sexuelles

2. Quoi de neuf/que dit-on dans la résolution de Bordeaux

Egalité des rémunérations (1.1.1.1.) :

- Veiller à l'application dans le privé et le public des dispositions issues de la directive européenne sur la transparence des salaires (1.1.1.1.1.)
- En cas de non-respect de ces obligations, nous demandons un durcissement des sanctions et l'affectation des pénalités versées par les entreprises, aux politiques publiques en faveur de l'égalité. Nous revendiquons également l'égal-conditionnalité des aides publiques aux entreprises. (1.1.1.1.2.)
- Agir en faveur de la mixité dans toutes les filières professionnelles et toutes les catégories socio-professionnelles et améliorer la reconnaissance des compétences mises en œuvre dans les métiers les plus féminisés (1.1.1.1.4.)
- Dans le secteur public, nous revendiquons une négociation sur les carrières et les rémunérations qui intègrera avec ambition les moyens d'atteindre l'égalité salariale entre les agentes et les agents (1.1.1.1.5.)

Lutte contre la précarité de l'emploi (1.1.2.1.) :

- Limiter l'usage des temps partiels contraints, très majoritairement occupés par des femmes (1.1.2.1.2.)

Lutte contre les discriminations au travail :

- Aucun travailleur, ni aucune travailleuse ne doit être stigmatisé du fait de son orientation sexuelle, de son sexe, de son identité de genre, de son état de santé, de son handicap, de son âge ou de son origine, réelle ou supposée (1.2.1.1.)
- Mettre en place un accompagnement des militantes et des militants dans la compréhension des enjeux liés à l'intersectionnalité. (1.2.1.2.)

Santé des femmes :

- Avoir une approche différenciée selon le genre sur les questions de santé au travail et de prévention (1.2.2.2.1./1.2.2.2.2.)
- Former les militants et les militantes à la prévention des violences sexistes et sexuelles au travail et leur impact sur la santé des femmes (1.2.2.2.3.)
- Reconnaître le cancer du sein en tant que maladie professionnelle (1.2.2.2.4.)
- Intégrer dans les accords portant sur l'égalité professionnelle négociés et signés par la CFDT des dispositifs d'accompagnement à la santé menstruelle, aux parcours de procréation médicalement assistée (PMA), aux fausses couches et aux interruptions de grossesse (1.2.2.2.5.).
- Prendre en charge et prévenir les risques psychosociaux qui touchent particulièrement les femmes (1.2.2.3.1.)
- Prendre en charge, dans le cadre des ALD, des pathologies invalidantes liées à la santé reproductive des femmes comme l'endométriose (2.1.5.5.5.)
- Prendre en charge totalement les dispositifs de contraception (2.1.5.5.8.)

Articulation vie privée/vie professionnelle :

- Elargir les droits des aidantes et des aidants, en améliorant le congé proche-aidant (1.2.3.3.4.)
- Créer un congé d'accompagnement éducatif de trois mois, mobilisable entre les 3 et 18 ans de l'enfant (1.2.3.3.6.)

Défendre et faire avancer les droits des femmes :

- Combattre toute politique qui entend contrôler ou violenter le corps des femmes au nom de croyances ou idéologies réactionnaires (2.1.5.1.1.)
- Incrire le droit à l'interruption volontaire de grossesse dans la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, l'introduction d'une définition commune du viol dans l'UE, et une directive pour agir contre les violences de genre au travail. (2.1.5.1.3.)
- Garantir la sécurité et l'autonomie des femmes implique également d'encourager la production d'hébergements d'urgence et des dispositifs liés (par exemple les associations d'aide au déménagement), en particulier pour venir en soutien aux victimes de violences conjugales. (2.1.5.1.4.)

Fiscalité :

- Remplacer le quotient familial de l'impôt sur le revenu par un forfait égalitaire par enfant et de mettre fin au quotient conjugal de l'impôt sur le revenu, qui provoque une surtaxation, majoritairement, des femmes. (2.3.3.2.3.)

3. Les ressources essentielles sur le sujet

Les ressources disponibles sur la thématique de l'égalité professionnelle sont disponibles sur CFDT.FR, il s'agit :

- Du Manifeste Féministe
- De la Charte CFDT d'engagement pour la prévention des violences sexistes et sexuelles
- Des fiches ARC à la rubrique « Egalité professionnelle et violences sexistes et sexistes au travail (VSST) »
- Du Travail que nous voulons