



Inégalités persistantes dans les instances dirigeantes de France travail :

une réalité inacceptable

Dans une entreprise de 59345 salarié.es, dont 76 % sont des femmes, seuls 3 des 12 postes du comité de direction générale sont aujourd'hui occupés par des femmes.

Les femmes occupent donc à peine 25 % les postes les plus hauts de France Travail, alors que la catégorie « employée » est composée à 80,9% de femmes.

L'égalité professionnelle entre femmes et hommes, y compris dans les parcours de carrière, est une **obligation légale inscrite dans le Code du travail, art. L1142-1.**

La loi impose également aux entreprises de plus de 1 000 salarié.es d'atteindre 40 % de femmes dans les instances dirigeantes d'ici 2029, avec des étapes intermédiaires dès 2026.

Nous sommes bien loin du compte.

Au-delà des chiffres, **cette situation illustre une problématique structurelle à France Travail** : les femmes n'ont pas les mêmes opportunités de carrière que les hommes et voient leur progression salariale ralentie entraînant des salaires plus bas et donc des retraites moindres.

Les freins sont nombreux et bien connus :

- **Plafond de verre** : accès limité aux niveaux hiérarchiques supérieurs
- **Biais et stéréotypes sexistes**, souvent inconscients
- **Moindre reconnaissance des compétences**
- **Manque de transparence dans les promotions et augmentations**
- **Culture managériale peu inclusive**
- **Temps partiel subi ou auto-censures** liées à l'articulation vie pro / vie perso
- **Manque de soutien à la parentalité** : congé maternité mal valorisé, absence de dispositifs adaptés...
- **Organisation du travail pensée sans prise en compte des réalités spécifiques des femmes salariées**
- **Manque d'exemplarité dans la direction** : absence de rôle-modèles féminins visible

Il ne s'agit pas seulement d'atteindre des quotas, mais de :

- **reconnaître les compétences,**
- **briser les freins à la progression de carrière des femmes,**
- **s'engager pour une culture managériale plus équitable.**

CFDT.FR



France Travail ne mène pas de politique volontariste pour corriger ce déséquilibre : ni en recrutant davantage d'hommes aux niveaux de base, ni en favorisant l'accès des femmes aux postes à haute responsabilité.

La négociation sur l'égalité professionnelle initialement prévue en 2025 a été reportée à 2026, révélant le peu d'intérêt que France Travail porte à cette thématique essentielle.

La CFDT n'avait pas signé l'accord en cours, jugeant les mesures proposées trop faibles et insuffisantes pour garantir une réelle avancée en matière d'égalité.



Pour la CFDT, exiger une représentation équilibrée, c'est défendre l'égalité réelle, la performance collective, et la justice sociale au sein de France Travail.