



NÉGOCIATIONS FONCTION PUBLIQUE SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Plus elles avancent, moins on progresse...

COMMUNIQUÉ — MONTREUIL, LE 28 MAI 2026

63 % des
effectifs de
la FP sont
des agentes

DEPUIS septembre 2025, les négociations autour d'un futur accord égalité professionnel Femme/Homme dans la Fonction publique ont démarré. Si l'accord de méthode a engagé des axes nouveaux à aborder, pour l'heure, les négociations ne tiennent pas leurs promesses. La CGT ne pourra se satisfaire de mesures d'affichages et de communications réduites à des promesses de bonnes intentions, des guides, des formations... sans réelles avancées. Actuellement, les axes traités par des rencontres d'expert.es et de maigres échanges sur les contributions des organisations syndicales sont: la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, l'articulation vie professionnelle, personnelle et familiale, la santé des femmes au travail et le handicap, l'amélioration des parcours professionnels et l'égalité des rémunérations. Pour chacun de ces axes, la CGT a déposé des contributions comportant plusieurs propositions progressistes pour que l'égalité, la construction de nouveau droit pour la santé des femmes au travail, l'accompagnement des personnes porteuses de handicap dans l'emploi ou la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ainsi que les violences intrafamiliales soient des réalités observables et immédiates pour les agent.es de la Fonction publique dès demain. Il y a urgence à agir!

Or, le carcan politique gouvernemental oblitère toute amélioration à la hauteur, comme sur l'axe portant sur l'égalité des rémunérations qui vient d'être abordée:

Sur les salaires, l'impasse semble se confirmer. Aucune mesure concrète n'est portée à la connaissance des négociatrices.eurs pour gagner sur l'effectivité de l'égalité salariale, à travers la notion de « salaire égal pour un travail de valeur égale ». Rien non plus sur un travail de fond concernant la revalorisation des filières à prédominance féminine. Faut-il encore rappeler que 63 % des effectifs de la FP sont des agentes, ce n'est pas une minorité invisible. Les agentes attendent des actes, que le plafond de verre se brise enfin! Pourtant, les choix budgétaires faits par le gouvernement démontrent, que ce dernier reste bien sourd à la colère, à la demande de reconnaissance légitime des agentes: gel de la valeur du point d'indice et suppression de la GIPA pour la troisième année perçue majoritairement par les agentes, maintien de la journée de carence et des 10 % en cas de congé maladie ordinaire, suppression de certaines ASA... Pire, à partir du 1er juin, 862000 fonctionnaires seront payés en dessous du SMIC!

.../...

Les femmes touchent 30 % de moins de primes que les hommes

Dans le détail, cela signifie :

- Sur la notion de « salaire égal pour un travail de valeur égale » actée dans la directive européenne sur la transparence salariale, pas de perspective de réelle amélioration du fait même de sa sous-transposition recherchée par le gouvernement et le patronat.
- Sur la revendication portée par toutes les organisations syndicales à savoir le rétablissement d'une pleine rémunération des femmes enceintes en congés maladie ordinaire (CMO), c'est l'obstination du ministre à **maintenir la décision d'une décote de 10 %** sur les trois premiers mois de CMO depuis le 1er mars 2025.
- Sur le nouveau régime indemnitaire **RIFSEEP**, sachant qu'à ancienneté et grade comparables **les femmes touchent 30 % de moins de primes que les hommes**, et que ce régime remet en cause l'égalité de traitement et a aggravé les écarts entre femmes et hommes : aucune volonté d'en sortir.
- Sur des **autorisations d'absences** pour répondre à des situations notamment familiales et ainsi essayer de résorber les temps partiels induits voire imposés : aucune avancée notable possible du fait de la décision du ministre de limiter l'exercice des autorisations spéciales d'absences.
- Sur l'urgence d'un **plan massif de titularisation**, les femmes étant majoritaires dans les emplois les plus précaires, le gouvernement propose, à l'inverse, d'interroger « la cohabitation de plusieurs statuts » et « l'articulation entre statut et contrat ».

La liste des blocages ne s'arrête pas là et les signaux ne sont pas bons, à l'instar de l'exposé par une experte invitée au GT du 18 mai (qui n'a souffert aucune critique de la part de l'administration) :

Teinté de « new public management », il nous était proposé de s'inspirer de ce qui avait été appliqué dans le secteur privé, à savoir entre autres : Permettre une meilleure détection de « nouveaux talents » auprès des effectifs féminins. Mieux repérer celles qui méritent. Permettre à ces « nouveaux talents » un parcours professionnel correspondant à leurs qualités. Leur permettre de bénéficier d'un indemnitaire et d'une mobilité, bien sûr au mérite. Jusqu'à la mise à la réflexion d'une hallucinante prime selon le nombre d'enfants, et cerise sur le gâteau, l'importance de la détection des « hauts potentiels ».

Méritocratie, performance et élitisme : une recette déjà testée et hautement toxique !

La CGT Fonction publique alerte : ce n'est pas ainsi que l'on pourra mener des négociations sérieuses. Passons des paroles aux actes, qu'ils soient facteurs d'amélioration, et non d'aggravation ! Oui, l'égalité à un coût pour permettre l'émancipation, le bien-être et la cohésion au sein de notre société comme au travail. C'est pourquoi les budgets devraient davantage être débloqués pour l'égalité et la paix plutôt que pour la course à l'armement et à la guerre.

La CGT indique d'ores et déjà que l'issue de ces négociations sera conditionnée à des avancées concrètes.

MONTREUIL, LE 18 MAI 2026

