



## CONTRIBUTION DE LA CGT FONCTION PUBLIQUE NÉGOCIATION 2026 SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Mai 2026

### ***Axe parcours professionnel et rémunération***

L'égalité professionnelle est inscrite dans notre Constitution et dans la convention 100 de l'OIT (1951). Pourtant, dans la Fonction publique, les écarts de rémunération atteignent 22%. Les écarts varient en fonction du versant : 12,2% dans la Fonction publique d'État, 6,8% pour la fonction publique territoriale et 19,6 % dans la FPH. Nous tenons à exprimer notre désaccord sur la méthode de calcul. En effet, ils sont faits en Équivalent Temps Plein, ce qui provoque l'invisibilisation des temps partiels, bien souvent imposés, comme dans la FPT.

Ces chiffres ne sont pas une fatalité, mais la conséquence directe de choix politiques : austérité, réformes libérales (PPCR, loi de transformation de la FP), et démantèlement des garanties statutaires. Alors que le gouvernement vient de faire voter 36 milliards d'euros supplémentaires pour la Défense, dont 3,5 milliards dès 2026, il oppose des « *contraintes budgétaires* » aux agent.es publics, majoritairement des femmes, qui subissent la précarité et la sous-évaluation de leur travail.

La CGT refuse ce « *deux poids, deux mesures* ». L'égalité professionnelle exige des engagements financiers immédiats, pas de simples déclarations d'intention. Cette négociation doit aboutir à un accord contraignant, chiffré et doté de sanctions.

La situation salariale au printemps 2026, en raison notamment de la guerre au Proche-Orient, confirme le caractère structurellement genré du décrochage. Le gel du point d'indice pour la troisième année consécutive, combiné à la revalorisation automatique du SMIC au 1<sup>er</sup> juin 2026, risque de faire basculer sous le SMIC au 01/07/26 plusieurs centaines de milliers d'agents publics de plus, majoritairement des femmes des catégories C et B des filières administrative, sociale, médico-sociale et animation. Les femmes représentent 63 % des agent.es publics et sont concentrées sur l'essentiel des grilles écrasées par le SMIC. Cela aggrave considérablement la situation des filières féminisées. »

Les inégalités persistent et s'aggravent à travers plusieurs mécanismes structurels.

Le mythe d'une Fonction publique naturellement vertueuse en matière d'égalité a vécu. Si le statut a pu, par le passé, protéger les agent.es des discriminations salariales et garantir une carrière objective, il a été systématiquement démantelé par des décennies de politiques d'austérité. La précarité, l'individualisation des primes et la suppression des garde-fous collectifs ont ouvert la porte aux inégalités femmes-hommes.

Aujourd'hui, défendre l'égalité professionnelle, c'est défendre aussi le statut de la Fonction publique. Il n'y aura pas de réelle d'égalité durable sans un retour en force des

garanties statutaires : titularisation massive, avancement à l'ancienneté, grilles indiciaires nationales et pouvoir décisionnel des instances paritaires. Renforcer les droits statutaires des agent.es, c'est la condition *sine qua non* pour assurer l'égalité réelle demain.

Nos constats :

Les métiers à prédominance féminine (soin, social, administratif, entretien, aide à la personne) sont systématiquement sous-valorisés par rapport aux métiers masculins à ~~de~~ qualification équivalente. Plus de la moitié des emplois occupés par les femmes en France se concentrent dans seulement 12 familles professionnelles sur 87 (source : DARES). Cette dévalorisation repose sur des stéréotypes sexistes considérant le « care » comme des qualités innées plutôt que comme des qualifications acquises.

Les carrières des femmes sont freinées par le temps partiel - le plus souvent subi, les congés familiaux et des possibilités de mobilité géographique souvent inenvisageables.

Le recours accru à l'emploi non-titulaire et le temps partiel imposé frappent d'abord les femmes.

La mise en place du RIFSEEP a aggravé les écarts. À ancienneté et grade comparables, les femmes touchent 30 % de moins de primes que les hommes. Ce système favorise l'individualisation, l'opacité et le présentéisme, et remet en cause l'égalité de traitement.

### **Les revendications de la CGT :**

#### **1. Requalification et revalorisation des métiers**

- Application stricte du principe « **à travail de valeur égale, salaire égal** » : Lancement immédiat d'une étude comparative transversale sur les emplois de « **valeur égale** » (diplôme et qualification identiques) entre filières. Doit apparaître clairement dans la loi.
- Reconnaissance des diplômes et de la technicité : les qualités relationnelles et la polyvalence doivent être considérées comme des qualifications techniques complexes.
- Plan de requalification massif : dispositif de promotion des agentes de catégorie C en B et de B en A pour tous les agentes exerçant des fonctions supérieures à celles de leur corps / cadre d'emplois.
- Agir pour la mixité :
  - Procéder à une étude d'identification des métiers où les femmes sont absentes.
  - Revaloriser les métiers à prédominance féminine lors des négociations au niveau national. Cela permettra aussi d'inciter des hommes à s'orienter vers ces emplois.
  - Pour favoriser la mixité, il faut notamment travailler sur les conditions de recrutement en établissant des objectifs chiffrés et précis de renforcement de la mixité dans les métiers non-mixtes, dans les nouveaux recrutements par exemple, par filière professionnelle et par CSP.

- Pour faire sauter le plafond de verre, fixer un objectif chiffré de féminisation des effectifs de cadres via les nouveaux recrutements, notamment en interne.
- Améliorer les conditions de travail (horaires atypiques, rémunérations, travail de nuit, déplacements, gestions du public, présence de sanitaires et de vestiaires pour respecter la dignité de tous et toutes).
- Améliorer les conditions d'emploi (temps partiels, CDD) des métiers non-mixtes pour assurer leur attractivité. L'accord peut par exemple stipuler que tout·e salarié·e en temps partiel dans un métier non-mixte peut passer à temps plein s'il/elle le souhaite, ou encore prévoir des actions régulières d'amélioration de l'ergonomie des postes de travail.
- Agir sur les représentations des métiers et sur les stéréotypes pour favoriser la mixité.
- Engagement de l'employeur et des encadrant·e·s à atteindre un objectif chiffré de recrutements en interne (promotions) auprès des agent·e·s du sexe sous-représenté quand un poste s'ouvre dans un métier non-mixte.

### **3. Refonte du déroulement de carrière**

Bien souvent les conditions d'évolution de carrière sont plus avantageuses pour les professions à prédominance masculine : nombre de grades plus importants et conditions d'avancement plus favorables pour les professions à prédominance masculine.

La CGT propose un système garantissant l'évolution pour tou·tes :

- Carrière linéaire : maximum 2 grades par corps / cadre d'emplois.
- Amplitude de carrière : garantie d'un doublement de l'indice de traitement entre le début et la fin de carrière (amplitude minimale de 1 à 2).
- Promotions garanties :
  - Passage automatique dans le second grade par ancienneté, suppression des ratios promus-promouvables dans les 3 versants
  - Promotion dans le corps supérieur via l'ancienneté, l'examen professionnel (conditions souples basées sur les acquis) ou le concours interne.
- Neutralisation totale des congés familiaux : aucun impact des congés maternité, parentaux, d'adoption ou maladie afférents à la grossesse sur l'avancement, la notation, les primes ou la formation. Il est urgent de neutraliser les congés afférents à la grossesse, comptabilisés comme CMO, qui entraînent des conséquences sur la rémunération et l'évolution de carrière (pour rappel présent dans l'accord de 2013).
- Mobilité professionnelle prioritaire : favoriser la mobilité fonctionnelle inter-versant plutôt que géographique, pénalisante pour les femmes.
- Retour des prérogatives des CAP : rétablir leur pouvoir sur les promotions, les avancements et mutations pour garantir transparence et équité face à l'opacité actuelle qui favorise les biais de genre et la gestion à la tête du client.

- Un bilan d'avancement de grades (incluant les promotions au choix) et d'échelon, avec les données générées, doit-être fait dans les CAP et CSA/CSE/CST.
- Obligation de publier les postes vacants : les employeurs publics doivent déclarer systématiquement les postes vacants aux concours internes et externes. C'est une condition sine qua non pour garantir l'égalité d'accès à la fonction publique titulaire.
- Former les responsables en charge de l'évaluation des agent-e-s à l'égalité entre les femmes et les hommes, et aux stéréotypes sexistes pouvant biaiser leur évaluation, même en présence de référentiels neutres (proposition 16, rapport Descamps-Crosnier).
- Outil de contrôle : généralisation de la méthode du « Nuage de points », en comparant les professions à prédominance féminine et à prédominance masculine, tout au long de la carrière pour identifier les discriminations avec un plan de financement de rattrapage individuels.

#### **4. Formation professionnelle**

- Développement massif de la formation : droit automatique à la formation qualifiante ainsi qu'au prépa concours pour les agentes à temps partiel et celles revenant de congé.
- Comptabilisation du temps de formation en temps de travail effectif.
- Déroulement des formations sur le temps de travail et en présentiel prioritairement.
- Retrait immédiat de la mesure de plafonnement des ressources du CNFPT afin de permettre un accès réel et égalitaire à la formation continue de tous les territoriaux, condition indispensable à l'évolution de carrière et garantie fondamentale de la séparation du grade et de l'emploi.

Les administrations des trois versants de la Fonction publique doivent se doter d'objectifs chiffrés de formation continue de leur personnel, y compris les agents non-titulaires et les temps partiels, afin de soutenir la participation des femmes aux formations qualifiantes et à la préparation aux concours internes.

100 % des femmes de retour de congé pour raisons familiales doivent bénéficier d'un entretien professionnel (c'est la loi !).

Obtenir l'accès à des corps à la suite de formations qualifiantes (ex : accès au poste de secrétaire médicale et non rester sur un poste d'adjoint administratif).

Mettre en place une modulation des cours, quand c'est possible.

Reconnaître et valoriser les qualifications obtenues (titre professionnel, ...), dans le déroulement de carrière en permettant un accès au corps correspondant.

Transparence et communication en interne sur toutes les formations proposées aux salarié-e-s ainsi que sur les critères d'accès : l'accès à la formation ne peut être assujéti au bon vouloir du hiérarchique !

Imposer que toute absence pour formation continue même de courte durée soit remplacée par des agente.es titulaires.

Former formateurs et formatrices aux techniques et pratiques d'une expression non discriminante en formation.

## **5. Formation et sensibilisation à l'égalité pro et contre les stéréotypes**

La formation et la sensibilisation, pour mettre fin aux stéréotypes, doit être faite à l'ensemble des agent·e·s, des encadrant·e·s, personnels RH, membres des instances.

Les formations doivent être inscrites dans les plans de formations, dans toutes les écoles de la Fonction publique mais aussi dans toutes les formations initiales. Dans toutes les formations professionnelles, la démarche intégrée doit être incluse pleinement.

Une attention particulière doit être menée vers les élu·e·s locaux dans les collectivités

- Former les responsables en charge de l'évaluation des agent·e·s à l'égalité entre les femmes et les hommes, et aux stéréotypes sexistes pouvant biaiser leur évaluation, même en présence de référentiels neutres

## **6. Salaires et Primes**

- Augmentation générale par la revalorisation du point d'indice et augmentation ciblée des filières à prédominance féminine.
- Abrogation du RIFSEEP : suppression de tout système de modulation au « mérite ». Intégration des primes ayant un caractère de complément salarial dans le traitement brut pour réduire la part aléatoire et garantir l'égalité de traitement. Il est urgent de mettre en œuvre l'accord de 2018 sur la mise en œuvre de bilans genrée dans toutes les corps où le RIFSEEP est mis en œuvre.
- Égalité des pensions : rétablissement de la bonification d'un an par enfant et de la péréquation entre actifs et retraités. Toute réévaluation du point d'indice doit s'appliquer aux retraité·es, notamment celles et ceux parti·es depuis 2010.

## **7. Retraite**

- Retour à l'âge de départ à la retraite à 60 ans à taux plein et 55ans au moins pour les métiers reconnus pénibles
- Obtenir des données précises, complètes sur tous les éléments de la rémunération : salaire de base, primes et indemnités, avantages divers (primes de postes, heures supplémentaires...). Ces données doivent être détaillées le plus finement possible : par catégorie professionnelle, mais aussi par métiers, filières...
- Exiger que le salaire de base à poste égal soit strictement égal entre les femmes et les hommes.
- Analyser l'attribution des primes : est-ce que ce sont des primes liées aux postes de travail, des primes individuelles, collectives ? Quels sont les critères d'attribution de

ces primes et n'y a-t-il pas des biais discriminants dans ces critères ? (par exemple, « l'assiduité », le présentéisme...).

- Réduire la part variable de la rémunération et augmenter le traitement indiciaire.
- Demander des traitements de données spécifiques sur des situations particulières : par exemple sur la comparaison des rémunérations des salariées, 3 ans après le retour de maternité par rapport aux autres agent·e·s ; comparaison des rémunérations des parents (selon le sexe et le nombre d'enfants) avec les autres agent·e·s ; de mêmes pour les personnes à temps partiel...
- Pour tout écart constaté, exiger des mesures de rattrapage avec un plan précis, un budget spécifique.
- Instaurer une sur cotisation de l'employeur pour l'emploi à temps partiel, qui devrait être équivalente à celle d'un temps plein, pour permettre d'augmenter le salaire qui sera pris en compte dans le calcul de la pension de la personne à temps partiel pour les agent·e·s qui dépendent du régime général.
- Maintien et amélioration des droits familiaux tant que subsisteront les inégalités entre les femmes et les hommes. Nous exigeons le rétablissement de la bonification d'un an cotisé par enfant dans la Fonction publique.
- Reconnaissance de la pénibilité par le départ anticipé pour les professions pénibles avec des bonifications d'un trimestre cotisé par année pour bénéficier d'une retraite entière. Il est urgent de prendre en compte la pénibilité des professions, et en particulier des professions à prédominance à féminine notamment à travers les critères suivants : travail en horaires atypiques et alternées, travail de nuit, port de charges, travail dans des conditions difficiles (froid, niveau sonore, ...). Les infirmières hospitalières et territoriales, auxiliaires puéricultrices, assistantes sociales... doivent réintégrer la catégorie active.
- Rétablissement de la péréquation traitement indiciaire/retraite. Cette disposition a été supprimée, quand un corps de la Fonction publique avait une avancée dans la reconnaissance de leur qualification dans une grille indiciaire, elle permettait aux retraité·e·s d'en bénéficier. Cette revendication est importante pour l'égalité des pensions car les métiers à prédominance féminine doivent être revalorisés dans le cadre de l'égalité du traitement, il faut que les retraité·e·s sanctionné·e·s pendant leur carrière puissent en bénéficier.

## **8. Temps de Travail et Précarité**

- Réduction du temps de travail : passage aux 32 heures sans perte de salaire pour permettre une véritable articulation vie pro/vie perso et réduire le temps partiel subi.
- Titularisation massive : fin de la précarité par la titularisation de tous les contractuels et interdiction du recours abusif au temps partiel.
- Reconnaissance de la pénibilité féminine : intégration des contraintes spécifiques (charges mentales, postures, rythmes, bruit, charge émotionnelle) dans l'analyse des conditions de travail. Droit au départ anticipé en catégorie active pour les métiers pénibles.

## **CONCLUSION : DES ACTES, PAS DES MOTS**

La CGT ne se contentera pas d'un énième protocole sans moyens ni contraintes. Le rapport Peny-Simonpoli, suggérant une individualisation des salaires au « mérite », est inacceptable car il fragiliserait encore davantage le statut et amplifierait les discriminations.

Nous exigeons :

1. Un diagnostic complet via des Rapports de Situation Comparée (RSC) obligatoires et détaillés.
2. Un plan de financement pluriannuel dédié à la revalorisation des métiers féminins et à la résorption des écarts.
3. Des indicateurs de suivi contraignants avec des sanctions financières pour les employeurs publics défaillants.

Sur un tel dossier, la CGT n'est pas hostile par principe à un plan pluriannuel, à la condition *sine qua non* que les premières mesures interviennent dès 2026 compte tenu du contexte actuel et du retard pris au regard du précédent protocole.

L'égalité professionnelle dans la Fonction publique est un enjeu de société majeur. L'État employeur se doit d'être exemplaire.