



COMPTE RENDU

Paris, le 26 janvier 2026

4^{ème} GT du 15 janvier 2026 - Egalité professionnelle Transparence salariale (Transposition de la Directive européenne en droit français)

FO était représentée par Patrice PEROUAS et Carine DORMY en présentiel, Sophie ARDON et Valérie PUJOL en distanciel.

Mathilde ICARD annonce la reprise des discussions. Pour l'instant la DGAFP avance sur l'aspect législatif. La Direction Générale du Travail est cheffe de file du projet.

Il y aura une réunion préparatoire avec les organisations syndicales présentant les écritures le moment venu sous l'angle législatif puis réglementaire.

Un projet sera peut-être présenté au conseil commun de mars.

La DGAFP a présenté essentiellement les articles 9 et 10 de la Directive : l'évaluation conjointe et l'assiette de rémunération qui sert de base à la comparaison.

Elle rappelle par ailleurs que pour :

- la FPT : ce sont les préfectures qui collectent et restituent les données ;
- la FPH : ce sont les ARS ;
- la FPE : la DGAFP ;
- les établissements publics : les ministères de tutelle.

On comparera la situation statutaire : corps, grade et échelon. Pour les contractuels, c'est plus délicat, ça dépend du contrat.

Les heures supplémentaires figurent dans l'assiette de rémunération, en revanche, les avantages en nature sont exclus du dispositif.

La DGAFP affirme qu'il faudra redresser les trois facteurs sources d'écarts de rémunération que sont :

- le temps partiel ;
- la ségrégation par métier ;
- la ségrégation par corps ;

Revendications FO :

Nous avons exprimé notre crainte qu'au final, rien ne bouge vraiment. En effet, les articles de la Directive prévoient que les administrations puissent se défendre et justifier les écarts lorsque ceux-ci seront constatés.

Dans les documents transmis par la DGAFP, il était fait mention d'un organisme chargé de l'égalité de traitement, nous avons demandé s'il y aurait création d'une nouvelle entité avec du personnel dédié.

Enfin, la France pourrait être mieux disante par rapport à la Directive et ne pas se contenter d'agir que lorsque l'écart est supérieur à 5%. En effet si on prend l'exemple d'un salaire de 2500 euros, 5% représentent 125 euros mensuels et 1 500 euros annuels de manque à gagner.

Pourquoi ne pas viser l'égalité absolue en terme de rémunération ?