



COMPTE RENDU

Paris, 5 mars 2026

10ème GT Egalité professionnelle du 16 février 2026 : Garantir une meilleure articulation vie professionnelle / vie personnelle dans la fonction publique

FO Fonction publique était représentée par Anne FLORENTIN, Carine DORMY en présentiel et par Sophie ARDON en visio.

Le principal objet de cette réunion était l'intervention d'une experte : Ariane PAILHE, Docteure en économie et directrice de recherche à l'Institut national d'études démographiques (Ined) en France, spécialisée dans les interactions famille-travail, les inégalités de genre, et les discriminations sur le marché du travail.

Ariane PAILHE a présenté les résultats d'une enquête « *famille et employeurs* » de 2024, sur la question de l'articulation de la vie familiale privée et vie professionnelle. Cette enquête sera relancée en 2027 et en 2030, ce qui permettra un suivi de l'évolution de la prise en compte de l'amélioration de l'articulation vie privée / vie personnelle.

Les thématiques de l'enquête pour les agents ont porté sur les conséquences du débordement du travail sur la sphère privée selon la situation familiale, sur le rôle des conditions de travail, les liens avec l'état de santé et la question de la mobilité professionnelle. La synthèse des réponses met en avant des conséquences les plus néfastes pour les femmes et surtout pour les familles monoparentales et en situation d'aidants.

Pour les employeurs, il s'agit de la question de la mise en œuvre des politiques d'accompagnement et financière de la parentalité, des prestations sociales pour tout le personnel, de l'organisation du travail, et de la prise en compte de la vie familiale dans les organisations de travail.

Les principaux résultats du côté des agents :

- des tensions fortes ressenties, allant d'avantage du travail vers la famille que de la famille vers le travail ;
- les femmes ressentent plus de difficultés d'articulation que les hommes à configuration familiale et emplois donnés ;
- difficultés d'articulation + : familles monoparentales, familles élargies et proches aidants ; surtout liées aux conditions de travail : temps de travail, horaires atypiques, manque d'autonomie des horaires et du travail ;
- une forte association avec l'état de santé ;
- un souhait de mobilité professionnelle accrue.

Du côté des employeurs, les principaux résultats sont :

- une insatisfaction d'une part relativement importante d'agents quant à la politique de conciliation de leur employeur ;
- une part relativement importante d'établissements de la fonction publique d'Etat qui estime que ce n'est pas son rôle ;
- une offre importante de prestations en nature et financières, et des congés maladie plus longs et bien indemnisés

- peu de flexibilité horaire et d'adaptation aux contraintes, des arrangements exceptionnels, plutôt que réguliers
- une forte hétérogénéité de pratiques au sein de la fonction publique, une meilleure articulation des temps sociaux dans la territoriale.

Pour FO Fonction publique :

Il est nécessaire de mobiliser des moyens pour permettre aux DRH publics de jouer un rôle en la matière, et à l'action sociale des trois versants de faire connaître aux agents les dispositifs à leur disposition (modes de garde).

Les questions des proches aidants (qui sont en majorité des femmes), des temps partiels (et non complets) subis, de l'accompagnement des familles monoparentales, des inégalités salariales et des horaires atypiques en particulier dans l'hospitalière ou parmi les forces de l'ordre sont importantes.

Sans oublier la problématique du logement, les agents faiblement rémunérés habitant souvent loin de leur lieu de travail ce qui entraîne des frais supplémentaires de garde.

Lutter contre les inégalités passe par des politiques publiques fortes, ce qui nécessite des moyens.