



COMPTE-RENDU

Paris, le 17 mars 2026

Formation spécialisée (FS3) du CCFP « *Egalité, mobilité, parcours professionnels* » 19 février 2026

FO Fonction publique était représentée par Carine Dormy en présentiel et en distanciel, Valérie Pujol et Sophie Ardon.

Trois points étaient à l'ordre du jour :

1. Grandes lignes de la future contribution de la Défenseuse des droits au rapport Diversité 2025.
2. Projet de rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique-édition 2025.
3. Questions diverses.

La liminaire suivante a été lue en début de séance :

« FO Fonction publique est très surprise que seulement 2 points soient à l'ordre du jour, la contribution de la Défenseuse des droits au rapport Diversité 2025 et le projet de rapport annuel sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique-édition 2025.

En effet, lors de la FS3 du 10 juillet 2025, le point 4 « Bilan 2025 des index rémunération dans la Fonction Publique » a été reporté à la suite d'un ordre du jour beaucoup trop chargé pour tenir sur une seule matinée.

Lors de la FS3 du 7 novembre 2025, il nous avait été annoncé que le sujet serait traité aujourd'hui.

Doit-on comprendre que le sujet est une « question diverse » ?

Quand allez-vous nous présenter le bilan détaillé des index par versant de la Fonction publique ?

FO Fonction publique souhaite que vous passiez des bonnes intentions à l'action, c'est-à-dire, voir se concrétiser de véritables politiques publiques pour que le sujet de l'égalité ne soit justement plus un sujet.

Or, tout nous laisse hélas à penser que rien ne va dans le bon sens.

Les choix gouvernementaux actuels sont en totale contradiction avec vos intentions affichées.

L'Etat employeur met à mal ses agents et a pris ces derniers mois, à travers les lois de finances, des mesures particulièrement défavorables à la Fonction publique et donc défavorables aux femmes de la Fonction publique : nous parlons ici de la réduction des budgets d'action sociale mais surtout du jour de carence et de la perte de 10% de rémunération pour tous les arrêts maladie ordinaires y compris par exemple, pour les personnels se trouvant en situation d'affection longue durée, y compris pour les arrêts consécutifs à une hospitalisation, y compris pour les femmes en situation de grossesse.

Même le rapport IGF-IGAS de juillet 2024 portant sur la revue de dépenses relative à la réduction des absences dans la Fonction publique, pourtant non favorable aux agents de la FP, n'allait pas aussi loin dans ses préconisations d'économies budgétaires puisqu'il suggérait de ne s'intéresser qu'aux arrêts de courte durée (moins de 5 jours) !!!

Non, perdre 10% de salaire ne peut en aucun cas empêcher les agents publics d'être malades !

Quant aux soi-disant arrêts dits de complaisance (ceux dans le viseur du rapport IGF IGAS) dont il faudrait encore obtenir la preuve, il faut mettre les moyens et les effectifs en matière de contrôle.

D'autre part, comme si cela ne suffisait pas, l'Etat employeur envisage très prochainement une réduction des ASA pour raison parentale (les jours enfant malade) et soulève le sujet de la gestion des mi-temps thérapeutiques.

Quel contraste avec les écrits du directeur général de l'administration et de la Fonction publique dans son éditorial du rapport annuel égalité 2025 que je cite « La Fonction publique dont les effectifs sont majoritairement composés de femmes, joue un rôle central dans la mise en œuvre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans notre pays ».

Le directeur général indique un peu plus loin que « le ministre chargé de la Fonction publique a proposé l'ouverture d'une nouvelle négociation relative à l'égalité professionnelle ».

Mais, si le ministre rouvre le dossier, non clos ni par l'accord de 2013, ni par celui de 2018 c'est parce qu'il y est contraint !

Il y est contraint par l'Europe puisque la France doit transposer avant le 7 juin 2026 la Directive européenne n° 970 de 2023 relative à la transparence salariale.

2023...On remarquera au passage que le ministre attend la dernière minute pour s'atteler à la tâche.

Par ailleurs, chacun sait que l'index égalité pro mis en place par la France aussi bien dans le privé que dans le public ne suffit absolument pas à résorber les écarts salariaux...puisque notamment on ne peut pas correctement les identifier !

Le sujet de l'égalité professionnelle n'est pas qu'une simple communication.

FO Fonction publique, pleinement engagée au sein des nombreux GT depuis le printemps dernier, demande du concret, avec des moyens financiers à la hauteur des ambitions, et cela commence par annuler toutes les mesures coercitives telles que les 10% de rémunération en moins et le jour de carence en cas d'arrêt maladie et ainsi le maintien de la rémunération pendant toute la durée des arrêts. »

1. Grandes lignes de la future contribution de la Défenseuse des droits au rapport Diversité 2025.

Sarah Bénichou, directrice de la promotion de l'égalité et de l'accès aux droits près de la Défenseuse des Droits a présenté les grandes lignes de leur future contribution au rapport Diversité 2025. Elle rappelle la sortie du 18^{ème} baromètre en décembre dernier sur la perception des discriminations dans l'emploi.

L'emploi est le domaine où l'expérience des discriminations est la plus fréquente.

Les 6 critères les plus fréquemment cités sont : le sexe, l'âge, la grossesse ou le congé maternité/paternité, l'origine ou la couleur de peau, la religion, l'état de santé ou le handicap.

Dans le déroulement de carrière, les femmes ont deux fois plus de risques de rapporter l'expérience de discrimination que les hommes.

1/5 des saisines de la Défenseure des Droits concerne l'emploi public avec comme critère numéro un de discrimination le handicap, suivi de l'état de santé. Les discriminations envers les femmes de la Fonction publique (en raison de leur sexe et/ou de leur situation familiale) sont en hausse (particulièrement pour les femmes en CDD et notamment dans la FPH) aussi bien dans l'accès à l'emploi qu'au cours de la carrière.

Elle remarque une hausse des harcèlements discriminatoires particulièrement là où la mixité est moindre.

Elle explique le non-recours à la justice pour 3 raisons :

- la peur des représailles éventuelles ;
- le fatalisme ;
- la non-connaissance des droits.

2. Projet de rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique-édition 2025 (données 2024).

Mathilde Icard, cheffe de service à la DGAFP, souligne la nouveauté 2025 : un bilan chiffré sur l'égalité.

Concernant l'index, elle rappelle sa mise en place en 2023 dans la FPE, 2024 dans la FPT, 2025 dans la FPH.

Dans la FPT, l'index n'est calculé que si la structure accueille plus de 50 agents dans les communes de plus de 40 000 habitants.

Le rapport annuel va être édité d'ici cet été.

Philippe Laurent, le président de la FS3, a clôturé la réunion en arguant que les préfetures font de la rétention de chiffres et que ce ne sont pas les directeurs des collectivités locales qui ont autorité sur le sujet.

FO Fonction publique s'est félicitée des propos tenus en séance par la représentante de la Défenseure des Droits qui a corroboré tout ce que le syndicat dénonce depuis longtemps.