



GT accord égalité professionnelle

9 juillet 2026

Déclaration liminaire

La CGT Fonction publique a pris connaissance du projet d'accord sur l'égalité professionnelle. Nous regrettons que cette négociation soit le fruit d'un travail avec uniquement la DGAFP, et non avec une négociation avec le ministre, ce qui nous interroge sur le portage politique de ce futur accord.

En toute transparence, cet accord est bien en deçà des aspirations et des besoins exprimés par les agent-es que nous représentons dans les 3 versants de la FP, en matière d'égalité F/H, au travail, malgré, les intentions exprimées aux prémices de la négociation, par la DGAFP. Ce projet d'accord ne tient pas compte des échanges et de nos nombreuses contributions que nous avons eue et faites depuis des mois. L'employeur en est le seul responsable.

Nous attendions un accord opposable et contraignant avec des moyens identifiés et budgétés. Dans le préambule, il est indiqué le souhait de passer d'une logique de moyens à une logique de résultat, or, fort est de constater, que pour passer d'une logique à l'autre, faudrait-il déjà qu'il ait des moyens lisibles.

Pour la signature de la CGT, nous exigeons que le projet d'accord comporte :

- **Un chiffrage et des budgets dédiés, ventilés par axe et inscrits dès la loi de finances**
- **Un échéancier contraignant assorti de sanctions financières automatiques à l'encontre des employeurs défaillants** ce qui implique des contrôles et l'application des sanctions en cas par exemple d'absence de dispositif de signalement, d'absence de DUERP différencié, d'absence d'égalité salariale... Il ne suffit pas de formations, de guides, de « kits », de fiches pratiques, d'une énième charte, ... pour faire respecter la loi et les futures dispositions de l'accord. Les encouragements et les incitations aux employeurs ne suffisent pas. Là où il y a une attente de droits nouveaux par les agent-es, comme sur la proche-aidance, la baisse et l'aménagement du temps de travail, vous comptez sur la solidarité entre agent.es sans contrainte pour les employeurs, comme par exemple, les dons de jours de congés.
- **L'accord doit avoir un périmètre couvrant l'ensemble des agent-es public-ques, quels que soient leur statut et leur versant.** Tout.es agent-es public-ques, qu'elles soient de l'État, de l'Hospitalière et de la Territoriale, doivent pouvoir prétendre à la même augmentation de rémunération, à une place en crèche, à des ASA de droit à la santé hormonale et reproductive, un dispositif de signalement commun grâce à un décret déterminant la composition de celui-ci et non un énième référentiel...**La CGT sera très attentive à l'unicité du statut et à la non-application de mesures différenciées.**
- **Comment parler d'égalité sans parler « salaire », sans même parler du dégel du point d'indice, refonte des grilles indiciaires et intégration des primes dans le traitement ce qui permettra in fine la valorisation des pensions. Les enjeux d'égalité, de salaire et de statut sont indissociables.** Les écarts de salaire pris en compte ne correspondent pas à la réalité. Ils invisibilisent les écarts ne prenant pas en compte : le temps partiel, la non-mixité des professions qui ont une conséquence sur les évolutions de carrière et sur la rémunération ainsi que sur les conditions de travail. La méthode du gouvernement tend encore à minimiser la situation et à faire en sorte de ne pas appliquer la notion qui date de 1972, dite Loi « Roudy » : « salaire égal pour un travail de VALEUR égale ».

L'accord ne comprend aucune mesure pour valoriser les filières à prédominance féminine, proposer dans le projet d'accord : « une valorisation par une campagne de la communication afin de renforcer l'attractivité », nous interroge grandement. Rendre attractive la FP, c'est avant tout revaloriser les professions à prédominance féminine et reconnaître la pénibilité.

- Nous attendons la création de droits nouveaux en particulier sur les VSS, les VIF et la santé des femmes : la mise en place dans les 3 versants d'ASA de santé hormonale de droit (24 jours d'ASA, trois versants, sans certificat, sans jour de carence), la formation pour l'ensemble des personnels, l'ouverture de négociation sur la reconnaissance de la pénibilité et de la catégorie active pour les professions à prédominance féminine, pour cela nous proposons de s'appuyer sur des DUERP différenciés et prenant en compte la dimension handicap, l'organisation de dépistage systématique du cancer du sein par la médecine préventive destinée à toutes les agentes, l'obtention systématique de la protection fonctionnelle en cas de VSS, publication d'un texte réglementaire imposant la mise en place d'un-e référent-e harcèlement issu des représentant-es du personnel avec l'attribution de moyens dédiés pour exercer son mandat (CF accord de 2018), reconnaître dans la maladie professionnelle et accident de service des pathologies telles que la névrose post-traumatique, état anxieux, dépressif en lien avec des événements vécus sur le lieu de travail, des ASA de droit pour permettre aux victimes de VSS comme de VIF, pour leur permettre d'engager les démarches appropriées, la mise en application automatique de la suspension à titre conservatoire pour les mises en cause avec versement de salaire...

La CGT vous rappelle ses revendications incontournables :

- Effectivité de l'égalité salariale
- Abrogation du jour de carence
- Retrait du décret n° 2025-197 portant sur la décote de 10 % sur le CMO. Retour du maintien à 100% de la rémunération
- Réduction du temps de travail
- Abrogation du décret sur les événements familiaux pour des mesures progressistes et favorables pour l'ensemble des agent.es de la FP...

Dans quelle mesure cet accord sera-t-il amené à évoluer à la suite de cette négociation ?

Sans modifications substantielles de ce projet d'accord, vous prendrez la responsabilité que la CGT soit contrainte de ne pas signer ce dernier.

Paris, 9 juillet 2026

La CGT Fonction publique