Accord égalité professionnelle dans la Fonction publique : la CGT ne signe pas

La CGT Fonction publique ne signera pas l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes soumis à signature le 15 septembre 2026. Le texte le reconnaît lui-même : en 2023, dans la fonction publique, les femmes gagnaient en moyenne 282 euros nets de moins par mois que les hommes, en équivalent temps plein. Après dix-huit mois de négociation, l'accord ne contient pas un centime de revalorisation pour réduire cet écart.

Un accord d'affichage

- **Ni budget dédié, ni échéancier global, ni sanction.** Aucun échéancier mesure par mesure, aucune sanction pour les employeurs qui n'appliquent pas l'accord. Des places de crèche supplémentaires « à horizon 2030 », sans le moindre objectif chiffré.
- **La santé des femmes à l'essai.** L'absence pour raison de santé hormonale n'est pas un droit mais une expérimentation, chez « un nombre ciblé d'employeurs volontaires », sans nombre de jours défini, qui pourra se conclure par un « abandon ».
- **L'égalité à la carte.** Les encadrants ne seront interrogés sur leur contribution à l'égalité, lors de leur entretien professionnel, qu'avec leur accord ou à leur initiative.
- **Le contrôle au rabais.** L'audit sur site des labels égalité cède la place à un audit en visioconférence ou sur dossier, « afin de réduire le coût ».

Des promesses qui ne sont pas écrites

Le 10 septembre, l'administration affirmait que nous aurions la liste des situations couvertes par l'expérimentation santé, cela n'a pas été le cas. Le tableau des indicateurs de chaque mesure n'a pas été communiqué. On ne signe pas des promesses orales.

Moins bien qu'en 2018

Le texte proclame la « non-régression ». Pourtant, l'accord de 2018 prévoyait un « temps spécifique » pour le référent violences sexistes et sexuelles désigné parmi les représentants du personnel : il a disparu du texte. En 2018, les règles imposant une mobilité géographique pour être promu devaient être revues avant fin 2021 dans la fonction publique de l'État ; en 2026, on en revient à des « travaux visant à identifier les effets ».

La CGT a pesé. Elle ne lâchera rien.

C'est à la demande de la CGT qu'une circulaire, et non plus un simple guide, précisera la reconnaissance des violences sexistes et sexuelles en accident de service. Avec d'autres, elle a obtenu le retour de la « santé hormonale ». Mais depuis le 10 septembre, l'administration n'a cédé que sur ce qui n'engage aucun budget. Interpellé le 7 septembre parla CGT et les autres organisations syndicales, pour élargir le mandat de négociation. Plus d'un mois après, soit le 13 octobre, jour du vote de la loi cadre intégrale contre les violences sexistes et sexuelles, à l'assemblée nationale, le premier ministre a répondu à notre courrier, en nous renvoyant vers le ministre de l'action et des comptes publiques pour répondre à nos exigences. En quelques mots, aucun changement ne sera fait.

La CGT exige

- la revalorisation des métiers à prédominance féminine : à travail de valeur égale, salaire égal ;
- l'augmentation du point d'indice et l'intégration des primes dans le traitement ;
- l'abrogation du jour de carence et de la baisse de 10 % de la rémunération en congé de maladie ordinaire ;
- un budget dédié, un calendrier contraignant et des sanctions contre les employeurs défaillants ;
- des droits garantis dans les trois versants : absences pour santé hormonale sans perte de salaire, ASA violences intrafamiliales avec un nombre de jours défini, temps dédié pour les référents.

L'égalité, ce sont des salaires, des droits et des moyens. Pas des promesses.

Montreuil, le 15 octobre 2026.