



Montreuil, le 15 mai 2025

À
Monsieur Laurent Marcangeli,
Ministre de l'action publique, de la Fonction
publique et de la simplification

À
Monsieur Boris Melmoux-Eude,
Directeur Général de l'Administration et de la
Fonction publique
139 rue de Bercy
75572 Paris Cedex 12

Copie à :
Madame Mathilde ICARD,
cheffe de service de la synthèse statutaire, du
développement des compétences et de la donnée

Monsieur le Ministre,
Monsieur le Directeur de la DGAFP,

La CGT n'a pu participer au groupe de travail Egalité du 10 avril dernier pour des raisons de calendrier. Nous vous remercions de bien vouloir nous accorder une réunion bilatérale afin de pouvoir échanger sur les conditions d'un futur accord égalité, en amont de la prochaine réunion qui se tiendra le 21 mai.

Comme vous le savez la CGT n'était pas signataire de l'accord égalité professionnelle dans la Fonction publique de 2018 et ne participait donc pas au Comité de suivi de cet accord. La CGT dénonçait alors l'absence de mesures contraignantes, de budgets dédiés et réformes qui creusent les inégalités entre les femmes et les hommes.

7 ans plus tard où en sommes-nous ? La crise sanitaire, l'instabilité politique, les politiques austéritaires et les nouvelles attaques pénalisant les femmes se sont multipliées à l'image de la réforme des retraites de 2023 dont nous exigeons l'abrogation.

Aujourd'hui, les femmes dans la Fonction publique (63%) subissent toujours la double peine : les mesures d'austérité, le gel du point d'indice, l'absence de revalorisation des métiers à prédominance féminine et la dégradation des conditions de travail.

La suppression de la GIPA, qui bénéficiait en grande partie aux femmes, ou encore la baisse de l'indemnisation des arrêts maladies sont des facteurs d'inégalité supplémentaire, avec de fortes conséquences sur les femmes.

Le gouvernement Bayrou n'a donné aucun signe engageant sur les enjeux d'égalité et a davantage envoyé des signaux au Rassemblement national et au patronat qu'au monde du travail.

Une future négociation d'un nouvel accord égalité Fonction publique nécessite un accord de méthode afin que cette négociation soit à la hauteur des enjeux sur la méthode et l'ambition. Son calendrier doit permettre une négociation approfondie.

Tout d'abord, contrairement à l'accord de 2018, il ne doit laisser personne sur le bord de la route et couvrir l'ensemble des agent·tes et l'ensemble des situations en lien avec le travail, mais plus largement qui ont un impact sur le travail, comme par exemple, la question des violences intrafamiliales.

Cette négociation doit poser le principe d'une obligation de résultat et de mesures réellement contraignantes pour supprimer les inégalités et être accompagnée de budgets dédiés conséquents.

Un nouvel accord nécessite un bilan actualisé et plus approfondi de la mise en œuvre des accords de 2013 et 2018, que celui établi en janvier 2024.

Un certain nombre de mesures ne bénéficient pas à l'ensemble des agent·es. La remontée d'informations est très partielle, voire inexistante, pour les établissements publics, la territoriale et l'hospitalière.

L'égalité intégrée n'est pas mise en œuvre au sein de la Fonction publique qui n'évalue jamais les impacts de ses réformes sur les inégalités.

En 2024, les employeurs devaient renégocier les accords égalité déclinés en plans d'action. La situation de crise politique : dissolution de l'Assemblée nationale et changements de gouvernement ont mis à l'arrêt ou grandement ralenti de nombreuses négociations, ainsi que la négociation Fonction publique promise maintes fois.

L'index Egalité dans la Fonction publique mis en place à l'Etat et dans la territoriale, comme celui du privé, rend opaques les inégalités et constitue davantage un outil de communication et d'affichage qu'un véritable levier de transformation féministe. La Cour des comptes a d'ailleurs récemment épinglé cet index pour son inefficacité.

Les écarts dus au déroulement de carrière sont quant à eux biaisés car on ne regarde pas combien de temps une femme a mis pour avoir une promotion par rapport à un homme. La mise en œuvre des ratios promus-promouvables dans la fonction publique hospitalière accentue les inégalités dans le déroulement de carrière.

Les Lignes Directives de Gestion mises en œuvre dans les établissements sont aussi sources d'inégalité, nous demandons qu'un bilan soit établi dans chaque versant.

La partie indemnitaire, qui tend à se développer en devenant une part plus importante du salaire, est particulièrement sujette aux discriminations. L'attribution du CIA par exemple est manifestement inégalitaire, notamment pour les A et A+. La CGT propose notamment qu'une étude soit réalisée pour identifier ces biais discriminants.

De même, une étude comparative des pensions dans la Fonction publique pourrait identifier les écarts genrés.

Comme toujours, la vision de l'égalité se fait à l'aune de la place des femmes dans les plus hautes rémunérations. Même si cette dernière est loin d'être glorieuse dans la Fonction publique d'Etat, elle invisibilise l'enjeu des basses rémunérations où plus de 70 % sont des femmes.

Enfin, aucun indicateur ne traite la conséquence des congés afférents à la grossesse (et des conséquences sur l'évolution de carrière et des droits à pension) ainsi que le retour de congé maternité alors que la Défenseure des Droits a mis en lumière de nombreuses discriminations.

La notion de « salaire égal pour un travail de valeur égale » inscrite dans la loi depuis plus de 50 ans est complètement évacuée par cet index alors que l'enjeu de la revalorisation des métiers à prédominance féminine est toujours d'une acuité criante.

Également, un travail comparatif avec les métiers à prédominance masculine devra être mené pour identifier les professions à prédominance féminine rentrant dans les critères de pénibilité et accéder à la catégorie active (pour rappel, les infirmier·es ne sont plus considérés comme professions dites « pénibles »).

L'étude IRES CGT « Investir dans le secteur du soin et du lien aux autres : un enjeu d'égalité entre les femmes et les hommes » est un point d'appui pour cette négociation. La revalorisation de ces

métiers et les besoins en créations d'emplois sont chiffrés. La méthode de comparaison, à qualifications égales, entre les métiers majoritairement féminisés et ceux masculinisés y est très clairement développée.

La transposition de la directive européenne du 10 mai 2023, visant à renforcer l'application du principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur par la transparence des rémunérations, a pris énormément de retard.

Pourtant, elle constitue un levier important pour modifier l'index en profondeur, faire la transparence et revaloriser les métiers à prédominance féminine. L'outil de calcul des écarts de rémunération doit par ailleurs être développé et déployé pour les agent·es contractuel·les et dans les 3 versants de la Fonction publique.

L'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle doit permettre la réduction du temps de travail, la création de droits nouveaux pour la parentalité, l'aidance.

Un focus sur le télétravail à travers le prisme de l'égalité devra également être traité, notamment en lien avec les conséquences sur l'articulation des temps, l'enjeu de la prévention des violences...

Cette négociation doit également s'accompagner du renforcement des services publics qui sont de véritables leviers de l'égalité entre les femmes et les hommes.

Les thématiques de l'accord doivent pouvoir intégrer un enjeu fondamental, celui de la santé des femmes : l'abrogation du jour de carence mais également une prise en compte des enjeux genrés de la santé des femmes en termes de prévention, dans l'investissement pour la recherche, la création de droits nouveaux...

La prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles est un chapitre prégnant dans l'accord du 30 mai 2018 notamment avec l'une des mesures, comparable à celle du privé, portant sur le harcèlement du côté des employeurs comme du côté des représentant.e.s personnels. Or, cette mesure est inégalement appliquée par les employeurs car elle n'a semble-t-il pas été reportée dans la loi du 6 août 2019 permettant ainsi aux employeurs de s'y soustraire et/ou de laisser à leur libre interprétation. Si les employeurs prennent leurs responsabilités quant à la nomination d'un.e référent.e harcèlement de leur côté, il n'en est généralement rien du côté des représentant.e.s du personnel. Il ne peut y avoir de demi-mesure et une telle différence entre le secteur public et privé en la matière questionne. Nous demandons que cela soit clarifié. Nous pensons que celle-ci permettra de garantir d'avantage l'application des actions de préventions, de remontées des informations à la DGCL, d'impartialité lors des enquêtes menées sur la dénonciation de faits et donc de lutter contre les violences sexistes et sexuelles.

Parallèlement, le futur accord doit intégrer la recommandation 206 qui accompagne la Convention 190 de l'Organisation Internationale du Travail ainsi que les dispositions de la loi cadre intégrale contre les violences sexuelles portée par la Coalition féministe. Elle doit également mieux protéger les victimes et leurs soutiens ainsi que les lanceurs et lanceuses d'alerte contre les procédures bâillons.

Pour rappel, la CGT Fonction publique revendique :

- ▮ L'égalité salariale : un salaire égal pour un travail de valeur égale avec la revalorisation des métiers à prédominance féminine ;
- ▮ Le dégel et la revalorisation du point d'indice et la refonte des grilles ;
- ▮ Un large plan de titularisation pour mettre fin à la précarité ;
- ▮ La retraite à 60 ans et l'abrogation de la réforme des retraites ; la reconnaissance de la pénibilité avec l'accès à la catégorie active
- ▮ Des mesures concrètes et droits nouveaux pour la santé des femmes, la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ;
- ▮ La réduction du temps de travail à 32 heures ;

- ▮ L'allongement du congé maternité, du congé paternité et d'accueil de l'enfant, un congé parental mieux rémunéré pour un partage égalitaire de la parentalité ;
- ▮ La neutralité des congés afférents à la grossesse
- ▮ Le renforcement des services publics, leviers d'égalité.

Cordialement

La coordonnatrice de la CGT Fonction publique

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'SB', is written on a light gray rectangular background.

Sylviane BROUSSE