



Compte rendu de la réunion à la Fonction publique du 10 juin 2025 sur la transposition de la directive « égalité et transparence des rémunérations »

La première réunion d'information (très) générale s'est tenue en parallèle des discussions dans le secteur privé.

Sous forme de groupe de travail avec les organisations syndicales et employeurs publics, la réunion s'est tenue ce 10 juin 2025 avec comme objet **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 valeur de même transparence des rémunérations et les mécanismes d'application du droit ».**

Elle a vocation à **faire la transparence sur les rémunérations à l'embauche et en cours de carrière**, afin de **contraindre les employeurs publics et privés** de faire de l'égalité entre les femmes et des hommes une réalité, la directive prévoit de mettre en œuvre **des outils mettant en œuvre le principe d'un salaire égal pour un travail de valeur égale, mais aussi de réformer l'index égalité pour qu'il mette en lumière les inégalités, et qu'il soit assorti d'un régime de sanctions** pour les employeurs et **d'inversion de la charge de la preuve** en faveur des victimes de discrimination.

Calendrier

Cette directive doit **être transposée avant le 7 juin 2026** mais ne s'appliquera pas avant 2027 et en totalité en 2030, selon les engagements pris lors de cette réunion.

La CGT Fonction publique a dénoncé les délais désormais très contraints avec un Conseil Commun de la Fonction Publique en juin ou juillet, alors que cette directive a été adoptée en mai 2023.

De plus en parallèle à ce groupe de travail, il y a l'ouverture d'une négociation sur un nouvel accord égalité professionnelle dans la fonction publique, ce qui oblige à desserrer le calendrier.

Sur ce point, Grâce à l'intervention de la CGT et de l'ensemble des organisations syndicales, la fonction publique a **ajouté deux réunions en juillet et début septembre et reporté au mois de septembre, le conseil commun de la fonction publique** initialement prévu fin juin début juillet qui devait examiner le projet de loi public privé pour la transposition dans la loi de cette directive.

En ce qui concerne la fonction publique, de nombreuses dispositions, notamment tous **les indicateurs de l'index relèvent du réglementaire et seront donc travaillés d'octobre 2025 à début janvier 2026.**

Les enjeux

Dans le même temps, une discussion est en cours autour d'un accord de méthode pour une nouvelle négociation sur l'égalité dans la fonction publique. Les plans d'austérité annoncés dans le cadre du projet de loi de finances 2026 vont encore plus aggraver les inégalités entre les femmes et les hommes : pour les agent-es pénalisées qui sont à 63% des femmes et les usager-es des services publics qui sont des leviers d'égalité entre les femmes et les hommes.

De nombreuses questions se posent sur l'articulation entre ces deux discussions et l'impact des mesures d'austérité : au cœur des débats, la question de la rémunération et des carrières avec la revalorisation des métiers à prédominance féminine, sujet, complètement évacué par la fonction publique qui ne lit pas la directive de la même façon que l'ensemble des organisations syndicales.

Pour la CGT, le texte de la directive européenne est très clair : **tous les éléments de rémunération doivent être pris en compte.**

La Fonction publique aborde directement l'article 5 alors qu'il y a l'article 4 qui pour la CGT est primordial pour la revalorisation des métiers à prédominance féminine, enjeu fondamental pour faire de l'égalité une réalité. La référence aux possibles critères directs ou indirects fondés sur le sexe sont importants.

La CGT souhaite que le groupe de travail sur la directive et celui pour la négociation égalité travaillent en lien avec l'article 6 qui prévoit « la transparence de la fixation des rémunérations et de la politique de progression de la rémunération ».

La CGT a demandé la mise en œuvre d'une étude sur l'architecture des professions et métiers à partir de la notion de VALEUR EGALE prenant notamment en compte la pénibilité et les qualifications.

L'index égalité est à revoir. La CGT a de nombreuses propositions pour en faire un outil réellement contraignant qui oblige les employeurs à faire de l'égalité une réalité.

La Fonction publique souhaite conserver les données et indicateurs de l'index existant et y ajouter les données exigées par la directive.

La directive prévoit un seuil de 150 agent-es avant le 7 juin 2027 et de 100 agent-es avant le 7 juin 2031.

Le seuil de 50 agent-es sera conservé en France et il nous est assuré qu'on ne reviendra pas en arrière sur ce point.

Les 7 indicateurs de la directive :

1. L'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes
2. L'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes au niveau des composantes variables ou complémentaires
3. L'écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes
4. L'écart de rémunération médian entre les femmes et les hommes au niveau des composantes variables ou complémentaires
5. La proportion de travailleuses et travailleurs bénéficiant des composantes variables ou complémentaires
6. La proportion des travailleuses et travailleurs dans chaque décile
7. L'écart de rémunération moyen entre les femmes et les hommes par catégorie de travailleurs, ventilé par salaire ou traitement ordinaire de base et par composantes variables ou complémentaires

Pour la Fonction publique, les 6 premiers indicateurs ne seront pas compliqués à calculer. Pour le 7eme indicateur de la directive, il est prévu de se référer aux corps, grades et cadres d'emploi pour ce qui concerne la catégorie de travailleurs.

A ce stade, il y a **beaucoup de flou sur la prise en compte du temps partiel (la Fonction publique niant la réalité des temps partiels subis qui riment avec précarité comme par exemple pour les AESH), les mécanismes de sanctions, recours et inversion de la charge de la preuve, sur ce qui relève de la loi et des décrets et l'articulation avec les dispositifs existants notamment les plans d'action.**

La CGT a insisté sur l'urgence d'agir enfin pour la revalorisation des métiers à prédominance féminine, la mise en place d'outils comme le nuage de points, la comparaison entre les corps à prédominance féminine et ceux à prédominance masculine. [L'étude CGT IRES sur les métiers du soin et du lien](#) est un point d'appui important pour ce travail.

Enfin, **les enjeux autour de la santé des femmes est d'une actualité criante avec la réduction de l'indemnisation du congé maladie ordinaire que dénonce l'ensemble des organisations syndicales et qui va de plus pénaliser les femmes enceintes. La CGT est signataire d'une [lettre ouverte unitaire](#) et met tout en œuvre pour mettre fin à cette grave discrimination.**