



COMMUNIQUE INTERNE

Paris, le 15 septembre 2025

Egalité professionnelle FO Fonction publique ne signe pas l'accord de méthode sur l'égalité professionnelle !

PJ : Courrier du 23 juin 2025 au directeur de la DGAFP.
Propos liminaires du 16 juillet 2025.
Communiqué de presse du 9 septembre 2025.

Le 23 juillet dernier, l'INSEE a publié trois études consacrées aux salaires dans la fonction publique en 2023.

Les femmes continuent de gagner moins que les hommes, même à profil identique :

- Le salaire net en EQTP des femmes dans la FPH s'élève en moyenne à 2 704 euros par mois, soit **19,1% de moins** que celui des hommes (3 44 euros).
- Dans la FPE, le salaire net moyen en EQTP s'élève à 2 742 euros par mois, soit **12,2%** de moins que celui des hommes (3 122 euros).
- Dans la FPT, le salaire net en EQTP des femmes s'élève en moyenne à 2 190 euros nets par mois, soit **6,8%** de moins que celui des hommes (2 348 euros).

Pourtant, ces écarts étaient censés disparaître à la suite du 1^{er} accord en matière d'égalité professionnelle signé en 2013 entre les OS et le ministère de la fonction publique.

Douze ans plus tard, le sujet, toujours hélas d'actualité, de l'égalité professionnelle est remis sur la table car la France est contrainte de transposer la Directive 2023/970 du parlement européen et du conseil 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 et les mécanismes d'application du droit* », au plus tard le 7 juin 2026 dans le secteur public comme dans le secteur privé.

Pour rappel, le 1^{er} accord égalité pro date du 8 mars 2013 (FO FP signataire), le second remonte au 30 novembre 2018 (FO FP non-signataire).

En 2018, FO FP n'a pas signé le second accord car FO FP a considéré qu'il n'y avait pas d'avancées réelles par rapport à l'accord de 2013 : toujours pas de mesures contraignantes pour les employeurs en cas de non-respect de leurs obligations en matière d'égalité, pas de budget supplémentaire alloué ni de refonte des grilles indiciaires, pas de clarté sur le fonds dédié à l'égalité professionnelle (dont la gestion n'est pas paritaire).

En 2025, quatre groupes de travail se sont réunis du 10 avril au 2 juillet dernier au sujet d'un futur accord de méthode dans lesquels FO FP a revendiqué :

- le volet femmes et santé ;
- le volet femmes et handicap ;
- la prise en compte des violences intrafamiliales ;
- la mobilisation de moyens nécessaires, notamment financiers, qui seuls peuvent permettre d'aboutir à une réelle volonté de résultat.

FO FP a également soulevé le sujet des pensions des femmes à la retraite, qui touchent en moyenne 30% de moins que les hommes.

Entre la première version du projet d'accord présentée le 10 avril et la dernière version du 2 juillet, la plupart des demandes de FO FP ont été retenues, exceptée l'essentielle, les moyens budgétaires.

En effet, dans la perspective d'un accord de méthode préalable à une négociation sur l'égalité professionnelle, FO-FP avait écrit au directeur de la DGAFP, le 23 juin, pour lui demander le budget que le gouvernement voulait allouer dans le PLF 2026 ; Ce courrier n'a hélas jamais eu de réponse...on comprend bien pourquoi, il n'y a pas un euro en faveur de l'égalité professionnelle.

En parallèle, FO-FP a également participé à trois groupes de travail entre le 10 juin et le 16 juillet dernier, sur la **transposition de la Directive européenne 2023/970** visant à renforcer le principe d'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes.

FO-FP est intervenue notamment au niveau de l'article 4 de la Directive, qui consacre le principe de travail de valeur égale. La DGAFP estimait que cet article n'avait pas besoin d'être transposé dans le droit français puisqu'il y est déjà affirmé, y compris dans la fonction publique.

A la suite des discussions, la DGAFP s'est montrée ouverte à ce que le principe soit rappelé dans la loi.

D'autres groupes de travail sont prévus dès la rentrée sur le côté législatif et réglementaire ainsi que sur les mesures d'accompagnement.

Enfin, FO-FP a participé à la **formation spécialisée « égalité, mobilité, parcours pro »** du Conseil commun de la fonction publique (CCFP) le 10 juillet.

En propos introductifs, nous avons rappelé le contexte : le jour de carence et la baisse de l'indemnisation de 100 à 90% en cas d'arrêt maladie ordinaire sont deux mesures prises par le gouvernement à l'encontre de la Fonction publique et plus particulièrement des femmes de la Fonction publique qui représente 63% de ses effectifs.

FO FP a rappelé son opposition depuis deux ans à la mise en place de l'index égalité professionnelle et signifié que, comme nous l'avions prévu, tous les ministères ont un index supérieur à 75 ; cela les exempte d'apporter des mesures correctrices en matière de rémunération. Pourtant, il subsiste des écarts salariaux inacceptables entre les femmes et les hommes de la fonction publique.

FO FP a demandé le report du point 4, « *bilan 2025 des index des rémunérations dans la fonction publique* » à la rentrée, faute de temps imparti pour traiter tous les sujets sur une seule matinée.

La DGAFP avait donné jusqu'au 8 septembre 2025 aux OS pour faire connaître leur position sur la signature de cet accord de méthode.

Comment signer cet accord de méthode avec un gouvernement démissionnaire et un ministre qui nous confirmait le 26 août dernier une fin de non-recevoir sur la revalorisation des grilles indiciaires et le non-abattement de 10% sur la rémunération pour les femmes en congé de maladie ordinaire en raison de leur grossesse ?

Ne soyons pas dupes ! Un énième accord de méthode sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne masquera pas les attaques contre les fonctionnaires comme la réduction de 10% de la rémunération des agents en arrêts maladie, même pour les femmes en état de grossesse.

Nous ne devons pas rester passifs face à ces injustices persistantes. Ensemble, nous avons le pouvoir de faire changer les choses. Mobilisons-nous pour défendre nos droits et obtenir une véritable égalité professionnelle. Rejoignez-nous dans cette lutte essentielle pour un avenir plus juste pour toutes et tous. Ensemble, faisons entendre notre voix et agissons pour un changement réel !

Pour rappel, FO-FP a déposé un préavis de grève couvrant la période du 1^{er} septembre au 31 décembre 2025, car l'urgence est la mise en place d'un projet de loi de finances et d'un projet de de financement de la sécurité sociale pour 2026 à la hauteur de nos revendications.



Livret « *Vivre dignement de son travail* »