fonction publique la cgt

GT ÉGALITÉ DU 18 MAI — DÉCLARATION LIMINAIRE

Négociations 2026 égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

DÉCLARATION — MONTREUIL, LE 18 MAI 2026

La CGT a refusé de participer à cette mascarade.

PLUS LES NÉGOCIATIONS sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avancent, plus nous constatons qu'elles sont prises dans un carcan de groupes de travail (GT) extérieurs et de décisions politiques bloquant toute accession à de nouveaux droits, toute avancée notable, toute mesure contraignante, tout engagement budgétaire à la hauteur.

Dans la foulée d'un budget de l'État d'austérité sévère sauf pour « l'effort de guerre », de la remise en cause par exemple de la pleine rémunération des femmes enceintes en congé de maladie ordinaire (CMO), de restrictions du bénéfice d'autorisation spéciale d'absence (ASA), comme pour les temps partiels thérapeutiques ou le sabrage des budgets de l'action sociale interministérielle, de même que la volonté de sous-transposition de la directive européenne sur la transparence salariale qui ne respecte pas la définition européenne de la « valeur travail »… le ministre de l'Action et des Comptes publics ouvre une « revue stratégique de la Fonction publique 2035-2050 » sans mandat démocratique et politique clair, dans un contexte où les urgences salariales et sociales des agent·es public·ques sont délibérément écartées de l'agenda gouvernemental. La CGT a donc refusé de participer à cette mascarade.

Le point d'indice est gelé depuis le 1er juillet 2023. Le ministre a confirmé publiquement qu'il n'y aurait aucune revalorisation en 2026, et que la porte était fermée pour 2027. C'est donc, au minimum, quatre années consécutives d'immobilisme salarial total, dans un contexte où le SMIC a été revalorisé de + 17 % entre 2020 et 2025.

S'ajoutent, dans la Fonction publique, des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes qui atteignent environ 9,8 % en 2025 dans les ministères et jusqu'à 19,6 % dans la Fonction publique hspitalière (FPH). Ils sont estimés entre 15 % et 18 % dans la Fonction publique territoriale (FPT) selon les collectivités et les filières et peuvent représenter jusqu'à 10000 € annuels dans la filière médico-sociale de la FPT.

Les métiers à prédominance féminine (soin, social, administratif, entretien, aide à la personne) sont systématiquement sous-valorisés par rapport aux métiers masculins de qualification équivalente. Plus de la moitié des femmes est concentrée dans seulement six professions. Cette dévalorisation repose sur des stéréotypes sexistes considérant le « care » comme des qualités innées plutôt que comme des qualifications acquises.

…/…

Les carrières des femmes sont freinées par le temps partiel — le plus souvent subi —, les congés familiaux et des possibilités de mobilité géographique souvent inenvisageables.

Le recours accru à l'emploi non-titulaire et le temps partiel imposé frappent d'abord les femmes.

La mise en place du régime indemnitaire RIFSEEP a aggravé les écarts. À ancienneté et grade comparables, les femmes touchent 30 % de moins de primes que les hommes. Ce système favorise l'individualisation, l'opacité et le présentéisme, et remet en cause l'égalité de traitement.

Les inégalités persistent et s'aggravent à travers plusieurs mécanismes structurels.

Le mythe d'une Fonction publique naturellement vertueuse en matière d'égalité a vécu. Si le statut a pu, par le passé, protéger les agent·es des discriminations salariales et garantir une carrière objective, il a été systématiquement démantelé par des décennies de politiques d'austérité. La précarité, l'individualisation des primes et la suppression des garde-fous collectifs ont ouvert la porte aux inégalités femmes-hommes.

Aujourd'hui, défendre l'égalité professionnelle, c'est défendre aussi le Statut de la Fonction publique. Il n'y aura pas d'égalité durable sans un retour en force des garanties statutaires : titularisation massive, avancement à l'ancienneté, grilles indiciaires nationales et pouvoir décisionnel des instances paritaires. Renforcer les droits statutaires des agent.es, c'est la condition sine qua non pour assurer l'égalité réelle demain.

Pour la CGT, l'égalité professionnelle exige des engagements financiers immédiats, pas de simples déclarations d'intention. Cette négociation doit aboutir à un accord contraignant, chiffré et doté de sanctions.

MONTREUIL, LE 18 MAI 2026