

<https://www.snetap-fsu.fr/Actualite-fonction-publique-egalite-professionnelle.html>



# Actualité fonction publique : égalité professionnelle

- Les Dossiers - Égalité professionnelle - Diversité -

Date de mise en ligne : mardi 10 juin 2025

---

Copyright © SNETAP-FSU - Tous droits réservés

---

[[https://www.snetap-fsu.fr/local/cache-vignettes/L400xH85/capture\\_d\\_e\\_cran\\_2025-06-10\\_a\\_11.15\\_18-492a6.png](https://www.snetap-fsu.fr/local/cache-vignettes/L400xH85/capture_d_e_cran_2025-06-10_a_11.15_18-492a6.png)]

La DGAFP a décidé de démarrer une phase de négociations pour de nouveaux accords Egalité femmes/hommes dans la FP faisant suite aux accords de 2013 et ceux de 2018. Ce nouvel accord serait prévu pour la fin 2025. En amont, l'administration soumet un accord de méthode, dont l'objectif est de fixer le calendrier, les thèmes abordés, les modalités d'échange. Le BDFN du 23 juin sera l'occasion d'un premier échange sur ce sujet, mais il est probable que l'accord de méthode ne soit pas encore finalisé à ce stade.

La [FSU](#), comme la quasi-totalité des organisations syndicales, a exprimé fortement sa méfiance quant à une réelle volonté de s'attaquer véritablement aux inégalités, au regard des choix opérés en matière de politique générale. Nous exigeons des moyens, une démarche intégrée, des mesures contraignantes, des indicateurs rigoureux.

Certaines thématiques proposées par l'administration peuvent nous permettre de porter nos revendications : les carrières des femmes, l'articulation vie professionnelle/vie personnelle, la lutte contre les violences sexistes et sexuelles, les enjeux spécifiques de santé des femmes. Mais cela ne saurait suffire et nous pesons notamment pour que les négociations intègrent aussi les inégalités à la retraite que subissent les agentes, en particulier en lien avec la suppression de la bonification pour les enfants des femmes fonctionnaires nés après 2004, ainsi que la ségrégation professionnelle, première cause des inégalités salariales dans la fonction publique.

Sur ce dernier sujet, des discussions ont commencé à la fonction publique en vue de la transcription dans la loi et la réglementation de la directive européenne sur la transparence des rémunérations. La FSU y porte aussi ses revendications, notamment en matière de reconnaissance de la valeur du travail dans les métiers les plus féminisés.

Le maintien de la baisse de 10 % de la rémunération en CMO constitue à ce titre une mesure emblématique des conséquences de la politique d'austérité sur les femmes. Au-delà de l'injustice qu'elle représente pour toutes et tous, elle frappe plus durement encore les femmes dont les rémunérations sont les plus basses, à temps partiel imposé, exerçant des métiers mal rémunérés. Pire encore, les arrêts maladie ordinaire des femmes enceintes, hors congé maternité et grossesse pathologique, sont soumis à cette baisse, dans une période de la vie où la santé peut être fragilisée et où le besoin de stabilité économique est majeur. Soit les femmes enceintes maintiennent leur activité au péril de leur santé soit elles s'arrêtent au détriment de leur situation économique. C'est inacceptable.

La FSU, avec la [CGT](#) et Solidaires, fait un recours devant la Défenseure des droits contre cette situation car au-delà de l'injustice sociale qu'elle représente, nous pensons qu'elle constitue en plus une discrimination au regard du droit européen et français .

A l'initiative de la FSU, [un courrier signé des 8 organisations syndicales de la fonction publique est adressé au ministre de la fonction publique, à la ministre chargée de l'Égalité entre les femmes et les hommes et au Premier ministre.](#)

Il complète la [pétition intersyndicale contre la baisse de 10 % de la rémunération en CMO pour toutes et tous](#), qui a recueilli à ce jour plus de 125000 signatures.