

<https://47.snuipp.fr/Egalite-professionnelle-dans-la-Fonction-publique>



Égalité professionnelle dans la Fonction publique

- Paritarisme - Carrière -

Date de mise en ligne : vendredi 26 juin 2026

Dernière mise à jour : 26 juin 2026

Copyright © FSU-SNUipp 47 - Tous droits réservés

Depuis maintenant un an, les négociations en vue d'un nouvel accord égalité professionnelle dans la fonction publique se poursuivent à un rythme soutenu, avec 13 groupes de travail achevés et encore près d'une dizaine prévus.

Ces négociations se tiennent en parallèle de celles sur la mise en application de la directive européenne sur la transparence salariale, liée également à l'égalité professionnelle.

L'objectif affiché par l'administration est une finalisation de cet accord à l'horizon du mois de juillet. Pour autant, à ce stade, cet objectif reste incertain et rien ne permet d'affirmer que la FSU sera en mesure de le signer.

Plusieurs mesures en cours d'arbitrage traduisent des reculs sur des droits existants, notamment en matière d'autorisations spéciales d'absence (ASA) ou de temps partiels thérapeutiques. Ces éléments témoignent d'une logique qui, loin de répondre aux enjeux d'égalité professionnelle, tend à fragiliser les droits des agentes.

Sont encore à aborder les volets relatifs aux parcours professionnels et aux rémunérations, ainsi que les questions de gouvernance et de suivi de l'accord.

La FSU a, dès le début, alerté sur l'absence de moyens dédiés et identifiés pour la mise en œuvre des mesures envisagées. En l'état, ni budget fléché ni moyens coercitifs ne sont prévus. Sans moyens supplémentaires, les engagements reposeront sur des redéploiements internes ou sur la seule bonne volonté des services, au détriment de leur effectivité. De même rien ne pourra avoir lieu concernant les rattrapages de salaire.

Les axes sont les suivants :

- Assurer une gouvernance exemplaire des politiques d'égalité ;
- Agir pour dynamiser les trajectoires de carrière des femmes ;
- Diffuser au sein de la fonction publique la culture de l'égalité professionnelle ;
- Garantir les conditions d'une meilleure articulation vie professionnelle / vie personnelle et familiale ;
- Renforcer la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement, les agissements sexistes ;
- Mieux prendre en compte les enjeux de santé spécifiques aux femmes.
- Dans ce contexte, la FSU a porté, en plus des interventions en GT, une contribution par axe dont il nous paraît important de partager les éléments principaux.

Santé des femmes

La contribution de la FSU sur la santé des femmes au travail s'inscrit dans un constat désormais largement documenté : les inégalités de santé entre les femmes et les hommes dans la fonction publique sont profondément liées à l'organisation du travail.

La forte concentration des femmes dans des métiers exposés à des contraintes physiques et psychiques importantes, la sous-reconnaissance de ces pénibilités, ainsi que des carrières marquées par le temps partiel ou les interruptions, contribuent à dégrader leur état de santé.

La FSU rappelle que les politiques de santé au travail restent encore largement construites sur des référentiels masculins, invisibilisant la pénibilité des métiers féminisés, notamment la charge émotionnelle et relationnelle qu'ils impliquent. Elle souligne également l'insuffisante prise en compte de pathologies spécifiques telles que l'endométriose, le SOPK (syndrome polykystique), les effets de la ménopause ou encore les conséquences psychiques des violences sexistes et sexuelles.

Dans ce cadre, la FSU revendique une évolution profonde des politiques de santé au travail, fondée sur une prévention primaire agissant sur les conditions d'exercice des métiers. Elle porte la création de droits nouveaux, notamment des congés spécifiques liés aux cycles hormonaux ou aux fausses couches, le maintien et l'extension des ASA pour permettre un suivi médical sans pénalisation, ainsi que la suppression du jour de carence et de la décote de 10 % en cas d'arrêt maladie.

Elle exige également la mise en place d'une véritable médecine du travail, la production de données sexuées et l'instauration de mécanismes contraignants garantissant l'effectivité des droits.

Articulation entre vie professionnelle et vie personnelle

La contribution relative à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle met en évidence une réalité persistante : l'organisation actuelle du travail repose encore très largement sur les femmes pour absorber les contraintes liées à l'articulation des temps de vie. Le recours massif au temps partiel, les interruptions de carrière et leurs effets sur les parcours professionnels en sont des manifestations directes.

La FSU souligne que les réponses apportées par l'administration restent largement fondées sur des logiques de flexibilité et d'adaptation individuelle, qui ne permettent pas de corriger les inégalités structurelles.

En l'état, ces politiques contribuent à transférer la responsabilité de l'articulation des temps sur les agentes elles-mêmes, avec des conséquences directes sur leur carrière, leur rémunération et leur santé.

La FSU rappelle que cette question ne peut être réduite à la seule parentalité et qu'elle concerne plus largement le droit à une vie personnelle, au repos et à la santé.

Dans cette perspective, la FSU revendique une responsabilité pleine et entière de l'employeur dans l'organisation du travail. Elle demande la mise en place de règles transparentes, l'interdiction des modifications tardives des organisations de service, ainsi que la neutralisation complète des effets du temps partiel et des congés familiaux sur les carrières.

Elle porte également la mise en place de mécanismes automatiques de correction des inégalités et des mesures spécifiques en direction des parents isolés et des personnes aidantes.

Violences sexistes et sexuelles, violences intrafamiliales

La contribution de la FSU sur les violences sexistes et sexuelles et les violences intrafamiliales dresse un bilan particulièrement critique de la mise en œuvre de l'accord précédent.

Malgré un cadre jugé initialement opérationnel, les dispositifs restent aujourd'hui inégalement déployés, insuffisamment dotés et souvent limités à des fonctions d'écoute, sans garantir un traitement effectif des situations.

La FSU souligne l'absence de données fiables, les délais de traitement excessifs et le manque de transparence sur les suites disciplinaires, qui contribuent à fragiliser la confiance des personnels et à limiter les signalements.

Elle met en évidence des inégalités importantes selon les territoires et les administrations, qui sont incompatibles avec une politique publique ambitieuse en matière de lutte contre les violences.

Dans ce cadre, la FSU revendique la mise en place effective de dispositifs sur l'ensemble du territoire, assortis de pénalités en cas de non-respect des obligations. Elle demande la formation obligatoire de l'ensemble des acteurs,

l'accès garanti à la protection fonctionnelle et à la reconnaissance en accident du travail, ainsi que l'intégration du stress post-traumatique dans les maladies professionnelles.

Elle porte également des droits renforcés pour les victimes de violences intrafamiliales, notamment en matière d'ASA, d'aménagement du poste de travail et de mobilité.

La FSU a alerté sur le risque d'un accord essentiellement déclaratif, insuffisamment contraignant et reposant sur des indicateurs incomplets.

Dans ce cadre, la FSU a réaffirmé la nécessité de disposer de données sexuées complètes, de garantir un suivi régulier en instances et de refuser toute régression par rapport aux engagements antérieurs. Elle a insisté sur l'importance de mesures évaluables et assorties de mécanismes de contrôle effectifs, condition indispensable pour garantir des avancées réelles.

Parcours professionnels et rémunérations

La contribution de la FSU sur les parcours professionnels et les rémunérations met en évidence une réalité persistante : les inégalités de carrière et de rémunération entre les femmes et les hommes se construisent tout au long de la vie professionnelle.

Les interruptions de carrière, le recours au temps partiel, la ségrégation professionnelle, le moindre accès aux promotions, aux fonctions les mieux rémunérées ou aux dispositifs indemnitaires, ainsi que la sous-valorisation des métiers très féminisés, contribuent à entretenir durablement ces écarts.

La situation des AESH en constitue une illustration particulièrement marquante.

La FSU a rappelé que les réponses actuellement envisagées ne permettent pas de traiter ces causes structurelles. Les outils de mesure des écarts restent incomplets et ne prennent pas en compte l'ensemble des mécanismes qui produisent les inégalités.

Elle a également rappelé qu'aucune politique ambitieuse d'égalité professionnelle ne pourra être mise en œuvre sans moyens budgétaires identifiés, sans revalorisation des métiers féminisés et sans mesures contraignantes permettant de corriger les discriminations de carrière.

Dans ce cadre, la FSU a revendiqué une politique salariale fondée sur la revalorisation des rémunérations indiciaires, la neutralisation des effets du temps partiel et des congés familiaux sur les carrières et les pensions, ainsi que la mise en place d'indicateurs permettant de mesurer réellement les écarts de rémunération et de déroulement de carrière.

Elle a demandé également des mesures de correction des inégalités constatées, la revalorisation des métiers fortement féminisés, notamment celui des AESH, ainsi que des moyens budgétaires dédiés garantissant l'effectivité des engagements pris en matière d'égalité professionnelle.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, la FSU considère que les discussions en cours ne permettent pas, à ce stade, de garantir un accord à la hauteur des enjeux. Les reculs constatés, l'absence de garanties contraignantes et le caractère encore largement déclaratif de plusieurs axes interrogent fortement la possibilité d'une signature.

La FSU poursuivra son intervention dans les groupes de travail avec pour objectif d'obtenir des mesures effectives, opposables et dotées de moyens, seules à même de permettre des avancées réelles en matière d'égalité professionnelle.