



ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE :

l'engagement de FO Défense, c'est 365 jours par an !

Pour FO Défense, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ne peut se résumer à une célébration annuelle. Si le 8 mars est un symbole nécessaire, l'égalité est un combat de chaque instant qui se joue dans les services. Bien que des mesures aient été initiées par le Ministère, le chemin vers l'égalité réelle reste long.

Pour FO Défense, l'égalité professionnelle n'est pas une option, c'est une exigence de justice. Défendre l'égalité, c'est refuser que les agents du ministère des armées soient pénalisés par des carrières hachées, des absences pour soins ou des responsabilités familiales.

FO porte des exigences claires pour transformer ces principes en réalité quotidienne pour tous les agents du ministère.

Selon une note de la DGAFF du 27 février 2026, les écarts de rémunération dans la fonction publique d'Etat persistent entre les femmes et les hommes. Ces écarts qui tendent à se réduire très progressivement (9,8% en 2025 contre 10,6 en 2024) s'expliquent avant tout par une proportion plus forte de femmes à temps partiel, et par « l'effet de ségrégation des corps » du fait que les postes à responsabilité soient davantage occupés par des hommes.

FO refuse que la féminisation de certains corps et le temps partiel deviennent une condamnation à la précarité. L'égalité salariale est un droit statutaire pas une option !

FO réclame justice pour les retraites : Trop de femmes se voient imposer ou « suggérer » un temps partiel pour pallier les carences de modes de garde ou pour assumer seules les charges familiales.

Le choix ou la nécessité de réduire son temps d'activité pour élever ses enfants ne doit plus se traduire par une pension de misère. Aujourd'hui, les interruptions de carrière pèsent lourdement sur le calcul du montant des retraites, pénalisant injustement celles qui ont consacré du temps à leur famille.

FO revendique la prise en compte intégrale de ces périodes à temps partiel dans le calcul de la retraite afin que les femmes ne soient pas pénalisées dans leurs droits à pension pour avoir assumé leur responsabilité familiale.

FO défend le droit à la parentalité pour tous : La conciliation vie pro/vie perso est le premier levier de l'égalité. Courir après un mode de garde est un frein majeur à la sérénité des agents,

FO Défense revendique : un plan massif de création de crèches sur site ou de places réservées à proximité des sites d'affectation pour tous les parents, la mise en place de l'horaire variable permettant d'adapter les horaires en fonctions de leurs besoins personnels. L'accord cadre « renouvelé » doit en être un levier.

FO Défense exige la prise en compte des pathologies ou des cycles de vie spécifiquement féminins (endométriose, ménopause ...) par des aménagements d'horaires et de postes garantis sans aucun impact sur l'évaluation ou l'avancement.

Par exemple pour les personnels féminins du SSA qui travaillent de nuit, le week-end ou en horaires décalés, la gestion de certaines pathologies devient un véritable défi physique. L'absence de repos réguliers et la rupture de cycles biologiques aggravent les symptômes transformant chaque vacation en une épreuve d'endurance invisible.

PARIS, le 2 mars 2026