



COMPTE RENDU

Paris, 17 mars 2026

11^{ème} GT Egalité professionnelle – 4 mars 2026 Synthèse axe 1 et 2 du projet d'accord

FO était représentée par Valérie PUJOL et Carine DORMY en présentiel, Sophie ARDON et Anne FLORENTIN en distanciel

L'ordre du jour est une synthèse des GT précédents portant sur les deux premiers axes du projet d'accord égalité professionnelle dans la Fonction publique :

Axe 1 : Prévenir et lutter contre les violences sexuelles, le harcèlement, les agissements sexistes et prendre en compte les violences intra-familiales

Axe 2 : Garantir une meilleure articulation vie professionnelle / vie personnelle et familiale

La liminaire suivante a été lue en début de séance :

« Nous nous retrouvons aujourd'hui pour une réunion qui synthétise les GT précédents portant sur deux axes du projet d'accord égalité professionnelle :

- Prévenir et lutter contre les violences sexuelles, le harcèlement, les agissements sexistes et prendre en compte les violences intra-familiales ;*
- Garantir une meilleure articulation vie professionnelle / vie personnelle et familiale.*

Nous ne pouvons que remercier les équipes qui ont organisé et mené ces GT ainsi que les expertes. Ces dernières sont venues confirmer ce que nous savions déjà et ce que FO Fonction publique a déjà porté lors des négociations sur les accords précédents de 2013 et 2018.

Ces groupes de travail auront eu le mérite, tant les propos ont été clairs et argumentés, de nous rassurer et de vous convaincre par des propos (s'il en était besoin) portés par des personnes non-représentantes d'organisations syndicales. Mais sans moyens, les objectifs semblent difficiles à atteindre.

Or aujourd'hui, nous observons que les constats et les propositions portent essentiellement sur l'accompagnement individuel. Ainsi l'administration met à disposition des agentes des moyens pour pouvoir prendre en main leur carrière.

Autrement dit l'administration adresse ce message "nous avons factuellement noté les difficultés, les craintes et les hésitations qui ne vous permettent pas d'avoir confiance en vous, de vous donner du temps pour vous consacrer à votre carrière, nous vous donnons des pistes, des dispositifs, à vous de les utiliser".

Mais pour FO Fonction publique, si cette partie est importante à traiter, elle n'est pas la clé pour arriver à une réelle égalité professionnelle.

*En effet, pour pouvoir se battre individuellement, il faut déjà être porté par un socle commun, solide et juste.
Un socle ?*

Le socle est caractérisé par :

- des grilles de carrière renégociées pour être dignes, justes et équitables ;*
- un point d'indice réévalué pour correspondre à un digne traitement ;*
- l'abrogation de la mesure honteuse de la perte de 10 % du traitement lors de la maladie ordinaire ;*
- des droits aux ASA et l'arrêt du projet qui vise à revoir les droits liés à la parentalité à la baisse ;*
- une négociation sur le temps partiel et les temps non-complets.*

FO Fonction publique demande que les prochains GT portent sur les sujets qui vont véritablement sécuriser les agentes et permettre ainsi à chacune de pouvoir s'emparer de sa carrière.

Il n'est pas entendable de faire reposer l'égalité professionnelle uniquement sur la volonté des femmes.

Une femme fonctionnaire ou contractuelle victime de violences familiales ne peut, avec toute l'aide possible et les bonnes intentions quitter le domicile et en chercher un autre avec 800 ou 1300 euros de revenus mensuels. »

Faute de temps, seul l'axe 1 a pu être débattu en séance.

Pour FO Fonction publique, toutes les mesures vont dans le bon sens mais vont être difficiles à appliquer faute de moyens budgétaires associés.

Le projet de formation est ambitieux mais apparaît irréaliste au regard notamment des 45 millions ponctionnés par le gouvernement sur le budget du CNFPT (Centre National de formation de la Fonction Publique Territoriale).

FO-FP a rappelé qu'elle n'avait pas signé l'accord de méthode faute de budgets clairs.

FO-FP a rappelé la nécessité de la mise en place d'une véritable politique de logement globale pour les agents publics.

FO-FP a soulevé le décalage entre le discours et la réalité vécue dans les services. En effet, c'est souvent la double peine pour la victime de violences sexistes et sexuelles infligées par la hiérarchie, puisque c'est elle qu'on « déplace » et non pas son agresseur, souvent aussi protégé.

Mathilde ICARD, cheffe de service, a précisé que la DGAFP se devait d'être plus claire sur les moyens mis en œuvre.

La DGAFP réfléchit à l'élaboration d'une fiche méthodologique à destination des encadrants, intégrant les numéros de téléphone des associations d'aide aux victimes, et précisant les parcours des différentes aides possibles et mobilisables.