



# Groupe de travail sur l'égalité professionnelle dans la fonction publique

10 avril 2025

Compte-rendu

La réunion était présidée par Mathilde ICARD, cheffe de service à la DGAFP.

Organisations syndicales présentes : FO, CFDT, UNSA, FSU, CFE-CGC, FAFPT.

Employeurs : employeurs territoriaux.

Administrations : DIESE, DGOS, DGCL.

## I) Introduction

La DGAFP rappelle les travaux préalables discutés lors des comités de suivi (COSUI) de l'accord 2018 des 19 octobre 2023 et 9 décembre 2024, de la formation spécialisée « Égalité, mobilité et parcours professionnels » (FS3) du 30 janvier 2024.

## II) Objectifs

● L'objectif affiché et d'ores et déjà partagé par plusieurs des partenaires est d'aboutir à un nouvel accord :

- Périmètre inter-versants souhaité ;
- S'appuyer sur les acquis de 2018, intégrer de nouvelles thématiques ;
- Durée de validité déterminée pour cet accord souhaitée par la DGAFP.

● Calendrier :

- Un compte-rendu officiel de la réunion sera diffusé avant fin avril par la DGAFP pour permettre les contributions avant une deuxième séance.

## III) Questions de réflexion ouvertes

- Développer la culture de l'égalité dans les administrations ;
- Dynamiser les trajectoires de carrière des femmes ;
- Renforcer la mixité des métiers ;
- Promouvoir le partage de la parentalité ;
- Agir sur l'articulation des temps de vie ;
- Consolider la lutte contre les violences sexistes et sexuelles ;
- Assurer une gouvernance exemplaire et un suivi des engagements ;
- Améliorer le pilotage et l'évaluation des dispositifs ;
- Identifier d'autres problématiques à traiter.

## IV) Positionnements CFDT

**La CFDT est favorable à un périmètre inter-versants**, à condition que cela aboutisse à des avancées concrètes pour la fonction publique territoriale (FPT) et la fonction publique hospitalière (FPH). Si c'est seulement pour se confronter, une fois de plus, aux mêmes difficultés notamment sur les remontées d'informations, ce sera non. Il est indispensable que les employeurs fassent preuve de davantage de diligence.

Par ailleurs, un accord inter-versants devra s'accompagner de négociations en proximité.

Concernant les dérogations et/ou manquements aux obligations de remontées de la part des FPH et FPT, la CFDT rappelle que répondre à un simple formulaire ne peut pas être conditionné à l'adoption d'une loi organique... La libre administration n'équivaut pas à une indépendance totale vis-à-vis du ministère de la fonction publique !

La CFDT est d'accord pour fixer une durée déterminée à l'accord, par exemple jusqu'en 2028 ou 2030, avec une obligation de renégociation à son terme inscrite dans l'accord initial, afin de capitaliser sur les acquis. Elle souhaite aussi intégrer une approche plus contraignante pour garantir la mise en œuvre des mesures.

**La culture de l'égalité professionnelle doit être recentrée sur les enjeux spécifiques des femmes**, en dynamisant notamment les trajectoires de carrière conformément aux règles posées en 2018. De nouvelles mesures de rattrapage sur le stock existant sont nécessaires, sans qu'il y ait d'obstacle juridique avéré.

Il faut également un **contrôle renforcé sur le flux d'accès aux postes et sur les promotions**, en portant une attention particulière aux emplois à temps non complet, majoritairement occupés par des femmes et aux emplois contractuels, souvent caractérisés par de moindres rémunérations et des filières peu valorisées.

La question des **conditions de travail** est également clé.

La CFDT propose de mieux documenter :

- le recours aux **congés parentaux**,
  - l'impact sur la rémunération pendant la durée du congé parental,
  - la répartition des ASA pour enfants malades et des temps partiels, et d'agir réellement à partir de ces constats.
- Dans la parentalité, il faut prendre en compte tous les agents, qu'ils soient parents ou aidants.

2

Pour les **proches aidants**, la CFDT est ouverte à regarder des pistes diverses, y compris le déblocage du Compte Épargne-Temps (CET) dans une optique de conciliation des temps. Il faudra assouplir les dispositifs. Les indemnités afférentes doivent pouvoir être revues.

**Dans la FPH, des efforts devront être exigés pour agir** sur les règles de délai de prévenance en cas de changement de planning.

Sur les **violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)**, la CFDT déplore que les dispositifs existants soient peu visibles et que les cellules de signalement n'apportent pas toujours de réponse à la hauteur. C'est probablement l'un des axes à retravailler sur la base d'un bilan.

**La santé au travail des femmes doit être intégrée aux discussions sur l'égalité professionnelle.**

La CFDT rappelle que certains problèmes de santé aggravent les inégalités, notamment en raison de l'existence du jour de carence. La CFDT se dit prête à explorer les pistes autour de l'organisation du travail (recours au télétravail, par exemple) mais en gardant à l'esprit que tout le monde n'a pas accès à toutes les modalités de travail à distance.

## **V) Contributions des employeurs**

### **• FPT**

- Remontée de données compliquée via les RSU des 38000 employeurs de la FPT ; nécessité d'un format stabilisé.
- La FPT est d'accord pour une durée normée de l'accord.
- Sur les congés menstruels : pas de consensus. Une circulaire est en cours de signature.

- Volonté de clarifier juridiquement le statut des ASA (Autorisation Spéciale d'Absence) enfants malades.
- **FNCDG**
    - Besoin d'un décret pour sécuriser les ASA dans les centres de gestion.
  - **DGOS**
    - Volonté de mutualiser les plans d'action pour éviter leur multiplication.

***Prochaine étape :***

***Contribution écrite des OS après l'envoi du compte-rendu de réunion par la DGAFP, pour intégrer les propositions dans la suite du processus de négociation.***

Paris, le 16 avril 2025