



COMMUNIQUE DE PRESSE

Paris, le 15 octobre 2026

Egalité professionnelle : le compte n'y est toujours pas !

Après vingt et un groupes de travail, FO Fonction publique ne peut que constater la faiblesse de l'accord proposé. Un accord dépourvu de financement, de moyens en personnel et de mesures contraignantes, ne peut produire aucun changement réel. L'égalité professionnelle exige des actes, des moyens et des résultats vérifiables dans les trois versants de la Fonction publique.

Tout en prétendant se préoccuper d'égalité professionnelle, toutes les mesures prises par le gouvernement dans la dernière période, en particulier dans le cadre de la loi de finances pour 2026 et dans celle prévue pour 2027, n'ont fait que renforcer l'inégalité car elles sont particulièrement préjudiciables aux femmes (63% des effectifs) qui en sont les premières victimes. Les mesures d'austérité, de gel des traitements et d'écrasement des grille indiciaires sont incompatibles avec une discussion sérieuse sur l'égalité. Les experts proposés et convoqués par l'administration lors de nos groupes de travail ont conforté nos analyses et revendications.

Face à un accord qui ne répond pas aux causes profondes des inégalités, FO Fonction publique porte des revendications immédiates, qui doivent être budgétisées et contraignantes :

- L'indexation du point d'indice sur l'inflation.
- Une grille indiciaire revalorisée redonnant du sens au principe de carrière et de l'attractivité à l'emploi public.
- L'augmentation de la valeur du point d'indice à hauteur de 10% immédiatement, et le rattrapage des pertes subies depuis le 1er janvier 2000 (-34,46%).
- L'abrogation de la mesure honteuse de la perte de 10% du traitement en cas de congé maladie ordinaire et l'abrogation du jour de carence.
- Des droits spécifiques « santé hormonale des femmes » sous forme d'ASA de droit.
- L'ouverture d'une négociation sur le travail à temps partiel, les emplois à temps non complet, le travail de nuit, l'accès et les conditions d'exercice de la formation, les congés parentaux et de présence parentale notamment en termes de déroulement de carrière et pensions.
- La fin des pénalisations liées à la parentalité.
- Des dispositifs réels pour le maintien dans l'emploi et la carrière des agents en situation de handicap.
- Une médecine du travail dotée de moyens pour être opérante.
- Des dispositifs efficaces de prévention et de sanction des violences sexistes et sexuelles et du harcèlement, ainsi que des dispositifs d'accompagnement des victimes.
- Le développement de dispositifs d'aide au logement.

- Une meilleure offre d'action sociale (notamment sur l'ensemble des dispositifs d'accueil jeune enfant).
- Une organisation du travail garantissant l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, sans perte de rémunération ni incidence sur les carrières.
- La révision du fonctionnement du fonds en faveur de l'égalité professionnelle (avec une gestion paritaire).

Le projet présenté fin septembre reste donc très en deçà des exigences portées par FO Fonction publique. Le courrier du Premier ministre du 6 octobre 2026 affirme que l'égalité entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique revêt une importance majeure pour le Gouvernement. Mais une priorité sans budget identifié, sans mesures de rattrapage, sans calendrier contraignant ni obligations opposables aux employeurs publics n'est pas une politique d'égalité : c'est de l'affichage. FO Fonction publique n'est pas dupe et ne valide pas.

Après consultation de ses instances FO Fonction publique ne signera pas cet accord qui ne peut pas en aucun cas réduire les inégalités entre les femmes et les hommes.