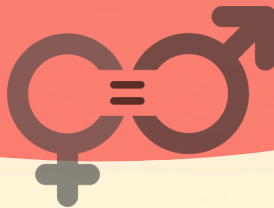


ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

PLATEFORME DE REVENDICATIONS



PRÉAMBULE - UNE NÉGOCIATION QUI N'A PAS ABOUTI : LE RÉCIT COMPLET

Le protocole ministériel d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, signé en 2019 pour la période 2019-2023, est arrivé à échéance. L'accord 2019 avait pourtant porté des avancées réelles : détection et correction des inégalités de rémunération, semaine de quatre jours, lutte contre le harcèlement et les violences sexuelles et sexistes. Mais FO avait constaté, dès le bilan, que plusieurs mesures importantes n'avaient trouvé qu'une application a minima, volontairement restreinte.

Le protocole étant donc arrivé à échéance, l'administration avait lancé une négociation dès 2024. Une négociation encore chaotique et qui n'a abouti à aucune signature.

Un cycle de négociation 2024-2025 qui n'a abouti à aucune signature

Pendant plusieurs mois, FO a porté ses revendications lors des séances de négociation. Aucune organisation syndicale n'a finalement signé le projet d'accord proposé par l'administration, que FO a jugé sans droits nouveaux concrets pour les agents. FO avait notamment proposé de proroger le précédent protocole en attendant :

- Les résultats des études de cohortes sur les carrières, actées dès 2019 et dont FO dénonçait le retard persistant ;
- Les négociations interministérielles en cours à la DGAFP sur un nouvel accord fonction publique.

Résultat : aucune signature.

Face à cet échec, l'administration a inscrit à l'ordre du jour du CSAM du 27 novembre 2025 un « projet de plan d'actions ministériel 2025-2028 » – reprenant les actions présentées à la signature. FO a présenté des amendements et en a obtenu plusieurs. Elle a néanmoins voté CONTRE, jugeant le résultat insuffisant, tout en demandant la mise en place d'un groupe de travail CSAM pour assurer le suivi du plan.

AMENDEMENTS FO ADOPTÉS AU CSAM DU 27 NOVEMBRE 2025

- Clarification du parcours de formation égalité pour tous les agents ;
- Fourniture d'indicateurs en Formation Spécialisée Ministérielle au 1er semestre 2026 ;
- Clause de correction en cas de problématique détectée dans les mesures catégorielles au regard de l'égalité professionnelle ;
- Extension de la vigilance aux retours de congés de parentalité et parentaux – et pas seulement de maternité.

LES CONSTATS FO : CE QUE LES DONNÉES CONFIRMENT

LE RIFSEEP CREUSE LES INÉGALITÉS SALARIALES

Toutes les études le confirment : plus un régime indemnitaire est individualisé, plus les inégalités grandissent. C'est le cas avec le RIFSEEP. Dès la négociation du protocole 2019, les corps déjà passés au RIFSEEP faisaient apparaître une plus grande inégalité de rémunérations. Aujourd'hui, l'ensemble des corps y sont passés, et les inégalités s'accroissent. Le RSU 2024 le documente : les corps sous RIFSEEP/PSR présentent des écarts de rémunération femmes/hommes pouvant atteindre près de 15 %, contre 0,7 % pour les corps disposant encore récemment de l'ISS.

LE PLAFOND DE VERRE PERSISTE, ALIMENTÉ PAR DES BIAIS DE RECRUTEMENT

Le ministère reste particulièrement mauvais sur les plus hautes rémunérations et responsabilités (index égalité professionnelle). L'administration l'explique par la réorganisation de la formation du second degré a conduit à moins de femmes vers les classes préparatoires aux grandes écoles. La progression des femmes à l'INSP connaît des reculs. Le RSU 2024 confirme que plus on monte dans l'échelle sociale au sein du pôle, plus les inégalités se creusent. FO demande de débloquent les plafonds de verre vers ces corps de « hauts fonctionnaires » afin de pouvoir profiter de la féminisation des corps de A et créer un appel d'air nécessaire pour les autres catégories, ce que l'administration ne veut même pas considérer.

LA DISPARITION DES CAP : UN REcul POUR LE CONTRÔLE DE L'ÉGALITÉ

La disparition des CAP de corps a supprimé un outil essentiel de contrôle des processus de promotion. Sans rétablissement d'un niveau de transparence et de contrôle de l'égalité de traitement, le principe même de promotions conditionnées à une proposition discrétionnaire de la hiérarchie doit être remis en question.

UN TEMPS DE TRAVAIL QUI PÈSE ASYMÉTRIQUEMENT SUR LES FEMMES

La réduction des effectifs a entraîné une accumulation d'heures supplémentaires et une hyper-connectivité qui pèse de façon asymétrique sur les agents assumant le plus de charges parentales. Le RSU 2024 confirme : +9 % d'heures écrêtées entre 2023 et 2024, 5 500 agents en équivalents CET non pris. Le risque de tripler avec les baisses d'effectifs 2025-2026 est réel.



LES REVENDICATIONS

La présente plateforme reprend et enrichit les revendications portées par FO dès mars 2024 lors des négociations, en les actualisant au regard des éléments issus du CSAM du 27 novembre 2025 et du RSU 2024.

AXE 1 – RÉMUNÉRATIONS : EN FINIR AVEC L'INDIVIDUALISATION INÉGALITAIRE

FO revendique un régime indemnitaire sans individualisation, calqué sur l'avancement de carrière et la prise en compte des sujétions particulières (coût de la vie, contraintes de service, pénibilité). Le RIFSEEP, dans sa forme actuelle, est un facteur structurel d'aggravation des inégalités femmes/hommes.

- Régime indemnitaire sans individualisation, fondé sur l'avancement statutaire et les sujétions objectives
- Plan pluriannuel correctif pour résorber les écarts indemnitaires déjà constitués, avec cartographie précise par corps, grade et genre
- Intégration d'un fonds dédié avec une équipe capable de recevoir les signalements de discrimination salariale et de réaliser une veille active. Cela passe également avec la possibilité réelle pour les représentants des personnels de réaliser cette veille également.
- Lancement sans délai de l'étude de cohortes actée dès 2019 et toujours non réalisée : FO n'admettra pas un nouveau report qui justifie le report des mesures correctives !
- Mise en place sans délai des mesures correctives nécessaires liées à des discriminations identifiées
- Rémunération des heures supplémentaires avec une majoration de 50 %, y compris pour les jours placés sur CET
- Suppression du plafonnement du CET : si les agents y placent des jours, c'est avant tout parce qu'ils ne peuvent pas poser leurs congés
- Augmentation substantielle du Supplément de Traitement Familial (STF) : FO demande que le montant pour 1 enfant soit porté au niveau de celui du 2e enfant, et ainsi de suite – et que le STF devienne un forfait supprimant la part variable



LES REVENDICATIONS

AXE 2 – RECRUTEMENT ET DÉROULEMENT DE CARRIÈRE

FO revendique le concours comme unique mode de recrutement – les statistiques du ministère confirment qu'il est le moins discriminant. La fin des recrutements contractuels précaires, sur lesquels les femmes sont majoritairement employées, est une condition de l'égalité réelle.

Le concours comme unique mode de recrutement, avec les adaptations nécessaires notamment aux handicaps

- Fin des recrutements contractuels précaires qui contournent les statuts et excluent les agents de tout déroulement de carrière
- Opposition à toute régionalisation des concours ; publication des postes avant les concours externes et sur titre pour éviter la renonciation liée aux contraintes géographiques
- Augmentation des effectifs ouverts aux concours internes pour diversifier les viviers vers les postes d'encadrement supérieur
- Suppression des entraves à la candidature sur les postes d'encadrement supérieur
- Pérennisation des écoles de formation initiale du ministère et remise en place d'écoles dans les filières techniques moins féminisées (ENTE, etc.) avec rémunération des élèves
- Formations au plus près des services pour les agents ne pouvant s'absenter plusieurs jours (parents, aidants) – le e-learning ne peut être imposé comme substitut
- Étude sur le recours des agents à la formation et incitations vers ceux n'ayant pas suivi de formation depuis longtemps
- Rétablissement d'un contrôle effectif de l'égalité de traitement dans les promotions, en remplacement des CAP supprimées
- Augmentation de la mixité de chaque corps, qu'il soit à majorité masculine ou féminine – et non suppression des corps



LES REVENDICATIONS

AXE 3 – TEMPS DE TRAVAIL ET ÉQUILIBRE VIE PRO / VIE PRIVÉE

FO revendique la semaine de 4 jours pour tous les agents – sur 32h, 35h ou 36h selon les situations –, non incompatible avec le télétravail. Cette organisation est une alternative crédible au temps partiel à 80 %, limitant les pertes de rémunération qui frappent surtout les femmes.

- Semaine de 4 jours possible pour tous les agents, sur la base de 32/35/36 heures selon les situations, non incompatible avec le télétravail
- Semaine de 4,5 jours possible pour tous les agents, sur la base de 36h30, non incompatible avec le télétravail
- Le télétravail doit rester un choix de l'agent, réversible, et non imposé – FO alerte sur les heures masquées lors des plages forfaitaires
- Droit à la déconnexion effectif, avec des actions techniques concrètes (pas seulement des alertes et recommandations)
- Mise en place d'astreintes correctement rémunérées lorsque la joignabilité hors horaires est justifiée par le service
- Vigilance sur la généralisation du forfait cadre, identifiée comme fortement défavorable à l'égalité professionnelle
- Mise en place d'une journée de récupération par mois en lieu et place de la demi-journée de récupération (en modalité 4bis), permettant de compenser réellement les heures supplémentaires effectuées.



LES REVENDICATIONS

AXE 4 – PARENTALITÉ : LA NEUTRALITÉ DU TRAVAIL COMME EXIGENCE

Pour FO, l'organisation du travail doit être neutre vis-à-vis des choix familiaux relevant de la sphère privée. L'état actuel des droits n'est pas neutre : il oblige de nombreux agents à choisir entre carrière et vie de famille, et amplifie les stéréotypes de genre.

- Allongement du congé maternité : 2,5 mois est parmi les durées les plus courtes de l'OCDE, en contradiction avec les recommandations médicales
- Allongement du congé du second parent : l'écart actuel avec le congé maternité favorise les discriminations au recrutement et une répartition déséquilibrée des responsabilités familiales[MC1]
- Allongement du congé d'adoption dans les mêmes proportions
- Période de temps partiel payée à 100 % possible quelques semaines à la reprise du travail, pour les deux parents ou aidants
- Diminution du temps de travail pendant la grossesse
- Droit d'absence pour les deux conjoints pour tout examen médical lié à la grossesse
- Augmentation du nombre de jours d'absence pour enfant malade, proportionnel au nombre d'enfants
- Neutralisation systématique des congés maternité, paternité et parentaux dans le calcul de l'avancement et des primes (clause de correction obtenue au CSAM du 27/11/2025 – extension de la vigilance aux retours de congés parentaux)
- Finalisation de l'expérimentation de subrogation pour les contractuelles : FO exige que ce chantier sorte de l'ornière !
- Mise en place des espaces d'allaitement dès que besoin, y compris lors des modifications des espaces de travail
- Publication regroupée des postes pour faciliter la mobilité des couples



LES REVENDICATIONS

AXE 5 – SANTÉ DES FEMMES AU TRAVAIL

FO constate que certaines pathologies liées au travail touchent plus les femmes et sont souvent moins considérées – la prévention de la pénibilité étant généralement focalisée sur les métiers les plus physiques, essentiellement masculins. Cette asymétrie doit être corrigée.

- Suppression pure et simple du jour de carence et bonne prise en charge, y compris via la prévoyance, de la maladie – pour limiter l'effet des arrêts sur le salaire des agents
- Aménagement de plages permettant des activités physiques pendant la journée et participation de l'État aux frais afférents – prévention des troubles musculosquelettiques
- Prise en compte de la pénibilité psychique : bruit, sur-sollicitation relationnelle, charge mentale
- Attention particulière aux maladies chroniques : droits d'absence pour examens, traitements, fatigue, douleurs
- Actions concrètes sur la charge mentale, notamment : renforcement des équipes, clarification des organisations, modalités de travail diversifiées, structures d'accompagnement continues
- Formation des médecins de prévention et des équipes RH aux pathologies spécifiques aux femmes : endométriose, PMA, ménopause, pathologies menstruelles incapacitantes
- Mise en œuvre effective des aménagements de poste pour pathologies menstruelles (dont télétravail sur avis médical) – intégré au plan d'actions 2025-2028 grâce aux négociations
- Renforcement des effectifs de médecine de prévention, décimés par les suppressions de postes



LES REVENDICATIONS

AXE 6 – VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL (VSST)

FO rappelle que les situations de harcèlement sont majoritairement le fruit d'un rapport de domination. Tout ce qui soustrait l'agent à l'emprise de son supérieur hiérarchique – CAP nationales, transparence indemnitaire, instances paritaires locales – est de nature à limiter les cas de harcèlement.

- Maintien et renforcement des CAP nationales comme instances propres à réduire toute situation d'emprise
- Défense de la Formation Spécialisée SSCT comme seule instance locale capable de traiter ces problématiques en toute neutralité et collégialité
- Intégration des prestataires (salariés victimes ou auteurs de harcèlement dans les services du ministère) dans le périmètre d'action
- Généralisation des fiches réflexes (harcèlement sexuel, moral, agression) et des procédures de gestion de début à fin
- Opérations de prévention rappelant le caractère inacceptable de ces agissements, à destination des auteurs comme des victimes
- Attention portée au harcèlement moral, qui peut être annonciateur ou concomitant du harcèlement sexuel
- Interlocuteur médico-social dans les services pour les violences au domicile : guides et numéros ne remplaceront jamais un contact humain direct
- Un référent VSST formé et identifiable dans chaque direction territoriale (DREAL, DDT, DIR, DIRM...)
- Publication annuelle des statistiques de signalement et de traitement, accessible aux OS en formation spécialisée ministérielle.



LES REVENDICATIONS

AXE 7 – ACTION SOCIALE AU SERVICE DE L'ÉGALITÉ

L'action sociale est un levier concret d'égalité professionnelle. FO revendique qu'elle soit pleinement mobilisée sur tous les sujets liés à l'égalité : sport et santé, aide à la parentalité, aide aux aidants, hébergement d'urgence.

- Accès au sport : aménagement du temps de travail et subvention employeur
- Aide à la parentalité : crèches, gardes (jusqu'à 12 ans sans conditions de ressources), vacances – action sociale ministérielle à la hauteur des besoins
- Aide sociale pour les aidants
- Hébergement d'urgence pour les agents en situation de violence domestique

AXE 8 – GOUVERNANCE ET DIALOGUE SOCIAL : FO AU CŒUR DU SUIVI

Ce n'est pas parce qu'il n'y a pas d'accord que les représentants du personnel doivent être écartés du suivi des actions conduites par l'administration. FO maintient sa demande d'un groupe de travail dédié au CSAM, avec de vraies prérogatives.

- Groupe de travail paritaire CSAM dédié à l'égalité professionnelle, se réunissant au moins 3 fois par an
- Consultation annuelle du CSAM sur le bilan du plan d'actions et ses adaptations nécessaires
- Fourniture d'indicateurs en FSM au 1er semestre 2026 – conformément à l'amendement FO adopté
- Accès direct et actualisé des OS à la Base de Données Sociales, avec des indicateurs de genre stabilisés et comparables
- Harmonisation des RSU entre toutes les entités du pôle pour un suivi fiable
- Lancement sans délai des études de cohortes actées dès 2019, pour disposer des bases permettant un accord ambitieux
- Réouverture d'une négociation formelle dès que les résultats des études de cohortes et des travaux interministériels seront disponibles



UN CONTEXTE 2026 QUI REND L'ÉGALITÉ ENCORE PLUS URGENTE

Les restrictions budgétaires du PLF 2026 (budget Lecornu) frappent durement les agents du pôle et accentuent les inégalités. Chaque agent du pôle a perdu en moyenne 10 % de pouvoir d'achat sur 2022-2024, une perte qui touche plus sévèrement les femmes, surreprésentées dans les catégories les moins bien rémunérées.

Les effets directs des restrictions 2026 sur l'égalité professionnelle



- Zéro augmentation du point d'indice, gel des mesures catégorielles hors A++ : les écarts de rémunération se creusent mécaniquement
- Suppressions de postes en médecine de prévention, indispensable à la santé des femmes au travail
- Fin de la GIPA, mutuelle en hausse pour les familles monoparentales : double peine pour les agents les plus précaires – majoritairement des femmes
- Ponctions sur salaire en cas de maladie : frappent doublement les femmes enceintes ou en arrêt pour pathologie féminine
- Heures écrêtées : risque de tripler avec les baisses d'effectifs 2025-2026, pesant sur ceux qui assument le plus de charges parentales
- Perspective de généralisation du forfait cadre : identifiée par FO comme fortement défavorable à l'égalité professionnelle

FO réaffirme : réduire les inégalités dans un contexte d'austérité généralisée, sans budget dédié, c'est organiser leur réduction par alignement vers le bas. FO refuse cette logique et exige que l'égalité professionnelle soit réellement financée.

FEETS-FO

Fédération de l'**E**quipement, de l'**E**nvironnement, des **T**ransports et des **S**ervices **FORCE OUVRIERE**



contact@feetsfo.fr



feetsfo.fr



01 44 83 86 20