



La formation spécialisée « Égalité, mobilité, parcours professionnels » du CCFP du 19 février 2026

Compte rendu

La réunion était présidée par Philippe LAURENT.

Organisations syndicales présentes : CGT, FO, CFTD, UNSA, FSU, CFE-CGC, FAFP.

Ordre du jour

La formation spécialisée « Égalité, mobilité, parcours professionnels » du Commun de la Fonction Publique (CCFP) s'est réunie à la DGAFP, au menu :

- Les grandes lignes de la future contribution du Défenseur des droits au rapport Diversité 2025 ;
- Une présentation du projet de rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique – édition 2025.

La **CFTD** a profité de cette séance pour dénoncer les angles morts du rapport en matière d'écart de rémunération femmes/hommes et proposer des solutions concrètes.

Premières tendances du rapport Diversité 2026 : une hausse des discriminations

Le Défenseur des Droits (DDD) a présenté les premières tendances de sa contribution pour juin 2026. Les chiffres marquent une dégradation de la situation des agents :

- Une hausse nette : 35 % des actifs déclarent avoir subi une discrimination au travail (contre 25 % en 2016) ;
- Les critères de saisine : Le handicap reste le premier motif (29 %), suivi de l'état de santé (18 %), de l'origine (12 %) et du sexe/grossesse ;
- Points de vigilance : L'émergence de la « discrimination par association » (ex: refus de droits pour les parents d'enfants handicapés majeurs) ;
- Les défaillances dans le reclassement des agents inaptes ;
- Les risques liés à l'Intelligence Artificielle dans le recrutement.

La **CFTD** constate que la lutte contre les discriminations est diluée dans de multiples actions louables mais ponctuelles et dispersées au sein de différents plans ou circulaires. Il y a également une multiplication des acteurs (référents égalité femmes/hommes, handicap, diversité, hauts fonctionnaires à l'égalité, à la diversité, etc.) pour lesquels la CFTD propose de renforcer les liens fonctionnels ou de collaboration pour une action réelle sur le terrain.

Rapport Égalité Professionnelle 2025 : le poids des primes

La DGAFP a présenté la nouvelle version du rapport annuel, qui se veut plus "stratégique" en intégrant une analyse des Lignes Directrices de Gestion (LDG), des études de cohorte, un focus sur la santé des femmes (règles douloureuses, ménopause, cancers féminins), les violences intrafamiliales ainsi qu'un bilan du Fonds en faveur de l'Égalité Professionnelle (FEP).

Si la **CFTD** salue ces évolutions, elle a porté des critiques fermes sur plusieurs points notamment en matière de rémunération.

S'appuyant sur un rapport de la Cour des comptes publié la veille, la **CFDT** souligne qu'à de rares exceptions près, l'application du régime indemnitaire accentue fortement les inégalités. Il est regrettable qu'un rapport sur l'égalité femmes-hommes ignore la question du RIFSEEP, alors que la Cour confirme que les modalités du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) aggravent les disparités salariales. Ce constat, frappant dans la Fonction Publique d'État (FPE), concerne les trois versants. Dans la FPE, les hommes perçoivent ainsi 34 % à 52 % de bonus annuel supplémentaire par rapport aux femmes, un écart bien plus élevé que pour l'IFSE.

Nous demandons l'intégration systématique de ces données genrées - et pour l'ensemble des 3 fonctions publiques - dans le rapport annuel afin de garantir une réelle transparence sur ces enjeux de rémunération.

Résultat : Sous la pression de la **CFDT**, la DGAFP s'est engagée à intégrer ces données sur le RIFSEEP dans le prochain rapport.

Suite

La séance s'est conclue sur l'engagement de l'administration à fournir une version mise à jour du rapport avant la séance plénière du 11 juin 2026.

La **CFDT** a souligné trois échéances majeures pour l'égalité professionnelle : la journée internationale des droits des femmes le 8 mars, la finalisation de la transposition de la directive européenne sur la transparence salariale, ainsi que les négociations actuelles pour un nouvel accord collectif au sein de la fonction publique.

Lien vers le rapport "La rémunération à la performance des agents de l'État » de la Cour des comptes : <https://www.ccomptes.fr/fr/publications/la-remuneration-la-performance-des-agents-de-letat>

Lien vers le "18e baromètre sur la perception des discriminations dans l'emploi" du Défenseur des droits : <https://www.defenseurdesdroits.fr/les-evolutions-des-discriminations-dans-lemploi-entre-2016-et-2024>

2