

NÉGOCIATION ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Dernière séance de négociation !
Ce qu'il faut retenir de ce projet d'accord...

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SNAP

SNAP

Sécurité et santé au travail

Tolérance zéro en matière de violences sexistes et sexuelles (VSS) réaffirmée avec fermeté par le renforcement de la politique de prévention et celle de la sanction en cas de comportement répréhensible établi ainsi que par la protection des victimes, notamment au travers des dispositions suivantes : évolution à venir des fiches de signalement (FDS) pour une identification spécifique de ces violences, rappel et renforcement des rôles des référents tant établissement que CSE, tenue d'une réunion a minima une fois/an en présentiel sur ce sujet avec le collectif, sensibilisation à la cyberviolence sexiste et sexuelle, traitement de tous les signalements sans les banaliser.

Lutter contre les violences intrafamiliales : la DG a donné une suite favorable aux demandes du **SNAP** d'inscrire clairement les mesures d'accompagnement pouvant être mobilisées (autorisation d'absence exceptionnelle payée ou facilité horaire y compris aménagement de poste garantissant des conditions de travail sécurisées, mobilité géographique sur l'ensemble du territoire, accompagnement prioritaire par les référents logement, mobilisation d'aides financières, toute solution et/ou mesure permettant de répondre à des besoins urgents inhérents à la situation, Ma ligne d'écoute mobilisable en cas de besoin d'appui psychologique).

Autorisations d'absence pour les examens de dépistage des cancers : Chaque agent peut bénéficier d'une autorisation d'absence de **2 heures** maximum par année civile et non fractionnable pour réaliser un dépistage de cancer auprès d'un professionnel ou d'une structure de santé habilitée, avec un délai de prévenance de 8 jours.

Autorisations d'absence en cas de pathologies chroniques liées au cycle menstruel : Lors de cette négociation, le **SNAP** a demandé la possibilité d'une autorisation d'absence en cas de pathologies liées au cycle menstruel (endométriose, adénomyose, ménopause, andropause, etc.).

L'accord prévoit que l'agente atteinte d'une pathologie chronique liée au cycle menstruel, bénéficie jusqu'à **12 jours ouvrés/an** fractionnables par demi-journée.

Ces jours sont accordés sur transmission à la DRH d'un certificat médical annuel établi par un médecin spécialiste de ces pathologies, attestant que l'agente peut bénéficier du dispositif prévu à l'art. 3.4.2 de cet accord.

Dans tous les cas, le certificat médical ne comporte ni mention du diagnostic ni la nature précise de la pathologie. Dans la note opérationnelle qui accompagnera le déploiement de cet accord, la DG mettra à disposition un modèle de formulaire afin de faciliter la rédaction du certificat par le médecin.

Autorisation d'absence payée en cas d'interruption spontanée ou médicalisée de grossesse sans arrêt de travail : Sur proposition du **SNAP**, la Direction accorde une autorisation d'absence de 3 jours ouvrés consécutifs pour l'agente et de 3 jours ouvrés consécutifs pour le conjoint ou la conjointe d'une agente ayant subi l'interruption, à prendre dans le mois suivant la date de l'événement.

Parcours d'assistance médicale à la procréation (AMP, nouveau nom de la PMA) : autorisations d'absence, avec maintien de la rémunération, pour les actes médicaux nécessaires pour l'agente et 3 jours d'autorisation d'absence avec maintien de rémunération pour le ou la conjointe.

SNAP

Rémunération

Dans l'attente du diagnostic en cours pour appliquer les dispositions européennes en matière de transparence salariale qui donneront lieu à une réouverture de négociation collective pendant la durée de l'accord s'il est valablement signé, la Direction propose une méthode permettant de mesurer les écarts par emploi et par niveau sur la base d'un état des rémunérations par tranche de 5% autour de la médiane et de l'ancienneté selon des tranches (0 à 2 ans, 3 à 5 ans, 6 à 10 ans, 11 à 15 ans, 16 à 20 ans, 21 ans et plus).

Une analyse de l'état, notamment des salaires inférieurs à la médiane, est faite au niveau de chaque établissement. Elle permet de vérifier que le poids de la répartition des femmes et des hommes de chaque sous-ensemble est sensiblement proportionnel au poids relatif des femmes et des hommes au sein de la tranche d'ancienneté considérée.

Les dossiers des agents présentant un écart sont examinés lors de la campagne de promotion afin d'en identifier les raisons et, lorsque cet écart n'est pas justifié par des critères professionnels, de mettre en œuvre les mesures correctives nécessaires.

Le SNAP a demandé que les tranches retenues autour de la médiane soient plus larges que 5 %.

Le SNAP a également demandé de sortir les corrections d'écart effectuées de l'enveloppe de promotion de 0,8% de la masse salariale et que chaque fois qu'une correction d'écart équivaut à un échelon, il soit attribué un échelon.

Concernant les mesures spécifiques de rattrapage au retour d'un congé maternité ou adoption, l'accord prévoit que, lors de sa reprise d'activité, l'agent(e) bénéficie des augmentations générales perçues pendant son congé, de la moyenne des augmentations et des primes individuelles de sa catégorie professionnelle, sans obérer la possibilité d'une mesure promotionnelle liée à son activité.

Le SNAP a demandé que l'agent(e) soit informé(e), avant son départ en congé maternité ou d'adoption, de la disposition existante, puis qu'un rappel lui soit fait à son retour.

SNAP

Recrutement

Pour le SNAP, la recherche d'équilibre entre les femmes et les hommes dans les recrutements doit s'appliquer à tous les emplois et à tous les niveaux de responsabilité. Elle ne doit pas se limiter aux fonctions managériales, mais concerner également les postes à responsabilité non managériaux. Au-delà d'une vigilance particulière sur les postes à haut niveau de responsabilité, l'objectif doit être de lutter contre l'ensemble des déséquilibres structurels dans les métiers et les emplois.

L'accord prévoit notamment dans ce domaine de :

Développer des formations au recrutement intégrant les enjeux de la non-discrimination, auprès des agents en situation de recrutement,

Renforcer des actions de sensibilisation,

Diffuser un guide sur la thématique « promouvoir l'égalité professionnelle femme/homme dans les étapes du recrutement » auprès des acteurs du recrutement,

Garantir le principe de non-discrimination dans la chaîne du recrutement, en assurant transparence et traçabilité dans toutes les étapes du recrutement,

Favoriser la mixité dans les recrutements cadres et non cadres (communication externe sur nos métiers notamment dans lesquels un des sexes est sous-représenté, promouvoir l'image de FT en tant qu'employeur...)

SNAP

Évolution professionnelle

Pour le SNAP, le temps partiel ou tout aménagement du temps de travail ne doit pas faire obstacle à l'évolution professionnelle. La notion d'aménagement du temps de travail proposé par le SNAP a été retenu dans le présent accord.

Pour le SNAP, il faut le réaffirmer fortement et ajouter les modalités d'organisation du travail pour faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale, notamment tout ce qui peut faire éventuellement obstacle à une prise de fonction sur des postes à responsabilité. Il faut mettre en exergue le fait qu'on peut tout à fait concilier des contraintes familiales et des contraintes professionnelles y compris sur des postes à responsabilités ou sur des fonctions managériales.

De plus, l'évolution professionnelle doit s'entendre au sens large et pas seulement sur le champ managérial, elle concerne tous les postes à responsabilité.

À retenir dans l'accord à venir :

Les dispositifs de détection de potentiels s'appuient sur une approche croisée entre la ligne managériale et la fonction RH,

Les comités et instances de gestion des carrières intègrent systématiquement une vigilance en vue de rééquilibrer la proportion femmes/hommes, à compétences égales.

La fonction RH suit régulièrement la composition des **viviers de candidats aux postes de management.**

Faciliter l'accès à la formation pour l'ensemble des managers en faisant évoluer progressivement les modalités d'organisation de leur parcours de formation, notamment en diversifiant les formats proposés (présentiel UM, distanciel en région, ...) afin de limiter les contraintes de déplacement et favoriser un meilleur équilibre en vie professionnelle et personnelle.

Outre les communications sur l'intranet et les divers outils de présentation de l'accord, le SNAP a demandé que l'accord, s'il est valablement signé, soit présenté en réunion de service sur la base d'un support préparé par la DG. De manière générale, le SNAP constate que les accords signés sont méconnus et passent inaperçus. Il est important que chaque agent(e) puisse être informé(e) des nouveaux droits mis en place pour les mobiliser.

La Direction intègre notre demande dans cet accord et s'engage à déployer un plan prévoyant des communications régulières sur les différents canaux internes

Réunions et Briefings : L'organisation des réunions sur les plages fixes est la règle, les horaires de début et de fin sont indiqués dans l'ordre du jour. Les réunions sur les plages variables doivent rester très exceptionnelles et être signalées aux participants avec un délai de prévenance suffisant permettant aux agents de s'organiser en conséquence. Les réunions internes ne peuvent pas s'étendre au-delà des horaires variables.

La présence au briefing ne peut revêtir un caractère obligatoire opposable aux agents si celui-ci se déroule sur les plages variables sauf s'ils sont présents sur site.

Ancienneté pendant la période de congé parental d'éducation d'un agent de droit privé : la 1^{ère} année est prise en compte en totalité pour le calcul de la prime d'ancienneté et pour moitié en ce qui concerne les années suivantes.

Parentalité : L'accord prévoit un entretien individuel systématique en amont d'un congé maternité, d'adoption, de présence parentale, parental d'éducation ou supplémentaire de naissance. Lors de la reprise, un entretien individuel de parcours professionnel est également prévu, avec, le cas échéant, des mesures d'adaptation au regard de la situation familiale.

Un **chéquier CESU de 150 € par année civile**, financé à hauteur de **60 % par l'employeur**.

Une aide financière de **100 € par nuitée** et / ou **15 € par heure de frais de garde**, sur justificatifs (enfants de moins de 17 ans, sans condition d'âge si enfant en situation de handicap ou personne à charge nécessitant la présence d'un tiers) lorsque l'agent doit supporter ces frais supplémentaires dans le cadre d'une formation, d'un séminaire ou d'une opération de recettage.

Transition de genre : 5 jours ouvrés (fractionnables à la demi-journée) d'autorisations d'absence rémunérées par an sur présentation d'un justificatif administratif ou médical.

Le DGARH propose une date d'effet de cet accord au **1^{er} janvier 2027 et jusqu'au 31 décembre 2029**.

La note opérationnelle DG relative au déploiement de cet accord sera présentée en réunion DSC, à la demande du **SNAP**, une fois l'accord valablement signé.

À l'issue de la séance de relecture du 1er octobre, le DGARH ouvre l'accord à signature du 9 au 22 OCTOBRE 2026 midi.

Conformément à sa motion de Congrès, le SNAP consultera les ADHÉRENTS du SNAP pour décider ou non de la signature par le SNAP de cet accord.

PROCHE,
ACTIF,

humain !

Syndicat National du Personnel de France Travail

syndicat.snap@francetravail.fr

Je scanne, j'adhère !

