

POINT SUR LA NEGOCIATION EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

Réunion du 25 février 2026

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SNAP

SNAP

Echanges introductifs

La Direction souligne que certains marqueurs ne sont pas atteints. Il y a eu des avancées et des évolutions mais pas tout à fait satisfaisantes.

France Travail a un partenariat avec l'école de Paris School Economics pour travailler sur les écarts de rémunération.

L'accord se termine en juin 2026 et nous devons donc avoir un nouveau texte.

Comme point important, il y a l'absence de la **TRANSPOSITION SUR LA TRANSPARENCE DES RÉMUNÉRATIONS**. La Directive européenne en la matière n'est pas appliquée dans tous les pays européens. Elle a été adoptée le 10 mai 2023 et doit être obligatoirement transposée dans le droit français avant le 7 juin 2026. Elle vise principalement à améliorer la transparence en matière de rémunération afin de réduire les **INÉGALITÉS SALARIALES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**. À partir de cette date, le texte a force de loi et est opposable. France Travail a des ateliers à conduire d'ici à cette mise en place.

Il serait possible de rester sans accord avec un plan pour attendre la mise en œuvre de la transparence sur les rémunérations mais la Direction ne le souhaite pas. Elle souligne qu'il n'est pas raisonnable de proposer un 3^{ème} avenant et de reporter l'accord du fait des travaux d'audit interne à mener pour la mise en place de la transparence des rémunérations.

La réunion de négociation d'aujourd'hui s'inscrit dans un cadre peu favorable du fait de la coïncidence avec le **2^{ème} volet de l'accord classification** et la **Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires (NAO)**, à venir. Nous n'avons **PAS DE BUDGET DÉDIÉ** pour cette négociation. La méthode est de travailler sur les pistes et d'obtenir les budgets nécessaires que ce soit sur la masse salariale ou sur un budget dédié. Ce qui est important pour la Direction, c'est qu'il faut que ce qui figure dans les accords se mette en œuvre et soit réellement mobilisable.

Le calendrier prévu pour cette négociation est un début et pourra être adapté. L'index égalité professionnelle ne changera pas sur 2026 mais sera revu en 2027 (méthodologie du mode de calcul). La gestion des écarts sera partagée avec les Organisations syndicales négociatrices.

La Direction propose de faire une 1^{ère} partie d'accord et ensuite, de faire une 2^{ème} partie pour préparer le complément à l'accord à la suite de l'application du nouveau texte européen. En effet, les discussions autour de la concordance des emplois tout comme celles sur la rémunération ne pourront être abordées par la DG sur les 1^{ères} dates de négociation car la DG ne peut entamer ces volets sans savoir si le budget suivra ou pas.

La Direction doit réaliser son **AUDIT GÉNÉRAL DES PRATIQUES ACTUELLES DE RÉMUNÉRATION** (diagnostic approfondi). C'est pourquoi la Direction ne pourra pas faire figurer dans l'accord des éléments non audités.

Le SNAP a fait part de son souhait de mener la négociation et de prévoir une revoyure pour ajouter des éléments complémentaires.

La Direction a rappelé qu'il n'y a rien dans la Directive européenne qui impose de coconstruire avec les organisations syndicales l'audit. Elle n'entend pas les associer mais les informera des résultats.

SNAP

Bilan de l'accord égalité professionnelle 2020-2026

Il y a 9 domaines dans la Loi concernant l'égalité professionnelle dont il faut en retenir au moins 4. France Travail (FT) en a retenu 5 :

- Sécurité et santé au travail
- Articulation entre l'activité professionnelle et la vie professionnelle et familiale
- Recrutement
- Rémunération
- Évolution professionnelle.

Ces domaines peuvent être appelés à évoluer tout le long des discussions.

L'ENQUÊTE qui a été diligentée à FT révèle les points saillants suivants :

Le nombre de signalement de violences sexuelles et sexistes est faible pour autant, 39% des agentes interrogées affirment avoir subi des violences et avoir mis en place des stratégies d'évitement.

L'humour sexiste reste présent à FT. 72% des répondantes déclarent être confrontées au sexisme avec le public. Les référents Violences Sexuelles et Sexistes (VSS) sont peu connus. Ils le sont davantage chez les cadres.

Un agent sur 10 constate une amélioration sur les sanctions des comportements sexistes.

La prise en charge des violences familiales est jugée efficace.

Sur l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, les dispositifs d'aides sont peu mobilisés car peu connus (CESU, aides financières à la garde d'enfant).

Seulement 37 % des agents en reprise d'activité après congé maternité ont un Entretien Professionnel de reprise.

Sur la rémunération, on conduit l'analyse des écarts et malgré cette méthode, il y a encore des choses à travailler et ce n'est pas totalement efficace pour réduire les écarts salariaux notamment sur les cadres. Il y a des difficultés d'accès aux postes intermédiaires et supérieurs.

Sur le recrutement, les modules de formation sur l'égalité professionnelle (sexisme, violences sexuelles, etc.) sont peu utilisés.

Sur l'évolution professionnelle, les objectifs de progression n'ont pas été atteints. Les points clés sur l'étude des freins, 1/3 des agentes estiment qu'il existe un plafond de verre. 23% des agents estiment qu'il existe des actions pour favoriser l'évolution de carrière.

Sécurité et santé au travail

SECURITE

Propositions du SNAP

L'accompagnement des victimes de violences intrafamiliales (VIF)

- Un accompagnement psychosocial avec mise en place de convention partenariale avec les acteurs du réseau local (tissus associatifs, dispositifs publics, etc.) permettant d'agir rapidement et efficacement sur les situations
- Un soutien matériel et financier (hébergement d'urgence, aides financières)
- Un aménagement garantissant des conditions de travail sécurisées,
- Un accès rapide à un changement d'affectation géographique si nécessaire (mobilité en urgence),
- De mesures favorisant le dépôt de plainte (temps libéré, accompagnement d'un collègue pour le dépôt de plainte, etc.).

Quid du groupe de travail paritaire national sur la question des actions et services à destination des personnes victimes de violences familiales ?

Direction

Les **MOBILITÉS À LA SUITE DE VIOLENCES CONJUGALES** sont faites à la demande de l'agent concerné. La mobilité est forcément en surnuméraire du fait de la situation d'urgence. Pour les violences à la maison, les managers n'ont pas toujours la capacité d'écoute et les armes sur ce champ. Il faut voir comment les services RH et les assistants sociaux peuvent intervenir et appuyer.

Les **HÉBERGEMENTS D'URGENCE**, la Direction n'est pas sûre de pouvoir faire quelque chose sauf de travailler avec des associations.

Pour les **CONGÉS EN CAS DE SITUATION D'URGENCE**, il est difficile de le mettre en place sans justificatif. Il ne semble pas adapté de recourir au médecin du travail pour une préconisation sur ce champ.

Sur les **FONDS D'URGENCE** (assistance et soutien aux victimes), les dossiers de secours sont au niveau des CSE et de Malakoff Humanis. Le budget d'Action Logement a été totalement consommé à mi-parcours. Il faut trouver d'autres dispositifs. La DG va voir ce qui est possible de faire en plus des différents partenaires qui interviennent.

Sur le **GROUPE DE TRAVAIL PARITAIRE NATIONAL** figurant dans l'accord, les membres de la commission de suivi a eu du mal à savoir comment l'aborder.

Le label **SAFE PLACE** a aidé à structurer ce sujet des violences intra familiales.

Sur le baromètre, l'initiative **STOP** est sur ce champ et peut aider à l'intégrer.

Les personnes n'ont pas forcément la possibilité de déposer plainte. La Direction réfléchit sur la possibilité de mettre en place un QR code facilitant le dépôt de plainte et à la possibilité de permettre de déposer plainte sur son temps de travail.

Propositions du SNAP Violences sexistes et sexuelles

Quid de la communication annuelle sur les sanctions remontées au niveau national concernant les violences sexistes et sexuelles au travail ?

Lutter contre toutes les violences de genre.

Création d'un observatoire pour analyser la situation (suivi des signalements et des suites données, actions à envisager).

Avoir un réseau intégrant les référent VSS et les RH visible et accessible pour tous.

Mener des actions préventives plus fortes pour éviter d'aboutir à des sanctions :

- Intégration dans le parcours de formation initiale de tous les agents
- Formation de tous les managers
- Dès le premier écart constaté, une action de recadrage

Sur les violences externes :

- Affichage sur site des sanctions encourues
- Tolérance zéro avec les mêmes réponses aux situations de violences sexistes ou sexuelles.

Direction

Sur les **VIOLENCES SEXISTES OU SEXUELLES (VSS)**, cela part aussi de la prévention. Il faut des faits concrets. Il est impossible d'avoir une grille de sanctions spécifiques. Il n'y a pas de mutation d'office dans l'échelle des sanctions. Ce qui est difficile, c'est de voir comment appliquer le « **C'est l'agresseur qui doit bouger** » car il n'existe pas de textes de Loi, ni d'article dans la CCN sur lesquels s'appuyer pour l'appliquer. En général, c'est du gré à gré, avec négociation car il est difficile de l'imposer hormis les sanctions prévues si les faits sont avérés.

La visibilité sur les sanctions n'existe qu'au niveau national. Aucune visibilité sur les sanctions de 1^{er} niveau (établissements) : avertissement et blâme. Au niveau DGA RH, il y a un outil mis en place mais il ne fonctionne pas. Elle compte y remédier en mettant en place un outil de remontées de contentieux disciplinaires avec les régions pour récolter tout ce qui se traite dans les différentes régions. La Direction va voir dans quelles mesures, la formation sur les VSS de façon systématique lors des recrutements peut être mise en place.

Le **CYBERHARCÈLEMENT** est difficile à investiguer. Il y a quelques plaintes mais très éparées.

Sur **L'AFFICHAGE SUR SITE**, le sujet sera étudié avec le service sécurité. Il y a aussi des agences qui refusent l'affichage en raison d'accueil déjà très tendu.

Sur la **SURETÉ**, il y a eu des urgences attentats mais la sécurité est sur les actes opérationnels qu'on gère au quotidien.

Sur les **RÉFÉRENTS VSS** et les **RÉFÉRENTS HARCÈLEMENT SEXISTE ET SEXUEL**, ce n'est pas une question de moyens mais plutôt de maillage entre les différents intervenants. Il faut voir comment engager tout le monde dans une procédure de traitement en commun. C'est une question de positionnement. La formation et la prise en charge de la formation des référents harcèlement sexuel et sexiste dépend des CSE. Dans certains établissements, cela fonctionne très bien entre les référents établissement et les référents CSE.

Nationalement, il y a des temps d'animation du réseau des référents VSS.

Sur les **SIGNALEMENTS**, la direction travaille sur la création d'une fiche spécifique.

Sur la formation, pour lutter contre les biais de recrutement, la Direction va voir comment elle peut la rendre obligatoire.

Santé

Propositions du SNAP

- Prévention sur la santé, sur les pathologies longue durée comme l'endométriose, le cancer du sein, etc.
- **SITUATIONS INCAPACITANTES** : Congés menstruels, ménopause ou employées souffrant d'endométriose et reconnues comme travailleuses handicapées (RQTH) : ouverture d'un droit de jours d'absence par an et/ou accès à des jours de télétravail exceptionnel supplémentaires à leur demande.
- Un espace d'intimité permettant de se mettre en retrait pour des besoins spécifiques liés à la santé.

Le niveau national fixe la politique mais n'a pas la charge de l'application dans les régions des actions sur différentes problématiques. Nous avons un panel large de mesures qui existent. Il ne faut pas mettre trop de dispositions qui seront repoussées dans les régions.

Pour ce qui est du télétravail, il faut que les personnes aient la capacité de travailler et il s'agit d'éviter des déplacements et/ou un inconfort de travail en site. Sur les congés/télétravail : La DG pourrait être favorable au télétravail. Elle va y réfléchir tout comme sur les pathologies invalidantes.

Pour les pathologies invalidantes, il faut exploiter toutes les dispositions qui existent sur le champ de la santé.

Articulation vie professionnelle et vie personnelle

Articulation vie professionnelle et vie personnelle

Propositions du SNAP

PARENTALITE

- ➔ Congé parental d'éducation pour les privés : prise en compte en totalité pour le calcul de la prime d'ancienneté, évolution indiciaire pour les agents publics, année de congé totalement prise en compte.
- ➔ Retour post congé parental : même affectation ou affectation au plus près si déménagement à la suite du changement de l'équilibre familial. Mobilité de droit pour les nouveaux parents ayant déménagé pour l'accueil d'un enfant en raison d'un logement devenu inadapté et dont le changement s'effectue autour de l'accueil de l'enfant (6 mois avant ou après).
- ➔ Obligations vestimentaires : mêmes droits pour les hommes et les femmes.

Aides financières : Majoration pour les agents en situation monoparentale.

- ➔ Chèque CESU : augmentation à 200 € au lieu de 115 € par an avec majoration de prise en charge par France Travail à la demande des intéressés (70%).
 - ➔ Majoration des aides : 85 € pour les nuitées - tarifs appliqués de 70 à 120 € - Demande du SNAP : 120€
 - ➔ Tarif horaire de 10 € : compte tenu des tarifs appliqués en zone urbaine de 15 à 20 € et en zone rurale de 10 à 15 €, demande du **SNAP** : 20 €.
- Pas assez connu et trop complexe à mobiliser d'où une faible mobilisation par rapport aux volumes de formation, de séminaires ou d'opérations de recette. Quelles sont les modalités d'information sur les aides par rapport à la formation, aux séminaires, opérations de recette ?

- ➔ **Procréation assistée** : une absence autorisée pour les deux conjoints

➔ CONGES EXCEPTIONNELS :

- 3 jours de congés exceptionnels à la suite d'une fausse couche pour les deux conjoints.
- Congés exceptionnels pour décès des parents étendus aux beaux-pères et belles-mères.

- ➔ **Garde d'enfant malade à taux plein** pour les familles monoparentales (agents publics et privés).

- ➔ **Salaire à taux plein** pour les congés paternité sur les 26 jours.

- ➔ **Partenariat avec les services de la petite enfance** pour des places réservées en crèche.

- ➔ **ENTRETIEN DE REPRISE** : Concernant les entretiens de reprise à la suite d'un congé de maternité, adoption, accueil d'enfant, on n'atteint toujours pas 100% d'Entretien Professionnel proposé. Pourquoi ? Problème de traçage, de formation des managers ? Le **SNAP** demande l'automatisation de la proposition d'entretien de reprise.

- ➔ **ALLAITEMENT** : Ouvrir la possibilité de tirer son lait avec un espace d'intimité le permettant.

- ➔ **La cotisation à taux plein pour la retraite pour les agents à temps partiel** prise en charge par l'employeur.

Direction

Sur les crèches, cela dépend des CSE, il faut leur accord. Faire des contrats avec les crèches produit des inégalités car cela dépend des territoires. Sur la sur-cotisation à taux plein, la Direction donnera les éléments pour justifier qu'il n'est pas possible d'aller sur ce champ. C'est une position politique.

Si on va sur toutes les demandes présentées par les organisations syndicales, on est sur un budget de 30 millions d'euros. Il faudra faire des choix. Sur certaines mesures, elles relèvent de l'organisation du travail. C'est donc plus accessible.

Sur les congés décès Beaux-Parents, la Direction suggère que cela soit vu dans un autre accord (QVT).

PROCHAINE REUNION LE 26 MARS 2026

Les Organisations syndicales négociatrices doivent envoyer leurs propositions. La Direction essaiera d'avoir tous les chiffrages et fera part des mesures vers lesquelles elle ira avec une ou deux mesures phares par axe. Elle proposera un projet de texte pour faciliter le travail.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

Syndicat National du Personnel de France Travail

Je scanne, j'adhère !

SNAP

syndicat.snap@francetravail.fr

