

NEGOCIATION EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES-HOMMES

6 mai 2026
2^{ème} séance de négociation

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.

Un échange nourri a porté sur le rôle des référents entreprise en charge de la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes et celui des référents des comités sociaux et économiques. Ils sont importants tant pour la prévention que pour la lutte contre les VSS. Leur coordination doit être organisée et leur action rendue visible.

Les actions identifiées pour favoriser des relations de travail respectueuses entre les femmes et les hommes s'inscrivent dans la continuité du précédent accord avec, là encore, un renforcement (formation, actions de sensibilisation, de communication, des outils et des procédures de signalement améliorées, etc.).

Lutter contre les violences intrafamiliales : le **SNAP** a demandé à 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 en cas de pathologies chroniques liées au cycle menstruel : Le **SNAP** a demandé la possibilité de congés d'absence en cas de pathologies liées au cycle menstruel (endométriose, adénomyose, ménopause, andropause, etc.). La Direction a d'ores et déjà ouvert la discussion sur une autorisation d'absence jusqu'à 10 jours d'absence payée par an dans la limite de 2 jours par mois. Le **SNAP** a demandé l'augmentation de ce volume global et la suppression de la limite des 2 jours par mois. La Direction n'a pas modifié sa proposition. De plus, ce droit doit pouvoir être ouvert aux agents publics. Comme la création de jours de congés spécifiques passe par des décrets, le **SNAP** est favorable à la mise en place d'un aménagement du temps de travail (octroi d'un crédit d'heures équivalent, par exemple). La Direction va examiner les possibilités d'aménagement.

La Direction reste sur l'exigence d'une RQTH (ou dépôt d'une demande), ou d'une Affection Longue Durée et d'un certificat médical pour en bénéficier. Le **SNAP** estime que le certificat médical suffit à lui-même pour ouvrir le droit.

Autorisation d'absence payée en cas d'interruption spontanée ou médicalisée de grossesse sans arrêt de travail : Sur proposition du **SNAP**, la Direction est ouverte à 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. A prendre dans le mois suivant la date de l'événement.

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 pour s'assurer que l'écart n'est pas motivé par des critères professionnels ou mettre en œuvre les corrections nécessaires.

Le SNAP a demandé que l'écart soit au-delà des 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.

La Direction entend la demande de déconnection de l'enveloppe de promotion et va l'étudier. Cela permettrait de décorrélérer les corrections de la campagne de promotion et de les faire à d'autres périodes de l'année.

Pour les mesures de rattrapage au retour d'un congé maternité, le **SNAP** a demandé que l'agente soit informée avant son départ en congé maternité de la disposition qui existe et à son retour.

SNAP Recrutement

Pour le **SNAP**, la recherche d'équilibre dans les recrutements entre les femmes et les hommes doit s'appliquer quel que soit l'emploi, le niveau de responsabilité. La focale ne doit pas se faire uniquement sur le management, parce qu'il y a des postes à responsabilité non managériaux pour lesquels il faut aussi rechercher des équilibres. Il faut lutter contre tous les déséquilibres structurels dans les métiers et les emplois. Même s'il y a des focales à faire sur les postes à plus forte responsabilité et à haut niveau dans l'encadrement, il est important de travailler sur l'ensemble des déséquilibres structurels qui existent.

La Direction a pris note des remarques.

SNAP Évolution professionnelle

Le temps partiel ne doit pas faire obstacle à l'évolution professionnelle. Ce principe est déjà présent dans l'accord actuel.

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 de manière large et pas seulement sur le champ managérial. Ce sont tous les postes à responsabilité.

Le sujet de la détection de potentiel managérial (DDPM) a été abordé.

Le **SNAP** a souligné qu'il fallait se questionner sur le dispositif DDPM. Il est perçu par les agents, notamment les femmes, comme un frein, une vraie usine à gaz pour évoluer professionnellement sur des fonctions managériales. Il faut passer tellement d'étapes, y compris « se vendre auprès des recruteurs ». C'est très compliqué d'aboutir quand on a un projet d'évolution sur l'encadrement.

Le 2^{ème} point, c'est qu'il faut davantage s'intéresser à l'après, une fois la nomination faite. Le **SNAP** a demandé des données chiffrées sur le nombre de renoncations éventuelles postérieures à la nomination et les motifs de ces renoncations. Il nous semble qu'il faut sécuriser les prises de poste et faire en sorte de donner les moyens de pouvoir continuer dans de bonnes conditions. C'est une véritable interrogation parce qu'il nous semble que si on veut vraiment favoriser l'accès au poste de manager notamment pour les femmes, il faut se poser les bonnes questions et y répondre. Que peut-on faire pour lever les freins (mobilité obligatoire, etc.). Le **SNAP** est favorable à ce que le process de DDPM soit retravaillé de bout en bout.

La Direction convient de la nécessité de retravailler le process afin de le rendre plus efficient notamment vis-à-vis des enjeux qu'on poursuit et est d'accord pour l'écrire dans l'accord. Ce sera ainsi un engagement formel à tenir. Il va être complètement refondu pour diversifier notamment la façon dont les candidats sont identifiés.

SNAP Communication

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 y est favorable.

Dans les évolutions par rapport à la réunion précédente, il y a :

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.

Parcours d'assistance médicale à la procréation : autorisations d'absence, sans baisse de rémunération, pour les actes médicaux nécessaires pour l'agente et 3 jours d'autorisation d'absence sans baisse de rémunération pour l'accompagner pour le ou la conjointe.

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

Une aide financière de **100 €/nuitée** et/ou **15 €/heure de frais de garde** lorsque que 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 : 2 jours ouvrés d'autorisations d'absence rémunérées par an sur présentation d'un justificatif administratif ou médical, fractionnables en demi-journée.

Le SNAP a réitéré sa demande d'observatoire pour mener des études sur les différents points relatifs à l'égalité professionnelle et aller au-delà du simple suivi des dispositions de l'accord dans le cadre d'une commission de suivi de l'accord.

La Direction va examiner la demande.

PROCHAINE REUNION LE 15 JUIN 2026

Les Organisations syndicales négociatrices doivent faire remonter leur demande d'indicateurs à suivre dans l'accord et le travail de négociation sur la base du projet présenté par la Direction se poursuivra.

PROCHE,
ACTIF,
humain !

SNAP

Syndicat National du Personnel de France Travail

syndicat.snap@francetravail.fr

Je scanne, j'adhère !

