

## Point sur la négociation égalité professionnelle F/H

suite à la réunion du 6 mai 2026

En premier, nous tenons à noter que nos échanges avec la direction ont été riches et qu'à ce stade, un certain nombre des demandes de la CFE-CGC Métiers de l'Emploi ont déjà été prises en compte favorablement.

Préalable à cette réunion, nous avons reçu une version modifiée du projet d'accord comprenant des ajouts et des modifications par rapport à la version précédente en réponse aux débats de la réunion du 26 mars 2026.

Voici ce qu'il faut retenir à ce stade (non exhaustif) :

- Lutte contre les violences sexistes et sexuelles
  - Partie rappelant de grands principes et notamment de la tolérance zéro sur le sujet.
  - La CFE-CGC Métiers de l'Emploi renouvelle sa demande d'une amélioration des procédures disciplinaires pour respecter à la fois le droit à la défense mais aussi et avant tout celui des victimes.
  - La CFE-CGC Métiers de l'Emploi réitère sa demande d'une meilleure interaction entre les référents Violences Sexuelles et Sexistes (VSS) direction et du CSE, ce qui est loin d'être le cas.
  - Nous avons demandé un accès facilité aux informations sur le sujet dans l'intranet : l'arborescence actuelle étant trop compliquée et peu intuitive. Nous suggérons une interrogation plus sur un mode « conversation » plutôt que l'entrée actuelle sur les seuls mots-clés.
  
- Violences intrafamiliales
  - Le texte prévoit des dispositions spécifiques à mobiliser par les collègues concernés comme des autorisations d'absence particulières, un accompagnement prioritaire, une mobilisation du dispositif logement, voire des aides financières.
  - Suite à la demande de la CFE-CGC Métiers de l'Emploi lors de la 1<sup>re</sup> réunion, la direction réfléchit à l'idée de QR code d'information consultable dans un lieu isolé comme les toilettes. Tout ce qui pourra aider à sortir de l'isolement doit être mobilisé.
  
- Santé
  - La direction change le vocabulaire en passant de l'endométriose à une formulation plus large « pathologies chroniques liées au cycle menstruel » (suivant donc la demande de la CFE-CGC Métiers de l'Emploi).
  - Si la direction proposait initialement 10 jours d'absence à raison de 2 jours maxi par mois, en cours de réunion, elle proposait de passer à 12 jours par an avec une possibilité de prise à la demi-journée (en gardant toujours 2 jours maximum par mois). Tout cela est encadré par une justification (affection longue durée ou RQTH (active ou demande déposée)) accompagnée d'un certificat médical renouvelé chaque année.
  - Possibilité d'autorisation d'absence de 3 jours (2 dans la version précédente) pour une interruption spontanée ou médicalisée de grossesse pour la salariée concernée ou un salarié dont la conjointe serait concernée.

- Articulation activité professionnelle et vie personnelle et familiale  
Partie en attente de relecture en séance.
- Réunions : rappel du principe d'organisation sur les plages fixes y compris pour des réunions de managers.
- Vie professionnelle et parentalité :
  - Rappel de principes généraux.
  - Congé parental d'éducation (statut privé) 1<sup>re</sup> année prise en compte en totalité pour le calcul de la prime d'ancienneté et pour moitié pour les années suivantes.
  - Assistance médicale à la procréation : rappel sur les autorisations d'absence possibles pour la salariée et le conjoint.
- Favoriser l'accès aux services d'aide à la personne :
  - La CFE-CGC Métiers de l'Emploi a relevé le fait que les aides au frais de garde (dans des situations définies et encadrées (aidants, parents isolés..) ne sont pas facilement mobilisables. La direction propose que l'aide financière pour une nuitée passe de 90€ à 100€ et à hauteur de 15€ par heure lorsque l'arrivée et/ou le départ du domicile génèrent des frais (dans des situations définies et encadrées (aidants, parents isolés...)).
  - CESU qui passerait de 115€ dans l'accord actuel à 150€ (suite à une 1<sup>re</sup> proposition à 130€ que la CFE-CGC Métiers de l'Emploi jugeait insuffisante). De plus la prise en charge employeur passerait de 50% à 60%.
- Accompagnement transition de genre
  - Possibilité de prendre 2 jours d'autorisation d'absence fractionnables en demi-journées et sur justificatif pour des démarches administratives ou médicales.
- Rémunération
  - Rappel de grands principes
  - Identifier et résorber les éventuels écarts de rémunération
    - À ce stade, l'employeur reprend le procédé de l'accord actuellement en cours.
    - La CFE-CGC Métiers de l'Emploi demande :
      - Que le coût de ce dispositif ne soit pas pris sur le 0,8 % de la campagne de promotion.
      - Que la direction abaisse le seuil de 5 % à la baisse (4 %).
      - La neutralisation des compensations de l'écart au regard des promotions et la dissociation de ce travail de la campagne de promotion.
      - La possibilité de transformation de la compensation en coefficient le cas échéant et de la fongibilité de celle-ci avec d'autres dispositifs similaires.
      - Que l'agent soit informé de sa situation s'il est concerné par un écart constaté.

- Recrutement
  - Sensibilisation des recruteurs et lutte contre les stéréotypes et les discriminations.
  - Le texte doit encore évoluer pour réellement garantir cette non-discrimination au-delà de « l'attention particulière ».
  - Favoriser la mixité dans les recrutements :
  - La CFE-CGC Métiers de l'Emploi :
    - Précise que favoriser les femmes dans les recrutements doit se faire à égalité de compétences. Nous voyons actuellement des déviances illégales dans certaines régions qui créent de plus en plus un sentiment d'illégitimité pour les femmes promues.
    - Précise le souhait d'aller vers un équilibre dans la mixité qui devrait, de notre point de vue, ne pas dépasser 1/3 – 2/3. Donc, s'il y a un travail à faire dans l'accès à l'encadrement, il y a tout aussi un travail à faire pour recruter plus d'hommes sur les emplois de la relation de service où nous sommes actuellement plutôt dans un ratio  $\frac{3}{4}$  –  $\frac{1}{4}$ .
- Évolution professionnelle
  - La direction souhaite changer le dispositif « détection de potentiel managérial ». Elle le dit depuis longtemps mais la CFE-CGC Métiers de l'Emploi lui a répondu que nous avons l'occasion dans ce texte de forcer le processus.
  - La CFE-CGC Métiers de l'Emploi souhaite une formulation plus forte sur le temps partiel et plus globalement sur les freins à l'évolution professionnelle. Le renoncement au temps partiel est souvent une condition à peine voilée à l'accès aux postes de managers.
  - La CFE-CGC Métiers de l'Emploi réaffirme que le travail sur les stéréotypes pour l'accès à des emplois ou un genre fortement représenté doit se faire dans les 2 sens. Le principe doit aller jusqu'au bout de sa logique !
  - La direction propose des adaptations sur les modalités de formation des managers (notre demande) en combinant du présentiel à l'UM, des sessions en région et du distanciel. Objectif : limiter les déplacements et les contraintes au regard de l'équilibre vie perso/vie pro.

La prochaine réunion est programmée le 15 juin 2026 (à ce stade, la fin de négociation est prévue pour le 2 juillet 2026).

L'équipe de négociation du 6 mai 2026 :

- Nathalie DIDIER
- Isabelle THOURON
- Aurélie TOULZE
- Guillaume YDIER