

Brèves de négociations

Egalité professionnelle F/H : point après la réunion du 15 juin 2026

- La négociation est maintenant pratiquement terminée.
- Une dernière réunion doit avoir lieu le 2 juillet 2026 matin et sera suivie l'après-midi d'une séance de relecture.
- Au-delà de l'appréciation que la CFE-CGC Métiers de l'Emploi fera, une fois que l'accord sera dans sa version finale, nous pouvons déjà noter avec satisfaction que l'employeur a suivi plusieurs de nos demandes.
- Ce texte, ne constitue pas une simple évolution de l'accord précédent, il apporte des droits nouveaux pour les agents.
- A ce stade, voici les points à retenir :
 - **Sécurité et santé au travail :**
 - Sécurité :
 - Dans la continuité de l'accord précédent, le texte prévoit un renforcement de mesures, la réaffirmation d'une tolérance zéro, l'accompagnements des agents et des processus...
 - Sur les violences intra-familiales, le texte ouvre la possibilité d'actions rapides et spécifiques d'accompagnement (autorisations d'absences, aide/accompagnement à la mobilité géographique, aide financière, sans limitation à ces mesures citées)
 - Santé :
 - Autorisation d'absence en cas de pathologies chronique liées au cycle menstruel : sous condition (ALD ou RQTH + certificat médical), 12 jours d'autorisation d'absence rémunérées, à raison de 2 maximum par mois (fractionnables en ½ journée)
 - Interruption spontanée ou médicalisée de grossesse : 3 jours (+1 par rapport à réunion précédente) jours ouvrés pour la salariée et 3 jours pour le conjoint (+1 également).
 - **Articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale**
 - Rappel est fait que les congés maternité, adoption, paternité, accueil de l'enfant et présence parentale, ne doivent pas constituer un frein à la promotion et à l'évolution de carrière
 - Congé parental d'éducation : la première année est prise en compte en totalité pour le calcul de la prime d'ancienneté (pour moitié pour les années suivantes).
 - Au regard du code du travail, rappel des droits à absence rémunérées dans le cadre d'un parcours d'assistance médicale à la procréation (salariée et conjoint).
 - Aide financière durant formation : amélioration de la prise en charge des nuitées (100€) et des frais supplémentaires si retour tardif (15€/heure)
 - CESTU : effort de l'employeur qui propose de le passer à 150€ (115€ actuellement) avec une participation employeur passant de 50% à 60%





- Création d'une autorisation d'absence (2 jours à ce stade mais peut évoluer d'ici la fin de négociation), dans le cadre d'un parcours de transition de genre.
- **Rémunération**
 - Notre demande de ne pas impacter l'enveloppe de promotion pour les mesures de résorption des écarts de rémunération n'est pas suivi à ce stade, l'employeur renvoyant le sujet à la revoyure qui découlera de la transposition française de la directive européenne sur la transparence salariale.
- **Recrutement**
 - Rappel de principes avec l'objectif maintenu d'effort de féminisation de l'encadrement (60% minimum des recrutements externes)
- **Evolution professionnelle**
 - Continuité des objectifs d'accès aux postes managériaux des femmes (au regard de la population éligible)

NAO salaires

- La négociation devrait -enfin- pouvoir se tenir le 30 juin 2026.
- Si celle-ci est obligatoire, à ce stade, l'employeur préférerait la repousser dans le temps afin de se donner la capacité de ne pas arriver en négociation avec les mains vides.
- Pour la CFE-CGC Métiers de l'Emploi, l'augmentation générale des salaires pour tous est et doit rester la priorité de cette réunion !

Séniors

- Rien de nouveau suite à notre retour au regard de la dernière réunion du 16 avril 2026.
- La négociation devait initialement reprendre début juin mais se tiendra finalement le 1^{er} juillet 2026

Mutuelle et prévoyance

- Une nouvelle négociation devrait débuter le 21 septembre 2026.
- Sujet de grande importance concernant tous les agents dans un contexte difficile où nous devons veiller à garder des prestations de qualité tout en gardant une maîtrise des coûts et donc des cotisations.
- Cette négociation devra se terminer au plus tard à la fin de l'année 2026 (ou tout début janvier 2027), pour laisser place au long et lourd processus d'appel d'offres.

QVT

- Une négociation sur le sujet est inscrite au calendrier social à compter du 23 septembre 2026

Intelligence Artificielle

- Une négociation sur le sujet est inscrite au calendrier social à compter du 24 septembre 2026

