

Cette troisième séance de négociation du futur accord Égalité Professionnelle à France Travail intervient alors que l'accord actuellement en vigueur arrive à échéance le 30 juin 2026.

La Direction a transmis un projet d'accord servant de base de négociation. La séance s'est organisée en deux temps :

- Les revendications et propositions des organisations syndicales sur les chapitres 5.1 à 10 ;
- La relecture et les observations des OS sur les modifications apportées par la Direction du préambule au chapitre 3.4.

La Direction a par ailleurs indiqué que la séance du 15 mai sera consacrée à l'analyse des indicateurs et des objectifs qui figureront dans l'accord.

## **1er temps : Revendications des Organisations Syndicales (sur les chapitres 5.1 à 10)**

### **CHAPITRE 5 : RÉMUNÉRATION**

Dans le cadre de la transposition de la Directive européenne sur la transparence salariale (DETER), applicable dès 2027, la Cgt-FO a rappelé l'urgence de retravailler le futur index Égalité afin de garantir une évaluation des emplois déconnectée des stéréotypes de genre et d'assurer, à travail de valeur égale, une rémunération égale entre les femmes et les hommes.

La Cgt-FO a réaffirmé plusieurs revendications structurantes :

- La création d'une enveloppe budgétaire dédiée au rattrapage des écarts de rémunération ;
- La mise en place d'une commission de suivi dédiée aux opérations de rattrapage ;
- Pour les agents publics, l'augmentation d'au moins 10 quotas de promotion ; l'étude de quotas complémentaires au-delà du plafond actuel des 2 % de la masse salariale.

La revendication d'un budget spécifique consacré à la résorption des écarts de rémunération est également soutenue par le SNAP, la CFDT, la FSU Emploi et la CFE-CGC.

#### **Position de la Direction**

La Direction indique qu'elle étudiera la possibilité de mettre en place un budget spécifique destiné à corriger les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Elle précise toutefois qu'il ne pourrait s'agir d'une enveloppe plafonnée, le dispositif devant permettre la régularisation de chaque situation identifiée et que cette campagne serait **dé corrélée** de la campagne de promotions.

Concernant les agents publics, la Direction rappelle que le cadre réglementaire limite les promotions à une enveloppe maximale de 2 % de la masse salariale, plafond déjà appliqué à France Travail. Elle se dit néanmoins ouverte à l'étude de propositions respectant la réglementation des agents publics.

#### **Refus d'un traitement au cas par cas des inégalités salariales**

Le projet d'accord prévoit qu'en cas d'écart de rémunération constaté, l'établissement examine si celui-ci est justifié par des « critères professionnels », ce qui pourrait empêcher tout rattrapage salarial.

**La Cgt-FO a exprimé son désaccord total avec cette logique.**

Pour la Cgt-FO :

- Les écarts liés au genre doivent entraîner des mesures correctrices systématiques ;
- Les « critères professionnels » évoqués restent aujourd'hui ni définis ni négociés ;
- Cette rédaction laisse à l'employeur une marge d'interprétation excessive ;
- L'accord doit intégrer une véritable approche systémique de correction des inégalités.

La CFE-CGC et la CFDT ont rejoint cette analyse en demandant que les critères utilisés par l'établissement soient clairement définis et formalisés afin d'éviter toute subjectivité.

## Sécuriser les retours de congé

La Cgt-FO a également alerté sur le fait que les entretiens de reprise sont aujourd'hui très peu réalisés dans les faits.

Afin de sécuriser les parcours professionnels et les situations salariales des agents concernés, la Cgt-FO a proposé la formalisation d'un double entretien de reprise associant :

- Le N+1 ;
- Un représentant RH.

Cet entretien permettrait d'aborder à la fois :

- L'évolution des activités ;
- La situation salariale ;
- Les éventuels retards de carrière liés à l'absence.

La CFDT a soutenu cette proposition, estimant que la présence d'un représentant RH permettrait de rappeler le caractère prioritaire de la situation de l'agent et de sécuriser les décisions du management.

## CHAPITRE 6 — RECRUTEMENT

Sur ce chapitre, la Cgt-FO a de nouveau souligné une contradiction majeure portée depuis le début des négociations : il est impossible de développer durablement l'expertise des métiers de la relation de service et de promouvoir la mixité professionnelle sans revoir la classification des emplois.

Pour la Cgt-FO, les enjeux de recrutement, d'évolution professionnelle et de mixité sont directement liés :

- À la classification ;
- À l'amplitude des emplois ;
- Aux perspectives de carrière.

La Cgt-FO a également rappelé que depuis mars 2026, la loi Rixain impose des obligations renforcées en matière de représentation équilibrée et de quotas. Ces évolutions réglementaires nécessitent donc l'ouverture de discussions de fond sur les classifications et les parcours professionnels.

## CHAPITRE 8 — COMMUNICATION

La Cgt-FO a demandé que chaque accord validé fasse l'objet d'une présentation harmonisée dans toutes les régions afin d'éviter les interprétations locales et les applications différenciées des textes.

## CHAPITRE 9 — DURÉE ET MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACCORD

La Cgt-FO a réaffirmé sa revendication d'ouverture des commissions de suivi aux organisations syndicales non-signataires.

La CGT et la FSU Emploi soutiennent également cette demande.

Pour la Cgt-FO, limiter ces commissions aux seuls signataires revient à instaurer une pression implicite sur les organisations syndicales et à réduire le pluralisme nécessaire au suivi des accords.

La Cgt-FO a par ailleurs proposé :

- Que la commission de suivi se réunisse au minimum deux fois par an ;
- Qu'elle puisse assurer un suivi régulier du budget consacré à la résorption des écarts de rémunération et des mesures correctrices décidées hors campagne de promotion.

Le SNAP, la CFDT et la CFE-CGC maintiennent néanmoins leur volonté de réserver les commissions de suivi aux seuls signataires.

Ces organisations proposent toutefois, pour l'accord Égalité professionnelle, la création d'un observatoire dédié qui pourrait être ouvert plus largement aux organisations non-signataires.

## Échéance de l'accord actuel

Interrogée sur les conséquences d'une absence de nouvel accord au 1er juillet 2026, la Direction indique qu'elle mettra tout en œuvre pour parvenir à un accord dans les meilleurs délais. Elle rappelle néanmoins que les obligations légales continueront de s'appliquer avec ou sans accord valide.

La Cgt-FO a rappelé avec fermeté que la responsabilité d'un éventuel échec ne saurait reposer uniquement sur les représentants du personnel. Il s'agit d'une responsabilité partagée avec l'Établissement.

La Cgt-FO a également souligné qu'en l'absence d'accord, les difficultés opérationnelles seraient principalement supportées par les ELD et les collectifs de travail.

## [2ème temps : relecture des modifications du Préambule au chapitre 3.4](#)

### CHAPITRE 2 – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le projet d'accord prévoit que certaines autorisations d'absence ne s'appliqueraient qu'aux agents de droit privé, en raison des contraintes statutaires applicables aux agents publics.

La CGT, la FSU Emploi, la CFDT et la CFE-CGC dénoncent cette rédaction qu'elles jugent particulièrement violente dans un accord consacré à l'égalité professionnelle. Elles demandent qu'elle soit remplacée par un engagement de l'Établissement à solliciter les ministères afin d'obtenir les évolutions réglementaires nécessaires.

#### **La Cgt-FO adopte une position différente.**

Pour la Cgt-FO, cette rédaction, bien que brutale, reflète une réalité vécue quotidiennement par les agents publics. Il est donc indispensable que ces restrictions apparaissent clairement dans l'accord afin de garantir une transparence totale sur les différences de traitement existantes.

La Cgt-FO considère que masquer ces inégalités dans le texte ne les ferait pas disparaître dans la réalité du terrain.

#### **Recherche de solutions concrètes**

La FSU Emploi rappelle l'existence d'anciens dispositifs applicables aux agents publics, tels que les ABAP ou AEX, qui permettaient d'accorder des autorisations d'absence exceptionnelles. Elle estime que l'Établissement pourrait s'appuyer sur ces dispositifs pour étendre certaines mesures prévues dans l'accord.

La Direction répond que ces mécanismes ne permettraient pas juridiquement de déroger aux dispositions du statut de 2003 sans risque de fragilisation de l'accord. Elle indique également ne pas vouloir créer de faux espoirs en promettant des évolutions réglementaires qu'elle ne maîtrise pas, tout en se déclarant ouverte à la recherche de solutions alternatives.

La Cgt-FO rappelle avoir déjà transmis à l'Établissement des exemples de collectivités territoriales ayant instauré des dispositifs innovants, notamment des congés menstruels pour les agentes publiques.

La FSU Emploi précise également que ce type de dispositif existe déjà à l'INSERM.

Dans cette logique de solutions concrètes et applicables rapidement, la Cgt-FO s'est déclarée favorable à l'étude d'un crédit d'heures spécifique pour les agents publics afin de compenser certaines restrictions prévues dans l'accord.

## CHAPITRE 3.1 — LUTTER CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL

La Cgt-FO a salué plusieurs avancées importantes obtenues dans la nouvelle rédaction :

- Le retour du principe de « tolérance zéro » ;
- L'inscription d'actions spécifiques dans le PAPRI Pact.

Ces éléments correspondent à des revendications portées de longue date par la Cgt-FO.

### Garantir les moyens d'action des représentants du personnel

La Cgt-FO a rappelé que les salariés doivent pouvoir saisir librement :

- Le référent employeur ;
- Le référent CSE chargé des violences sexistes et sexuelles.

Or, les différences actuelles d'accès aux informations créent une inégalité de traitement qui limite les prérogatives des représentants du personnel et nuit à l'accompagnement des victimes.

La Cgt-FO a donc demandé :

- Une égalité réelle de moyens et d'accès entre les deux référents ;
- L'ouverture des accès aux FDS avant clôture lorsqu'il s'agit de violences internes afin de ne pas enfreindre la possibilité effective d'exercer les droits d'enquête des représentants du personnel.

### Des sanctions claires et dissuasives

Concernant les sanctions disciplinaires, la Cgt-FO considère qu'une liste de sanctions « *proportionnées* » risque de produire un effet limitatif.

La Cgt-FO privilégie une rédaction plus générique, prévoyant des sanctions « *pouvant aller jusqu'au licenciement* ».

Elle insiste également sur la nécessité :

- De qualifier clairement les faits ;
- De définir précisément certaines notions, notamment l'outrage sexiste ;
- D'accompagner ces définitions d'exemples concrets afin de renforcer la prévention et l'information des agents.

## PROCHAINE SÉANCE CPNN ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

**Le lundi 15 juin 2026**

La délégation Cgt-FO France Travail : Katia OBIANG, Nicole LOUVIERS, Kheira AMARA et Isabelle FONTAINE.

[syndicat.cgt-fo@francetravail.fr](mailto:syndicat.cgt-fo@francetravail.fr)