

Ouverture de la négociation de l'accord Egalité Professionnelle entre les Femmes et les Hommes et à la lutte contre les discriminations

FO reconnaît les avancées de l'accord du 19 décembre 2024, notamment :

- La structuration des voies de recours internes (« *la procédure de recours en interne est encadrée par six étapes* »).
- La mise en place d'observatoires (rémunérations, formation, promotions).
- La prise en compte du congé parental dans l'ancienneté (« *le congé parental d'éducation... est pris en compte dans l'ancienneté* »).
- La volonté affichée de prévenir les discriminations (« *tous les collaborateurs doivent être associés à la prévention des discriminations* »).

Mais FO constate aussi :

- Un manque d'engagements chiffrés,
- Peu de droits concrets opposables,
- Une parentalité encore très insuffisamment protégée,
- Une gouvernance trop centrée sur la direction,
- Aucune enveloppe dédiée aux rattrapages salariaux,
- Aucune garantie de carrière au retour de congé maternité/parental,
- Aucune mesure ambitieuse sur les métiers genrés.

FO propose donc une plateforme ambitieuse, réaliste et alignée avec les meilleures pratiques nationales.

Préambule : proposition FO pour compléter le préambule

La Fondation s'engage à réduire les écarts de rémunération inexpliqués entre les femmes et les hommes à moins de 3 % d'ici 2027 et à garantir l'absence de discrimination dans les promotions, rémunérations et mobilités.

Chapitre 1 : Lutttes contre les discriminations

- La partie discriminations est très détaillée sur le "**comment traiter un cas**", mais peu sur les **obligations de résultat** (zéro tolérance, sanctions types, réparations, suivi des **cas**).

Chapitre 2 : Atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

- L'égalité pro est surtout suivie par **observatoires**, sans engagements chiffrés de réduction d'écarts.

2. Parentalité encore timide

Par rapport aux meilleurs accords récents signés dans d'autres entreprises :

- Peu ou pas de **maintien intégral de salaire** sur tout ou partie du congé maternité/paternité (dans d'autres branches, congé paternité à 100 % avec condition d'ancienneté réduite, maintien de salaire maternité au-delà du légal).

- Pas de **surcotation retraite** ou de neutralisation explicite des périodes de congé parental dans les critères de promotion.
- Pas de **droits nouveaux** type temps de travail aménagé au retour, entretiens systématiques de reprise, priorité sur certains postes.

3. Manque d'engagements chiffrés dans cet accord

- Pas d'objectifs de réduction des écarts de rémunération (ex. : ramener tout écart inexpliqué < 3 % en 3 ans).
- Pas de quotas ou objectifs de mixité sur les métiers/tensions.
- Pas de budget dédié aux rattrapages salariaux.

4. Gouvernance encore très "direction-centrée"

- Suivi annuel, mais sans **commission paritaire dédiée** dotée d'un vrai pouvoir de proposition et de suivi des plans correctifs. Nous souhaitons transformer le suivi en commission de suivi paritaire.
- Il est nécessaire de formaliser un **plan d'action correctif** quand les indicateurs sont mauvais.

5. Comparaison avec les accords de différents secteurs

Dans plusieurs branches ou grandes boîtes, on trouve désormais :

- **Maintien de salaire** à 100 % sur tout ou partie du congé maternité et paternité (avec déduction IJSS).
- **Réduction de l'ancienneté requise** pour bénéficier de ces maintiens (6 mois).
- **Heures de réduction de travail** pour les femmes enceintes à partir d'un certain mois, sans perte de salaire.
- **Objectifs chiffrés** de réduction des écarts de rémunération, avec enveloppe annuelle de rattrapage.
- **Plans de rattrapage** obligatoires quand l'index est en dessous d'un seuil de 90 %.
- **Commission paritaire égalité** avec pouvoir de suivi, d'alerte, et de co-construction des plans d'action.
- **Engagements sur les promotions** : parité dans les viviers, suivi des taux de promotion F/H par niveau, vigilance sur les retours de congé maternité/parental.

6. Propositions concrètes de renégociation (FO)

Renforcer la parentalité et la carrière avec aménagements du temps de travail

- Droit à un aménagement temporaire du temps de travail au retour (sans perte de salaire).
- Droit à 2 heures par semaine rémunérées pour démarches administratives liées à la parentalité (3 mois).
- **Maintien de salaire congé paternité Proposition FO** : La Fondation maintien à 100 % du salaire net pendant tout le congé paternité et d'accueil de l'enfant, déduction faite des IJSS, avec ancienneté requise limitée à 1 an.
- **Maintien de salaire congé maternité Proposition FO** : maintien à 100 % du salaire net pendant toute la durée du congé maternité légal (ou au moins sur la partie post-natale au minimum), déduction faite des IJSS.
- Maintien à 100 % pendant **2 semaines** au retour de congé maternité (période de réadaptation).

- **Congé parental et carrière Proposition FO :**
 - Neutralisation explicite du congé parental dans les critères de promotion et d'augmentation individuelle.
 - Entretien de carrière obligatoire avant et après congé parental.
 - Garantie d'examen prioritaire des candidatures internes des salariés de retour de congé parental.

7. Égalité salariale et rattrapages

- **Objectif chiffré de réduction des écarts Proposition FO :** engagement à ramener tout écart inexplicé de rémunération F/H à moins de 3 % par métier/niveau dans les 3 ans.
- **Enveloppe de rattrapage Proposition FO :** création d'une enveloppe annuelle dédiée aux rattrapages salariaux liés à l'égalité F/H avec un suivi en commission paritaire.
- **Index égalité et plan d'action Proposition FO :** si l'index est < 90 obligations de plan d'action négocié avec calendrier, indicateurs et moyens.

FO réclame :

- Réduction de tous les écarts inexplicés à **moins de 3 %** par métier/niveau (grille/qualification/ancienneté) d'ici 2027.
- Publication annuelle des écarts par région/métier.
- Création d'une **enveloppe de rattrapage annuelle dédiée** aux rattrapages salariaux F/H avec un suivi par la commission paritaire égalité.
- Accès élargi aux données anonymisées : rémunérations, primes, promotions, temps partiel, ancienneté.

8. Gouvernance et suivi

- **Commission paritaire égalité/discriminations Proposition FO :** transformer le suivi annuel en **commission paritaire égalité** (direction + OS) se réunissant au moins 2 fois/an, avec :
 - Droit de demander des analyses complémentaires,
 - Droit de proposer des mesures correctives,
 - PV d'interprétation en cas de désaccord sur l'application de l'accord.
- **Transparence des données Proposition FO :** accès élargi aux données anonymisées par sexe, âge, temps partiel, type de contrat, par région/métier.

9. Discriminations et recours

Renforcer la protection des salariés car le délai est trop long pour un salarié en souffrance. Le délai maximal de traitement doit-être fixé à 30 jours. Toute mesure de représailles dans l'évaluation, la promotion ou l'affectation est interdite et sanctionnée.

- Inscrire explicitement l'interdiction de toute mesure de représailles dans les évaluations, promotions, affectations.
- Création d'un **réfèrent paritaire "Égalité & Discriminations"** (Direction + OS) pour les situations sensibles.
- Transmission **anonymisée** des saisines aux CSE régionaux.

Rendre la procédure plus protectrice

- Délai maximal de traitement ramené à **1 mois** (au lieu de 2 + 1).
- Possibilité pour le salarié d'être accompagné **dès la première étape** par un RS/élu.

- **Renforcer la protection des plaignants :**
- Mention explicite de la protection contre les représailles dans les évaluations, promotions, affectations.
- Possibilité pour le salarié de saisir directement un **réfèrent égalité/discriminations** paritaire (direction + OS).
- **Lien avec les CSE/CSSCT Proposition FO :** information systématique (anonymisée) des CSE régionaux sur le nombre de saisines, les types de discriminations, les suites données.

9. Formation, recrutement, promotions

- Suivi des durées de formation par sexe et la garantie d'accès égal aux formations certifiantes et aux formations de montée en compétences.

10. Formation obligatoire proposition FO :

La formation "Recruter sans discriminer" est obligatoire pour tout manager dans les 12 mois suivant sa prise de poste. Le taux de réalisation est présenté annuellement en commission égalité avec un suivi des taux de réalisation.

- **Recrutement Proposition FO :**
 - Audit annuel des annonces et processus de recrutement, avec restitution en commission égalité CSE/CSEC;
 - Objectif de mixité sur les métiers très genrés (ex. : éducatif, fonctions support, encadrement).
- **Promotions Proposition FO :**
 - Neutralisation explicite du congé maternité/parental dans les critères de promotion.
 - Entretien de carrière **obligatoire** avant et après congé.
 - Garantie d'examen prioritaire des candidatures internes au retour.
 - Suivi des taux de promotion F/H par niveau et par région ;
 - Alerte automatique si un écart > 5 points persistent 2 ans de suite.
 - Obligation de justification écrite en cas de refus de promotion après retour de congé maternité/parental.

10. Communication et culture interne

- Campagnes de sensibilisation co-construites avec les OS représentatives.
- Mise en avant des bonnes pratiques locales.
- Guide égalité pro remis à chaque nouveau salarié.
- Communication systématique sur les droits parentaux.

Lutte contre les discriminations

1. Renforcer la protection des salariés

La protection contre les discriminations n'est effective que si les salariés peuvent signaler sans crainte. Aujourd'hui, la procédure est lourde et la protection insuffisamment explicite.

Fondement juridique

- Art. L1132-1 : interdiction de toute discrimination.
- Art. L1132-3 : interdiction des représailles.

Constat dans l'accord : l'accord rappelle que le salarié ne peut être sanctionné, mais **ne prévoit pas de garantie opérationnelle** (évaluation, promotion, affectation).

« *En aucun cas il ne peut faire l'objet de mesures de représailles* » (accord).

Attente FO :

Inscrire une protection explicite dans **tous les actes RH**.

FO demande que la protection contre les représailles soit étendue aux évaluations, promotions, affectations et rémunérations, afin de garantir une protection réelle et non théorique. »

2. Référent paritaire “Égalité & Discriminations”

La procédure interne est entièrement pilotée par la direction. Il manque un regard contradictoire.

Fondement juridique

- Art. L2312-59 : rôle du CSE en matière d'atteinte aux droits des personnes.

Constat dans l'accord : aucune instance paritaire dédiée.

Réclamation FO :

Création d'un référent paritaire (Direction + OS) pour les cas sensibles.

FO demande la création d'un référent paritaire afin de garantir impartialité, transparence et confiance dans le traitement des situations.

Parentalité : protéger les carrières et les revenus

1. Maintien de salaire maternité / paternité

Les congés familiaux pénalisent fortement les carrières et les revenus. Les meilleures entreprises assurent un maintien intégral.

Fondement juridique

- Art. L1225-26 et suivants : congé maternité.
- Art. L1225-35 : congé paternité.
- Rien n'interdit un maintien de salaire supérieur au légal.

Constat dans l'accord : aucun maintien de salaire prévu.

Revendication FO :

Maintien à 100 % du salaire net (déduction IJSS) pour maternité et paternité.

FO demande un maintien de salaire intégral, comme le pratiquent de nombreuses fondations et associations du secteur social. C'est un levier majeur d'égalité réelle. »

2. Neutralisation du congé parental dans la carrière

Le congé parental est un des principaux facteurs d'écart de carrière entre femmes et hommes.

Fondement juridique

- Art. L1225-54 : protection contre la rupture du contrat.
- Mais **aucune garantie sur la carrière**.

Constat dans l'accord : seule l'ancienneté est préservée.

Le congé parental d'éducation... est pris en compte dans l'ancienneté » (accord).

Réclamation FO :

Neutralisation dans les promotions, augmentations, mobilités.

FO demande que le congé parental ne puisse jamais être un frein à la promotion ou à l'augmentation.

Le congé parental ne peut entraîner aucun retard de promotion, d'augmentation individuelle ou de mobilité. Un entretien de carrière est obligatoire avant et après le congé.

3. Égalité salariale : passer de l'observation à l'action

3.1. Objectifs chiffrés de réduction des écarts

Sans objectifs chiffrés, l'égalité salariale reste déclarative.

Fondement juridique

- Art. L3221-2 : égalité de rémunération.
- Index égalité professionnelle.

Constat dans l'accord : observatoire = oui. Objectifs = non.

Attente FO

Écart inexplicé < 3 % par métier/niveau.

FO demande un objectif chiffré, mesurable, vérifiable. Sans cela, l'observatoire ne produit aucun effet concret.

L'employeur est tenu à une obligation de résultat en matière d'égalité salariale

3.2. Enveloppe de rattrapage

Les écarts ne se résorbent pas sans moyens dédiés.

Fondement juridique

- Art. L2242-1 : négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle.

Constat dans l'accord : aucune enveloppe dédiée.

Réclamation FO :

Création d'une enveloppe annuelle de rattrapage.

FO demande une enveloppe dédiée aux rattrapages salariaux, comme cela existe dans d'autres accords. L'observatoire fixe pour objectif de ramener tout écart inexpliqué de rémunération F/H à moins de 3 % par métier et niveau d'ici 2027.

4. Recrutement, formation, promotions

4.1. Recrutement : audit et mixité

Les biais se jouent dès le recrutement.

Fondement juridique

- Art. L1132-1 : interdiction de discrimination à l'embauche.

Constat dans l'accord : formation "recruter sans discriminer" = oui. Audit = non. Objectifs de mixité = non.

Attente FO : Audit annuel + objectifs de mixité.

FO demande un audit annuel des annonces et processus de recrutement, ainsi que des objectifs de mixité sur les métiers très genrés présentés chaque année en commission égalité et en commission de suivi.

4.2. Formation : égalité d'accès

Les femmes sont souvent moins formées, notamment en formation longue.

Constat dans l'accord : Observatoire = oui. Engagements = non.

Attente FO

Accès égal aux formations certifiantes et de montée en compétences.

FO demande un suivi par sexe des formations certifiantes et un plan correctif en cas d'écart.

4.3. Promotions : transparence et vigilance

Les écarts de promotion sont un facteur majeur d'inégalités.

Constat dans l'accord

Observatoire = oui. Alerte automatique = non.

Attente FO : Alerte si écart > 5 points d'indice si deux années de suite.

FO revendique un mécanisme d'alerte automatique et un plan correctif en cas d'écart persistant.

5. Gouvernance : une égalité réellement pilotée

5.1. Commission Paritaire Égalité

Le suivi annuel est insuffisant pour piloter une politique d'égalité.

Constat dans l'accord : réunion annuelle uniquement.

Attente FO

Commission paritaire 2 fois/an, avec pouvoir de proposition.

FO demande une commission paritaire égalité dotée d'un vrai pouvoir de suivi et de proposition. »

5.2. Plan d'action obligatoire si index < 90

L'index doit être un outil de progrès, pas un indicateur passif.

Plan d'action négocié, calendrier, moyens. FO demande qu'un plan d'action soit automatiquement déclenché si l'index est inférieur à 90.

En conclusion pour FO :

FO propose des amendements et revendications réalistes, alignés avec les pratiques du secteur, et centrés sur l'égalité réelle. Notre objectif dans cette nouvelle négociation est clair pour s'orienter vers un nouvel accord qui apporte de nouveaux droit au salariés et pas seulement le rappel du code du travail.

FO défend et revendique des mesures concrètes, mesurables, financées, qui garantissent une égalité réelle et non déclarative.

Paris le 1 juin 2026, pour la délégation FO Apprentis d'Auteuil