

La Gazette FO de PROMEOM



Accord « Égalité professionnelle & équilibre de vie »!

Des avancées... et une clause qui abîme la confiance

Après plusieurs séances de négociation, un accord d'entreprise « Égalité FO a signé l'accord « Égalité professionnelle et équilibre de vie » parce qu'il contient des mesures utiles, mesurables et attendues. Mais un point précis pose aujourd'hui un problème de fond : la confiance dans la parole donnée.

Congé parental : une mesure FO... réduite dans le texte final

FO a porté une mesure simple : mettre fin à la perte d'ancienneté pendant le congé parental. En négociation, après échanges, nous avons trouvé un point d'accord avec la Direction : limiter la mesure au premier enfant. C'était clair, assumé, et acté oralement.

Sauf qu'en découvrant le document final après signature, nous avons constaté autre chose : la mesure est cantonnée à l'acquisition de jours de congé d'ancienneté, et ne couvre pas l'ancienneté globale. Concrètement, cela ne sécurise pas l'évolution liée à l'ancienneté (notamment la prime d'ancienneté) comme l'esprit de la mesure le visait.

FO le dit franchement : nous avons sans doute été trop naïfs de penser que la rédaction serait strictement conforme à ce qui avait été convenu. On ne nous y reprendra plus. Un accord, ce n'est pas une discussion de couloir : c'est du noir sur blanc. Et sur ce point, la Direction a perdu du crédit.

Autre mesure soutenue par FO, la sécurisation de la rémunération au retour d'absence afin d'éviter le « décrochage »

Le retour d'une absence familiale est un sujet qui nous paraît central.

L'accord prévoit que les salariés de retour de congé maternité, d'adoption, congé parental, proche aidant ou paternité bénéficient dans une logique de rattrapage :

- Des augmentations générales ;
- et de la moyenne des augmentations individuelles intervenues pendant l'absence.

Sur le congé paternité nous avons obtenu l'extension d'un dispositif de maintien de salaire net (sous déduction IJSS/prévoyance) sous réserve de transmission des décomptes CPAM.

L'objectif est que l'égalité de traitement des candidatures ne soit pas un simple slogan, mais une méthode de travail, explicite, vérifiable et reproductible.

Retour d'absence : accompagnement et formation, pas « débrouille-toi ! »

L'accord organise un **parcours de reprise** pour les absences longues : entretien de parcours, accueil managérial, et accès prioritaire à la formation / tutorat si besoin.

Équilibre de vie : des droits concrets au quotidien

Nous avons aussi obtenu que l'accord autorise des mesures pour répondre aux contraintes quotidiennes de « terrain » (rentrée scolaire, enfant malade, grossesse, allaitement, etc.) qui visent à améliorer l'articulation vie pro / vie perso, avec des modalités spécifiques d'application.

Voici notamment des mesures qui nous ont parues utiles au quotidien :

- **Rentrée scolaire** : autorisations d'absence rémunérées (2h00 < 12 ans ; 4h00 si enfant en situation de handicap, sans limite d'âge) ;
- **Parent d'enfant < 2 ans** : une demi-journée de repos rémunérée par mois (non reportable, sous conditions) ;
- **Enfant malade** : au-delà des 6 jours par an rémunérés pour un enfant malade < 12 ans, des dispositifs mieux-disants au-delà selon l'âge (absence autorisée de 6 jours mais non rémunérée pour des enfants de 12 à 18 ans) / le handicap (des jours d'absence autorisés, dont 5 rémunérés) ;
- **Grossesse** : le rappel de la possibilité réglementaire de bénéficier d'une demi-journée de repos rémunérée par mois à partir du 4^e mois + entretiens professionnels dédiés ;
- **Allaitement** : possibilité portée jusqu'aux 2 ans de l'enfant (avec modalités d'indemnisation différenciées) ;

Suivi : des indicateurs et mise en œuvre d'une commission de suivi annuelle

Enfin, l'accord prévoit un suivi réalisé par vos délégués syndicaux et par une commission de suivi dédiée réunie au moins une fois par an. Parce qu'un accord n'a de valeur que s'il est appliqué et contrôlé.

Conclusion : FO signe cet accord pour ses garanties concrètes, avec des indicateurs et une garantie de suivi annuel. Toutefois, pour FO, le changement de dernière minute dans la rédaction finale a entamé notre confiance dans la parole donnée ; le suivi devra désormais se traduire par des engagements tenus, noir sur blanc.

« Enfin un accord égalité pro qui a du contenu en dehors des blablas de bonnes intentions ! »

Xavier BOISTON, Secrétaire de l'Union Départementale FO69.

Niveau 2 de la Convention Collective National

Les critères d'attributions

Pour rappel, le niveau 2 est une progression au sein d'un emploi-repère défini par la convention collective. Il permet aux salariés d'accéder à une reconnaissance et une rémunération accrue en fonction de leur expérience, de leurs compétences supplémentaires et de leur contribution au projet de service du SPSTI.

Chaque emploi-repère, à l'exception des emplois transitoires comme ceux de collaborateur médecin, médecin PAE et infirmier diplômé d'État, dispose d'un niveau 2 accessible sous certaines conditions :

1. **Contribution complémentaire** : Le salarié doit apporter une contribution complémentaire aux missions déjà définies dans son emploi-repère. Cette contribution doit être en lien avec le projet de service du SPSTI et s'étendre sur une période minimale de trois ans ;
2. **Parcours de formation** : Pendant cette période de trois ans, le salarié doit suivre un parcours de formation individualisée d'une durée minimale de 35 heures. Cette durée peut être adaptée en fonction de l'expérience acquise et de l'emploi occupé ;
3. **Validation des compétences** : À l'issue de la période de trois ans, un entretien dédié est organisé avec le salarié, le responsable des ressources humaines ou son représentant, et l'encadrement de proximité. Cet entretien vise à valider le passage au niveau 2 ;
4. **Attestation de formation ou de certification** : Le passage au niveau 2 nécessite un justificatif via une attestation de formation ou de certification ;
5. **Avenant au contrat de travail** : Un avenant au contrat de travail doit être conclu, comprenant les engagements réciproques pour attester du passage au niveau 2.



Calendrier du dialogue social

Février 2026 – Mars 2026

Concernant le CSE

10/02/2026 : Réunion préparatoire sur l'avis du nouveau SIRH [Demi-journée]

19/02/2026 : Réunion préparatoire « Groupe de travail » [Demi-journée]

19/02/2026 : CSE extraordinaire rendu avis sur le nouveau SIRH [Demi-journée]

27/02/2026 : Réunion préparatoire sur les œuvres sociales [Journée]

04/03/2026 : Réunion préparatoire sur les œuvres sociale [Demi-journée]

24/03/2026 : CSE ordinaire [Journée]

Concernant les délégués syndicaux

02/02/2026 au 06/02/2026 : Réunion de négociation « Accord santé », « Accord télétravail », « Avenant accord CET » et « Accord don de jour » [Journée]

17/02/2026 : Réunion de négociation « Rémunération » [Journée]

04/03/2026 : Réunion de négociation « Thème à définir » [Journée]

19/03/2026 : Réunion de négociation « Thème à définir » [Journée]

*L'ensemble de ces dates ainsi que leurs thématiques peuvent être amenés à changer

Contact et Actus

Une question sur tes droits, ton quotidien de travail, ou une situation qui te pose problème ?

Ne reste pas seul et écris-nous : FO@promeom.fr



Pour suivre nos actualités :

Retrouve-nous sur :

Notre nouvelle page LinkedIn : <https://www.linkedin.com/company/snfomtsie/>

Le site internet de notre syndicat : <https://snfomtsie.org/>