

Le 10 avril 2026



Illiko
Texto

Vous avez un nouveau
message du SNUP

La grande désillusion de l'égalité F-H à la CDC

L'égalité Femme-Homme à la CDC n'est pas un sujet récent : cela fait des décennies que nous la recherchons.



Si **le SNUP** reconnaît qu'il y a eu des avancées pendant longtemps, il ne peut que constater que nous avons atteint un plafond de verre et que nous prenons désormais du retard ! Pourtant, il y a bien une volonté commune de la part des organisations syndicales de faire bouger les choses mais **le blocage** provient aujourd'hui de **la DRH**.

Pour information, l'accord égalité F-H qui est en cours de négociation aurait dû être conclu l'an dernier. Le prétexte invoqué par la Direction était qu'il n'était pas possible de traiter correctement l'accord cadre et l'égalité F-H dans la même année.

**Un choix a donc été fait en 2025 par la DRH
au détriment des femmes de la CDC !**



En compensation du temps perdu, **le SNUP** s'attendait à recevoir des « supers » propositions de la part de la DRH. Mais c'est plutôt tout le contraire qui s'est produit !

On nous demande désormais **de « boucler » l'accord égalité F-H en 6 mois** alors que les accords majeurs comme la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), l'accord cadre ou encore l'intéressement font l'objet d'une négociation sur une année pleine !

**Quand on vous dit que l'égalité Femme-Homme
n'est pas la priorité de la DRH, vous nous croyez ?**



Pour aller le plus rapidement possible, il ne faut surtout rien changer à l'existant malgré les carences de l'accord actuel sachant qu'une nouveauté a été introduite en 2022 : l'élargissement à l'égalité des chances.

Comme nous n'avons pas le même recul sur ces 2 sujets (le 1^{er} accord égalité F-H à la CDC date de 2007) et qu'ils ne sont pas tout à fait similaires (il y a des points communs mais aussi de profondes différences), **le SNUP** a demandé à **dissocier l'accord global en 2 accords** pour mieux traiter chacune des thématiques.

**Refus catégorique de la part de la DRH
alors qu'il y a pourtant bien 2 labels distincts à la CDC**



Des choses à améliorer, il n'en manque pas : nous sommes loin d'avoir atteint une réelle égalité F-H à la CDC.

Les écarts persistent et le modèle ne détecte plus grand-chose... Or, lorsque des femmes estiment ne pas être aussi bien payées que leurs collègues masculins, elles reçoivent une fin de non-recevoir (en 2025, **sur 21 saisines individuelles, seules 4 ont reçu une issue favorable** donnant lieu à un rattrapage financier).

Pire encore, **le SNUP** s'est rendu compte que le peu d'engagements que la Direction avait pris dans le passé n'était plus respecté.

La commission de promotion des salariés de droit privé s'est tenue fin mars. Afin de rééquilibrer la promotion des femmes, la DRH s'est engagée à **corrélér dans chacune des filières de l'EP, le nombre de femmes promues avec le nombre de femmes promouvables.**

L'idée est bonne puisqu'elle permet de **corriger les injustices**, d'éviter que les hommes lorsqu'ils sont peu nombreux dans les effectifs s'emparent des promotions au détriment des femmes alors que celles-ci représentent l'essentiel des personnels éligibles !

Le SNUP est tombé de haut en prenant connaissance des promotions 2026 des salariés. **Il y a le discours tenu par la DRH et la réalité !**

Pour les fonctions supports (la DRH et la Communication), la règle n'a pas du tout été respectée au niveau des promotions supérieures !

Quand on vous dit que **les femmes n'ont toujours pas les mêmes carrières que les hommes à la CDC en 2026 !**

Donc, tenez-vous bien dans **les fonctions supports**, sur **7 hommes, 2 ont été promus Directeur d'Etudes** alors que seulement **2 femmes ont été promues DET sur 32 femmes promouvables.**

Même son de cloche à **la BDT !** La répartition théorique présentée aux représentants du personnel au mois de janvier mentionnait que **8 femmes devaient être promues de CEB à DET sur 13 personnels...** Au final, il n'y a eu que **7 promotions de femmes.**

En constatant **ces injustices**, **le SNUP** a alerté **la DRH qui n'a trouvé rien à redire sur les décisions prises.**

Autrement dit, la CDC cautionne qu'un homme ait 5 fois plus de chance d'être promu qu'une femme dans certaines filières comme les fonctions supports ! La DRH semble aussi penser que, de manière générale, les hommes sont plus méritants que les femmes au sein de l'EP !

NON ce n'est pas ce genre d'égalité F-H que recherche le SNUP.

**Nous avons donc décidé aujourd'hui de quitter
la table des négociations !**

A travers notre attitude, nous espérons créer un « électrochoc » auprès de la DRH mais aussi des autres organisations syndicales.

Dans la mesure où la parole donnée par la Direction n'est plus respectée, que la relation de confiance est brisée, **le SNUP** estime qu'il est désormais nécessaire d'aller « au clash » pour faire **respecter vos droits !**



**Vous informer et
vous dire la vérité,**

sn^{up}

**C'est cela
la SNUP Attitude !**