



SECTION FÉDÉRALE DES SERVICES

Nicolas Faintrenie
Secrétaire de Section Fédérale
Tél. : 01 48 01 91 34
services@fecfo.fr

COMMUNIQUÉ – Services / BETIC

ACCORDS PARENTALITE ET EGALITE PROFESSIONNELLE

Deux accords collectifs ont été mis à la signature dans la branche BETIC le 16 juillet 2025. Le premier, consacré à la parentalité et aux événements familiaux, viendra compléter la convention collective. Le second remplace l'accord de branche du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ces accords répondent à des revendications **FO** et comportent des avancées importantes, de sorte que notre Organisation s'est déclarée signataire. Certaines de nos revendications n'ont toutefois pas été retenues.

Un cadre renforcé mais incomplet

Les signataires ont trouvé un accord pour :

- faire le bilan de l'ancien accord de branche ;
- intégrer les évolutions législatives depuis 2014 (lois Copé-Zimmermann, Rixain, directives européennes) ;
- renforcer la lutte contre les inégalités persistantes.

Le nouvel accord général prévoit des mesures sur :

- l'index égalité professionnelle ;
- la transparence des rémunérations à anticiper dès la transposition de la directive européenne de 2023 ;
- la formation des managers et la mobilisation d'outils RH pour garantir l'équité ;
- la mixité des recrutements et l'accès des femmes aux fonctions de direction ;
- l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, notamment via le télétravail, les congés et l'organisation des temps de travail.

De son côté, l'avenant 49 à la convention collective actualise les droits liés à la parentalité :

- les autorisations d'absence pour examens médicaux (y compris en cas de PMA) ;
- le maintien de salaire amélioré pendant les congés maternité et paternité (à partir de 1 an d'ancienneté) ;
- la reconnaissance du droit à l'allaitement pendant un an (1h/jour rémunérée) ;
- l'égalité de traitement pour les salariés en congé d'adoption.

Mais ces textes, pour utiles qu'ils soient, ne lèvent pas les freins structurels aux inégalités : ils s'en tiennent à un cadre législatif existant, sans ouvrir de réelles perspectives de transformation.



Des avancées concrètes portées par FO

FO a défendu des mesures concrètes et équilibrées, parfois qualifiées à tort de « neutres », mais qui rééquilibrent en réalité les conditions de travail entre les femmes et les hommes.

FO a obtenu notamment :

- l'intégration obligatoire du thème de la parentalité dans les négociations en entreprise sur l'égalité professionnelle ;
- un complément de rémunération amélioré pendant le congé paternité (désormais accessible dès 1 an d'ancienneté) ;
- l'obligation pour les employeurs de prévoir une organisation de travail adaptée aux salariées enceintes, aux familles monoparentales ou aux aidants ;
- la garantie du droit à l'allaitement sans perte de rémunération, et la possibilité d'un local dédié.

Ces mesures renforcent la conciliation entre vie personnelle et vie professionnelle, tout en réduisant les biais indirects qui pèsent sur les carrières féminines.

Des propositions refusées, révélatrices des blocages persistants

FO regrette cependant que plusieurs revendications majeures aient été rejetées, malgré leur équilibre et leur intérêt général. Ont notamment été refusées :

- la création de trois jours d'absence rémunérés par an pour enfant malade de moins de 12 ans ;
- une autorisation d'absence rémunérée pour la rentrée scolaire ;
- une revalorisation salariale élargie au retour de congé maternité ou adoption, même lorsque les augmentations ne sont pas versées pendant la durée du congé ;
- le maintien automatique de la complémentaire santé pendant le congé parental d'éducation.

Ces refus témoignent d'une vision encore partielle de l'égalité : les efforts demandés aux salariés ne peuvent produire leurs effets sans engagements symétriques des employeurs.

Un engagement qui se poursuivra

Vous trouverez ci-après un tableau des avancées comprises dans ces deux accords.

La première étape à franchir est la validité de ces accords. Si notre Organisation s'est portée signataire, ces accords doivent recueillir au moins 30 % de représentativité. Une règle simple mais compliquée par un vide juridique temporaire dans cette branche, suite à une décision de justice (information à venir).

FO poursuivra le combat pour une égalité réelle et concrète dans les entreprises.

Les textes signés marquent des progrès techniques, mais l'ambition syndicale de **FO** reste celle d'une transformation sociale profonde. L'égalité ne peut se réduire à une conformité réglementaire : elle implique la reconnaissance pleine et entière des parcours de vie et des responsabilités assumées, par toutes et tous.

Paris, le 29 juillet 2025

Contacts : Nicolas FAINTRENIE, Secrétaire de la Section Fédérale des Services – services@fecfo.fr
06 21 00 17 01
Robert BERAUD, Secrétaire de Section Fédérale Adjoint – rberaud@fecfo.fr
Jean-Luc BOUSCARY, négociateur de branche et salarié Altran

Tableau des avancées des deux accords de branche BETIC mis à la signature

Thème	Code du travail	Accord	Ajout ou renforcement par l'accord
Égalité salariale	L.3221-2 et L.3221-4	Accord égalité – Art. 3	Rappel renforcé du principe « à travail égal, salaire égal » + incitation à intégrer cette exigence dans l'évaluation managériale.
Index égalité femmes-hommes	L.1142-8 à L.1142-11	Accord égalité – Art. 4.1	Précisions méthodologiques pour sa mise en œuvre et l'utilisation des résultats dans le dialogue social.
Formation à la non-discrimination	L.1131-2	Accord égalité – Art. 5.1	Intégration dans la stratégie RH + recours aux outils de formation, rédaction inclusive, sensibilisation ciblée.
Allaitement	L.1225-30 à L.1225-32	Accord parentalité – Art. 1 (9.3)	Droit d'1h/j rémunérée pendant 1 an garanti, avec encouragement à prévoir un local spécifique dès 100 salariés.
Congé paternité et accueil de l'enfant	L.1225-35	Accord parentalité – Art. 1 (9.3)	Maintien de salaire complémentaire dès 1 an d'ancienneté (au lieu de 2 ans précédemment).
Congé maternité	L.1225-17 à L.1225-28	Accord parentalité – Art. 1 (9.3)	Maintien de salaire intégral sous déduction des IJSS + réduction horaire dès le 3 ^{ème} mois de grossesse.
Congé d'adoption	L.1225-37 à L.1225-48	Accord parentalité – Art. 1 (9.3)	Assimilation complète aux droits maternité (maintien de salaire, autorisations d'absence, etc.).
Congés pour événements familiaux	L.3142-1 à L.3142-4	Accord parentalité – Art. 2 (5.7)	Extension : ajout de congés spécifiques (handicap enfant, pathologies graves, congé de deuil de 8 jours) + prise en charge des frais en cas de décès pendant un déplacement professionnel.
Négociation égalité en entreprise	L.2242-1 à L.2242-13	Accord égalité – Art. 4.2	Intégration obligatoire du thème de la parentalité dans la négociation égalité professionnelle en entreprise.
Prévention des discriminations / stéréotypes	L.1132-1 et L.1142-1	Accord égalité – Art. 5 / 6	Mesures concrètes contre les biais (embauche, IA RH, outils d'évaluation, rédaction des offres).
Équilibre vie pro / perso	L.3121-44, droit à la déconnexion (principes éparés)	Accord égalité – Préambule, Art. 7 à 10	Préconisations pratiques : organisation hybride, horaires encadrés, droits élargis pour parents isolés et aidants.
Transparence des rémunérations (directive 2023/970)	Non encore transposée	Accord égalité – Art. 4.4	Préparation anticipée à la directive : audits internes recommandés, sensibilisation des employeurs.
Accès aux postes de direction / gouvernance	L.225-18-1 C. com. et L.1142-11 à L.1142-13	Accord égalité – Art. 6.1	Application dans la branche + incitation à fixer des objectifs même en-deçà des seuils légaux.