



Négocier un accord

La négociation d'un accord en faveur de l'égalité professionnelle correspond à un engagement des parties : direction et représentant-e-s du personnel.

Un accord en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes doit être considéré comme une source de progrès social favorable aux deux genres.

Il doit être surtout un élément majeur visant à favoriser la performance de l'entreprise.

Ainsi, par exemple, la mixité dans tous les métiers et à tous les niveaux hiérarchiques doit être envisagée comme l'occasion de repenser l'ergonomie, les conditions de travail, les modes de management, etc.



Qui négocie ?

- Le rôle de la Commission Egalité
- Le rôle des DS
- Le rôle du CE
- Qui signe ?
- Avis consultatif de qui ? Commission Egalité ou CE etc...



La mise en forme d'un accord

Aspects méthodologiques

- **Préalables conseillés** : faire le lien entre le travail réalisé sur le RSC (par la Commission Égalité) et la négociation (par le DS)
- **Rappel** :
 - Avoir travaillé sur le RSC de façon concertée avec les partenaires sociaux (Commission Égalité)
 - Avoir réalisé avec les partenaires sociaux (Commission Égalité) le plan d'actions
 - Former les membres de la Commission régulièrement (tous les 2 ans, et à l'occasion des élections)



Comment faire vivre un accord

- **Faire un bilan des actions**
 - Le réalisé
 - Ce qui ne l'a pas été --> pourquoi ?
 - Ce qui reste à faire
- **Prévoir un travail collectif avec la Commission Égalité**
- **Préparer l'accord a minima en binôme : DS et Membre de la Commission Égalité.** En cas de proposition à la direction : il convient de pouvoir chiffrer l'action.
- **Prévoir une communication autour des sujets clés et réalisations positives**
- **Commission de suivi (au moins 2 par an)**



Les pièges à éviter

- Les actions non quantifiables
- Les formules «l'entreprise veillera...»
- Le recopiage du code du travail
- Se défausser sur le management intermédiaire
- Les formules «sous réserve de la possibilité de mise en œuvre par les managers...»
- Les avancées «gadget», ex. : «valise à roulettes pour les femmes enceintes!»
- Des propositions qui relèvent d'autres instances et qui n'ont rien à voir avec l'égalité professionnelle (NAO)
- Être attentifs/ves à ce que les mesures ne soient pas, au final, plus favorables aux hommes ou ne deviennent défavorables aux femmes (nivellement par le bas)
- Attention à la rédaction de mesures qui ne concernent que les femmes et qui renforcent les stéréotypes (enfant malade pour les mères...)



Posture pour négocier

À avoir :

- ✓ Etre constructive/if (avoir bien préparé le dossier pour être plus convainquant-e)
- ✓ Avoir interrogé les salarié-e-s de l'entreprise sur ce sujet (de façon verbale, informelle ou formelle : remonter à la cause réelle, ne pas en rester à la cause déclarée)
- ✓ Avoir toujours dans l'esprit l'intérêt général
- ✓ Etre exemplaire en matière de négociation coté syndical pour inciter le coté patronal = gagnant-gagnant
- ✓ Ne pas privilégier la démarche strictement juridique tout en s'assurant que le droit est respecté
- ✓ **Faire de l'accord une avancée réelle sur le sujet de l'égalité**

À ne pas avoir :

- ✓ Ne pas être polémique
- ✓ Ne pas faire de la négociation un lieu de revendication personnelle ou un lieu de règlement de compte
- ✓ Ne pas signer un accord vide (on se discréditerait pour la suite)