

# cas d'entreprise

## Négocier un accord Égapro de qualité, basé sur un diagnostic partagé



### Contexte

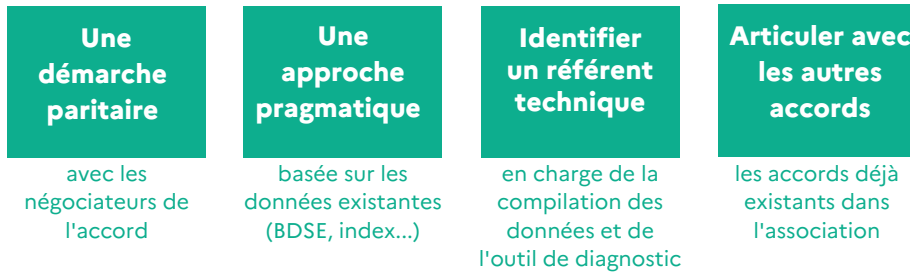
L'accord Égapro femmes/hommes, arrivé à échéances en 2018, n'a pu être renégocié plus tôt en raison de la crise sanitaire.  
Index Egapro 2021 : 80 points / 90 % d'effectifs féminins

### La demande

Les partenaires sociaux de l'association (employeur, CFDT, CFTC, CGT, CFE-CGC) ont souhaité entamer une nouvelle négociation et aboutir à un accord pertinent et ambitieux, fondé sur un diagnostic partagé et de qualité.

### L'intervention

Un accompagnement fondé sur 4 principes méthodologiques :



**SECTEUR**  
Santé



**STRUCTURE**  
Associatif



**TAILLE**  
380 salariés

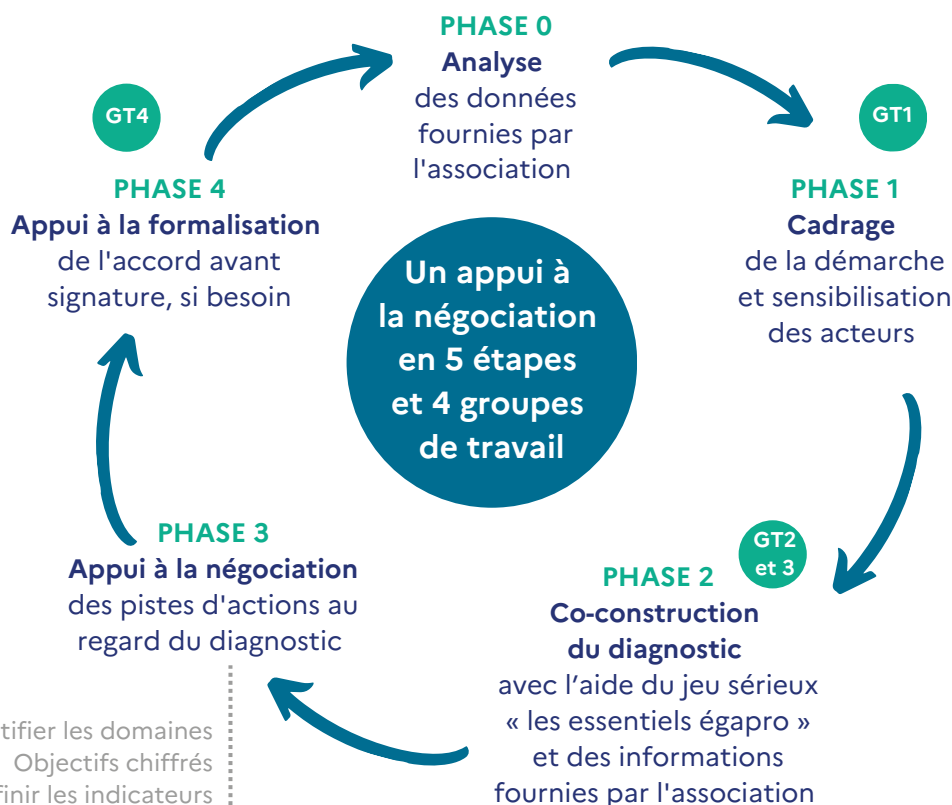
**PME**

### MISSION

- Contribuer au développement de l'emploi, des compétences, des qualifications et des parcours professionnels.
- Accompagner les transformations sectorielles, les enjeux emploi-formation des métiers de son secteur.

### Constitution du groupe paritaire :

- Délégués syndicaux de chaque OS élues au CSE
- Un élu au CSE - non affilié OS - membre commission Égapro
- La DRH et le chargé des relations sociales
- Parfois : responsable SI et assistante RH



## GT 1

### OBJECTIFS

- Définir la méthodologie d'accompagnement et le rétroplanning
- S'approprier les enjeux de l'égalité professionnelle
- Connaître le cadre réglementaire de la négociation EP
- Appréhender l'approche égalité professionnelle ANACT et les outils EP du réseau (jeu égapro et diagnostic égapro)
- Partager un premier bilan des données EP (BDESE, accords égapro antérieurs, GEPP, télétravail, index égapro, étude récente sur la rémunération au sein de l'association)
- Valider les attentes du groupe de travail paritaire

## inter session

### Renseigner l'outil diagnostic égapro pour affiner l'état des lieux

*NB : Malheureusement, cette ressource n'a finalement pas pu être mobilisée car les données demandées n'ont pu être renseignées par l'organisme.*



## GT 4

### OBJECTIFS

Repérer les domaines d'action, objectifs et indicateurs pertinents pouvant figurer dans l'accord égalité professionnelle et devant constituer la base de la négociation finale.

## GT 2-3

### AMBITION

#### Élaborer

#### un diagnostic partagé

En se fondant sur le jeu "Les essentiels égapro" et l'analyse des données EP de l'association.

Pour chaque action/mesure  
ex : égalité F/H en matière de rémunération, conciliation des temps, conditions de télétravail F/H...

Identifier celles qui étaient :

- existantes et satisfaisantes,
- existantes mais à améliorer,
- inexistantes mais souhaitées,
- inexistantes et non souhaitées.

### RÉSULTAT

Identification des points forts et axes de progression de l'association en matière d'égalité professionnelle.

## Bilan

L'exercice du diagnostic partagé n'a pas été simple pour 3 raisons :

- 1 Le sujet égalité professionnelle F/H renvoie souvent à la question de la discrimination positive qui est majoritairement rejetée par les hommes et par les femmes, employeurs et délégués syndicaux et à celle de la reconnaissance sur un critère unique - celui de la compétence et/ou de la performance - qui est, à l'inverse, souvent plébiscitée par les deux parties négociatrices. Il est très délicat de démontrer en quoi une entreprise peut prendre des mesures correctrices en matière d'égalité F/H sans pour autant remettre en cause la reconnaissance des compétences comme critère premier et fondateur du système RH (recrutement, promotion, augmentation, ...) et sans mettre en place un système de discrimination positive.
- 2 Il est toujours difficile pour un employeur de réaliser qu'il subsiste des inégalités entre les femmes et les hommes dans son entreprise, parce qu'il est convaincu, de bonne foi, de ne pas pratiquer de discriminations et de ne recruter/augmenter/promouvoir que sur la base des compétences. De fait, les inégalités qui persistent sont souvent un héritage de pratiques antérieures qui peuvent perdurer si aucune action correctrice n'est envisagée.
- 3 C'est encore plus vrai lorsque l'entreprise est très féminisée (il y a un postulat implicite selon lequel une entreprise féminisée est forcément exemplaire en matière d'égalité professionnelle F/H) et qu'elle a un index supérieur à 75 !

... Mais l'accord égalité professionnelle F/H a finalement été signé à l'unanimité par les organisations syndicales.

### Aller plus loin...

#### Voir le webinaire :

Égalité professionnelle F/H :  
2 REX pour mieux conduire  
sa négociation en PME



#### Voir l'infographie :

"Égalité professionnelle F/H :  
des PME qui progressent !

