

## La négociation collective de l'égalité professionnelle : Pour une procédure d'accompagnement des PME/Associations, de l'amont jusqu'à l'aval

### Appel à candidatures

Dans le cadre du programme opérationnel national du Fonds social européen pour l'emploi et l'inclusion en métropole et de la législation relative à l'égalité professionnelle, l'IRT - Institut Régional du Travail - d'Occitanie propose d'accompagner un processus de négociation collective d'un accord ou, à défaut, d'un plan d'action égalité professionnelle F/H de l'amont (diagnostic partagé) jusqu'à l'aval (bilan et évaluation des résultats) dans 14 entreprises/associations pilotes d'Occitanie (de 11 à 250 salarié-es). Parallèlement sera conduite une analyse sociologique des échanges entre les acteurs et actrices de la négociation collective, de sorte à identifier les freins et les leviers de cette démarche. L'ensemble sera modélisé de sorte à être transférable à d'autres entreprises de la Région.

Assuré par une chercheuse expérimentée, cet accompagnement est gratuit. Il représente un gain de temps pour les équipes de direction et permet d'avoir une vision précise des ressources humaines qui peut être utile à la stratégie de l'entreprise. Il vise de plus à s'emparer de l'obligation législative\*, le cas échéant, pour en faire une opportunité. En s'appuyant sur un groupe de travail composé de représentant-es de l'employeur et du personnel, la mise en place d'un accord égalité peut constituer une réponse au plus près des réalités et des besoins spécifiques de la structure. En interne, l'accord/plan d'action peut avoir des effets positifs sur le climat social en donnant aux salarié-es un sentiment de reconnaissance et de justice, ce qui favorise leur implication dans le développement de l'entreprise/association. En externe, il peut conforter une image offensive, innovante et attractive.

Contact [magbacou@gmail.com](mailto:magbacou@gmail.com) 06 62 17 71 96.

\* Pour mémoire, depuis la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, les entreprises dont l'effectif est au moins égal à 50 salariés, ont l'obligation d'être couvertes par un accord collectif relatif à l'égalité professionnelle (article L. 2242-5 du Code du travail) ou, à défaut d'accord, par un plan d'action. L'article 99 précise qu'une pénalité, pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale, pourra être infligée aux entreprises en cas de non-respect de la loi. De plus, leur accès à la commande publique est conditionné au respect de leurs obligations en matière d'égalité professionnelle (art. 16 de la loi du 4 août 2014).