

ATELIER 2 :

Négociations pour plus d'égalité !

Cet atelier a abordé la négociation tant individuelle que la négociation collective sur l'égalité professionnelle en engageant une réflexion et une discussion avec les participant·es sur la recherche d'actions pouvant être mises en place dans le cadre de ces deux négociations. Il a permis d'échanger autour d'actions adaptées à chacun·e au vu de la situation dans leur entreprise et de la posture à adopter dans le cadre de ces négociations.

Animation : Stefan Nikolic et Laure Calandre (**FETE**) et Claire Trenteseaux, Stéphanie Manias et Valentine DELAHAYE (**FRCIDFF HDF**)



CHIFFRES-CLÉS !

- En 2022, les femmes représentaient **49%** des travailleur.ses en France. Sur l'ensemble des femmes en France, **62,2%** occupaient un emploi contre **68,5%** des hommes

[Source : Insee - Part des femmes dans la population active dans l'Union européenne - Paru le 13/04/2023]

- En 2021, sur l'ensemble des salariés occupant des fonctions d'encadrants, **63,2%** sont des hommes et **36,8%** des femmes.

[Source : Insee, Première / Encadrer : une tâche peu féminisée qui n'est pas réservée aux cadres / Hayet Bendekkiche, Thierry Mainaud, paru le 12/09/2022]

- En 2020, en France, parmi les 25-64 ans, **42%** des femmes sont diplômées de l'enseignement supérieur contre **37%** des hommes.

[Source : INSEE, femmes et hommes, l'égalité en question Edition 2022.]

- En 2021, l'écart de revenu salarial (rémunération nette effective) entre les femmes et les hommes s'élevait à **24,4%**. A temps de travail égal et poste comparable, à savoir la même profession chez le même employeur, l'écart se réduit à **4,3%**.

[Source : INSEE, "Dans le secteur privé, l'écart de salaire entre femmes et hommes est d'environ 4% à temps de travail et à postes comparables en 2021" / Paru le 07/03/2023.]



Freins et leviers à l'accès des femmes aux postes à responsabilité et à leur déroulé de carrière

Freins identifiés :

- Discrimination / sexisme
- Temps partiel / précarité de l'emploi
- Articulation du temps de travail
- Parentalité
- Autocensure
- Investissement dans la formation des femmes
- Difficulté à aborder la négo salariale
- Certaines maladies (ex : endométriose)
- Handicap
- Racisme
- L'orientation scolaire
- Violences intrafamiliales
- Parcours de vie (décès d'un conjoint...)



Leviers proposés :

- Agir sur la promotion et la formation des femmes
- Agir sur l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale
- Agir sur la rémunération des femmes
- Former le personnel encadrant aux pratiques de non-discrimination
- Former les encadrants et les représentants du personnel (à l'égalité professionnelle, à la notion de déroulé de carrière etc...)
- Marrainage, parrainage et mentorat
- Sensibiliser les salarié.es et managers/responsables à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les actions à mettre en place dans son entreprise ou structure lors de la négociation d'un accord égalité professionnelle

- Proposer de manière systématique des **formations au personnel de retour d'une absence de longue durée** (raison familiale, médicale...)
- Offrir la **possibilité d'un temps plein sur 4,5 jours**.
- Prévoir que, lors de chaque entretien individuel, les **conditions de travail des salariées soient systématiquement abordées** afin de **s'assurer que l'articulation du travail est adaptée à la situation de chaque salariée**. Cette action témoigne de la prise en compte par l'employeur et les managers de cette problématique et la volonté de rechercher des solutions.
- Permettre à chacun.e de faire entendre sa voix en mettant en place une **instance permettant aux salarié.es de l'entreprise de s'exprimer librement**.
- **Sensibiliser et informer** les salarié.es lors de chaque recrutement sur leurs droits en matière de congés, de VSST (qui est le.la référent.e harcèlement sexuel et agissements sexistes dans l'entreprise), partager les valeurs de l'entreprise aux salarié.es.



Les actions, réflexes et postures à avoir lors d'une négociation individuelle notamment sur sa rémunération, déroulé de carrière, conditions de travail

- **Avant la négociation**, se préparer : avoir listé ses expériences, ses compétences, ses points forts et réussites
- **Analyser son salaire** en fonction du territoire, des missions, des tâches, des salaires de postes équivalents
- **Lors des entretiens individuels**, questionner chaque salariée sur ses conditions de travail et la façon dont elles peuvent être améliorées
- Recourir au **coaching** notamment pour la négociation pour que les femmes soient prêtes à effectuer leurs entretiens individuels

CONSEILS DE LA FRCIDFF :

Avant la négociation

- **Préparer son pitch** : Partir du poste pour cibler ses compétences/son discours (entonnoir). Préparation avec famille, ami.e.s, collègues, seul.e.s, sous forme de jeu de rôles, sous la douche...
- **Calculer la fourchette salariale** (point de résistance, salaire cible et haut de la fourchette)
- **Envisager d'autres avantages à négocier** : brainstorming (mutuelle, voiture de fonction, tel, ordi, mode de garde, horaire, congés supp, primes, RTT, TT, etc.)

La négociation

- **Privilégier le bon moment** : pendant l'entretien annuel, lorsque l'on signe un nouveau contrat ou quand on se sent prête (demander par mail : plutôt un mail laisser une trace écrite et en objet : progression ou développement plutôt que négociation salariale)
- Si **pas dans de bonnes conditions « morales »** on peut demander à reporter le rendez-vous
- Demander un **compte-rendu de l'entretien**. Avant de le signer : le lire et demander rectification si besoin
- Si l'employeur n'envoie pas le compte-rendu, **relancer par mail**
- Si la négociation **ne nous convient pas**, on peut fixer une nouvelle date. Ne pas hésiter à demander des échéances.