

ACCORD NATIONAL DU 19 JUIN 2007 relatif à L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les Femmes et les Hommes

Entre : - l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie, d'une part,
et les organisations syndicales - la Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie
C.F.E.-C.G.C. - la Fédération Conférée Force Ouvrière de la Métallurgie - la Fédération Générale des Mines
et de la Métallurgie C.F.D.T. - la Fédération Nationale C.F.T.C. des Syndicats de la Métallurgie et Parties
Similaires - la Fédération des Travailleurs de la Métallurgie C.G.T. d'autre part.
Il a été convenu ce qui suit.

Commentaires de la FGMM

Recommandations pratiques de la FGMM

PRÉAMBULE

Les parties signataires du présent accord national déclarent que seule une industrie forte est en mesure de tirer l'économie nationale vers la croissance et, donc, vers le plein-emploi.

Dans une économie mondialisée, cependant, une industrie ne peut être forte que si elle fait le choix de l'innovation permanente et de la très haute qualité, gages de produits à forte valeur ajoutée capables de supporter la concurrence internationale.

Dans le passé, l'industrie a été peu féminisée, pour des raisons qui tenaient sans doute aux conditions physiques de travail plus dures qu'aujourd'hui et aux conceptions sociales de l'époque, et peut-être aussi à une moindre attirance - véritable ou conditionnée - des femmes pour les activités industrielles.

La volonté, souvent partagée, aujourd'hui, par les femmes et les hommes, de travailler, notamment pour assurer leur indépendance financière, et de se réaliser dans leurs activités professionnelles, montre que les jeunes filles, tout autant que les jeunes gens, sont susceptibles, désormais, d'apporter leur concours à l'industrie française qui connaît une pénurie chronique de main d'œuvre qualifiée, alors même que le taux de chômage reste l'un des plus élevés d'Europe.

Partant de l'évolution de la place des femmes dans l'industrie, des différentes dispositions réglementaires et législatives, des résultats déjà obtenus en matière d'égalité et de lutte contre les discriminations, le préambule souligne la nécessité d'une véritable mobilisation permettant aux hommes comme aux femmes d'exercer leurs talents dans l'industrie en tendant de concilier vie professionnelle et vie familiale.

Depuis plusieurs décennies, les efforts combinés, du législateur et des instances internationales, pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et supprimer les discriminations fondées sur le sexe, ont abouti, sur un plan général, à des résultats tangibles.

Les partenaires sociaux européens ont élaboré, parallèlement aux actions françaises, un cadre d'actions sur l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau interprofessionnel, transcrit dans un document du 23 mars 2003. L'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004, et la loi française du 23 mars 2006 renforcent les principes de mixité et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Au-delà de son application en France, l'accord entend contribuer aux efforts nationaux et européens en faveur de la mixité et de l'égalité de traitement entre les Femmes et les Hommes.

Les signataires considèrent que l'industrie française - en particulier, la métallurgie - nécessite une véritable mobilisation, pour que, tout comme les hommes, les femmes puissent y exercer leurs compétences et qualités propres, y développer leurs talents dans leur intérêt propre et dans l'intérêt général.

Cette mobilisation en faveur d'une plus grande féminisation de l'industrie française, qui s'est notamment matérialisée par la campagne " Industrielles ", doit, tout à la fois, convaincre les femmes que l'industrie peut leur offrir, autant qu'aux hommes, une vie professionnelle épanouissante et compatible avec la maternité et la paternité, et aboutir à la mise au point paritaire de solutions permettant la meilleure conciliation possible entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Le préambule souligne la volonté partagée des signataires d'agir en faveur de la mixité des emplois dans la métallurgie

Ce message doit être porté dans tous les domaines : communication, école, éducation, recherche, orientation professionnelle, recrutement, conditions de travail.

Il doit aussi se traduire par des mesures concrètes. Le présent accord entend contribuer aux efforts nationaux et européens et conserver la dynamique d'innovation engagée en faveur de la mixité et de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Les organisations syndicales ont tenu à ce que l'accord traite aussi bien des questions liées aux situations particulières des femmes, notamment en faveur de l'égalité professionnelle, que de questions qui concernent autant les Hommes que les Femmes, notamment en faveur de l'exercice de la parentalité.

1 - DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACCORD

Article 1 - Champ d'application

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

C'est le champ conventionnel habituel des accords nationaux de la métallurgie.

Article 2 - Portée de l'accord

Le présent accord national est conclu conformément aux dispositions des articles L. 132-12, alinéa 3, et L. 132-12-3 du code du Travail, et sans préjudice des articles L. 132-27 à L. 132-27-2 du même code.

Les parties considèrent que les négociations - triennale et annuelle -, respectivement prévues par ces deux textes, trouveront leur meilleure efficacité si elles sont menées au niveau national.

L'accord fait référence aux obligations légales de négocier dans la branche tous les 3 ans pour assurer l'égalité professionnelle entre les Femmes et les Hommes et tous les ans sur les salaires pour supprimer les écarts de rémunération.

En conséquence, elles conviennent que les négociations, auxquelles sont tenues, en application de ces deux textes, les organisations qui sont respectivement liées par l'ensemble des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie dont le champ d'application territorial ou professionnel est moins large que celui du présent accord national, se tiendront au niveau national.

Pour l'ensemble des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie dont le champ d'application territorial ou professionnel est moins large que celui du présent accord national, l'obligation de dépôt - d'un accord ou d'un procès-verbal de désaccord -, prévue par l'article L. 132-12-3, alinéa 3, du code du Travail, est réputée remplie par le dépôt opéré au niveau national.

Pour tenir compte de la particularité de la métallurgie qui a deux niveaux de négociation articulés : accords nationaux et conventions collectives territoriales, l'accord établit que c'est au niveau national qu'incombent les deux obligations de négocier sur l'égalité professionnelle.

Les dispositions du présent article n'empêchent pas les organisations territoriales de négocier sur les domaines qui font l'objet du présent accord national.

Cependant le texte n'interdit pas que les conventions collectives territoriales puissent aussi contenir des clauses portant sur les domaines du présent accord.

Lors d'une des réunions annuelles obligatoires des CPTÉ, il sera examiné le suivi du présent accord.

Cet article prévoit que le suivi de l'accord sera examiné lors d'une des réunions annuelles des Commissions Paritaires Territoriales de l'Emploi.

Lors des négociations annuelles obligatoires territoriales sur les salaires minimaux conventionnels, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes définis par le présent accord national sera pris en compte.

Pour les négociations des salaires mini, on peut s'appuyer sur l'accord pour demander des informations sexuées, notamment sur les nombres d'hommes et de femmes concernés par les minima. La difficulté d'apprécier, au niveau de la branche, les écarts de rémunération et de définir des objectifs correcteurs, doit nous inciter à repérer les écarts réels entre les hommes et les femmes, soit lors des négociations annuelles obligatoires, soit dans le cadre d'enquêtes de proximité.

Les articles 9, 10, 14 et 19 du présent accord national ont un caractère impératif au sens de l'article L.132-23, alinéa 4, du code du Travail.

Depuis la loi du 4 mai 2004 sur l'articulation des niveaux de négociation, chaque accord doit préciser si le texte de l'accord s'impose en tout ou partie aux entreprises. Ici, il s'agit de rendre impérative la mobilisation d'une partie de la taxe d'apprentissage pour promouvoir et développer la mixité dans les métiers de la branche, et d'améliorer les conditions d'acquisition du droit individuel à la formation.

Article 3 - Dépôt

Le présent accord, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2, IV, du code du Travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du même code.

Disposition habituelle.



Action revendicative

II - ANALYSE EN VUE DU DIAGNOSTIC SUR LA SITUATION COMPARATIVE DES FEMMES ET DES HOMMES FACE AUX MÉTIERS INDUSTRIELS

Article 4 -

Dans la première étude sur le comportement professionnel des femmes menée par l'" *Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications* " de la métallurgie, et dans la campagne " Industrielles " en 2005, des premiers éléments de différenciation - entre les Femmes et les Hommes -, face aux métiers industriels, avaient été identifiés, tels que l'orientation des femmes et leur accès aux fonctions de responsabilité, ou l'image masculine des métiers et de l'environnement industriels.

Parmi les facteurs d'inégalité professionnelle, il est utile de préciser le comportement général du milieu professionnel et les facteurs psychosociologiques, les causes socioculturelles, structurelles et individuelles qui entraînent des stéréotypes, tant chez les femmes elles-mêmes que chez les hommes et dans les entreprises, et qui peuvent donner lieu à des différences sensibles, dans l'orientation, l'accès ou la promotion des personnes concernées vers certains emplois ou fonctions.

Les signataires décident de poursuivre cette réflexion et de faire engager, par l'" *Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications* ", une étude qualitative qui portera sur l'actualisation de ce constat, son approfondissement et son évolution, pour identifier les actions à mettre en œuvre pour l'avenir, notamment dans les domaines suivants :

- les images historiques des métiers et des rôles respectifs des femmes et des hommes, et l'incidence de ces images sur les décisions individuelles ou collectives dans la carrière professionnelle,
- les éléments objectifs pouvant constituer un attrait ou un frein, respectivement, pour l'accès des femmes et des hommes à certains emplois ou à certaines responsabilités,
- les facteurs objectifs et subjectifs pouvant amener les hommes ou les femmes chargés de recrutement, à choisir, entre deux personnes répondant aux exigences de l'emploi, tel ou tel sexe en fonction de la nature et du contexte du poste à pourvoir,
- la part des hommes et des femmes en contrat de travail à temps partiel hors préretraites progressives,
- les différences entre les contraintes respectives des hommes et des femmes, quant à leurs objectifs de carrière et à leur réussite professionnelle, et l'incidence de ces différences sur leurs choix respectifs en matière de formation professionnelle, de mobilité ou de promotion,
- les écarts du taux de féminisation selon les secteurs de la métallurgie, et les origines possibles de ces écarts.

Cet article prévoit d'engager une étude qualitative sur les facteurs d'inégalités professionnelles, pour identifier les actions à mettre en œuvre pour l'avenir. Cette étude est placée sous la responsabilité de l'" *observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications*". Hier mais encore aujourd'hui la place des femmes au travail reste emprunte de notre histoire de notre culture, de stéréotype. Cette étude doit nous permettre d'évaluer notamment ce qui est encore prédominant aujourd'hui dans les mentalités, ce qui constitue un attrait ou un frein au travail des femmes, à leur évolution professionnelle...

En écoutant les salariés, les responsables hiérarchiques et même parfois les chefs du personnel dans les entreprises, il n'est pas rare d'être témoin de propos à l'égard de salariées justifiant les différences d'embauche, de métier, de salaire, de responsabilité, d'évolution de carrière... uniquement du fait qu'il s'agit d'une femme. Si cette étude doit nous apporter des repères au niveau national, il n'est pas inutile dans les entreprises de faire ce travail d'évaluation des comportements des hommes comme des femmes. S'agissant de réalités pouvant toucher des situations très personnelles, ce travail nécessite d'être à l'écoute des salariés et d'être très respectueux de leur parole.

III - MÉTHODOLOGIE POUR UN DIAGNOSTIC DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (article L. 132-27-2 du code du Travail)

Article 5 -

Si l'on se réfère aux études réalisées sur ce sujet, il existe un écart entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes. Cet écart de salaire moyen recouvre des réalités très différentes d'une branche à l'autre, en fonction de la nature des activités et de la répartition des emplois selon les sexes. La métallurgie emploie, historiquement, un pourcentage de femmes se situant autour de 20 % depuis plus de 30 ans (source UNEDIC). Dans l'industrie, les femmes ont souvent tenu des emplois parmi les moins qualifiés. Elles sont, de ce fait, moins nombreuses dans les emplois les plus qualifiés qui sont, par nature, mieux rémunérés. Cet écart implique, arithmétiquement, que le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes. Si cette disparité dans les emplois occupés tend à diminuer au fil des décennies (sources UIMM), elle est encore présente et constitue l'une des causes de l'écart des salaires moyens.

D'autres facteurs objectifs de même nature peuvent exister et il serait nécessaire d'analyser, sur un échantillon significatif, quelques-uns de ces facteurs objectifs susceptibles d'entraîner des écarts de salaire moyen entre les hommes et les femmes. Pour ce faire, il convient de partir des rémunérations effectives pratiquées dans les entreprises, associées à des critères objectifs, et d'analyser l'incidence de ces facteurs sur les écarts de salaire moyen entre les hommes et les femmes.

Un premier diagnostic, réalisé sous le contrôle de l'expert choisi par la CPNE sur la liste annexée au présent accord, sur la base d'un échantillon anonyme et comportant des déterminants objectifs suffisamment homogènes pour être fiables et identiques d'une entreprise à l'autre, pourra isoler les critères ayant le plus de poids dans la détermination des salaires en général, et identifier ceux qui engendrent d'éventuels écarts entre les femmes et les hommes.

Plusieurs études font état des écarts de rémunération entre les Femmes et les Hommes. Avec l'accord nous aurons une approche ciblée sur la métallurgie. Un premier diagnostic donnant une approche quantitative sera complété par un deuxième diagnostic plus qualitatif.

Ainsi, au-delà des données chiffrées, qui donnent une vision instantanée, nous pourrions apprécier la nature des emplois occupés, les évolutions de rémunération, de qualification, d'évolution de carrière...

Ce premier diagnostic sur un échantillon représentatif de la branche de quelques dizaines de milliers de données individuelles (plus ou moins 40 000) visera à examiner les poids respectifs des critères les plus cités comme déterminants dans le salaire, et relativement faciles à recueillir auprès des entreprises. Les données recueillies porteront, au minimum, sur les points suivants :

- genre,
- filières pour les non-cadres ; grandes fonctions pour les cadres,
- niveaux et échelons (non-cadres) de classification ou positions (cadres),
- âge (courbe : âge/diplôme/carrière/formation),
- ancienneté dans l'entreprise,
- salaire mensuel de base pour une durée du travail donnée,
- compléments de salaire s'ajoutant au salaire de base,
- salaire annuel,
- mode de rémunération, sur une base horaire ou sur un forfait.

Une fois les données recueillies, elles seront analysées, chaque année, au regard des salaires minimaux conventionnels au sein de chaque CPTE, et au sein des entreprises dans le cadre de la négociation prévue à l'article L. 132-27 du code du Travail.

Ce premier diagnostic sera complété, dans un deuxième temps, par une analyse plus qualitative avec un échantillon ciblé et plus restreint, en fonction des résultats du premier diagnostic, pour analyser l'incidence de facteurs qualitatifs difficiles à traiter en grand nombre (nature de l'emploi, formation initiale et continue, salaire d'embauche, ancienneté dans le métier, type de contrat).

L'ensemble de ces travaux feront l'objet d'un suivi régulier par l'" Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications ".

Cet article doit nous servir d'appui pour exiger dans les entreprises de disposer avant les Négociations Annuelles Obligatoires, du rapport comparé de situation des Femmes et des Hommes. Pour dépasser les déclarations d'intention et viser à corriger les inégalités qui se sont créées. Il est nécessaire d'obtenir également des éléments comparés d'appréciation sur les évolutions des salaires. Le niveau de l'entreprise est le plus approprié pour tenter d'obtenir des objectifs chiffrés de correction et de réduction des écarts constatés. Au niveau des chambres patronales, la difficulté d'obtenir des éléments d'appréciation sur l'impact des minima conventionnels devrait être réduite.

Ces travaux doivent aussi être analysés lors de négociations annuelles sur les minima conventionnels et sur les salaires dans les entreprises.

IV - MISE EN ŒUVRE DE MESURES D'ORIENTATION ET D'ENCOURAGEMENT EN FAVEUR DE LA MIXITÉ A - Orientation

Article 6 -

Les parties signataires rappellent que les établissements publics ou privés d'enseignement scolaire et d'enseignement supérieur, ainsi que les centres de formation d'apprentis de l'industrie, jouent un rôle majeur dans la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'orientation professionnelle des jeunes.

Cet article vise à souligner que par leur action d'orientation et d'accueil des jeunes, les établissements d'enseignement scolaire et les Centres de Formation d'Apprentis de l'Industrie (CFAI) ont un rôle à jouer dans la mixité et l'égalité professionnelle.

Dans ce cadre, elles encouragent les centres de formation de l'industrie à mettre en œuvre l'éducation aux choix professionnels (EACP) qui participe à une représentation plus équilibrée entre les hommes et les femmes dans les filières de formation et les métiers industriels.

L'EACP est un outil pédagogique d'aide à l'orientation professionnelle.

Elles attachent une attention toute particulière à l'orientation professionnelle tout au long de la vie, notamment à travers l'entretien professionnel et le passeport formation.

Cet alinéa fait le lien avec l'accord national sur la formation professionnelle qui prévoit l'Entretien Professionnel et le passeport formation.

Conformément à la convention cadre de coopération du 29 décembre 2006, elles souhaitent renforcer les actions en direction des collèges, des lycées et des universités, destinées à favoriser l'accueil des jeunes, et particulièrement des jeunes femmes dans les entreprises de la métallurgie, à l'occasion de visites d'information, de séquences d'observation et de stages en entreprise, prévus dans le cadre de l'enseignement général, professionnel et technologique.

Elles promeuvent le développement des contrats de partenariat conclus entre la branche professionnelle et les établissements publics ou privés d'enseignement scolaire et d'enseignement supérieur (collèges, lycées, universités, écoles d'ingénieurs et écoles de commerce), mais aussi le développement de coopérations avec les enseignants à travers les instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM).

Il s'agit de la convention cadre conclue avec le ministère de l'éducation nationale, dont le suivi paritaire est assuré par un groupe technique où la FGMM est représentée.

Sur la base de cet article, il convient de veiller, dans les Conseils de perfectionnement des CFAI où siègent des représentants CFDT, à la mise en œuvre de moyens concrets en faveur de la mixité et de l'égalité entre Femmes et Hommes. Il convient donc aussi, particulièrement au sein des Commission Paritaires Territoriales de l'Emploi de la Métallurgie (CPTE), de demander la conclusion de tels contrats de partenariat et un suivi paritaire de la CPTE.

Action revendicative

Article 7 -

Les organisations signataires estiment primordial de donner aux jeunes une image attrayante de l'industrie, en leur offrant l'opportunité d'enviesager l'exercice d'activités professionnelles industrielles mettant en avant leurs goûts et leurs centres d'intérêt.

Elles encouragent toutes les actions de communication et d'information, tant au niveau national que territorial, qui s'inscrivent dans la logique de l'opération " Bravo l'Industrie ", et particulièrement celles à destination des jeunes femmes, telles que la campagne " Industrielles ", ainsi que les opérations menées par les organisations syndicales de salariés qui contribuent à changer la représentation et l'image des métiers scientifiques, technologiques et industriels, dans l'objectif de mixité des emplois et des compétences.

Cet article nous permettra de demander, au niveau de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi de la métallurgie (CPNE) mais aussi au niveau des CPTE, l'engagement de telles actions dans un cadre paritaire (définition des objectifs et moyens, suivi, évaluation), notamment si elles faisaient appel à des fonds de l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé des Industries de la Métallurgie (OPCAIM).

À ce titre, elles recommandent à leurs représentants dans les commissions professionnelles consultatives (CPC) du ministère de l'éducation nationale et du ministère de l'économie, des finances et de l'emploi, d'intégrer cette problématique dans leurs travaux au sein desdites commissions.

La FGMM fait cette recommandation à ses représentants dans ces institutions.

Elles demandent à l'" Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications " de la métallurgie de faire des préconisations en matière de communication, dans le prolongement des travaux qu'il aura menés.

Une réflexion paritaire sera donc engagée en ce sens, ce qui nous permettra de peser sur le contenu de la communication.

Article 8 -

Les organisations signataires rappellent que les comités d'entreprise ont un rôle essentiel à jouer dans l'orientation, conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord national du 31 mars 1993 modifié relatif à la formation professionnelle.

Dès 1993, l'accord du 31 mars sur l'apprentissage, auquel adhère la FGMM, invitait les CE à conduire de telles actions, notamment en faveur de la connaissance des métiers de la métallurgie. Quelques CE ont effectivement engagé de telles actions.

Les délégués du personnel, en l'absence de comité d'entreprise, ont également un rôle important à jouer dans ce domaine.

Les parties signataires encouragent les entreprises et les comités d'entreprise à favoriser les actions d'information sur les métiers de l'industrie en faveur des salariés et de leurs enfants, filles et garçons.

Les organisations signataires soulignent le rôle de la commission de l'égalité professionnelle et de la commission formation du comité d'entreprise dans l'élaboration de recommandations dans ce domaine.

L'intérêt d'une telle démarche est de participer à l'orientation des jeunes avec une présentation objective des métiers et des situations de leur exercice dans la branche, en toute autonomie ou, si possible, en coopération avec des organisations patronales locales, voire avec d'autres CE. Cela permet en outre de définir et de transmettre une vision syndicale de ces métiers et situations qui comportera une sensibilisation des jeunes à la dimension sociale du travail, voire au rôle des organisations syndicales et du dialogue social. Il convient de veiller à l'installation de cette commission dans les entreprises de plus de 200 salariés, et dans la mesure où elle existe, d'y conduire une action en ce sens sur la base de cet article de l'accord.

Article 9 -

Les parties signataires conviennent de définir, pour une durée de cinq ans, les priorités et les conditions d'affectation de la part additionnelle à la taxe d'apprentissage visée au troisième alinéa de l'article 225 du code général des impôts, collectée par l'organisme collecteur visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994, habilité en application de la convention cadre de coopération avec le ministère de l'éducation nationale.

Les parties décident d'affecter les fonds visés à l'alinéa précédent aux actions prioritaires suivantes :

- 1) actions encourageant la mixité dans les filières de formation initiale scientifique et technique ;
- 2) actions visant à développer les collaborations entre les établissements d'enseignement supérieur et les entreprises en faveur de la recherche et de l'innovation ;

- 3) actions de promotion des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, et, plus particulièrement, des contrats qui permettent à des jeunes femmes d'obtenir un Master ou un Doctorat.

Cet article donne les moyens financiers de mise en œuvre d'actions prioritaires définies par l'accord.

La répartition des sommes ainsi collectées est soumise à l'avis d'un groupe technique paritaire, mis en place au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, qui en informe la commission de suivi instituée à l'article 15 de la convention cadre de coopération précitée.

Les actions prioritaires définies ci-dessus peuvent être révisées ou complétées par un groupe technique paritaire, par délégation de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

La FGMM est représentée dans ce Groupe Technique Paritaire de la CPNE.



Article 10 -

Afin d'affecter les sommes aux actions prioritaires définies à l'article précédent, les entreprises de 250 salariés et plus qui ne respectent pas le seuil visé au troisième alinéa de l'article 225 du code général des impôts versent, directement ou indirectement, à l'organisme collecteur visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 habilité en application de l'article L. 118-2-4, 1°, du code du Travail, la part additionnelle à la taxe d'apprentissage dont elles sont redevables.

Les entreprises sont ainsi tenues de verser cette part de la taxe d'apprentissage à l'OPCAIM qui est l'organisme visé.

Article 11 -

Afin d'encourager le recrutement des femmes dans les métiers industriels, les parties signataires considèrent que les femmes âgées de 26 ans et plus, ou titulaires d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, doivent être prises en compte pour le calcul du seuil à atteindre visé au troisième alinéa de l'article 225 du code général des impôts.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent qu'il est primordial de promouvoir le recrutement de personnel dans les métiers scientifiques, technologiques et industriels en tension dans les entreprises de la métallurgie. À cette fin, elles considèrent que les salariés de 26 ans et plus titulaires d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage dans les métiers en tension doivent être pris en compte pour le calcul du seuil à atteindre visé au troisième alinéa de l'article 225 du code général des impôts.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie établit la liste des métiers scientifiques, technologiques et industriels en tension visés à l'alinéa précédent. Cette liste est révisée ou complétée, notamment au regard des travaux réalisés par l'" *Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications* ".

Les dispositions de cet article ne sont réalisables que dans la mesure où les pouvoirs publics admettraient le mode préconisé pour le calcul de l'effectif à prendre en compte. Cette mesure donnerait un avantage fiscal aux entreprises qui font l'effort de recruter des jeunes, en apprentissage ou contrat de professionnalisation. En effet, leur taxe d'apprentissage s'en trouverait minorée.

B - Formation visant à accompagner le retour du salarié dans l'entreprise à la suite d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ou d'un congé de présence parentale

Article 12 -

Les salariés qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation, ou d'un congé de présence parentale d'une durée continue d'au moins 6 mois, ou encore d'un congé de soutien familial d'une durée continue d'au moins 6 mois, bénéficient, à leur demande, d'un entretien avec leur employeur, en vue de leur orientation professionnelle, visant, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, à déterminer leurs besoins en formation et à leur proposer, si cela se révèle nécessaire, un bilan de compétences.

Les centres d'évaluation des potentiels à se former dans l'industrie (CEPFI) peuvent contribuer à faciliter cette reprise d'activité.

Le code du travail (article L.12.26-4) prévoit un entretien professionnel à l'issue du congé de maternité. Cet article permet aussi un bilan de compétences. Il donne également ces mêmes droits au salarié à l'issue d'un congé parental, ce que ne prévoit pas le code du travail. Le code du travail (article L.225-26) prévoit un entretien à l'issue du congé de soutien familial. Cet article y rajoute un bilan de compétences. Concernant le bénéfice de l'entretien à l'issue d'un congé de soutien familial, il faut préciser que la condition des 6 mois continus n'est pas prévue par le code du travail.

Article 13 -

Le salarié bénéficiaire d'un congé parental d'éducation ou exerçant son activité à temps partiel pour élever un enfant bénéficie, de plein droit, d'un bilan de compétences et d'une priorité de prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié.

À l'issue du bilan de compétences, le salarié bénéficie, le cas échéant, d'une priorité d'accès à la période de professionnalisation.

C'est un rappel de dispositions légales et conventionnelles déjà existantes.

Article 14 -

Les parties signataires du présent accord, en tant que signataires de l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle, entendent rappeler que la période d'absence du salarié, pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou de soutien familial, ou pour un congé parental d'éducation, est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

C'est un rappel de dispositions légales et conventionnelles déjà existantes.

Article 15 -

L'employeur veille à un accès équilibré entre les hommes et les femmes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

L'employeur s'assure que l'offre des prestataires de formation prend en compte les contraintes des salariés liées à la charge d'enfants en bas âge, et accorde à ces salariés une priorité d'accès à des sessions de formation dont les dates et les horaires permettent de concilier le temps consacré à la formation et celui destiné à l'exercice de la parentalité.

Les parties signataires rappellent, à cet égard, que les îlots de formation technique individualisée (IFTI) et la formation ouverte à distance peuvent largement contribuer à faciliter la conciliation entre la vie familiale et l'accès à la formation professionnelle.

Action revendicative

Selon l'article L 932-1 du code du travail, un accord de branche peut prévoir une majoration d'au moins 10 % de l'allocation de formation (due au titre du DIF réalisé en dehors du temps de travail) pour le salarié qui engage des frais supplémentaires de garde d'enfant pour suivre une formation hors temps de travail. Nous n'avons pas réussi à faire intégrer une telle mesure dans cet article.

Globalement, sur la base de cet article, il convient de veiller, dans le cadre de l'information-consultation des institutions représentatives du personnel sur le plan de formation de l'entreprise, à vérifier si ces contraintes parentales existent, et si oui, à ce qu'elles soient prises en compte par l'employeur.

C - Insertion dans l'entreprise et création d'entreprise

Article 16 -

Les organisations signataires souhaitent mettre en œuvre des efforts particuliers pour promouvoir et rendre plus attractifs les métiers industriels auprès des femmes et notamment, celles les plus éloignées de l'emploi. Elles rappellent leur attachement à la formation par la voie de l'apprentissage, qui permet aux jeunes de bénéficier d'une formation générale et professionnelle répondant aux besoins des entreprises et favorisant l'insertion professionnelle des intéressés dans les métiers industriels. Elles souhaitent que des efforts soient entrepris dans le cadre de l'apprentissage industriel, afin de permettre à des jeunes, et particulièrement à des jeunes femmes, d'obtenir les titres et diplômes à finalité professionnelle allant jusqu'au niveau ingénieur. À cette fin, elles veilleront à ce que, dans le cadre de la politique menée par la branche professionnelle en matière d'apprentissage industriel, les CFAI développent des actions de communication et d'information particulièrement ciblées en faveur de l'accueil de jeunes femmes en apprentissage.

Sur la base de cet article, il convient de veiller, dans les conseils de perfectionnement des CFAI, où siègent des représentants CFDT, à la mise en œuvre d'actions effectives en faveur de la mixité.

Article 17 -

Les parties signataires rappellent leur engagement commun en faveur du contrat de professionnalisation et des priorités qu'elles ont arrêtées dans le cadre de l'accord du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle. Elles souhaitent que les entreprises confrontées à des tensions sur certains métiers envisagent de recruter sur la base de critères plus diversifiés. À cette fin, elles veilleront à soutenir toutes initiatives qui, orientées vers les femmes, permettront de favoriser leur insertion professionnelle et leur professionnalisation.

Dans les entreprises ou bassins confrontés à ces tensions sur certains métiers, nous devons nous appuyer sur cet article pour demander des actions en faveur de la mixité en arguant qu'elles peuvent recevoir un soutien de la branche. On peut penser que ce soutien pourrait être notamment financier à travers les fonds prévus en ce sens par l'article 9.

Article 18 -

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation n'est pas uniquement réservé aux jeunes de moins de 26 ans, mais qu'il s'adresse également aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, avec pour objectif leur réinsertion professionnelle. Dans ce cadre, une attention particulière sera portée aux femmes ayant travaillé dans la métallurgie.

Le contrat de professionnalisation, qui, après des évaluations individuelles, organise une alternance emploi/formation, constitue une des formes les plus appropriées de retour à l'emploi et une des réponses aux difficultés de recrutement dans un certain nombre de métiers.

C'est un rappel de dispositions légales et conventionnelles déjà existantes.

Article 19 -

À l'issue d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou d'un contrat d'apprentissage, le salarié qui conclut, avec la même entreprise ou avec une entreprise du même groupe au sens de l'article L. 439-1 du code du Travail, un contrat de travail à durée indéterminée bénéficie, au 1er janvier de l'année qui suit la conclusion de son contrat à durée indéterminée, d'un droit individuel à la formation calculé au prorata de la durée de son contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, dans la limite de vingt heures, sans préjudice des droits acquis au titre du contrat à durée indéterminée.

C'est un rappel de dispositions légales et conventionnelles déjà existantes.

Il convient de vérifier que les salariés concernés sont bien informés de ce droit.

Article 20 -

Les organisations signataires s'engagent à rechercher des accords entre la branche professionnelle, le service public de l'emploi et les divers organismes intervenant dans le placement des demandeurs d'emploi, afin de prendre en compte la mixité dans la présentation des candidats, et de favoriser les recrutements d'un plus grand nombre de femmes dans les métiers industriels traditionnellement occupés par les hommes, et inversement.

L'opérationnalité de cette disposition passe aussi par la conclusion de ce type d'accord avec le service public de l'emploi au niveau local.

Article 21 -

Les organisations signataires veulent encourager l'entrepreneuriat des femmes. C'est pourquoi elles favorisent, avec l'Agence Pour la Création d'Entreprise (APCE), la création et la reprise d'entreprise par les femmes.

Les moyens en ce sens restent à définir avec L'APCE.

D - Mesures d'encouragement permettant d'atteindre une représentation équilibrée des Femmes et des Hommes dans les instances représentatives du personnel et des syndicats en entreprise

Article 22 -

Les parties signataires rappellent leur attachement à une mise en application effective des dispositions des articles L. 423-3 et L. 433-2 du code du Travail, selon lesquelles, à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral, en vue de l'élection, respectivement, des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, les organisations syndicales intéressées doivent examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures. Les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel composant le collège désignatif visé à l'article L. 236-5 du code du Travail s'efforceront également d'atteindre cette représentation équilibrée des femmes et des hommes lors de la désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. Les comités d'entreprise devront aussi chercher à se rapprocher de cet objectif, lors de la désignation des membres des commissions légales et facultatives. La représentation équilibrée visée par le présent article tiendra compte de la proportion respective des femmes et des hommes employés par l'entreprise.

Parler de l'égalité professionnelle au travail, renvoie également à la question de la place des salariées dans les Institutions Représentatives du Personnel (IRP). Être élue à une fonction de représentation, c'est à la fois être reconnue aux yeux des autres salariés, c'est également être amenée à exercer des responsabilités au sein de la section syndicale, c'est enfin élargir la représentativité des salariés dans les IRP. L'accord incite les organisations syndicales à veiller, lors de la présentation des listes de candidats aux élections professionnelles, à une mixité des candidatures proportionnelle à la répartition des femmes et des hommes dans l'entreprise.

Retiré du texte final à la demande de certaines organisations syndicales, un alinéa incitait également les organisations syndicales à veiller à une proportionnalité dans la désignation des mandatés (DS, RS...). La volonté de la CFDT d'être représentative de la population se trouve confortée par cet accord. Il nous renvoie à notre capacité à développer la syndicalisation dans toutes les catégories socioprofessionnelles.

V - CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE FAMILIALE A - Rémunération congé maternité

Article 23 -

Les évolutions de rémunération applicables aux salariés dans l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité ou d'adoption - en cours ou expiré -, dans les conditions de l'article L. 122-26 du code du Travail. Le champ d'application des mesures collectives - générales ou catégorielles - d'augmentation des rémunérations, résultant d'un accord collectif ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne peut exclure les salariés au motif que ceux-ci sont en congé de maternité ou d'adoption, ou qu'ils ont bénéficié d'un tel congé.

Cet article rappelle l'interdiction, faite aux entreprises de différencier les évolutions de rémunération du fait de la prise de congés maternité ou d'adoption. L'article ne fait pas référence aux autres congés (congé parental, congé de paternité, congé de soutien familiale...).

On pourra rechercher des mesures complémentaires en ce sens, par accord d'entreprise.

En conséquence, lorsqu'un salarié en cours de congé de maternité ou d'adoption est compris dans le champ d'application d'une mesure collective d'augmentation des rémunérations, cette mesure s'applique à lui à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés visés par la mesure considérée.

Cet alinéa traite uniquement des augmentations générales ou catégorielles. Il ne vise pas les augmentations individuelles.

Par ailleurs et à défaut d'accord d'entreprise spécifique, lorsque l'employeur décide ou est tenu d'appliquer, au titre d'une période de référence donnée, des mesures individuelles d'augmentation des rémunérations, soit pour l'entreprise tout entière, soit pour certaines catégories de salariés, les salariés en cours de congé de maternité ou d'adoption à la date de la décision de l'employeur ou de l'application de la mesure, ou ayant bénéficié d'un tel congé au cours de la période de référence considérée, bénéficient, s'ils sont compris dans le champ d'application de ces mesures individuelles, d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure au taux moyen d'augmentation des rémunérations, résultant desdites mesures individuelles.

Cet alinéa reprend les dispositions du code du travail et traite de l'attribution des augmentations individuelles lorsque celles-ci sont attribuées soit pour l'entreprise tout entière soit pour certaines catégories professionnelles.

Dans un contexte où de plus en plus d'entreprises accordent uniquement des augmentations individuelles, notamment chez les cadres, en fonction de critères liés directement au salarié (objectifs atteints, capacité managériale...), et dans les cas où certains salariés sont seuls dans une fonction, les dispositions légales ne sont pas suffisantes pour assurer l'égalité de traitement aux salariés ayant pris un congé maternité ou d'adoption. Aussi, nous devons veiller lors de la négociation d'entreprise à prendre en compte ces situations.

Lorsque les mesures individuelles visées à l'alinéa précédent ne sont que catégorielles, les salariés visés audit alinéa qui ne sont compris dans le champ d'application d'aucune de ces mesures catégorielles bénéficient d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure au taux moyen des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Action revendicative

B - Prise en compte de la vie familiale

Article 24 -

Afin de concilier vie familiale et vie professionnelle, les parties signataires soulignent l'intérêt d'examiner, dans les entreprises et, le cas échéant, leur comité d'entreprise, l'opportunité de recourir au dispositif du type chèque emploi service universel (CESU) pour permettre aux salariés de régler tout ou partie des frais relatifs à la garde des enfants à domicile ou hors du domicile, ou des frais relatifs au soutien scolaire et à l'emploi à domicile.

Pour prendre en compte l'impact des organisations du travail (travail en équipe, forfait jour...), la FGMM souhaitait des mesures concrètes, par exemple la création de crèches.

Il convient, lors des négociations annuelles, notamment, de demander à l'entreprise d'instaurer le CESU.

Article 25 -

Les parties signataires encouragent les comités d'entreprise à utiliser une fraction du budget dont ils disposent au titre des activités sociales et culturelles, pour abonder ces Chèques Emploi Service Universel (CESU) déjà pré-financés par l'employeur.

Chaque section syndicale disposant d'un CE doit aussi réfléchir à cette possibilité d'usage du CESU, y compris avec une part à la charge du CE.

VI - RECUEIL DE PRATIQUES

Article 26 -

Les parties signataires décident de communiquer, sur proposition de la CPNE ou des CPTÉ, sur le site " uimm.fr ", les meilleurs accords égalité Femmes/Hommes.

Par ailleurs, afin d'informer plus spécialement le public féminin, une présentation des meilleures pratiques des entreprises de la métallurgie concernant l'égalité Femmes/Hommes sera accessible sur le site " industrielle.com ".

Il convient donc, tant au plan national que territorial, de rechercher les accords et exemples de bonnes pratiques en matière d'égalité professionnelle et d'en demander la publicité sur Internet.

La FGMM n'entend pas limiter cette publicité aux sites de l'UIMM, mais la faire elle-même sur ses propres sites.

Article 27 -

Les signataires considèrent que le présent accord constitue une étape dans leur volonté de mettre en œuvre une véritable mixité dans la branche de la métallurgie.

En conséquence, les effets du présent accord national feront l'objet d'une évaluation par les signataires au 1er trimestre 2009. En tant que de besoin, une négociation complémentaire sera alors organisée.

L'échéance régulière des négociations obligatoires en la matière, sera également une opportunité de bilan de la mise en œuvre du présent accord.

ANNEXE

Proposition de consultants et d'experts susceptibles d'apporter leur concours aux études et analyses prévues aux chapitres II et III de l'accord national du 19 juin 2007.

A) L'étude des différences de comportements entre les femmes et les hommes, prévue au II, sera confiée par l'" Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications ", à l'un ou aux consultants suivants :

- Sociovision-Cofremca qui a conduit la première analyse en 2005 ;
- Alain Mergier consultant, sociologue.

B) Le diagnostic des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, prévu au III, sera confié par l'UIMM à l'un ou aux consultants choisis par la CPNE dans la liste suivante :

- Antééo : actuaire indépendant spécialiste des analyses statistique et financière.
- AGIRC-ARCO
- APEC
- Haygroup : cabinet spécialiste des études de rémunération.
- Pascale Petit - Laboratoire d'Études des Politiques Économiques de l'université d'Evry (EPEE). Spécialiste qui a notamment conduit les études de la DARES sur les écarts de rémunération entre les Femmes et les Hommes.

Ces travaux feront l'objet d'un suivi régulier par l'" Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications ".

