

La CFDT est signataire de l'Accord national relatif à l'égalité professionnelle



Elles affirment leur engagement sur la place des femmes au sein de l'Industrie, envers la féminisation des métiers, mais que font concrètement les entreprises de la Métallurgie pour garantir l'accessibilité de tous les métiers aux femmes et aux hommes notamment les métiers techniques? Comment aller vers une parité réelle de l'ensemble des postes, favoriser la mixité des équipes et promouvoir l'évolution professionnelle des femmes? Des progrès ont été enregistrés, les choses évoluent, lentement et nous sommes loin d'une égalité parfaite. L'Industrie, en particulier la Métallurgie, est souvent perçue comme un secteur masculin avec une représentation féminine limitée à seulement 23 %. Une telle disparité n'a plus de justification objective liée à la force physique et soulève la nécessité d'initiatives audacieuses pour changer les mentalités et favoriser l'évolution professionnelle des femmes. Pour remédier à cette situation, il est nécessaire de sensibiliser, d'inciter, de valoriser les femmes dans l'Industrie, de fidéliser les femmes, de proposer aux stagiaires et aux alternants, davantage féminisés, des contrats à durée indéterminée, de mettre en place des dispositifs de mentorat et de partena-

riats, de développer des campagnes visant à rendre le secteur plus attractif pour attirer davantage de femmes.

■ Vers l'amélioration de l'égalité des chances et de traitement

La branche a lancé une négociation en fin d'année 2023. Le précédent accord datait de 2014. À la suite d'un premier bilan comparatif, une étude de l'APEC pour la branche révèle que les femmes non-cadres sont payées 3,2 % de moins que leurs collègues masculins, cet écart est en baisse de 0,2 % par rapport à 2021. Chez les cadres, l'écart est passé de 4,8 % à 2,9 % entre 2021 et 2023. Après trois réunions, les négociateurs ont validé la version de l'accord qui prend en compte plusieurs demandes de la FGMM-CFDT. L'accord a pour objet de définir les principes et les grandes orientations visant à améliorer l'égalité des chances et de traitement tout au long de la vie professionnelle.

■ Dispositions relatives à l'évaluation de l'égalité professionnelle dans la branche

Sa première partie est consacrée aux dispositions relatives à l'évaluation de l'égalité professionnelle dans la

branche : elle prend en compte nos demandes de développer des mesures de transparence salariale, d'avoir les données de la part de femmes et d'hommes par classe d'emploi, par âge et ancienneté, de comparer le salaire moyen à temps de travail équivalent. L'étude de l'APEC sur la branche comparera tous les 2 ans le salaire mensuel brut de base en équivalent temps plein selon le sexe, l'âge, l'ancienneté dans l'entreprise, le groupe et la classe d'emploi, la taille de l'établissement employeur et le secteur d'activité. La nouvelle Convention de la métallurgie ne comporte plus les catégories ouvriers, employés et techniciens. Les femmes étaient nombreuses dans la deuxième catégorie, avec des salaires inférieurs à ceux des ouvriers et techniciens à diplôme équivalent. Avec la nouvelle classification, de nouveaux écarts devraient être visibles.

■ Dispositions relatives à la promotion et à l'attractivité des métiers dans la branche, à l'orientation et aux mesures de recrutement

Le deuxième titre concerne les dispositions relatives à la promotion et à l'attractivité des métiers dans la branche, à l'orientation et aux mesures de recrutement. Dans les écoles d'ingénieurs, il y a actuellement 30 % de femmes. En 2014, elles étaient 6 % dans les CFA, elles représentent 10,9 % en 2023. Nous avons insisté sur la nécessité de faire des actions de communication dès le collège, pour que les filles s'orientent vers les sciences. L'accord signé le prévoit. En effet, les filles ne sont pas élevées comme les garçons et l'école reproduit ces schémas, avec des conséquences directes sur l'orientation vers la vie active : 74 % des femmes n'ont jamais envisagé de carrière dans les domaines scientifiques ou techniques d'après le dernier rapport du Haut conseil à l'égalité. Notre demande de prendre en charge le temps et les dépenses des marraines, mentors, par exemple celle

des marraines « *Elles bougent* » a été acceptée. Ces marraines permettent aux filles et aux jeunes femmes de se projeter dans l'Industrie métallurgique. Il faut aussi penser à la reconversion des femmes dans l'Industrie, pour favoriser le recrutement des femmes dans des métiers industriels, et en particulier dans les métiers pour lesquels les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement. Les signataires s'engagent, à examiner, avec l'Opco2i, une majoration de la prise en charge des contrats de professionnalisation conclus avec des femmes dans les métiers industriels.

■ Dispositions relatives au déroulement et à l'évolution de carrière, à la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle

Dans la troisième partie, sur les dispositions relatives au déroulement et à l'évolution de carrière, à la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle, la FGMM a insisté sur la neutralisation des effets sur la carrière et des salaires des congés liés à la parentalité, l'accord est très clair sur ce sujet. La demande pour l'incitation aux entreprises à cotiser à 100 % pour la retraite pour des salariés à temps partiel de type 4/5^e, si elles-mêmes cotisent à 100 %, a été prise en compte. Pour la conciliation vie professionnelle et vie privée, sujet porté par la FGMM, l'accord prévoit que les entreprises soient invitées à sensibiliser leur personnel d'encadrement à



©AdobeStock

veiller à la mise en œuvre de modes d'organisation du travail compatibles avec les obligations familiales des salariés. Des actions d'information et de formation peuvent être mises en œuvre, par exemple : former et sensibiliser les managers à l'utilisation des outils de travail à distance, accompagner les managers et leurs équipes dans la remise en cause des stéréotypes, informer les managers de l'ensemble des outils et des politiques de l'entreprise relatives à l'égalité professionnelle afin que celles-ci aient un meilleur rayonnement et inclure la notion d'égalité professionnelle dans l'évaluation des managers. L'accord prévoit que les managers profitent de l'entretien professionnel pour inciter les femmes à monter en responsabilité. Les managers et les recruteurs auront une formation à l'inclusion et sur les stéréotypes en plus de la formation sur les violences sexistes et sexuelles au travail. La FGMM a également axé ses demandes sur la réduction de la pénibilité des postes de travail, car une meilleure ergonomie profitera aussi bien aux hommes qu'aux femmes. L'accord est à durée déterminée. Dans 4 ans, la FGMM redemandera la prolongation du congé de paternité, pris par 66 % des jeunes pères et autres parents. L'UIMM a préféré attendre ce que prévoit le Gouvernement. La FGMM continuera de réclamer des dispositions pour les aidants, qui sont souvent des aidantes. Enfin, sera remis

sur le tapis, le congé menstruel, ainsi que les aides en cas d'endométriose ou de ménopause difficile. Le défi de créer un monde du travail respectueux de l'égalité entre les femmes et les hommes incombe à tous. Les actions concrètes, les engagements forts et la sensibilisation continue sont essentiels pour transformer l'Industrie métallurgique en un secteur inclusif, offrant à chaque individu, indépendamment de son genre, des opportunités professionnelles équitables pour une carrière épanouissante.

L'accord est finalisé, mais la signature interviendra en avril 2024. D'ici-là n'hésitez pas à nous contacter si vous voulez en savoir davantage.

<< BON À SAVOIR >>

Consultez notre communiqué de presse <https://cfdt-fgmm.fr/la-fgmm-cfdt-signe-laccord-national-de-branche-relatif-a-legalite-professionnelle/>



La Fédération a lancé la campagne des calendriers décalé contre le sexisme ambiant. Bientôt disponible dans les syndicats participants.



©AdobeStock