

**AVENANT N° 47 RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

## **RAPPEL DES PRINCIPAUX TEXTES EN VIGUEUR RELATIFS A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

Constatant la multiplicité et l'imbrication des mesures législatives en matière d'égalité entre les hommes et les femmes, les partenaires sociaux conviennent, afin de faciliter la compréhension et l'application des mesures du présent accord, de rappeler les principaux textes en vigueur relatifs à ce thème en précisant sommairement l'objet de chacun d'eux :

- Articles L. 1141-1 à L. 1146-3 (relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes), R. 1142-1, R. 1143-1, D. 1143-2 à D. 1145-19, L. 2323-57, D. 2323-12, L. 3221-1 à L. 3222-2 (relatifs à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes) du Code du travail.
- Articles 225-1 à 225-4 du Code pénal (relatifs à l'interdiction des discriminations)
- Loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- Décret n° 2001-1035 du 8 novembre 2001 instituant un contrat pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et modifiant le code du travail
- Directive 2002/73/CE du Parlement européen et du Conseil du 23 septembre 2002 modifiant la directive 76/207/CEE du Conseil relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail
- Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes



A  
212  
2

CR

## **PREAMBULE :**

Les partenaires sociaux de la branche s'accordent sur la nécessité de défendre le principe d'égalité entre les femmes et les hommes et de promouvoir la mixité professionnelle de la branche par le biais de cet accord.

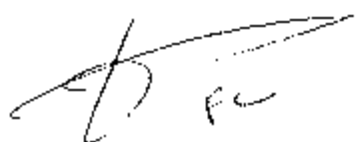
Cet accord a pour vocation de garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'accès à l'emploi, dans le déroulement de la carrière, dans la rémunération et la formation tout au long de la vie professionnelle. De manière générale, cet accord s'inscrit dans une démarche globale de lutte contre les discriminations quelles qu'elles soient.

Il a pour objet :

- Par l'étude des données existantes, de définir les mesures de défense et de promotion de légalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche ;
- De définir les mesures nécessaires à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 ;
- D'encourager la mixité au sein de la branche, notamment sur les métiers techniques.

Cet accord viendra compléter les initiatives déjà adoptées au sein de la branche, notamment en matière de formation professionnelle (par la politique de l'observatoire des métiers, la rédaction de fiches professionnelles sur les emplois spécifiques à la branche, la réalisation de clips métiers ou la réflexion menée sur la mise en place d'une campagne de communication sur le personnel féminin de la branche). Les partenaires sociaux s'accordent sur l'importance que revêt la formation professionnelle pour inciter les femmes à postuler pour des emplois techniques dans la branche et ainsi à favoriser la mixité.

Les partenaires sociaux s'accordent sur la nécessité dans un premier temps d'analyser les données dont la branche professionnelle dispose (I) avant d'envisager les mesures et orientations nécessaires pour réaliser les objectifs que ce sont fixés les partenaires sociaux (II).



## I – Etat de la branche

### Article 1 – Données brutes

Les données brutes sont issues de l'enquête salaires réalisés par le SNEFCCA sur l'année 2008. Les partenaires sociaux incitent les entreprises à fournir des résultats plus complets et plus fournis dans le cadre de cette enquête pour apporter des éléments d'études aux partenaires sociaux.

On estime que le pourcentage de salariés de sexe féminin au sein de la branche équivaut à 17,09 %. Les emplois occupés par les femmes au sein de la branche sont en très forte majorité des emplois administratifs (97,5 % contre 2,5 % pour les emplois techniques ; pour les hommes 83,3 % occupés sont des emplois techniques et 16,6 % des emplois administratifs). 91 % des femmes employées au sein de la branche sont non cadres (83 % des hommes), dont 8,5 % des femmes sont assimilées cadres (7,5 % des hommes) ; 9 % des femmes sont cadres (13 % des hommes)

On estime que 32 % des femmes employées au sein de la branche travaillent à temps partiel. Les hommes sont très majoritairement employés à temps complet (91 %).

L'embauche des femmes au sein de la branche est faite en majorité par le biais d'un CDI (94%) et est rarement faite par le biais d'un cdd (6 %). Des chiffres similaires sont observés pour les hommes.

### Article 2 - Analyses

Le principal constat effectué concerne l'absence de candidature de la part de femmes sur des emplois techniques bien qu'il existe un besoin en terme de recrutement sur ces emplois. Ainsi, les partenaires sociaux s'avèrent être dans l'impossibilité de réaliser un comparatif pertinent en raison de l'absence de métiers transverses permettant de comparer l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la branche.

Les partenaires sociaux insistent sur les nombreuses actions déjà engagées vis-à-vis des différents acteurs :

- Vis-à-vis des pouvoirs publics, dont l'Education Nationale par un travail de lobbying visant à faire connaître les besoins de la branche en terme de recrutement dans les emplois techniques ou par la distribution de kit pédagogique à destination des enseignants des collèges visant à faire connaître les métiers du froid aux jeunes.



- Vis-à-vis du grand public par des articles de presse dans les revues spécialisées sur la nécessité d'embauche des femmes dans la branche et dans les emplois techniques
- Vis-à-vis des salariés dans la branche et les autres branches par l'action des partenaires sociaux, de l'AGEFOS PME et des centres de formation pour établir des fiches métiers et un kit découverte de ces métiers à destination des salariés souhaitant se réorienter ou des jeunes.

Les mesures adoptées au sein de cet accord visent à encourager la mixité professionnelle dans la branche et à inciter les femmes à occuper des emplois techniques ou d'encadrement.

## **II - Mesures d'orientation et d'accompagnement pour promouvoir l'égalité homme femme**

### **Article 3 - Salaire**

Il existe peu d'éléments de comparaison entre les salaires des hommes et des femmes au sein de la branche en raison du déficit de personnel féminin sur les métiers techniques et l'absence de métiers transverses permettant de réaliser une étude comparative.

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, le respect de ce principe constituant un élément essentiel de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois.

Les éléments composant la rémunération sont établis sur des normes identiques pour les hommes et les femmes.

Ainsi, au cours de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs dans les entreprises, il sera traité, à partir de 2010, la question de la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en place des outils, tels que la mise en place d'une enveloppe budgétaire visant à réduire des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes si ceux-ci étaient constatés.

A ce titre, les entreprises devront présenter lors des négociations annuelles obligatoires un état global par catégorie de la situation professionnelle comparée des hommes et des femmes et, en fonction des constatations réalisées, devront mettre en place des outils visant à réduire ces écarts dans les meilleurs délais.

### **Article 4 – Parcours professionnel / Evolution de carrière**

#### **A – Recrutement**

5  
CN

Les partenaires sociaux considèrent que le recrutement constitue un levier important pour tenter de pallier le déséquilibre structurel constaté au niveau de la branche entre les hommes et les femmes.

Le renforcement de l'égalité professionnelle et de la mixité implique une démarche volontariste de la part des entreprises pour développer les opportunités en matière de recrutement.

Les partenaires sociaux rappellent que l'embauche d'un homme ou d'une femme doit être fondée sur les mêmes critères, notamment de compétence, d'expérience et de qualification.

Les entreprises doivent ainsi veiller :

- à ce que la rédaction des offres d'emploi et le recrutement d'intérimaires soient non sexués et formulés de façon objective et non discriminante ; il faut par exemple employer dans les annonces les dénominations au masculin et au féminin quand elles existent ou, lorsque la dénomination n'existe qu'au masculin ou qu'au féminin, rajouter la mention H/F;
- à appliquer, quels que soient les candidats, des critères objectifs de recrutement tels que l'expérience et les compétences professionnelles, techniques et comportementales en termes de savoirs et savoir faire ;
- lors des entretiens de recrutement, à ne pas interroger les femmes sur leurs souhaits ou projets de maternité ;
- à mettre en place ou développer des procédures de recrutement exemptes de toute forme de discrimination, que les recrutements soient effectués en interne ou par l'intermédiaire de cabinets spécialisés ;
- et, dans le cas où le recrutement s'effectue par un jury, à la mixité de ses membres.

En raison du déficit chronique de main d'œuvre au sein de la branche dans les emplois techniques mais aussi de la volonté d'inciter à la mixité sur ces emplois, les partenaires sociaux s'accordent sur les efforts à réaliser pour rendre les emplois techniques traditionnellement occupés par les hommes accessibles aux femmes.

Une démarche similaire est nécessaire pour les postes traditionnellement occupés par des femmes.

## **B – Parcours professionnel**

Les parties réaffirment la nécessité d'une égalité de traitement en matière de parcours professionnel.



2 6 CN

Tous les salariés, hommes et femmes à compétences et qualifications égales, doivent avoir les mêmes droits d'accès dans leur parcours professionnel et les mêmes possibilités d'évolution de carrière, y compris en ce qui concerne l'accès aux postes à responsabilités.

Ce principe implique que l'appréciation individuelle du salarié ne peut être basée que sur le travail accompli, la maîtrise du poste et l'expérience et ne doit pas être influencée par d'autres facteurs discriminants, tels l'exercice d'un temps partiel ou la prise d'un congé lié à la parentalité.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à faire chaque année une analyse sur les promotions et les évolutions professionnelles des hommes et des femmes et de corriger les écarts éventuellement constatés.

De même, les congés liés à la naissance (maternité, paternité, parental) ou liés à l'adoption ne doivent pas constituer une rupture dans l'évolution de la carrière des salariés concernés, hommes ou femmes.

En conséquence, les salariés qui le souhaitent doivent pouvoir conserver un lien avec la vie professionnelle et recevoir, par exemple, des informations générales sur l'entreprise, et ce sans préjudice des dispositions légales en matière de rémunération au retour de congé.

Un entretien avant ou après le congé pourra être mis en œuvre afin de préparer un retour au travail dans les meilleures conditions (notamment par le biais d'un bilan de compétence au retour du salarié et, si nécessaire, d'une remise à niveau ou d'une formation...). Les partenaires sociaux incitent ainsi les entreprises à développer l'utilisation de cet outil.

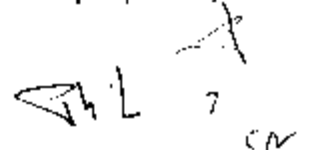
Il sera mis l'accent sur les possibilités d'aménagement des postes, notamment les postes techniques, et sur l'environnement général de l'entreprise en coordination avec la médecine du travail visant à favoriser leur accès aux salariées féminines et à réduire les contraintes physiques existantes.

### **Article 5 - Formation professionnelle**

Les partenaires sociaux réaffirment que la formation est un facteur essentiel d'égalité professionnelle car participant à l'évolution des qualifications et de l'égalité de traitement dans le déroulement de la carrière.

Aussi, les entreprises sont fortement incitées, lors de l'élaboration de leur politique ou plan de formation, à intégrer des objectifs visant à réduire les écarts éventuels qu'elles auraient constatés dans ce domaine.

A ce titre, les entreprises, en collaboration avec l'OPCA et les organismes de formation, pourront faire évoluer les pratiques de formation afin d'intégrer les contraintes particulières rencontrées par les femmes, notamment à temps partiel, pour rendre ces formations plus accessibles.



En conséquence, les entreprises veilleront à offrir un accès équilibré entre les hommes et les femmes aux actions de formation.

Les partenaires sociaux décident d'engager, en plus des actions déjà réalisées, une réflexion au niveau de la branche sur :

- les modalités à mettre en œuvre afin de favoriser l'accès des personnels féminins aux métiers techniques, notamment par le biais des dispositifs de professionnalisation ou par le droit individuel à la formation prioritaire prévu par la convention collective ;
- les moyens de communication visant à inciter le personnel féminin à participer aux formations techniques, notamment au sein des collèges et lycées.

Les partenaires sociaux conviennent de la nécessité de communiquer avec les différentes institutions (Education Nationale, centres de formation, salariés intéressés par la formation professionnelle continue et la réorientation professionnelle, grand public) pour favoriser la mixité professionnelle dans la branche.

#### **Article 6 - Conciliation vie professionnelle / vie personnelle du salarié**

Les parties signataires soulignent l'intérêt des entreprises à une bonne conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle du salarié et chercheront à développer des solutions permettant de faciliter cette conciliation.

Il est demandé aux entreprises, en fonction de leurs possibilités, de faire preuve de souplesse et de flexibilité quant aux demandes des salariés visant à aménager leurs horaires pour des raisons familiales. Une réponse écrite sera faite à chacune de ces demandes par l'employeur.

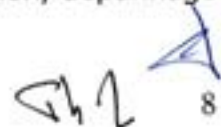
En cas de mobilité géographique du conjoint du salarié, l'entreprise mettra tout en œuvre pour faciliter la recherche d'emploi du salarié dans son établissement proche du lieu de travail de son conjoint.

En cas de demande de passage à temps partiel par un salarié, ce dernier bénéficiera d'une priorité d'embauche pour les emplois à temps complet et à compétences similaires dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux insistent sur le fait que le salarié à temps partiel ne peut être pénalisé quant à son évolution de carrière et de rémunération.

#### **Article 7 - Champ d'application**

Le présent accord s'applique sans réserve à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application défini par l'article 1-2 de la Convention collective nationale des entreprises d'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéraulique, thermique, frigorifique et connexes.



CN



### **Article 8 – Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 9 – Révision de l'accord**

Une réunion paritaire sera organisée avant le 31 décembre 2011, dans le cadre de l'obligation triennale de négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A cette occasion, il sera procédé à un examen sur la mise en œuvre du présent accord, l'évolution de la situation au sein de la branche et, le cas échéant, à sa révision.

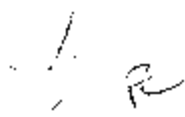
### **Article 10 - Notification. → Dépôt – Extension**

Le présent accord sera, conformément aux dispositions du code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives et, au terme d'un délai de 15 jours à compter de cette notification et à défaut d'opposition, fera l'objet d'un dépôt auprès la direction générale du travail. Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par le code du travail.

### **Article 11 - Entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le jour suivant celui où les formalités de dépôt définies à l'article 10 auront été accomplies.

Fait à Paris, le 18 novembre 2009, en 20 exemplaires



**SYNDICATS DE SALARIES**

Fédération des travailleurs de la  
Métallurgie C.G.T.

Fédération Confédérée Force Ouvrière  
de la Métallurgie



Fédération Générale des Mines et de  
la Métallurgie C.F.D.T.



Fédération Nationale C.F.T.C. des Syndicats  
de la Métallurgie et Parties Similaires



Fédération de la Métallurgie C.F.E-CGC



**ORGANISATION PATRONALE**

Syndicat National des  
Entreprises du Froid, d'Équipement  
de Cuisines Professionnelles et du  
Conditionnement de l'Air (SNEFCCA)

Fait à Paris, le 18 novembre 2009  
en vingt exemplaires.