ACCORD NATIONAL DU 8 AVRIL 2014 RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

ET A LA SUPPRESSION DES ECARTS DE REMUNERATION

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les signataires sont convenus de ce qui suit :

PREAMBULE

Dans un contexte de forte concurrence internationale, les entreprises industrielles doivent maintenir leur niveau de compétence et faire le choix de l'innovation et de la qualité.

Les signataires du présent accord national considèrent que les principes de mixité, d'égalité professionnelle et de rémunération entre les femmes et les hommes constituent des gages de performance pour les entreprises qui permettent de contribuer à la réalisation de cet objectif.

A partir des éléments de diagnostic figurant à l'article 6 ci-dessous, les signataires sont convenus de la nécessité, d'une part, de poursuivre leurs efforts aux fins d'attirer une part plus importante de femmes dans les entreprises de la branche, en les sensibilisant sur les possibilités d'accès à l'ensemble des métiers de la branche, et, d'autre part, de développer la politique de la branche pour favoriser l'évolution de carrière des femmes, de façon à leur offrir l'opportunité d'accéder à des postes de mêmes niveaux de rémunération et avec les mêmes possibilités d'évolution professionnelle que ceux des hommes.

Les signataires rappellent que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue une priorité de la branche et partagent le constat selon lequel les actions les plus efficaces sont celles qui sont mises en œuvre directement au niveau de chacune des entreprises, notamment, par la négociation d'accords collectifs dans ce domaine.

Les signataires conviennent, par le présent accord, d'impulser une nouvelle dynamique à la politique de la branche, tant en faveur de l'égalité professionnelle que de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dans le prolongement de l'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, de son avenant du 30 juin 2009 et des actions menées par la branche au niveau territorial.

I – DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACCORD

Article 1 – Entreprises concernées

Le présent accord 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.

Il ne dispense pas les entreprises d'au moins cinquante salariés d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, pour favoriser le développement de carrière des femmes en vue de leur permettre d'atteindre les mêmes niveaux de rémunération et d'évolution de carrière que ceux des hommes.

Article 2 – Portée de l'accord

Sont abrogés à compter de l'entrée en vigueur du présent accord dans les conditions définies à son article 3 :

- l'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 ;
- l'accord national du 30 juin 2009 portant avenant à l'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.

Les parties considèrent que les négociations triennales et annuelles, respectivement prévues par les articles L. 2241-3 et L. 2241-9 du code du Travail, trouveront leur meilleure efficacité si elles sont menées au niveau national.

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 la métallurgie dont le champ d'application territorial et 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, prévue par l'article L. 2241-11 du code du Travail, est réputée remplie par le dépôt opéré au niveau national.

Le bilan du présent accord, effectué, conformément aux dispositions de l'article 4 ci-dessous, à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires minimaux des ingénieurs et cadres, est transmis aux organisations territoriales visées à l'alinéa 5 du présent article, afin qu'il puisse être examiné lors de la négociation annuelle obligatoire territoriale sur les salaires minimaux conventionnels. Cet examen est accompagné d'un bilan des actions en faveur de l'égalité professionnelle réalisées par ces organisations territoriales.

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

Les dispositions du présent accord ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1er, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

Article 3 – Entrée en vigueur

Conformément à l'article L. 2261-1 du code du Travail, le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Article 4 – Durée et suivi de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le bilan de sa mise en œuvre est effectué à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires minimaux des ingénieurs et cadres.

Afin d'évaluer l'impact du présent accord sur la négociation d'entreprise en matière d'égalité professionnelle, ce bilan recense, à partir des informations pouvant être fournies par la Direction générale du travail sur les données recueillies pour l'établissement du bilan annuel de la négociation collective et de l'état des lieux prévu à l'article 8 du présent accord, le nombre d'accords d'entreprise sur l'égalité professionnelle conclus dans les entreprises de la branche et les principales mesures retenues par ces accords.

Article 5 – Notification et dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du Travail.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la Direction générale du travail.

II – EVALUATION DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE

Article 6 – Eléments de diagnostic

Les signataires ont partagé plusieurs études sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de rémunération, dans la branche. En effet, un premier diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes dans les métiers industriels a été réalisé par *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie* en 2005. Le constat de cette étude a été actualisé et approfondi en 2008. Quatre études, confiées par l'UIMM à l'APEC, consultant retenu par la CPNE, ont été faites sur la mesure des écarts de rémunération, la première en 2008 et les suivantes en 2010, 2011 et 2013. Par ailleurs, des éléments de l'étude prospective sur l'évolution des emplois et des métiers de la métallurgie de juin 2012 ainsi que des statistiques sur les effectifs de filles dans les CFAI à la rentrée 2011 ont été présentés au groupe technique paritaire relatif à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux mesures en matière d'égalité professionnelle dans la métallurgie, qui s'est réuni le 31 octobre 2012.

Ces études ont fait apparaître l'existence d'écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Toutefois, les écarts de rémunération dans la branche sont moins importants que les écarts relevés tous secteurs confondus.

Les études menées à un niveau intersectoriel font apparaître des écarts de rémunération annuelle brute de 27 % en faveur des hommes. Si l'on se réfère au salaire horaire brut de base (hors compléments de rémunération), l'écart est de 12 %. A profil identique (statut d'emploi, qualification,

secteur d'activité, taille d'établissement), les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont de l'ordre de 9 % en faveur des hommes[1].

L' enquête réalisée sur la rémunération de base auprès des entreprises de la branche en 2012 fait ressortir que les écarts globaux sont, respectivement, de 7,6 % pour les mensuels et de 7,3 % pour les cadres, en faveur des hommes. Aux termes d'un constat partagé par les signataires, il apparaît que ces écarts s'expliquent principalement par une progression de carrière différente pour les femmes et pour les hommes, appelée également « plafond de verre » et par la répartition différente des emplois selon le sexe, qualifiée de « cloisonnement des emplois » ou « mur de verre ». A profil identique, la supériorité des salaires masculins s'inscrit entre 3,3 % et 4,5 % pour les non-cadres et entre 2,3 % et 5 % pour les cadres, selon les années[2]. Ces derniers écarts sont difficilement explicables au regard des informations recueillies dans le cadre de l'enquête. Toutefois, le type de formation suivi et, par conséquent, la nature du travail effectué ou encore le travail à temps partiel que l'on retrouve plus fréquemment chez les femmes que chez les hommes exerçant une activité professionnelle, peuvent être des éléments d'explication.

Le résultat de ces études a également permis de constater que le pourcentage de femmes travaillant dans la branche reste stable, aux alentours de 21 %[3], la part des jeunes filles dans les centres de formation d'apprentis de l'industrie restant de l'ordre de 5 %[4].

S'agissant plus particulièrement des femmes présentes dans les entreprises de la branche, les différentes études effectuées ont fait apparaître que les femmes occupent plus souvent des postes d'un niveau de qualification inférieur à celui des hommes. Sur ce point, il apparaît que 56 % des femmes dans les entreprises de la branche occupent des postes d'ouvrières non qualifiées, employées et professions intermédiaires, contre 20 % pour les hommes. En outre, 8 % des femmes occupent des postes de techniciennes ou d'agents de maîtrise contre 23 % des hommes. La part des femmes dans les catégories de techniciens et d'agents de maîtrise demeure donc sensiblement inférieure à celle des hommes. S'agissant des ingénieurs et cadres, 16 % des femmes occupent un poste de cette catégorie contre 19 % des hommes[5].

Article 7 – Poursuite de l'évaluation de branche relative aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Lors de la réunion du groupe technique paritaire du 31 octobre 2012, les parties au présent accord ont constaté que l'étude évoquée à l'article 6 ci-dessus, menée régulièrement au niveau national depuis 2008 par l'APEC, consultant choisi par la CPNE, sur les écarts entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes, même si elle ne permet pas de prendre en compte certaines données, telles que le déroulement et le développement de carrière des femmes, a l'intérêt de présenter globalement l'importance des différences de rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche pour les non-cadres et pour les cadres. Par conséquent, elles décident que la réalisation de cette étude doit être poursuivie.

---

[1] Rapport d'une mission sur l'emploi des femmes réalisée à la demande du Ministère des Droits des Femmes entre mars et octobre 2013, pilotée par Séverine Lemière.
[2] Etude et recherche de l'APEC du 12 décembre 2013
[3] Etude prospective sur l'évolution des emplois et des métiers de la métallurgie, juin 2012
[4] Statistiques Rentrée 2011 dans les CFAI
[5] Etude prospective sur l'évolution des emplois et des métiers de la métallurgie, juin 2012

Cette étude consiste à calculer un pourcentage d'écart, à une date donnée, entre le salaire mensuel moyen de base des hommes et des femmes, non-cadres d'une part et cadres d'autre part, à profils identiques (modélisation du salaire selon la méthode d'analyse de variance).

Ce calcul est réalisé à partir des informations recueillies par le biais de questionnaires d'enquêtes basées sur le volontariat, auprès des entreprises de la branche professionnelle de la métallurgie, adhérentes à l'UIMM.

Ces informations doivent être homogènes d'une entreprise à l'autre et suffisamment faciles à recueillir.

Les informations collectées, de façon anonyme pour chaque individu, portent au minimum sur :

- le salaire mensuel brut de base en équivalent temps plein ;
- le genre ;
- l'âge ;
- l'ancienneté dans l'entreprise ;
- la catégorie et le coefficient pour les non-cadres ;
- la position et la grande fonction pour les cadres ;
- la taille de l'établissement employeur ;
- le secteur d'activité.

A partir de ces informations, les facteurs susceptibles d'influer sur le salaire sont identifiés par une modélisation statistique qui indique quels sont les facteurs pertinents parmi l'ensemble de ceux disponibles.

Cette étude est réalisée tous les deux ans.

Les résultats de l'étude ainsi que la méthodologie utilisée sont présentés lors de la négociation annuelle sur les salaires minimaux des ingénieurs et cadres de la métallurgie.

Article 8 – Etat des lieux qualitatif des actions tendant à promouvoir l'égalité professionnelle

Le diagnostic, évoqué à l'article 6 ci-dessus, sur la situation comparative des femmes et des hommes dans les métiers industriels, réalisé en 2005 puis complété en 2008, ayant fait ressortir que les femmes, alors même qu'elles seraient formées aux métiers de l'industrie, rencontrent des difficultés pour être recrutées dans certaines entreprises ou dans certains postes et qu'elles accèdent, moins souvent que les hommes, aux promotions et évolutions de carrière, c'est pourquoi, l'accord national du 19 juin 2007 et son avenant du 30 juin 2009 ont initié la mise en œuvre de diverses actions visant à promouvoir la mixité professionnelle dans les métiers industriels, à favoriser l'évolution de carrière des femmes et à concilier vie professionnelle et vie familiale.

Certaines de ces actions ont directement été mises en œuvre par les instances de la branche. Il s'agit notamment de la réalisation, par l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie*, de deux guides à destination des entreprises.

Le premier est un guide explicatif et incitatif portant sur les attitudes facilitant l'intégration des femmes, dans les métiers de la métallurgie traditionnellement masculins et, plus généralement, dans les entités où elles sont peu nombreuses.

Le second est un guide pratique d'information et de sensibilisation sur les facteurs susceptibles de favoriser le déroulement de carrière des femmes.

Ces deux guides sont en ligne sur le site de *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie.*

Au-delà de ces deux guides, différentes actions en faveur de l'égalité professionnelle sont menées aux niveaux régional et sectoriel.

Enfin, les entreprises de la branche mettent également en place des moyens sur ce sujet, notamment pour répondre à leurs obligations légales.

Article 8.1 – Actions de promotion de la mixité et de l'égalité professionnelle

De nombreuses actions, initiées par l'UIMM, par les fédérations professionnelles, les chambres syndicales territoriales de la métallurgie ou encore par les entreprises elles-mêmes ont pour objet la promotion de la mixité dans les métiers industriels, ainsi que de l'égalité professionnelle. Il s'agit, par exemple, de l'organisation de journées portes ouvertes, de stages de découverte des métiers industriels pour les jeunes filles, des initiatives de « classes en entreprise », ou encore d'opérations de « marrainage » entre des jeunes filles et des femmes salariées au sein des entreprises industrielles. Au sein des centres de formation de la branche, il peut être également cité le recours à l'individualisation des parcours de formation permettant de faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale.

Toutefois, en dehors de l'individualisation des parcours de formation, généralisée dans les centres de formation de la profession, les actions mentionnées ci-dessus, bien que pertinentes, sont menées le plus souvent de manière isolée, sans bénéficier de la publicité qui pourrait leur permettre d'être reproduites dans d'autres entreprises ou d'autres territoires.

Aussi, pour compléter le diagnostic quantitatif visé à l'article 7, les signataires conviennent de réaliser un état des lieux ayant pour objet de recenser les initiatives, prises par les entreprises de la métallurgie ou les chambres syndicales territoriales de la branche, de nature à favoriser l'égalité professionnelle et la mixité au sein des métiers industriels.

Cet état des lieux est présenté à l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie*.

Article 8.2 – Actions mises en œuvre au sein des entreprises en faveur de l'égalité

Les entreprises, notamment pour remplir leurs obligations au titre de la législation relative à l'égalité professionnelle, mettent en œuvre des actions, y compris des actions correctives, pour favoriser cette égalité en leur sein. Ces initiatives doivent, pour certaines, être transposables dans d'autres entreprises.

Afin de mutualiser les pratiques pertinentes des entreprises en matière d'égalité professionnelle, l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie* réalise une étude visant à recueillir ces pratiques auprès des entreprises relevant de la métallurgie. Cette étude s'attache en particulier à identifier les actions susceptibles d'être mises en œuvre par les petites et moyennes entreprises. Ces pratiques peuvent avoir trait, notamment, au recrutement, à la lutte contre le sexisme, à la formation professionnelle, à l'évolution de carrière des femmes, à la conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale ou encore à la sensibilisation des managers à l'importance de leur rôle dans la mise en œuvre desdites pratiques.

Les pratiques ainsi recensées permettent d'alimenter le guide visé à l'article 21 du présent accord.

III – PROMOTION DES METIERS DE LA BRANCHE, INFORMATION ET ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Les données recueillies dans le cadre du diagnostic précité sur la situation comparative des femmes et des hommes dans les métiers industriels ont démontré que l'industrie souffre d'un manque d'attractivité de ses métiers, souvent dû à un manque d'information et à une perception qui ne correspond pas à la réalité des métiers. Ce manque d'attractivité s'accroît à l'égard des femmes en raison de l'image « traditionnellement masculine » de la branche, alors que, de façon paradoxale, les entreprises de la branche ont de plus en plus de difficultés à recruter sur les métiers scientifiques, technologiques et industriels en tension. Ce constat doit continuer à être pris en compte dans les actions de communication et les partenariats de la branche pour promouvoir les métiers de la métallurgie tant auprès des jeunes que des personnes présentes sur le marché du travail. Les institutions représentatives du personnel ont un rôle à jouer pour la réussite de cette promotion.

Article 9 – Prise en compte dans les actions de communication de la branche

Les signataires, en leur nom respectif ou dans le cadre de leur action commune, mettent en œuvre des actions destinées à renforcer l'attractivité des métiers industriels, principalement auprès des jeunes. A ce titre, « la semaine de l'industrie », la plateforme web « les-industries-technologiques.fr », le « Propulsion Tour », la mise à disposition des kits spécifiques de présentation des métiers constituent autant d'exemples d'actions destinées à faire évoluer l'image de l'industrie, tout en aidant les entreprises à répondre à l'enjeu des compétences.

Dans le cadre de ces actions, les signataires veillent à présenter une image de l'industrie favorable à la mixité, voire à y intégrer des actions complémentaires ciblées à destination des femmes. Ainsi, l'UIMM s'engage, tous les ans, à l'occasion de la journée de la femme à mettre à l'honneur, sur le site des industries technologiques, des témoignages et actions valorisant la place des femmes dans l'industrie.

A travers ces actions, il s'agit d'attirer l'attention des femmes sur le fait qu'elles peuvent y trouver leur place et ainsi de lever les préjugés qui demeurent, quant à leur manque d'attirance pour les emplois industriels.

Article 10 – Promotion auprès des jeunes en milieu scolaire ou universitaire

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers industriels, la branche mène des actions de communication pour promouvoir les métiers de la métallurgie auprès des jeunes intégrés dans un cursus scolaire ou universitaire. Elle s'appuie sur des partenariats avec les organismes et les associations chargés de l'éducation et de l'orientation professionnelle. Pour être réellement efficaces, ces actions doivent être mises en œuvre le plus tôt possible au cours de ce cursus. Elles doivent commencer au moins dès le collège.

Article 10.1 – Partenariat avec les organismes chargés de l'éducation et de l'orientation

Afin d'inciter les jeunes filles à s'orienter vers les métiers scientifiques et industriels, l'accord conclu entre l'UIMM et les ministères en charge de l'Education nationale et de l'Enseignement supérieur, visé à l'article 4.1 de l'accord national du 1er juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, comprend un volet favorisant l'insertion des jeunes femmes dans les entreprises industrielles. Il s'agit, par exemple, de mettre en place des outils spécifiques, à destination des élèves, comme des enseignants, destinés à promouvoir les métiers industriels auprès des jeunes, et, notamment des jeunes filles.

De même, les partenariats visés à l'article 4.2 de l'accord national du 1er juillet 2011, entre l'UIMM et les organismes et structures chargés de l'information et de l'orientation professionnelle, comprennent un volet tendant à favoriser les recrutements d'un plus grand nombre de femmes dans les métiers industriels. En particulier, un partenariat est recherché par l'UIMM avec l'Office National d'Information sur les Enseignements et les Professions (ONISEP), afin de renforcer l'attractivité des métiers industriels dans la présentation des métiers réalisée par cet organisme. Ce partenariat doit permettre aux jeunes femmes d'identifier les métiers industriels comme susceptibles de répondre à leurs attentes professionnelles.

Article 10.2 – Marrainage

Pour susciter des vocations auprès des jeunes filles qui font ou souhaitent faire des études scientifiques ou techniques, l'UIMM s'engage à poursuivre son partenariat avec l'association de marraines « Elles bougent ».

L'objet de cette association est d'aider les jeunes filles dans leur choix d'orientation et de poursuite d'études scientifiques et techniques, en leur faisant rencontrer des femmes (les marraines) qui exercent des métiers industriels auxquels conduisent ces choix et qui pourront témoigner auprès d'elles de ce qu'elles vivent, puis les soutenir tout au long de leur formation, ainsi que lors de leur entrée dans la vie professionnelle.

Article 11 – Promotion des métiers auprès des personnes présentes sur le marché de l'emploi

Au-delà des actions menées auprès des jeunes femmes, la promotion des métiers industriels doit également avoir pour cible les femmes déjà présentes sur le marché du travail, en particulier lorsqu'elles sont à la recherche d'un emploi.

L'état des lieux visé à l'article 8 recense ainsi les initiatives destinées à orienter des femmes demandeuses d'emploi vers les entreprises de la branche.

En outre, les partenariats visés au deuxième alinéa de l'article 10.1 du présent accord doivent faciliter cette orientation. Pour renforcer l'efficacité de la promotion des métiers industriels auprès des personnes, et, notamment des femmes, sur le marché de l'emploi, ces partenariats seront recherchés en priorité avec les organismes en charge de dispenser le conseil en évolution professionnelle visé à l'article 34 de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle. Il s'agit de faire en sorte que ces organismes (Pôle emploi, les Fongecifs, les missions locales...) prennent en compte, dans la présentation faite aux bénéficiaires de ce conseil, les principes de mixité, afin d'orienter un plus grand nombre de femmes vers les métiers industriels traditionnellement occupés par les hommes, et inversement.

Article 12 – Rôle des institutions représentatives du personnel

Les comités d'entreprise, notamment dans le cadre de la commission de l'égalité professionnelle ou de celle de la formation, ou les délégués du personnel, en l'absence de comité d'entreprise, sont invités à faire des recommandations et à soutenir ces actions de promotion des métiers de la branche lorsqu'elles se déroulent dans les entreprises.

En effet, la commission de l'égalité professionnelle, constituée par le comité d'entreprise en application de l'article L. 2325-34 du code du Travail, est chargée de préparer, en amont, ses futures délibérations dans le cadre de la consultation sur le rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes prévu aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57 du même code. A cette fin, la commission examine et étudie, préalablement, les questions auxquelles peut être confronté le comité d'entreprise sur ce sujet.

IV – INSERTION DES FEMMES DANS LES ENTREPRISES DE LA BRANCHE

Les signataires rappellent leur attachement à la formation par la voie de l'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation), qui permet, en particulier aux jeunes, de bénéficier d'une formation générale et professionnelle favorisant leur insertion professionnelle et répondant aux besoins des entreprises. A ce titre, elle constitue un des meilleurs outils pour intégrer plus de femmes dans les métiers de la branche.

Article 13 – Mixité dans les centres de formation industriels

Les centres de formation industriels ont un rôle déterminant à jouer pour favoriser l'accueil de femmes dans leurs structures, notamment à travers les « conseillers en apprentissage » ou dans le cadre des campagnes de communication et de recrutement qu'ils organisent.

C'est pourquoi l'état des lieux qualitatif visé à l'article 8 s'attache également à recenser les initiatives et actions mises en œuvre au sein des centres de formation des apprentis et des organismes de formation, relevant notamment de la métallurgie, afin de favoriser le recrutement en alternance des jeunes femmes sur les métiers industriels.

Les pratiques ainsi identifiées sont communiquées à l'ensemble des centres de formation de la branche (Pôles formation des industries technologiques), afin qu'ils mettent en œuvre celles qui se révèleront être les plus pertinentes.

La proportion de jeunes femmes dans les centres de formation de l'industrie fait l'objet d'un suivi dans le cadre du bilan annuel du présent accord.

Article 14 – Développement des contrats de professionnalisation au bénéfice des femmes

Au cours de l'année 2013, si la part des femmes dans les bénéficiaires de contrats de professionnalisation (36 % [6]) était supérieure à la part des femmes dans la branche (21 %), les métiers auxquels elles se préparaient dans ce cadre étaient très majoritairement non industriels.

En effet, sur cette même année, elles représentaient 65 % des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation préparant à un métier non industriel, et 19 % des bénéficiaires d'un contrat de professionnalisation préparant à un métier industriel.

Pour favoriser le recrutement des femmes sur des métiers industriels, et en particulier sur les métiers pour lesquels les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement, les signataires s'engagent, dans le cadre de la prochaine négociation de branche relative à la formation professionnelle à examiner une majoration de la prise en charge, par l'OPCAIM, des contrats de professionnalisation conclus avec des femmes sur les métiers en tension.

V – DEROULEMENT ET EVOLUTION DE CARRIERE

Les données recueillies dans le cadre du diagnostic précité sur la situation comparative des femmes et des hommes dans les métiers industriels ont révélé en particulier que les femmes accèdent, moins souvent que les hommes, aux promotions ou évolutions professionnelles et que les interruptions de carrière dues aux congés familiaux, plus souvent pris par des femmes, provoquent un décalage dans la progression de carrière entre les femmes et les hommes. Aussi, les parties signataires du présent accord décident d'attirer l'attention des entreprises de la branche sur les différentes mesures, visées ci-dessous, susceptibles d'aider les femmes à évoluer sur le plan professionnel, tout en facilitant un meilleur partage des responsabilités familiales entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les préconisations figurant dans les guides, visés à l'article 8 du présent accord, élaborés par l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie,* concernant respectivement les attitudes à avoir pour faciliter l'intégration des femmes et les facteurs susceptibles de favoriser leur évolution de carrière, dont il est bon de s'inspirer.

Article 15 – Entretien professionnel

L'entretien professionnel, visé à l'article 5 de l'accord national du 1er juillet 2011, constitue le moment privilégié où le salarié peut échanger avec son responsable hiérarchique sur sa situation, son évolution professionnelle, ses compétences et ses besoins en formation.

Il constitue le cadre dans lequel des solutions aux risques liés au « plafond de verre » et/ou au « mur de verre » peuvent être identifiées. Il peut, par exemple, être l'occasion d'encourager à la prise de responsabilités ou de responsabilités supplémentaires.

Cet entretien doit permettre au responsable hiérarchique, dans le cadre de la gestion optimisée des compétences, de prendre en compte, dans l'organisation du travail de l'équipe, les contraintes liées, notamment à la vie familiale des salariés. Il s'agit, par exemple, de faire en sorte que les salariés puissent prendre part, autant que faire ce peut, à l'ensemble des activités professionnelles en lien avec leurs fonctions, sans pénaliser leur vie personnelle.

[6] Source : OPCAIM

Les pratiques pertinentes, mises en œuvre à cet effet par les entreprises, sont recensées dans l'état des lieux visé à l'article 8.

Article 16 – Accès à la formation

Article 16.1 – Plan de Formation

Le plan de formation constitue un outil de première importance pour l'accompagnement de l'évolution professionnelle des salariés, en fonction de leur projet et du besoin en compétences de l'entreprise.

L'employeur veille à organiser 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, adapté au parcours professionnel de chaque salarié.

Afin d'identifier d'éventuelles difficultés d'accès des femmes aux dispositifs de formation et de mettre en place les mesures adaptées, les entreprises veillent, à l'occasion de la consultation du comité d'entreprise au titre du bilan des actions comprises dans le plan de formation, à transmettre les éléments quantitatifs et qualitatifs de nature à permettre une analyse spécifique de l'accès des femmes aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation de l'entreprise.

Article 16.2 – Formation des femmes dans les TPE-PME

Les signataires constatent que les salariées des TPE-PME, et particulièrement les moins qualifiées, peuvent rencontrer des difficultés dans leur accès à la formation professionnelle. Ces difficultés peuvent constituer un frein à leur évolution de carrière.

C'est pourquoi, ils décident de majorer la prise en charge, par l'OPCAIM, des périodes de professionnalisation mises en œuvre au bénéfice des femmes des petites entreprises.

Ainsi, l'article 54 de l'accord national du 1er juillet 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie est complété par l'alinéa suivant :

> « *Le forfait visé à l'alinéa 3 est porté à 100 % du coût réel, dans la limite de 32 euros de l'heure, pour les formations suivies par les femmes des entreprises de moins de 50 salariés, dès lors qu'elles préparent à l'obtention d'un CQPM ou CQPI, ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle inscrit sur la liste visée à l'article 19.* »

Article 17 – Mesures d'accompagnement des congés familiaux

Article 17.1 – Accompagnement à la gestion de la période d'absence du salarié au titre des congés familiaux

Pour lutter contre la connotation négative que peut induire, pour certaines personnes en charge de l'encadrement, la survenance d'un congé familial, ces personnes doivent être informées des opportunités que peuvent représenter ces absences et des outils qu'elles peuvent mobiliser pour y pallier.

A cette fin, *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications* établit et met à disposition des entreprises un guide d'accompagnement à la gestion des absences liées aux congés familiaux. Ce guide recense également les outils (notamment ceux élaborés par l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie*) dont le personnel d'encadrement et le salarié disposent avant, pendant et à l'issue de ce congé.

Ce guide est décliné sous la forme d'un module de formation en e-learning, mettant en valeur la mixité comme facteur de performance et de compétitivité pour les entreprises.

Ce guide et ce module de formation sont, dans un délai d'un an à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord, mis à la disposition des entreprises et du personnel d'encadrement sur le site de l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et des qualifications de la métallurgie*.

Article 17.2 – Information du salarié sur la marche de l'entreprise pendant un congé familial

Durant son absence au titre d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale, ou encore d'un congé de soutien familial, l'employeur communiquera, au fur et à mesure de leur diffusion, au salarié qui en fait la demande, les informations sur la marche de l'entreprise diffusées aux autres salariés de l'entité à laquelle appartient l'intéressé.

A l'issue de ces congés, le salarié doit retrouver son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 17.3 – Compte personnel de formation

Les signataires s'engagent, dans le cadre de la prochaine négociation de branche relative à la formation professionnelle, à examiner les mesures susceptibles d'améliorer la mise en œuvre du compte personnel de formation, par exemple au moyen d'un abondement de branche, lorsqu'il est mobilisé durant la suspension du contrat de travail résultant de l'un des congés visés à l'article 17.2.

Article 17.4 – Entretien avec l'employeur lors de la reprise d'activité du salarié à l'issue d'un congé familial

Conformément à l'article 1er de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 relatif à la formation professionnelle, l'entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, ou encore d'un congé de soutien familial.

Lors de cet entretien, l'employeur met à la disposition du salarié, en vue de faciliter sa reprise d'activité, les informations non communiquées préalablement, sur la marche de l'entreprise, du service ou du poste de travail, qui ont été diffusées collectivement pendant l'absence de l'intéressé.

Article 18 – Rémunération et congé de maternité ou d'adoption

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 des articles L. 1225-17 et suivants 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.

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.

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.

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.

Enfin, la période de congé de maternité ou d'adoption dont bénéficie le salarié est prise en compte pour la détermination de ses droits liés à l'ancienneté ainsi que pour ses droits à la participation et à l'intéressement.

Article 19 – Prise en compte de la vie familiale

Article 19.1 – Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Afin de seconder la mère lors de la naissance d'un ou plusieurs enfants, le père salarié ainsi que, le cas échéant, le conjoint salarié de la mère ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle, peut bénéficier, dans les conditions des articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du Travail et les délais prévus à l'article D. 1225-8 du même code, d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples, durant lequel le contrat de travail est suspendu.

Article 19.2 – Création d'infrastructures de garde des jeunes enfants

Afin d'apporter une aide au salarié dans la conciliation de sa vie professionnelle et de sa vie familiale, les parties signataires encouragent la création de crèches, quelle qu'en soit la forme juridique, dont les heures d'ouverture et l'organisation soient compatibles, d'une part avec les rythmes de vie des très jeunes enfants, d'autre part, avec l'exercice de l'activité professionnelle de la mère et du père de ces enfants.

Article 19.3 – Aide au financement des frais de garde ou de soutien scolaire des enfants

Ces mêmes parties signataires soulignent l'intérêt d'examiner, dans les entreprises et, le cas échéant, dans 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.

A ce titre, elles incitent les comités d'entreprise à abonder les chèques emploi service universel (CESU), préfinancés par l'employeur, en utilisant une fraction du budget dont ils disposent au titre des activités sociales et culturelles.

Article 19.4 – Travail à temps partiel

Les parties signataires rappellent que les salariés qui le souhaitent ont la possibilité de formuler une demande de travail à temps partiel dans les conditions prévues par l'article 4 de l'accord national du 7 mai 1996 sur l'aménagement de la durée du travail en vue de favoriser l'emploi. Conformément aux termes de cet accord, le travail à temps partiel ne doit pas être source de discrimination en matière de rémunération. Celle-ci doit être, compte tenu de la durée du travail et de l'ancienneté de l'intéressé, proportionnelle à la rémunération du salarié qui, à classement égal, occupe un emploi à temps complet équivalent dans l'entreprise ou l'établissement. Le fait d'occuper un poste à temps partiel ne peut être source de discrimination dans le domaine du développement de carrière. Il ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord décident de confier à *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie* la réalisation d'une étude qualitative sur le travail à temps partiel portant sur :

- la part des femmes et des hommes à temps partiel dans la métallurgie ;
- les motivations pour qu'un salarié accepte ou demande à travailler à temps partiel ;
- les types d'emplois à temps partiel ;
- les secteurs concernés ;
- l'incidence du travail à temps partiel sur les évolutions de carrière.

Cette étude sera incluse dans l'étude dénommée « *Etats des lieux des emplois en contrat courts (hors CDI) dans la métallurgie* ».

Article 19.5– Mobilité géographique

A l'occasion d'une mobilité géographique, une attention particulière sera portée à la mise en place de mesures d'accompagnement au bénéfice du salarié et de sa famille.

L'état des lieux, mentionné à l'article 8, recense les mesures mises en œuvre par les entreprises à cet effet.

VI – AIDE AUX ENTREPRISES POUR LA MISE EN ŒUVRE DE LEURS OBLIGATIONS LEGALES

Conformément à l'article L. 2242-5 du code du Travail, les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, sont tenues d'engager, chaque année, une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant d'atteindre ces objectifs.

En application de l'article L. 2242-7 du code du Travail, ces mêmes entreprises sont, à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs, également obligées de négocier sur la définition et la programmation des mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. A cette fin, il appartient aux entreprises soumises à cette obligation de négociation de rechercher et de mesurer les éventuels écarts existant en leur sein, puis, le cas échéant, d'engager les moyens et actions – techniques, matériels ou enveloppes budgétaires, notamment salariales – permettant de programmer sans délai la résorption de ces écarts, et, enfin, d'assurer le suivi des actions correctives envisagées.

Aux termes de l'article L. 2242-5-1 du code du Travail, toutes les entreprises d'au moins cinquante salariés sont soumises à une pénalité à la charge de l'employeur, lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle mentionné à l'article L. 2242-5 du même code ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57 de ce code.

Tenant compte des évolutions législatives et réglementaires récentes, le présent accord entend poursuivre les efforts entrepris au niveau de la branche en matière d'égalité professionnelle et de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, en fournissant aux entreprises un outil de mesure des écarts entre les femmes et les hommes au regard de certaines situations sociologiques ou matérielles et un outil permettant l'établissement de plans d'action conventionnels ou, à défaut, unilatéraux pour corriger ces éventuels écarts, lorsqu'ils dépendent de leur propre organisation interne, ceci pour leur permettre de développer une politique plus efficace d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A cet égard, il est rappelé aux entreprises que le système de classifications de la métallurgie, défini par l'accord national du 21 juillet 1975 et la convention collective des ingénieurs et cadres de la métallurgie du 13 mars 1972, est fondé sur des critères classant neutres et asexués et ne doit induire aucune discrimination interdite entre les femmes et les hommes.

Article 20 – Promotion d'une méthode d'évaluation des écarts de rémunération au niveau de l'entreprise

Les signataires du présent accord encouragent les entreprises de la branche à réaliser le diagnostic de leur situation préalablement à l'ouverture des négociations en vue de la conclusion d'un accord collectif ou, à défaut, de l'élaboration d'un plan d'action unilatéral, en identifiant l'éventuel écart, à une date donnée, entre le salaire moyen annuel des femmes et des hommes, à profils identiques (modélisation du salaire selon la méthode d'analyse de variance).

Pour réaliser cette mesure, les informations nécessaires pour chaque individu portent au minimum sur :

- le salaire annuel brut de base en équivalent temps plein ;
- le genre ;
- l'âge ;
- l'ancienneté dans l'entreprise ;
- la famille de métiers ;
- la catégorie (ouvrier, administratif, agent de maîtrise) et le coefficient pour les non-cadres ;
- la position pour les cadres.

D'autres informations peuvent, en tant que de besoin, être introduites en fonction des particularités de l'entreprise. Ce sont :

- le niveau de diplôme ;
- la formation professionnelle ;
- l'ancienneté dans le poste ;
- le travail à temps partiel ;
- les absences au titre des congés familiaux ;
- etc.

Ces informations doivent être rendues anonymes.

Les informations collectées sont ensuite testées selon la méthode d'analyse de variance. A la suite de ce traitement, seuls les facteurs significatifs influant sur le salaire sont retenus.

Cette première mesure pourrait être complétée par une analyse de l'évolution professionnelle femmes/hommes permettant de mesurer par exemple :

- la vitesse de changement de coefficient, individu par individu, sur une période donnée ;
- la comparaison des trajectoires femmes/hommes à profils identiques.

Article 21 – Guide à la réalisation des accords et des plans d'action

Afin d'accompagner les entreprises dans la négociation et la conclusion de leurs accords collectifs ou, à défaut, dans l'élaboration de leurs plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie* réalise, à partir des mesures qui auront été identifiées dans le cadre de l'état des lieux visé à l'article 8, un guide proposant, pour chaque domaine d'action visé par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, une ou plusieurs actions pouvant être reprises et adaptées à leur situation spécifique par les entreprises.

Ce guide comportera une annexe recensant les références des principaux textes législatifs, réglementaires et conventionnels interprofessionnels et de branche, en matière d'égalité professionnelle.

Ce guide est, dans un délai d'un an à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord, mis à la disposition des entreprises sur le site de *l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie*.

- l'Union des Industries et Métiers de la Métallurgie

- la Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie C.F.E.-C.G.C.

Ch. Raymand

- la Fédération Confédérée 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.