

# 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 signataires sont convenus de compléter comme suit 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

## VII – RAPPEL DES MESURES LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES EN VIGUEUR

Constatant la multiplicité et l'imbrication des mesures législatives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, les signataires conviennent, afin de faciliter la compréhension et l'application de ces mesures, de les énumérer ci-après, en précisant sommairement l'objet de chacune d'elles.

### A. Discriminations interdites

L'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse fait l'objet de trois catégories de dispositions :

- les articles L. 1132-1 à L. 1132-3 (anc. art. L. 122-45) du code du Travail qui fixent la liste limitative des discriminations interdites ;
- les articles L. 1142-1 à L. 1142-6 (anc. art. L. 123-1 à L. 123-7) du code du Travail qui précisent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations fondées sur le sexe, la situation de famille ou la grossesse, et autorisent des mesures temporaires au seul bénéfice des femmes visant à établir l'égalité des chances entre les femmes et les hommes ;
- les articles L. 3221-1 à L. 3221-10 (anc. art. L. 140-2 à L. 140-9) du code du Travail qui précisent les modalités d'application de l'interdiction des discriminations salariales fondées sur le sexe.

### B. Responsabilité parentale et familiale et éducation des enfants

La protection de la maternité, de l'adoption et de l'éducation des enfants fait l'objet de quatre catégories de dispositions :

- les articles L. 1225-1 à L. 1225-34 (anc. art. L. 122-25 à L. 122-32) du code du Travail qui définissent les règles spécifiques applicables à la grossesse et à la maternité ;
- les articles L. 1225-37 à L. 1225-46 (anc. art. L. 122-26 à L. 122-28-10) du code du Travail qui définissent les règles spécifiques applicables à l'adoption ;
- les articles L. 1225-35 à L. 1225-36 (anc. art. L. 122-25-4) du code du Travail qui définissent les règles spécifiques applicables à la paternité ;
- les articles L. 1225-47 à L. 1225-69 (anc. art. L. 122-28-1 à L. 122-28-7) du code du Travail qui définissent les congés particuliers liés à l'éducation des enfants.

### C. Négociations collectives

Les négociations collectives obligatoires portant sur la situation comparée des hommes et des femmes concernent les négociations de branche et les négociations d'entreprise.

#### 1° Négociations de branche

Ces négociations collectives de branche font l'objet de trois catégories de dispositions :

- négociation annuelle :
  - objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-1 du code du Travail ; anc. art. L. 132-1-2) ;
  - suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (art. L. 2241-9 à L. 2241-12 du code du Travail ; anc. art. L. 132-12-3) ;
- négociation triennale :
  - mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2241-3 du code du Travail ; anc. art. L. 132-12) ;
- négociation quinquennale :
  - objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les classifications (art. L. 2241-7 du code du Travail ; anc. art. L. 132-12) ;
  - suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (art. L. 2241-9 à L. 2241-12 du code du Travail ; anc. art. L. 132-12-3).

## 2° Négociation d'entreprise

La négociation collective d'entreprise fait l'objet de deux catégories de dispositions :

- négociation annuelle :
  - objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-5 et L. 2242-6 du code du Travail ; anc. art. L. 132-27 et L. 132-27-1) (cette négociation doit être annuelle tant qu'un accord n'a pas été conclu ; elle est ensuite triennale) ;
  - suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010 (art. L. 2242-7 et L. 2242-10 du code du Travail ; anc. art. L. 132-27-2) ;
- négociation triennale (conditionnelle) :
  - objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (art. L. 2242-5 et L. 2242-6 du code du Travail ; anc. art. L. 132-27 et L. 132-27-1) (cette négociation triennale sur les objectifs d'égalité professionnelle ne doit être organisée que si la négociation annuelle a abouti à un accord ; la négociation triennale se substitue alors à la négociation annuelle).

## *D. Instances représentatives du personnel*

### 1° Élections professionnelles

- élaboration du protocole d'accord préélectoral :
  - examen par les organisations syndicales intéressées des voies et moyens permettant d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures aux élections professionnelles (art. L. 2324-6 et R. 2314-4 du code du Travail ; anc. art. L. 433-2) ;

### 2° Attributions

- entreprises ou établissements d'au moins trois cents salariés :
  - chaque année, recueil de l'avis du comité ou, à défaut, des délégués du personnel sur le rapport écrit sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (art. L. 2323-57 et D. 2323-12 du code du Travail ; anc. art. L. 432-3-1 et D. 432-1) ;
- entreprises de moins de trois cents salariés et établissements appartenant à ces entreprises :
  - chaque année, recueil de l'avis du comité d'entreprise ou d'établissement sur le rapport sur la situation économique de l'entreprise, qui doit comporter un volet sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise (art. L. 2323-47, R. 2323-8 et R. 2323-9 du code du Travail ; anc. art. L. 432-4-2 et R. 432-19) ;

- entreprises ou établissements de deux cents salariés et plus :
  - mise en place d'une commission de l'égalité professionnelle au sein du comité d'entreprise ou d'établissement (art. L. 2325-34 du code du Travail ; anc. art. L. 434-7).

## VIII – ORIENTATION SCOLAIRE ET PROFESSIONNELLE

Les données recueillies dans le cadre des études réalisées en 2008 en application de l'article 5 du présent accord révèlent que, alors que l'accès aux emplois les plus techniques nécessite une formation initiale adaptée, les femmes sont encore trop absentes de ces formations soit de leur propre fait en raison d'un manque d'attrance pour ces formations, soit par pression de l'environnement familial ou éducatif.

Ces mêmes données font ressortir, d'une part, que les métiers de la métallurgie attirent peu les jeunes femmes, et, d'autre part, que celles-ci connaissent mal l'industrie.

### Article 28

Les signataires encouragent toute action ayant pour but, dès la scolarité, de remédier à la méconnaissance des métiers industriels et d'améliorer l'image de l'industrie.

A cet effet, il est créé un groupe technique paritaire chargé d'élaborer des propositions à destination des rédacteurs et éditeurs de manuels scolaires, dans le double objectif :

- d'une part, d'actualiser et de restaurer l'image de l'industrie et de ses métiers ;
- d'autre part, de faire disparaître, là où elle est constatée, l'image ou la représentation sexuée de certains de ces métiers.

Ces propositions seront présentées aux acteurs en charge de l'orientation scolaire et professionnelle, afin d'en enrichir le contenu.

Elles seront transmises aux Pouvoirs publics sous la forme d'une lettre paritaire, et diffusées auprès des enseignants et des jeunes, ainsi qu'auprès des salariés et des employeurs de la branche.

### Article 29

Il importe, en matière d'orientation scolaire et professionnelle, de lever les préjugés qui demeurent, quant à un manque d'attrance, en particulier des femmes, pour les emplois industriels – voire une prétendue incompatibilité entre ceux-ci et celles-là – qui trouverait son origine dans les ambiances et conditions de travail (locaux, odeurs, environnement).

Dans cette perspective, et sans préjudice des articles 6, 7, 8, 9 et 10 du présent accord, les signataires demandent aux entreprises de la branche de mettre en œuvre régulièrement, avec le concours, s'ils le souhaitent, du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, des rencontres, sur le lieu de travail, entre leurs salariés et le public. Ils encouragent également les lycées professionnels, les CFA et les organismes de formation préparant aux métiers industriels, notamment les CFAI et les AFPI, à organiser des « journées portes ouvertes » dans leurs locaux, afin de provoquer des rencontres entre les salariés et le public, et de permettre aux femmes de découvrir les métiers de l'industrie.

Ces rencontres permettront, en particulier, de sensibiliser les éventuelles candidates aux emplois industriels, et, plus généralement, leur environnement familial, à l'intérêt et aux perspectives, tant pour les intéressées que pour l'industrie, de ces emplois.

Ces rencontres permettront également de sensibiliser les enseignants à ces questions.

Les signataires souhaitent apporter aux élèves une première connaissance du monde professionnel, par une découverte des métiers industriels, du milieu professionnel et de l'environnement économique et social de l'industrie. A cet effet, ils demandent aux entreprises de favoriser l'accueil, dans leurs locaux, de jeunes dans le cadre des stages de découverte professionnelle en classe de troisième, soit de 3 heures (DP3), soit de 6 heures (DP6).

Les signataires souhaitent, par ailleurs, développer l'accueil d'enseignants dans les entreprises de la métallurgie pour leur permettre de mieux s'imprégner des métiers et de l'environnement des entreprises.

La commission paritaire nationale de l'emploi et les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle ou, à défaut, les commissions paritaires territoriales de l'emploi, examinent annuellement le bilan des actions visées ci-dessus.

### **Article 30**

Les signataires rappellent leur attachement à la formation par la voie de l'alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation), qui permet aux jeunes de bénéficier d'une formation générale et professionnelle favorisant leur insertion professionnelle et répondant aux besoins des entreprises.

Ils demandent aux centres de formation d'apprentis, et particulièrement aux CFAI, de prendre des mesures adaptées pour favoriser le recrutement des jeunes femmes sur les métiers industriels.

Dans cet objectif, la commission paritaire nationale de l'emploi, ou, par délégation, le groupe technique paritaire mis en place en son sein, prend en compte, pour l'établissement de la recommandation visée à l'article 2 de l'accord national du 20 juillet 2004, les efforts mis en œuvre par les CFAI pour l'accueil et la formation des femmes.

Les signataires confient, par ailleurs, aux personnes chargées, au sein des CFAI et des Adefim (développeurs), de la promotion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, une mission destinée à développer le recrutement des femmes dans les métiers industriels.

## **IX – INTÉGRATION**

Les données recueillies dans le cadre des études réalisées en 2008 en application de l'article 5 du présent accord national révèlent que, alors même qu'elles se seraient formées aux métiers de l'industrie, des femmes peuvent, lorsqu'elles sont en concurrence avec des hommes, rencontrer des difficultés pour être recrutées dans certaines entreprises ou sur certains postes, au motif de difficultés d'intégration, ou bien pour des raisons d'organisation et de conditions matérielles de travail.

### **Article 31**

L'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications* de la métallurgie est chargé de rédiger 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.

Ce guide traitera notamment des aspects suivants :

- aspects sociaux et culturels : image des métiers masculins ou féminins ; relation hiérarchique hommes-femmes selon les systèmes de valeurs ;
- recherche de l'équilibre entre vie professionnelle, vie personnelle et vie familiale ;
- planification et organisation des réunions de travail pour les hommes et pour les femmes ;
- décloisonnement de la représentation catégorielle ; « tabous » liés aux métiers et responsabilités dits masculins ;
- code de conduite, langages, attitudes des univers masculins, accueil des jeunes femmes ;
- risques, réticences, attitudes à tenir ;
- procédure d'accueil des femmes ;
- freins au recrutement et à l'intégration liés aux aménagements de locaux.

Le guide explicatif et incitatif sera mis à la disposition des entreprises de la branche, et pourra être utilisé dans le dialogue social d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ainsi, tous les aspects d'articulation entre vie personnelle, vie familiale et vie professionnelle seront examinés, notamment le temps partiel.

Il sera réalisé avant la fin du premier trimestre de l'année 2010.

### **Article 32**

Si l'entreprise a la responsabilité de veiller à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la direction et le personnel d'encadrement ont un rôle important à jouer pour promouvoir cette égalité.

Les entreprises introduisent, en tant que de besoin, dans leur plan de formation, un module destiné aux salariés de l'encadrement, inspiré du guide explicatif et incitatif établi paritairement, et ayant pour objectif de sensibiliser ces salariés aux difficultés liées à l'intégration des femmes, et à mettre en valeur la mixité comme facteur de performance et de compétitivité pour les entreprises.

## **X – DÉROULEMENT ET ÉVOLUTION DE CARRIÈRE**

Les données recueillies dans le cadre des études réalisées en 2008 en application de l'article 5 du présent accord national révèlent en particulier ce qui suit :

1. Les femmes en poste sont, plus souvent que les hommes, soumises aux pressions et à l'organisation de la vie familiale ;
2. Les femmes accèdent, moins souvent que les hommes, aux promotions ou évolutions professionnelles ;
3. Les interruptions de carrière dues aux maternités et aux congés parentaux d'éducation provoquent un décalage dans la progression de carrière entre les hommes et les femmes ;
4. Les mobilités pour suivre le conjoint ou le compagnon promu obligent, le plus souvent, à accepter soit une réorientation professionnelle, soit un « redémarrage » entraînant un ralentissement dans la progression de carrière et donc de salaire.

### **Article 33**

L'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications* de la métallurgie est chargé de rédiger un guide pratique d'information et de sensibilisation sur les facteurs susceptibles de favoriser le déroulement de carrière des femmes.

Il portera notamment sur les aspects suivants :

- comportements à adopter et informations à diffuser, lors de recrutements ou de mobilités internes, pour susciter les candidatures féminines éventuellement hésitantes ;
- valeurs et sensibilités respectives des femmes et des hommes au regard des valeurs de l'industrie et promotion des complémentarités ;
- incitation des entreprises à prévenir l'instauration d'un « plafond de verre », en encourageant les femmes à la prise de responsabilité ;
- critères d'appréciation, des performances, des attitudes et des valeurs, respectivement, des femmes et des hommes ;
- ajustement des entretiens de carrière.

Le guide pratique d'information et de sensibilisation sera mis à la disposition des entreprises de la branche et pourra être utilisé dans le dialogue social d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Il sera réalisé avant la fin du premier trimestre de l'année 2010.

### **Article 34**

Sans préjudice des dispositions des articles 24 et 25 du présent accord, les 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 du père et de la mère de ces enfants.

Les signataires rappellent qu'en application des articles L. 1225-35 et L. 1225-36 du code du Travail, le père salarié peut bénéficier, dans les délais prévus par l'article D. 1225-8 du même code, d'un congé de paternité de onze jours consécutifs, ou de dix-huit jours consécutifs en cas de naissances multiples, durant lequel le contrat de travail est suspendu.

### **Article 35**

Durant les congés visés à l'article 12 du présent accord, l'employeur communiquera, au fur et à mesure de leur publicité, au salarié qui en aura 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.

En tout état de cause, lors de l'entretien prévu par ledit article 12, l'employeur mettra à la disposition du salarié, en vue de faciliter sa reprise d'activité, les informations, 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 36**

A l'alinéa 1<sup>er</sup> de l'article 12 du présent accord, la durée de six mois, conditionnant le droit du salarié à un entretien avec son employeur, est supprimée.

Sans préjudice, d'une part, des dispositions de l'article 23 du présent accord relatives à la rémunération, et, d'autre part, de la possibilité prévue par l'article 12 précité, pour les salariés qui reprennent leur activité à l'issue d'un des congés visés audit article 12 (congé de maternité ou d'adoption ; congé parental d'éducation ; congé de présence parentale ; congé de soutien familial), de bénéficier, à leur demande, d'un entretien avec leur employeur en vue de leur orientation professionnelle, ces salariés, lorsqu'ils reprennent leur activité, dans les conditions fixées par ledit article 12, bénéficient, à leur demande ou sur proposition de l'employeur, des formations ou des mises à niveau liées à leur poste de travail qui ont été effectuées durant leur absence.

### **Article 37**

Les salariés qui utilisent leur droit individuel à la formation durant la suspension du contrat de travail résultant de l'un des congés visés à l'article 12 du présent accord, bénéficient, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante, d'une majoration des heures de DIF acquises, égale à la moitié des heures utilisées durant ce congé, sans préjudice de l'application du plafond mentionné au troisième alinéa de l'article 18 de l'accord national du 20 juillet 2004.

### **Article 38**

Les signataires rappellent que, lorsqu'un salarié est amené à démissionner pour suivre son conjoint pour des raisons professionnelles, il bénéficie, à sa demande, de la portabilité du droit individuel à la formation, en application de l'article 14 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail.

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

## **Article 39**

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

Ils rappellent qu'en application de l'article 12 de l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle, les salariés les moins qualifiés font partie des publics prioritairement bénéficiaires de la période de professionnalisation.

C'est pourquoi, les signataires demandent au conseil d'administration de l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié relatif à la formation professionnelle, par dérogation au forfait mentionné à l'alinéa 3 de l'article 13 de ce même accord, de décider d'une prise en charge préférentielle, pouvant aller jusqu'à 100 % des coûts de formation dans la limite de 32 € de l'heure – révisable par l'organisme paritaire précité –, pour les formations destinées aux femmes exerçant les emplois les moins qualifiés dans les entreprises de 20 salariés au plus, dès lors que ces formations ont pour objet l'obtention d'une qualification professionnelle figurant sur la première liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par un groupe technique paritaire mis en place en son sein, ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle inscrit sur la deuxième liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, ou, par délégation, par un groupe technique paritaire mis en place en son sein.

## **XI – ACTIONS CORRECTIVES DANS LES ENTREPRISES**

### **Article 40**

En application de l'article L. 2242-2 du code du Travail, les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives sont tenues, à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs, de négocier également sur la définition et la programmation des mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. 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 résorber ces écarts, et, enfin, d'assurer le suivi des actions correctives engagées.

Sans préjudice des dispositions qui précèdent, toutes les entreprises rechercheront, au vu du présent accord national et des guides prévus par les articles 31 et 33, si, à leur niveau, certaines situations, sociologiques ou matérielles, sont susceptibles d'engendrer des écarts entre les femmes et les hommes. Elles engageront les actions permettant de corriger celles de ces situations qui dépendent de leur propre organisation interne.

## **XII – PORTÉE DES ARTICLES RÉSULTANT DE L'AVENANT DU 30 JUIN 2009**

### **Article 41**

Les signataires rappellent leur attachement au strict respect, par les entreprises, de l'interdiction, dans les relations de travail, de toute discrimination fondée sur le sexe.

Les entreprises veilleront à promouvoir l'accès des femmes à tous les emplois.

## **Article 42**

Les articles 32, 35, 36, 37, 38, 39, 40 et 41 du présent accord national, tels qu'ils résultent de l'avenant du 19 juin 2009, ont un caractère impératif au sens des articles L. 2252-1, alinéa 1<sup>er</sup>, et L. 2253-3, alinéa 2, du code du Travail.

## **XIII – SUIVI DES ÉTUDES ET DE L'APPLICATION DE L'ACCORD**

### **Article 43**

Les actions engagées en application du présent accord national feront l'objet d'un suivi paritaire annuel.

A cette occasion, seront examinées et identifiées les solutions concrètes mises en œuvre qui ont produit des effets positifs.

Les signataires rappellent que l'étude qualitative, qui a été confiée à l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications, par l'article 4, alinéa 3, du présent accord national, en vue du diagnostic sur la situation comparative des hommes et des femmes, doit porter, notamment, sur la part des hommes et des femmes en contrat de travail à temps partiel hors préretraites progressives. Ils conviennent que le diagnostic sera complété par une analyse sur le temps partiel.