

Avenant n°1 en date du 30 novembre 2017 portant révision de l'accord du 11 octobre 2007 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

DT
SR RT

OS
OF¹ / RT
P / CN

Sommaire

Préambule

Article 1. Principes pour garantir l'égalité professionnelle

- 1.1 Etablissement du rapport de branche
- 1.2 Mixité des délégations
- 1.3 Actions de sensibilisation

Article 2. Orientations

- 2.1. Faire progresser l'égalité en matière de rémunération et donner accès aux mêmes possibilités en matière de parcours professionnels
- 2.2 Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement
- 2.3 Prendre en compte les différents congés, le travail à temps partiel et l'articulation vie professionnelle/vie personnelle
- 2.4 Développer la mixité et l'égalité d'accès à la formation professionnelle

Article 3. Dispositions finales

D7 89

S

CM²
A
D
CF

Préambule

Le présent avenant de révision s'inscrit dans le cadre de la négociation collective de branche. Il concerne la mise en œuvre des dispositions de la loi n°2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.

Le présent avenant a valeur impérative au sens de l'article L. 2253-1 du code du travail, en ce qu'aucun accord ou convention d'entreprise ou d'établissement de la branche ne pourra déroger en tout ou partie dans un sens moins favorable aux salariés aux dispositions du présent avenant. Il s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972, sachant que le tissu industriel de la branche du verre mécanique concerne essentiellement des entreprises de plus de 50 salariés.

Depuis l'application de l'accord de branche du 11 octobre 2007, des progrès ont été constatés, notamment la réduction des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes l'augmentation de la part des femmes dans les effectifs globaux de la branche.

Pour autant, des améliorations sont encore à réaliser pour atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Avec ce nouvel accord, les parties signataires réaffirment le rôle majeur de la branche dans la politique d'égalité professionnelle et d'accompagnement des entreprises selon quatre orientations :

- Faire respecter l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de rémunération à poste et à situation comparable,
- Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement,
- Prendre en compte les différents congés, le travail à temps partiel, et l'articulation vie professionnelle/vie personnelle,
- Développer la mixité des métiers et la fluidité des parcours professionnels.

L'application de cet avenant de révision doit permettre d'aider les entreprises à élaborer le contenu de leur accord ou plan d'action.

Article 1. Principes pour garantir l'égalité professionnelle

Lorsque dans la convention collective, ses annexes et avenants ou accords de branche, un terme générique désigne comme ayant droit à une garantie une personne de l'un ou l'autre des deux sexes, la disposition s'applique également pour les personnes de l'autre sexe que celui cité, à l'exception des garanties liées à la maternité.

Les principes qui suivent doivent être considérés comme des points d'appui pour veiller au renforcement de la dynamique en matière d'égalité professionnelle. Ils seront intégrés dans les négociations à mener par les entreprises de la branche professionnelle et dans les actions qu'elles retiendront.

1.1. Etablissement du rapport de branche

SV PJT DJ CE 3 OS
CNP

Un rapport de branche sur la situation comparée des femmes et des hommes sera établi et remis à la commission nationale pour l'emploi (CNPE). Il sera mis à jour annuellement.

Les indicateurs issus de l'accord de 2007 sont maintenus. De nouveaux indicateurs ont été retenus et sont reportés ci-après :

➤ Effectifs :

- Répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle et coefficient hiérarchique, et par type de contrat (CDI/CDD) des 3 dernières années
- Répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle, et par tranche d'ancienneté
- Pyramide par tranche d'âges, par sexe et par catégorie professionnelle.
- Ancienneté moyenne par CSP et sexe.

➤ Rémunération :

- Salaire mensuel moyen par sexe et par catégorie professionnelle et coefficient hiérarchique
- Evolution des rémunérations moyennes des 3 dernières années par coefficient et par sexe.
- Nombre de femmes au coefficient 880

➤ Parcours professionnel :

- Répartition des promotions par sexe et par catégorie professionnelle des 3 dernières années
- Répartition des embauches par sexe et par catégorie professionnelle des 3 dernières années
- Répartition des départs par sexe, par catégorie professionnelle et par motifs des 3 dernières années

➤ Formation :

- Répartition du nombre de salariés en formation par sexe et catégorie professionnelle
- Répartition des heures de formation par sexe et catégorie professionnelle
- Répartition des salariés par type d'action (contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, CPF, CIF)
- Répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.
- Nombre de CQP (certificats de qualification professionnelle) par sexe

➤ Durée et organisation de travail :

- Répartition des effectifs par sexe et durée du travail (temps complet/temps partiel avec la distinction > ou < à 50%)
- Répartition des effectifs par sexe, selon l'organisation du travail (continu, semi continu, jour et VSD)
- Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi par CSP et par sexe

5

RT (T)

4
RT
CM

- Nombre de salariés en temps partiel passant à temps plein
 - Nombre de salariés en temps partiel passant à temps partiel en régime continu
 - Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle (par exemple télétravail, horaires aménagés, etc...)
- Congés :
- Répartition par sexe et par catégorie professionnelle selon le nombre et le type de congés supérieurs à 6 mois (congé parental, congé sabbatique, congé formation)
 - Nombre de jours de congés de paternité pris par rapport à la durée théorique du congé

Ce rapport et son actualisation serviront de base à la fixation d'orientations au sein de la branche.

Il sera l'instrument de mesure des progrès réalisés au sein de la branche.

1.2. Mixité des délégations

Au niveau de la branche, la mixité sera recherchée dans la CNPE, les groupes de travail paritaires et dans les commissions paritaires, tant du côté des organisations syndicales d'employeurs que des organisations syndicales de salariés.

1.3. Actions de sensibilisation

Compte tenu de la dimension socio-culturelle du dossier égalité professionnelle, des actions de sensibilisation associées à une communication adaptée seront donc engagées, pour diffuser notamment les bonnes pratiques et les évolutions constatées en la matière au sein des entreprises de la branche.

Article 2. Orientations

Sur la base des constats contenus dans les différents rapports remis à la CNPE, les parties signataires ont retenu 4 orientations qui devront guider les négociations d'entreprise.

2.1. Faire respecter l'égalité en matière de rémunération et en matière de parcours professionnels

En matière de rémunération :

Les signataires s'engagent à faire respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche.

A situation comparable (niveau de responsabilité, de compétences, de performance) les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois par les entreprises de la branche. Suite aux évolutions de la loi du 4 août 2014,

SP DT

OF⁵ OS
 DT P CN

les entreprises doivent non seulement mesurer les écarts de salaires mais aussi de déroulement de carrières, en prenant en compte l'âge, la qualification et l'ancienneté pour comparer les rémunérations des femmes et des hommes.

A cet effet, les entreprises consacrent dans le cadre des négociations salaires un temps suffisant pour analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les documents préparatoires à ces négociations seront communiqués suffisamment à l'avance pour permettre aux organisations syndicales de les étudier. Si à l'issue de cet examen des écarts injustifiés étaient identifiés, des mesures correctives pour les salariés concernés seront prises à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois.

En matière de parcours professionnel :

La mixité, élément de diversité, est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion, de progrès économique et social ; elle devra être favorisée dans les parcours professionnels, à tous les niveaux.

Une attention particulière sera portée par les entreprises :

- A l'identification des types d'emplois ou des filières fortement masculinisés ou fortement féminisés, afin de trouver les causes et de proposer des actions correctives pour permettre l'accès à tous les métiers tant pour les femmes que pour les hommes ;
- A l'accès des femmes aux équipes dirigeantes et aux postes à responsabilités.

2.2. Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement

Les signataires soulignent leur volonté de poursuivre l'évolution des mentalités dans l'entreprise. Les entreprises sensibilisent leurs managers, leurs salariés, et leurs représentants du personnel sur les stéréotypes liés au sexe. Elles portent attention au respect des femmes et des hommes au quotidien par la prévention du sexisme au travail.

Le recrutement constitue un des leviers importants pour améliorer structurellement la mixité d'accès à tous les métiers et emplois et corriger les écarts. En amont du processus de recrutement, les entreprises s'assurent que les offres d'emplois sont rédigées de telle sorte qu'elles s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes et qu'elles présentent objectivement les principales caractéristiques du poste à pourvoir, les compétences recherchées et l'expérience requise.

Les entreprises sensibilisent les cabinets de recrutement auxquels elles sont susceptibles de recourir, pour qu'ils présentent, autant que faire se peut, des candidatures masculines et féminines.

Un rééquilibrage des recrutements sera recherché dans toutes les filières (production, maintenance, commerciale, administratif, recherche...) et pour tous les niveaux professionnels.

Des objectifs précis pourront être proposés par les entreprises, par exemple en se référant aux taux de féminisation des filières ou écoles et en tenant compte de l'analyse de la pyramide des âges hommes-femmes.

Des partenariats seront recherchés avec l'éducation nationale et les organismes de formation afin de sensibiliser les jeunes aux métiers sur lesquels les entreprises de la branche du verre mécanique vont recruter dans les années à venir, ceci afin de favoriser la mixité des

S

PPD

6
CE
CN
G

candidatures. Les entreprises de la branche auront la possibilité de missionner des femmes exerçant des métiers spécifiques, généralement occupés par des hommes, afin qu'elles soient ambassadrices de ces métiers dans les écoles, les forums des métiers, les CFA. Ce développement de l'attractivité des métiers verriers passe aussi par des actions des partenaires sociaux. Des journées découverte dans les métiers non mixtes pour les candidats du sexe en sous-représentation pourront renforcer l'attractivité de la branche.

2.3. Prendre en compte les différents types de congés, le travail à temps partiel et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Les congés de maternité/adoption, de paternité

Afin que les périodes de parentalité ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle, les parties réaffirment leur volonté d'encadrer la période d'absence et la reprise d'activité, qu'ils soient à temps plein ou partiel, tant pour les hommes que pour les femmes.

A l'issue des congés de maternité /adoption et de paternité, les salariés retrouveront leur précédent emploi assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les périodes d'absence pour congés de maternité/adoption et de paternité sont sans incidence sur les droits à évolution de la rémunération des salariés et à leur déroulement de carrière. Dans le cadre du congé maternité/adoption et de paternité, il sera proposé à chaque salarié concerné un entretien avant son départ en congé et avant son retour afin d'anticiper et de préparer les meilleures conditions du retour au travail (notamment en matière de formation). Les accords d'entreprise en préciseront les modalités.

Le congé parental d'éducation:

Le salarié en congé parental d'éducation est dispensé d'exercer en tout ou partie son exercice professionnel. Il peut prendre un congé avec arrêt total de travail ou un congé à temps partiel.

Afin que les périodes de parentalité ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle, les parties réaffirment leur volonté d'encadrer la période d'absence et la reprise d'activité, qu'ils soient à temps plein ou partiel, tant pour les hommes que pour les femmes.

A l'issue du congé parental, la réintégration du salarié se fera en priorité dans le précédent emploi si celui-ci est disponible ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les périodes d'absence pour congé parental sont sans incidence sur les droits à évolution de la rémunération des salariés et à leur déroulement de carrière.

La durée du congé parental est prise pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté lorsque le salarié décide de prendre un congé avec arrêt total de travail. Lorsque le salarié prend un congé parental à temps partiel, les périodes non travaillées sont prises en totalité pour l'ancienneté.

➤ Maintien possible des cotisations de retraite complémentaire (ARRCO/AGIRC)

Le salarié non-cadre (ARRCO) peut obtenir des avantages de retraite pendant le dit congé, au moyen du versement des cotisations. La décision d'utiliser la faculté offerte ci-dessus doit être

D J
SP RSP

CE 7
P A
CM

prise par accord au sein de l'entreprise ; elle s'impose alors à tous les personnels qui sont ou seront concernés par le dit congé (*Délibération 22B CCN des non cadres du 8 décembre 1961*)

De la même façon, si le salarié cotise à la caisse des cadres (AGIRC), la *Délibération D25 de la CCN du 14 mars 1947* prévoit la possibilité d'obtenir des points de retraite pendant le congé parental sous réserve d'un accord au sein de l'entreprise.

➤ **Maintien possible des garanties frais de santé**

Le maintien des garanties frais de santé peut être prévu dans le contrat souscrit entre l'entreprise et l'organisme assureur.

Si tel n'était pas le cas, les parties signataires invitent les entreprises à ouvrir des négociations pour examiner le maintien, selon des modalités à définir, de la cotisation employeur dans le cas où le salarié souhaiterait maintenir sa propre cotisation.

➤ **Maintien possible des garanties de prévoyance**

Le maintien des garanties de prévoyance peut être prévu dans le contrat souscrit entre l'entreprise et l'organisme assureur.

Si tel n'était pas le cas, les parties signataires invitent les entreprises à ouvrir des négociations pour examiner le maintien de ces garanties.

Retour des différents congés

En tout état de cause, et dans le cadre de ces congés précités, le maintien d'un lien avec l'entreprise sera privilégié afin de faciliter le retour au travail tant pour les hommes que pour les femmes, par exemple : information sur les évolutions d'organisation, remise à niveau si nécessaire à l'issue du congé, accueil spécifique lors du retour. Les accords d'entreprise en préciseront les modalités.

Le travail à temps partiel :

Les parties signataires rappellent que le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

Les entreprises s'engagent à examiner l'organisation du travail des équipes en tenant compte dès le départ de la diversité des temps travaillés afin qu'ils ne soient pas source de discrimination.

Articulation vie professionnelle/vie personnelle :

L'organisation du travail au sein des entreprises doit, dans la mesure du possible, être compatible avec les responsabilités parentales. Pour permettre de concilier activité professionnelle et responsabilités familiales, les entreprises sont amenées à étudier, au regard de leur activité, de leurs métiers et leur organisation, les possibilités de déploiement du télétravail ou d'autres formes d'organisation du travail.

SP

FR (D)

8

8

CF G
CN

La mise en place effective du télétravail a été facilitée par la réforme du droit du travail issue des ordonnances du 23 septembre 2017. Sa réalisation dépend des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2.4. Développer la mixité et l'égalité d'accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle constitue un des leviers importants pour corriger les inégalités.

Aussi, les entreprises sont incitées, lors de l'élaboration de leur politique de formation, à se fixer des objectifs pour réduire les éventuels écarts constatés.

Par ailleurs, les salariés de retour de congé parental ou de congé de maternité sont considérés comme public prioritaire au titre de la formation professionnelle.

Formations

L'évolution des pratiques de formation, plus courtes et modulaires, doit contribuer à favoriser une participation plus importante des femmes et des hommes et une meilleure mixité des stagiaires aux actions de formation.

L'éloignement géographique de certains lieux de formation peut constituer un frein pour les femmes et les hommes. La décentralisation de certaines actions, de même que le développement de nouvelles modalités de professionnalisation, pourra permettre de limiter ces difficultés (accompagnement professionnel en situation de travail, utilisation plus importante des NTIC...). Les accords d'entreprise pourront préciser ces nouvelles modalités de professionnalisation.

Formations qualifiantes/promotionnelles

Dans le cadre des négociations de branche ou d'entreprises sur la formation professionnelle, une attention particulière sera portée :

- **à la création de certificats de qualification professionnelle.**

Depuis 2015 ont été créés dans la branche du verre mécanique 5 CQP. Il s'agit du CQP conducteur d'équipement industriel, du CQP animateur d'équipe, du CQP technicien de maintenance, du CQP agent logistique et du CQP opérateur qualité avec les objectifs suivants :

- maintenir les compétences clés dans les entreprises de la branche pour répondre aux besoins en qualification des entreprises et des salariés, besoins qui sont parfois non satisfaits par les diplômes, titres ou certificats existants
- développer les compétences et l'évolution socioprofessionnelle des salariés (déroulement de carrière)
- sécuriser les parcours professionnels des salariés
- reconnaître et valoriser les acquis de l'expérience et de la formation professionnelle.

D
S
R

9
A
B
C
D

Les 5 CQP créés sont à durée indéterminée et font l'objet d'une reconnaissance interbranche. Ils ont été positionnés dans la grille de classification conventionnelle avec la garantie d'un coefficient plancher (accord de branche du 13 décembre 2016)

- à la recherche de la mixité dans les jurys de formation qualifiante, pour les entreprises qui utilisent ces dispositifs, afin de faire prévaloir la diversité des représentations dans le choix des candidats ;
- à la mise en place de formations spécifiques pour accompagner le changement de catégorie professionnelle des femmes et des hommes ;
- à la mise en place de mesures d'accompagnement pour faciliter l'accès, la prise de fonctions d'encadrement, de responsabilité des femmes et des hommes ;
- à ce que l'évolution se fasse dans de bonnes conditions lorsqu'il s'agit de l'affectation d'une personne de sexe féminin dans un emploi habituellement tenu par des hommes, et réciproquement ;
- et au développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Compte personnel de formation (CPF)

Pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation, la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement pris en compte.

Article 3. Dispositions finales

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972, étendue par arrêté du 10 mai 1973.

Durée

Il est conclu pour une durée indéterminée à partir du 1^{er} janvier 2018.

Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2018 pour les entreprises adhérentes.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes.

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Révision

Chaque organisation représentative à la date de la demande, peut demander la révision en tout ou partie, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de trois mois.

Les parties représentatives dans le champ d'application de l'accord collectif devront notifier aux autres parties représentatives dans la branche, par lettre recommandée avec accusé de réception, leur demande de révision.

Cette demande devra être accompagnée éventuellement et si possible d'un nouveau projet.

Clause de suivi

Le suivi de l'accord sera réalisé annuellement en commission paritaire de branche.

Extension

La situation des TPE/PME a été discutée dans le cadre de cette négociation. Il a été rappelé que le tissu industriel de la branche du verre mécanique concerne essentiellement des entreprises de plus de 50 salariés. En conséquence, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les TPE/PME.

Fait à Paris, le 30 novembre 2017.

D T
SP RM

11/12

PLE
CM

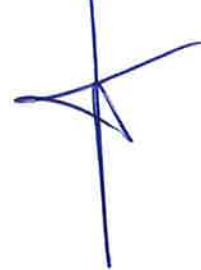
ORGANISATIONS SIGNATAIRES

EMPLOYEURS :

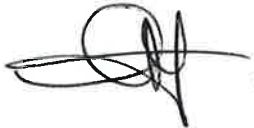
Fédération des Chambres Syndicales
de l'Industrie du Verre,
représentée par M. Jacques BORDAT



Chambre Syndicale
des Verreries Mécaniques de France,
représentée par M. Emmanuel SAUSSARD



Chambre Syndicale
des Fabricants de Verre Plat,
représentée par Mme Clarisse MAUREAU



Chambre Syndicale
des Verreries Techniques,
représentée par M. Arnaud JOUANNE



Chambre Syndicale
du Verre de Silice,
représentée par Mme Clarisse MAUREAU

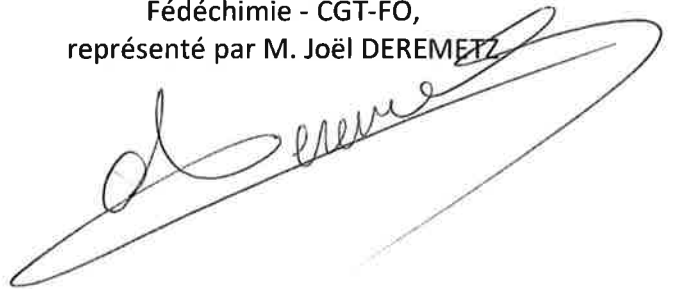


SALARIÉS :

FNTVC – CGT,
représentée par M. Michel PETOT



Fédéchimie - CGT-FO,
représenté par M. Joël DEREMETZ



FCE – CFDT,
représentée par M. Philippe SCHMITT



CFE-CGC – Chimie,
représentée par M. Christian DURIEU

UNSA,
représentée par M. Eugène CHEMIN



