

Brochure n° 3079

**Convention collective nationale**

IDCC : 669. – **INDUSTRIES  
DE FABRICATION MÉCANIQUE  
DU VERRE**

ACCORD DU 11 OCTOBRE 2007  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

NOR : *ASET0751236M*  
IDCC : 669

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation collective de branche. Il concerne la mise en œuvre des dispositions de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, venue renforcer la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001.

Il définit des orientations pour améliorer et garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche professionnelle du verre mécanique.

Le présent accord a valeur impérative au sens de l'article L. 132-23 *in fine* 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 qui suivent.

Cet accord témoigne de l'engagement des signataires pour adopter une politique volontariste en matière d'égalité professionnelle au sein des entreprises de la branche professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche reconnaissent dans la mixité professionnelle un facteur de complémentarité, de cohésion et progrès social ainsi que d'efficacité économique.

Les parties signataires sont conscientes que cet accord de branche n'aura d'efficacité que si tous les acteurs sont prêts à s'impliquer dans ce domaine.

La persistance de certaines inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résulte en grande partie encore de phénomènes culturels et sociaux (représentations socioculturelles, répartition dans les formations initiales, comportements et organisation des rythmes de vie qui dépassent le cadre du travail).

Les parties signataires considèrent qu'il est possible et nécessaire d'intervenir sur ces schémas culturels, qui ne sauraient constituer une fatalité. Les évolutions souhaitées doivent donc être portées à tous les niveaux.

Elles nécessiteront des mesures correctives de court terme et des actions sur la durée qui devront faire l'objet de négociations avec les partenaires sociaux dans chaque entreprise.

A cet égard, l'anticipation des départs en retraite et l'évolution de la pyramide des âges dans les années qui viennent constituent une opportunité d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Dans cet esprit, les signataires ont démarré des travaux en s'appuyant sur un tableau de bord récapitulatif des indicateurs dont disposent les entreprises de la branche. Ces derniers permettront d'établir un rapport de branche sur l'égalité professionnelle hommes-femmes au niveau de la branche.

Le présent accord précise en premier lieu les grands principes retenus au niveau de la branche du verre mécanique pour favoriser une réelle dynamique en matière d'égalité professionnelle.

Il définit ensuite 4 orientations à prendre en compte pour les négociations d'entreprise :

- faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de rémunération et donner l'accès aux mêmes possibilités d'évolution en matière de parcours professionnel ;
- renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement ;
- prendre en compte les conditions et le temps de travail ;
- développer la mixité et l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

L'ensemble des entreprises de la branche s'engage à respecter les principes et les orientations retenus dans le présent accord.

Les entreprises de 50 salariés et plus établissent un rapport annuel d'entreprise et participent à l'élaboration du rapport de branche. Elles s'engagent également à décliner les 4 orientations en actions concrètes dans leur négociation d'entreprise afin de corriger les inégalités constatées à l'occasion de l'examen du rapport d'entreprise.

Le rapport annuel d'entreprise sera transmis aux institutions représentatives du personnel pour information et consultation afin de recueillir leurs avis et propositions quant aux mesures complémentaires ou correctives à prendre pour garantir l'égalité professionnelle.

L'entrée en vigueur du présent accord de branche donnera lieu à une présentation dans les comités d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel et représentants syndicaux.

### **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*

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.

Il retient les indicateurs suivants :

Effectifs :

- répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle et coefficient hiérarchique, et par type de contrat (CDI/CDD) ;
- répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle et par tranche d'ancienneté ;
- pyramide par tranche d'âges, par sexe et par catégorie professionnelle.

Rémunération :

- salaire mensuel moyen par sexe et par catégorie professionnelle et coefficient hiérarchique.

Parcours professionnel :

- répartition des promotions par sexe et par catégorie professionnelle ;
- répartition des embauches par sexe, catégorie professionnelle et par type de contrat ;
- répartition des départs par sexe, par catégorie professionnelle et par motifs.

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 (DIF, CIF, contrat de professionnalisation, période de professionnalisation).

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).

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).

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 groupements d'employeurs que des fédérations syndicales.

### 1.3. *Actions de sensibilisation*

Compte tenu de la dimension culturelle du dossier égalité professionnelle, une communication adaptée sera engagée, pour diffuser notamment les bonnes pratiques et les évolutions constatées en la matière au sein des entreprises de la branche.

### 1.4. *Suivi de l'accord*

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

## 2. **Orientations**

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

### 2.1. *Faire progresser l'égalité en matière de rémunération et donner accès aux mêmes possibilités en matière de parcours professionnels*

En matière de rémunération :

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

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires dans les entreprises et la branche doit permettre de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, à situation égale, avant le 31 décembre 2010.

Les entreprises s'attacheront à proposer des actions correctives afin de réduire les écarts constatés à partir de leur propre rapport annuel (bilan social).

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 :

- à 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 ;
- à l'accès des femmes aux équipes dirigeantes et aux postes à responsabilités.

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

Le recrutement constitue un des leviers importants pour améliorer structurellement la mixité d'accès à tous les métiers et emplois et corriger les écarts.

Il fera l'objet d'une attention particulière, en tenant compte des répartitions femmes-hommes constatés dans les cursus de formation initiale.

Les entreprises inciteront les acteurs internes et externes à intégrer des objectifs d'égalité professionnelle dans le processus du recrutement en vue de favoriser la mixité.

Un rééquilibrage des recrutements sera recherché dans toutes les filières (administrative, commerciale, production, maintenance, 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 candidatures.

### *2.3. Prendre en compte les conditions et le temps de travail*

Les congés de maternité ou d'adoption :

Ils ne doivent en aucun cas constituer un handicap dans le déroulement de carrière.

Il en est de même pour les congés parentaux, qu'ils soient à temps plein ou partiel, tant pour les hommes que pour les femmes.

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

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

La durée de ces congés est prise en compte en totalité pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Une garantie d'évolution salariale est assurée aux salariés à la suite de leur congé de maternité ou d'adoption.

Il sera proposé à chaque femme enceinte un entretien avant son départ en congé maternité 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.

Les congés parentaux de longue durée :

Dans le cadre de ces congés, 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 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.

Les conditions de travail :

Les entreprises s'engagent à examiner particulièrement les conditions de travail des différents métiers (conditions matérielles et organisationnelles liées à l'environnement, à la charge de travail physique, au lieu de travail, aux locaux non adaptés à la mixité) afin d'éviter toute discrimination.

#### *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, l'accord de branche du 13 octobre 2005 sur la formation professionnelle définit comme public prioritaire les salariés de retour de congé parental ou de congé de maternité.

Formations classiques de type stage :

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

L'éloignement géographique de certains lieux de formation constitue un frein plus important pour les femmes. 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 promotionnelles :

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

- à la création de certificats de qualification professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- 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.

Droit individuel à la formation (DIF) :

Pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF), 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 prise en compte.

### 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 de la date de son entrée en vigueur.

#### Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur à partir du jour suivant son dépôt légal.

#### Dénonciation et révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et, à défaut de la conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

#### Bilan de suivi

Les signataires établiront annuellement un bilan d'ensemble des progrès.

#### Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L. 132-10 et L. 135-7 du code du travail.

#### Extension

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité, dans les conditions prévues à l'article R. 713-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 11 octobre 2007.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

- Fédération des chambres syndicales de l'industrie du verre ;
- Chambre syndicale des fabricants de verre plat ;
- Chambre syndicale des verreries mécaniques de France ;
- Chambre syndicale des verreries techniques ;
- Chambre syndicale du verre de silice.

**Syndicats de salariés :**

FNTVC-CGT ;  
FCE-CFDT ;  
CMTE-CFTC ;  
CFE-CGC chimie.