Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

18 OCT. 2012

Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

Direction
générale du travail

Sous-direction des relations
individuelles et collectives du
travail

**Bureau des relations
collectives du travail**
39/43, quai André Citroën
75902 Paris Cédex 15

Téléphone : 01 44 38 25 87
Télécopie : 01 44 38 27 14

Services d'informations
du public :
3615 Emploi 1F/mn
(Modulo 0,50 F)
internet : www.travail.gouv.fr

FCSIV
112-114, rue de la Boétie
75008 PARIS

À l'attention de M. Michel GARDES

Paris, le 16 OCT. 2012

Affaire suivie par : Vincent JIMENEZ
Tél. : 01 44 38 25 97

Réf : Votre courrier du 3 avril 2012

Monsieur,

Par courrier ci-dessus référencé, vous avez demandé l'extension de l'accord du 23 février 2012, relatif aux appointements mensuels garantis, conclu dans le cadre de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre.

J'ai l'honneur de vous faire connaître que ce texte a été étendu par arrêté du 9 juillet 2012, publié au Journal officiel du 19 juillet 2012 sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.2241-9 du code du travail qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

En effet, la branche ne donne pas de données chiffrées sur d'éventuels écarts de rémunérations et renvoie aux seules entreprises le soin de définir et de programmer les mesures destinées à résorber les écarts salariaux entre les femmes et les hommes. Or, cette obligation de programmer des mesures de rattrapage concerne non seulement les entreprises mais aussi la branche.

Je me permets de vous adresser, à titre informatif, la fiche de la DGT sur les bonnes pratiques repérées dans les accords de branche en matière d'égalité salariale.

Je vous saurais gré de porter ce courrier à la connaissance des organisations syndicales d'employeurs et de salariés intéressées par cette extension.

Je vous prie de croire, Monsieur, à l'assurance de ma considération distinguée.

Le Directeur Général du Travail

Jean-Denis COMBREXELLE

1ère étape – L'établissement d'un diagnostic de la situation de l'égalité salariale femmes-hommes

La réalisation d'un état des lieux ou diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes doit reposer en premier lieu sur le recueil des données sur les salaires afin d'identifier les écarts, puis d'établir les causes objectives de tout écart de rémunération significatif, avant d'établir un plan d'action. **Quelques exemples de dispositions conventionnelles issues des accords de branche** :

- La création au sein de la branche d'un groupe technique paritaire chargé de définir les données constituant le rapport relatif à la situation comparée des femmes et des hommes ainsi que des indicateurs sociaux à mettre en place préalablement à toute négociation. Ce groupe produit un rapport sur l'égalité entre les femmes et les hommes distribué aux partenaires sociaux.

- L'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes établit chaque année un rapport sur l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes sur la base duquel les partenaires sociaux de la branche se réunissent pour négocier tous les 3 ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées et visent à définir et à programmer, lors de la négociation annuelle obligatoire de branche, les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

- Des études sociodémographiques sont conduites, à la demande d'une branche, par des cabinets privés et permettent notamment d'établir des tableaux comparatifs sur les salaires moyens des salariés à temps plein et à temps partiel, sur le salaire moyen des femmes et des hommes selon les secteurs, sur la proportion des femmes dans certains métiers. Ces études permettent aux partenaires sociaux d'identifier des points de vigilance particuliers pour créer les conditions d'une politique sociale garantissant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les secteurs et entreprises où la problématique se présente notamment le recrutement, la rémunération et l'évolution professionnelle et la gestion des carrières.

- La création d'un baromètre annuel de l'égalité et de la mixité dans la branche : l'état des lieux de la situation de l'égalité professionnelle et salariale, actualisé chaque année, permet la mise en place de ce baromètre annuel qui peut figurer en outre sur un site Internet de l'Observatoire paritaire des métiers. Ce baromètre doit être communiqué à la HALDE (Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité). Les éventuels commentaires de la HALDE sont communiqués au comité de pilotage paritaire de la diversité. Dans le cadre de la réalisation du bilan d'entreprise sur la situation comparée des conditions générales d'emploi des hommes et des femmes, les entreprises peuvent utiliser les données fournies par le baromètre annuel et utiliser pour leur rapport les mêmes indicateurs que ceux élaborés par la branche.

- Il est possible de mobiliser les outils dont dispose la branche à savoir le bilan annuel de branche et l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Le bilan annuel de branche doit comporter des indicateurs susceptibles de permettre, pour chacune des composantes principales, une comparaison entre les hommes et les femmes. Elles concernent les effectifs, la rémunération, la formation, la durée et l'organisation du travail. L'Observatoire peut engager une étude qualitative et quantitative portant sur la situation professionnelle comparative des hommes et des femmes qui donne lieu à l'établissement d'un « rapport spécial sur l'égalité professionnelle hommes femmes » remis à la commission paritaire de branche chargée d'en tirer les enseignements et de prendre les mesures adéquates.

2ème étape – Les mesures destinées à résorber des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes

Si l'obligation de négocier porte sur les écarts de rémunération, il importe également d'agir sur les autres éléments qui concourent aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise : la politique de recrutement dans l'entreprise, la promotion professionnelle, la formation et l'articulation des temps de vie. **Quelques exemples de dispositions conventionnelles issues des accords de branche** :

1 - Favoriser l'égalité professionnelle

1.1 - Par le recrutement et la mobilité interne

- La branche se donne pour perspective d'équilibrer la proportion des femmes et des hommes dans la population « cadre », et se fixe pour objectif intermédiaire de parvenir à un taux minimal de 40% de femmes dans l'effectif total des cadres d'ici à fin 2010, l'effort portant à la fois sur le recrutement et la mobilité interne. L'observatoire des métiers suit la politique de recrutement des petites entreprises.

- Il est prévu par la branche, pour les entreprises de moins de 50 salariés non-tenues de présenter un rapport annuel sur la situation comparée des femmes et des hommes, que l'employeur fournisse tous les 3 ans aux délégués du personnel le nombre de recrutements effectués par sexe et type de contrat. En cas de déséquilibre important, les délégués du personnel en étudient les raisons et peuvent faire des propositions d'actions visant à le réduire. Dans les autres entreprises, la part des femmes parmi les candidats retenus devra tendre, à profils équivalents, à correspondre à la proportion des femmes parmi les candidats au poste.

- La branche se donne pour objectif d'équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes suivant les types de postes ou les grands secteurs d'activité. Les entreprises se doivent ainsi d'augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes dans les secteurs d'activité à forte présence masculine et le nombre d'embauches d'hommes dans les secteurs d'activité à forte présence féminine. Les entreprises sensibilisent les managers dans le cadre de leurs actions de recrutement sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes. A ces fins, un plan de formation intègre ces éléments dans le cadre de la sensibilisation sur la diversité. Pour les entreprises qui autorisent leurs salariés à dispenser des cours dans les établissements de l'enseignement supérieur, les femmes sont incitées à les dispenser au même titre et aux mêmes conditions que leurs collègues masculins. Par ailleurs, les entreprises veillent à proposer des contrats de professionnalisation accessibles de manière équilibrée entre les femmes et les hommes. Les entreprises doivent adopter des processus de recrutement neutres.

- Le recrutement au sein de l'entreprise doit, à profil équivalent, favoriser la mixité. Il est demandé aux différents organismes pouvant intervenir dans le placement aux écoles pour les stagiaires, de présenter parmi les candidats, à profil équivalent, une part significative de femmes (pour les emplois fortement masculinisés) ou d'hommes (pour les emplois fortement féminisés), selon la compétence requise. Afin de mesurer l'avancement des progrès réalisés en matière de recrutement au sein des branches, des actions de suivi sont réalisées sur la base d'indicateurs prévus par le rapport de branche portant sur la situation comparée hommes-femmes, qui doit rechercher une information par typologie de poste.

- En fonction de leur propre pyramide des âges, les entreprises s'engagent à fixer des objectifs annuels ou pluriannuels de rééquilibrage des recrutements. Les acteurs du recrutement sont sensibilisés et incités à intégrer ces objectifs d'égalité afin de développer la mixité à tous les niveaux. Un effort particulier est fait en ce qui concerne les emplois traditionnellement occupés par des hommes mais qui, en raison des évolutions techniques dont ils ont fait l'objet, peuvent aujourd'hui être exercés par des femmes. Il en va de même pour les postes traditionnellement occupés par des femmes.

1.2 - Par l'accès aux postes à responsabilités et aux équipes de direction

- Sur la base de la réalisation d'un diagnostic des ralentissements de carrière pouvant concerner les femmes, les entreprises sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des hommes et des femmes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à des responsabilités (par la mise en place notamment de plans de développement personnel). Les entreprises veillent à ce que le nombre d'hommes et de femmes bénéficiant de promotion soit proportionnel aux effectifs. L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste de responsabilités. Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel est favorablement examinée.

- La branche prévoit qu'une attention particulière doit être portée pour les postes auxquels les femmes n'ont aujourd'hui que rarement accès. Il est demandé aux entreprises d'effectuer un bilan comparatif de l'ancienneté des femmes et des hommes dans les différents coefficients hiérarchiques.

- La priorité est donnée aux salariées souhaitant accéder à des postes d'encadrement dans les métiers où les candidates sont sous représentées. Dès lors, une politique d'information sur les recrutements est lancée pour permettre qu'à compétence et expérience identique, un accès égal aux postes à responsabilité soit assuré. A cet effet, les taux hommes / femmes de sortie de ces formations sont mis en ligne et mis à jour sur les sites Internet et Intranet. Une attention particulière est portée à la rédaction des publications d'emploi. L'accent est mis sur les démarches de reconversion et la validation des acquis de l'expérience pour faciliter les passerelles entre métiers et parcours professionnel. Par ailleurs, lorsque l'évaluation des salariés appartient à un collège, la mixité au sein de celui-ci est demandée autant que faire se peut.

1.3 - Par la formation professionnelle

- La branche, pour encourager l'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, recommande notamment aux entreprises d'étudier une compensation pour les salariés amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter du domicile la nuit et ayant des enfants à charge devant être gardés, pour l'organisation des stages de formation, à prendre en compte, dans la mesure du possible, les contraintes liées à la vie familiale, notamment les déplacements géographiques et enfin de proposer aux salariés de retour de congé de maternité, d'adoption, de congé parental d'éducation et tout autre congé sans solde de longue durée, des actions de formation ou de remise à niveau adaptée afin de faciliter la reprise d'activité professionnelle (allocation de formation majorée de 10% par exemple).

- L'intégration par les entreprises dans les formations managériales de la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail est une recommandation de la branche. Les entreprises, invitées à utiliser les entretiens professionnels pour mieux préparer les départs et retours en congé maternité, congé d'adoption ou congé parental, peuvent identifier au cours de cet entretien, un besoin de formation et proposer au salarié, des actions de formation ou de remise à niveau adaptées pour faciliter la reprise de l'activité professionnelle (mise en œuvre de périodes de professionnalisation, bilan de compétence).

- La décentralisation de certaines actions de formation est proposée par la branche afin de réduire l'éloignement géographique de certains lieux de formation. La branche favorise le recours à la formation à distance et à des formations de durée adaptée et modulaires permettant une meilleure accessibilité pour tous avec des délais de prévenance du début des sessions d'au moins 3 semaines pour informer les salariés en charge d'enfants de moins de 16 ans. L'accent est mis sur le développement de l'enseignement à distance par le biais des NTIC.

1.4 - Par les conditions de travail

- La branche prévoit de prendre en compte la dimension égalité professionnelle dans le cadre de l'évolution et de l'amélioration des techniques, des outils, de l'aménagement des locaux, de l'adaptation des dotations vestimentaires et des équipements de protection individuels.

- Les employeurs doivent, tout en rééquilibrant la proportion des femmes et des hommes dans leur recrutement, concentrer leurs efforts sur les emplois à prédominance nettement masculine en adaptant au besoin les postes de travail.

2 – Favoriser l'égalité salariale

- La branche rappelle souvent la garantie d'évolution salariale au retour du congé de maternité ou d'adoption prévue par l'article 1er de la loi du 23 mars 2006 et précise notamment que si dans une entreprise le nombre de salariés dépendant de la même catégorie professionnelle est inférieur à 10, la moyenne des augmentations individuelles s'apprécie par rapport à l'ensemble des salariés de l'entreprise.

- La branche prévoit, lors des révisions périodiques de salaire, de ne pas prendre en compte des périodes de congé maternité ou d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire. Pour promouvoir ce principe, il est décidé d'intégrer cette notion dans les systèmes de management des entreprises. L'équité salariale devient un élément de l'évaluation des compétences des responsables hiérarchiques. Les entreprises s'assurent que la moyenne des augmentations individuelles des femmes est équivalente à la moyenne des augmentations individuelles des hommes au sein des grandes catégories professionnelles. Une vigilance particulière est portée lors des révisions de salaires aux salariés travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps complet.

- La branche propose afin d'assister les entreprises dans le cadre des obligations posées en la matière par la loi du 23 mars 2006, « une démarche » pouvant servir de guide à l'entreprise dans sa recherche de réduction des écarts de salaire entre les hommes et les femmes. Il s'agit tout d'abord de constater l'inégalité salariale hommes/femmes notamment par la mesure de l'écart résiduel des salaires entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise. Afin de suivre l'évolution, les entreprises peuvent s'appuyer sur les informations chiffrées issues du rapport portant sur la situation comparée des rémunérations et sur les données de l'Observatoire des métiers de la branche. Il s'agit ensuite de finaliser l'engagement de l'entreprise de supprimer les écarts de rémunération. En effet, chaque entreprise doit se préoccuper d'aboutir concrètement à une égalité de traitement d'où sont exclus les éléments discriminants. Enfin, il est possible pour les entreprises qui le souhaitent, de prévoir une enveloppe financière dédiée en vue de réaliser cette suppression des écarts : c'est par le biais de la formation et de la sensibilisation des entreprises que peuvent être mis en avant les principes d'égalité de traitement et de rémunération.

3 – Favoriser la mixité des emplois et l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle

3.1 - Par l'information et la communication sur les métiers de la branche

- L'Observatoire des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est le support de la communication de la branche sur la mixité et l'égalité professionnelle, chargé notamment de détecter les filières comportant un déséquilibre important entre les sexes, afin de soutenir l'effort de mixité professionnelle.

- Plusieurs actions de communication en faveur des entreprises sont engagées au niveau de la branche notamment des actions de communication externe visant à promouvoir la mixité dans les métiers et particulièrement dans les filières de la maintenance, de l'informatique et du commercial qui apparaissent en fort déséquilibre, mais également des actions en lien avec les ministères concernés dans le cadre de partenariats et de conventions de coopération avec l'éducation nationale ou des actions en lien avec des territoires dans le cadre de partenariats avec les régions.

- Des actions visant à encourager les étudiantes à s'engager dans les filières scientifiques et techniques sont développées par la branche en informant mieux les jeunes des débouchés des différentes filières de formation ainsi que du contenu réel des métiers et de leurs conditions d'exercice. La promotion des métiers techniques auprès des jeunes filles très en amont de leur sortie du système scolaire est engagée en s'inspirant de travaux européens sur le sujet et sur les expériences déjà menées dans les entreprises constatant un déficit de vocation pour ces métiers et dans d'autres branches professionnelles.

- Des études sont conduites sur la mixité des emplois notamment par l'Observatoire des métiers dans la branche et mises en ligne sur le site Internet et Intranet. Une communication interne dans les entreprises est développée pour valoriser les métiers faiblement féminisés auprès des femmes et réciproquement (par Internet et Intranet). De même, un stand, permettant de promouvoir les métiers auprès des femmes, est mis en place afin de lutter contre les stéréotypes qui nuisent à leur emploi dans certaines branches. La branche organise également des manifestations, des visites dans les établissements d'enseignement, la diffusion de documents pour présenter les différents métiers concernés.

3.2 - Par l'organisation du travail

- La branche prévoit que les entreprises s'engagent à étudier toutes les demandes de modification de l'organisation du temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi et à tenter d'y répondre favorablement en prenant en compte cependant les possibilités que laisse envisager la taille de l'entreprise, la nature du poste et des responsabilités exercées et la situation de l'unité ou du projet auquel est rattaché le salarié. Des entretiens peuvent être organisés entre le salarié qui envisage d'opter pour un temps partiel choisi et leur hiérarchie pour faciliter ce changement. Lors de la révision des salaires, une attention particulière est portée aux salariés travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps plein.

- la branche encourage le développement du télétravail, l'aménagement de l'organisation du travail et les horaires individualisés. Chaque salarié soumis aux horaires collectifs et ayant un enfant de moins de trois ans a la possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail. Il s'agit d'éviter de faire peser sur les salariés des contraintes d'horaires ou de répartition du temps de travail incompatible avec leur vie familiale et de limiter l'amplitude du travail, les dépassements d'horaires, le travail de nuit, le travail de fin de semaine ou les interruptions de travail.

- La branche prévoit de limiter les déplacements avec l'utilisation des NTIC pour assister aux réunions et de ne pas organiser des réunions en dehors des heures de travail.

3.3 - Par les aides à la gestion de la parentalité

- la branche affiche sa volonté de faciliter l'articulation des temps de vie. Les institutions représentatives du personnel ayant compétence en la matière au sein de l'entreprise et notamment les CE ou d'établissement, sont incitées à étudier les possibilités de mettre en place des services de proximité pour faciliter la vie quotidienne des salariés et répondre notamment aux problème de garde des enfants en bas-âge ou de garde ponctuelle des enfants malades. Il est également prévu la mise en place de services tels que les conciergeries, des solutions de garde d'enfants comme solutions co-financées par les salariés, les entreprises et les activités sociales.

- La branche souligne l'intérêt de la mise en place par l'entreprise ou le comité d'entreprise d'un dispositif de type « chèque emploi service universel » afin de permettre aux salariés hommes ou femmes de régler tout ou partie des frais de garde des enfants, de soutien scolaire ou d'emploi à domicile.

3.4 - Par une meilleure gestion du retour des congés maternité et paternité, d'adoption, de présence parentale et parental d'éducation

- la branche prend des engagements pour qu'en matière d'évolution professionnelle, les différents congés ne pénalisent pas les salariés. Il est notamment prévu que les entreprises doivent mettent en place, pour chaque salarié concerné par un congé, un entretien avec son responsable ou sa direction des ressources humaines avant son départ en congé ou à son retour de congé. Il y sera évoqué avec le ou la responsable hiérarchique les modalités d'aménagement du poste pendant la grossesse et l'anticipation des conditions les plus favorables au retour en poste. Pendant leur absence pour congé de maternité, les salariées seront automatiquement destinataires des informations d'ordre général et organisationnel diffusées dans l'entreprise pendant leur absence. Dès la fin du congé, la salariée pourra bénéficier à sa demande d'un entretien professionnel avec sa hiérarchie portant sur les modalités d'organisation de sa reprise de poste et portant notamment sur la réadaptation au poste de travail, aux perspectives éventuelles d'évolution ou de transformation du poste, sur les possibilités d'accès à une formation de remise à niveau ou à une formation spécifique au futur poste de travail, au rattrapage des augmentations de salaire intervenues pendant la suspension du congé maternité.

- La branche souligne la nécessité pour le salarié en congé de bénéficier notamment de l'envoi de l'information générale adressée à l'ensemble des salariés. L'entreprise doit par ailleurs rechercher les modalités concrètes permettant de maintenir ce lien professionnel.

3ème étape – Le suivi des pratiques visant à assurer l'égalité professionnelle

- La branche mandate l'observatoire paritaire de la négociation collective pour enregistrer les différents accords conclus, afin d'établir un recueil statistique de la profession sur les accords conclus sur le sujet et de dégager les pratiques et tendances d'évolution dans ce domaine.

- La diffusion des expériences positives mises en œuvre par d'autres entreprises de la profession peut relever du comité de pilotage paritaire de la diversité, chargé de les identifier. Un correspondant « diversité » de l'entreprise est chargé de les promouvoir et de les faire connaître au comité de pilotage. La création d'un forum d'échange, permettant aux intéressées de faire connaître leur expérience, est étudiée au sein de certaines branches. Ce « blog » hébergé sur le site de l'Observatoire des métiers peut permettre aux femmes ayant accédé à des fonctions importantes dans les entités de témoigner des conditions de leur réussite.

- Des actions de communication en continu sont privilégiées par la branche. Pour ce faire, des outils de mesure des écarts de rémunération peuvent être mis en place pour constater la situation dans le rapport annuel de branche. Une sensibilisation à l'application des accords doit être effectuée et une commission de suivi de l'accord est mise en place au sein des branches. Différentes actions peuvent être engagées notamment l'information de l'ensemble des salariés de la branche sur l'existence et le contenu des accords, la présentation des accords aux représentants des salariés, la sensibilisation des directions et encadrements aux problématiques et enjeux de l'égalité professionnelle par le biais de formations spécifiques.

- Les entreprises qui possèdent un Intranet sont incitées à l'utiliser afin de communiquer sur le sujet de l'égalité professionnelle.