

Brochure n° 3050

**Convention collective nationale**

IDCC : 1499. – **MIROITERIE**  
**(Transformation et négoce du verre)**

ACCORD DU 2 AVRIL 2009  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES  
NOR : *ASET0950644M*  
IDCC : 1499

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, garantir et promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche professionnelle de la miroiterie, transformation et négoce du verre.

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 sociale, de progrès social et d'efficacité économique.

Les signataires sont conscients 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 encore en grande partie de phénomènes culturels, économiques et sociaux (représentations socioculturelles, répartition dans les formations initiales, comportements et organisation des rythmes de vie qui dépassent le cadre du travail).

A titre d'exemple, en matière de rémunération, certains écarts entre les femmes et les hommes peuvent s'expliquer par la différence d'ancienneté et par le régime de travail pratiqué et les indemnités correspondantes.

Les parties signataires considèrent qu'il est possible et nécessaire d'intervenir sur ces différents schémas culturels, économiques et sociaux 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 au sein de la branche et 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.

Le présent accord précise en premier lieu les grands principes retenus au niveau de la branche de la « miroiterie, transformation et négoce du verre » pour favoriser une réelle dynamique en matière d'égalité professionnelle.

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

- faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de salaire et autres éléments de rémunération, et donner l'accès aux mêmes possibilités d'évolution en matière de parcours professionnel et de reconnaissance des qualifications ;
- renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement ;
- prendre en compte les conditions et le temps de travail ;
- développer 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.

## **Article 1<sup>er</sup>**

### *Principes pour garantir l'égalité professionnelle*

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.

## **Article 1.1**

### *Etablissement d'un rapport de branche*

Toute action visant à améliorer l'égalité professionnelle et corriger les éventuelles disparités entre les femmes et les hommes suppose une connaissance des situations rencontrées.

Les parties signataires conviennent de dresser un état des lieux de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans les sociétés de la branche qui permettra d'apprécier si des disparités existent, d'en rechercher les causes et de déterminer les mesures permettant d'y remédier.

Un rapport de branche sur la situation comparée des femmes et des hommes sera établi par la fédération française des professionnels du verre (FFPV) et remis à la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE).

Les indicateurs retenus pour établir cet état des lieux sont listés en annexe du présent accord. Par ailleurs, les parties signataires conviennent que ces indicateurs pourront être modifiés par la suite.

Ce rapport et son actualisation annuelle 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.

Les entreprises de 50 salariés et plus établissent un rapport annuel d'entreprise (pouvant être le bilan social) portant notamment sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, et participent ainsi à l'élaboration de ce rapport de branche. Elles sont invitées à utiliser pour leur rapport *a minima* les mêmes indicateurs que ceux établis par la branche.

Elles s'engagent également à décliner les orientations en actions concrètes dans leur négociation d'entreprise afin de corriger les inégalités qui pourraient être constatées à l'occasion de l'examen du rapport d'entreprise.

## **Article 1.2**

### *Mixité des délégations et des instances représentatives du personnel*

Les parties signataires conviennent que la mixité doit être également recherchée tant dans les instances représentatives des employeurs et des salariés de la branche (CPNE, groupes de travail paritaires, commissions paritaires...) que dans les instances représentatives du personnel au sein des entreprises de la branche.

## **Article 1.3**

### *Actions de sensibilisation*

Une communication adaptée sera mise en place pour diffuser notamment les bonnes pratiques et les évolutions constatées en la matière au sein des entreprises de la branche.

## **Article 1.4**

### *Suivi de l'accord*

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

## **Article 2**

### *Orientations*

Les parties signataires ont retenu des orientations qui devront guider les négociations d'entreprise.

## **Article 2.1**

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

### 2.1.1. En matière de rémunération

Les parties signataires conviennent que les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne peuvent se justifier que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les parties signataires s'engagent à faire progresser et à garantir l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche, en vérifiant notamment que les écarts de rémunération qui ne reposeraient pas sur des éléments objectifs soient supprimés avant le 31 décembre 2010.

La négociation annuelle obligatoire sur les salaires dans les entreprises et la branche doit permettre de définir et de programmer les mesures permettant d'atteindre cet objectif.

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

#### 2.1.2. En matière de parcours professionnels

La mixité, élément de diversité, est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et de développement de l'entreprise. Elle devra donc être favorisée dans les parcours professionnels à tous les niveaux.

Une attention particulière sera portée par les entreprises, qui :

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

### Article 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 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 de recrutement en vue de favoriser la mixité.

Un rééquilibrage des recrutements sera recherché le cas échéant dans toutes les filières.

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 femmes-hommes.

La formation initiale étant un facteur essentiel pour assurer la mixité et l'égalité professionnelle dans l'accès aux emplois, 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 de la miroiterie, transformation et négoce du verre vont recruter dans les années à venir, ceci afin de favoriser la mixité des candidatures.

### Article 2.3

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

##### 2.3.1. Les congés de maternité ou d'adoption

En complément aux dispositions conventionnelles applicables (miroiterie, transformation et négoce du verre), les parties signataires soulignent que les

congés de maternité ou d'adoption ne doivent pas 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 femmes que pour les hommes.

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.

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 ou dans les mois précédant son retour, afin d'anticiper et de préparer les meilleures conditions du retour au travail (notamment en matière de formation).

### 2.3.2. 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 femmes que pour les hommes, par exemple : information sur les évolutions d'organisation dans l'entreprise, remise à niveau si nécessaire à l'issue du congé, accueil spécifique lors du retour.

### 2.3.3. Le temps partiel

Le temps partiel, utilisé plus souvent à ce jour à titre individuel par les femmes, ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

Les parties signataires invitent les entreprises de la branche à examiner l'organisation du travail des équipes en tenant compte de la diversité des temps partiels afin qu'ils ne soient pas source de discrimination.

### 2.3.4. Les conditions de travail

La mixité des emplois suppose que les postes soient adaptés à l'un ou l'autre sexe.

Les entreprises veilleront à examiner, avec les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent (notamment le CHSCT), les conditions de travail propres à certains métiers (conditions matérielles liées à l'environnement, à la charge de travail physique, au lieu de travail, aux locaux non adaptés à la mixité) afin que les postes de travail puissent être occupés indifféremment par des femmes ou par des hommes, chaque fois que cela pourra être réalisable.

## Article 2.4

### *Développer la mixité et l'égalité d'accès à la formation professionnelle*

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

Les entreprises qui constatent des inégalités dans l'accès à la formation sont incitées avec les instances représentatives du personnel lorsqu'elles existent (notamment la commission emploi-formation), 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 15 décembre 2005 relatif à la formation professionnelle définit comme public prioritaire, pour les périodes de professionnalisation, les salariés de retour de congé parental ou de congé de maternité.

#### 2.4.1. Formations professionnelles continues

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

La décentralisation de certaines actions de formation, de même que le développement de nouvelles modalités de professionnalisation (accompagnement professionnel en situation de travail, utilisation plus importante des nouvelles technologies d'information et de communication [NTIC]...), pourra permettre de limiter des difficultés d'accès à la formation, notamment dues à l'éloignement géographique de certains lieux de formation.

#### 2.4.2. 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 (CQP) 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 catégories professionnelles des femmes et des hommes, notamment pour faciliter l'accès ou la prise de fonctions d'encadrement ou de responsabilités ;
- à ce que l'évolution professionnelle se fasse dans de bonnes conditions lorsqu'il s'agit de l'affectation d'une femme dans un emploi habituellement tenu par des hommes, et réciproquement.

#### 2.4.3. 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 pris en compte.

### **Article 3**

#### *Dispositions finales*

### **Article 3.1**

#### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la miroiterie, transformation et négoce du verre du 9 mars 1988, étendue par arrêté du 29 juillet 1988.

Le présent accord vient en complément de l'article 16 de ladite convention collective et a valeur normative au sens de l'article L. 2253-3, alinéa 2, du code du travail, en ce sens qu'aucun accord ou convention d'entreprise ou d'établissement de la branche ne pourra déroger aux dispositions du présent accord, en tout ou partie, dans un sens moins favorable aux salariés.

### **Article 3.2**

#### *Entrée en vigueur et durée*

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt légal, conformément aux dispositions légales.

Il est conclu pour une durée indéterminée. Au terme des 3 premières années, les parties signataires établiront un bilan d'ensemble des progrès réalisés et pourront décider de nouvelles orientations.

### **Article 3.3**

#### *Révision et dénonciation*

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois. A défaut de la conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après un délai de survie de 12 mois à compter de la fin des 3 mois de préavis.

### **Article 3.4**

#### *Dépôt et publicité*

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité conformément à la législation en vigueur.

Un exemplaire original du présent accord sera remis à chaque partie signataire.

### **Article 3.5**

#### *Extension*

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville, dans les conditions prévues par la législation.

Fait à Paris, le 2 avril 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisation patronale :**

Fédération française des professionnels du verre (FFPV).

#### **Syndicats de salariés :**

FNTV CGT ;  
FCE CFDT ;  
CMTE CFTC ;  
CFE-CGC Chimie.

## ANNEXE I

---

### **Tableau de bord sur la situation comparée des conditions générales de l'emploi et de la formation des femmes et des hommes**

#### Indicateurs

Le rapport de branche évoqué à l'article 1.1 retient les indicateurs suivants :

##### 1.1.1. Effectifs :

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

##### 1.1.2. Rémunération :

- salaire mensuel moyen par sexe et par catégorie professionnelle (et par coefficient).

##### 1.1.3. Parcours professionnel :

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

##### 1.1.4. Formation :

- répartition du nombre de salariés ayant suivi une formation par sexe et par catégorie professionnelle ;
- répartition des heures de formation par sexe et par catégorie professionnelle.

##### 1.1.5. Durée et organisation de travail :

- répartition des effectifs par sexe, type de contrat (CDI/CDD) et durée du travail (temps complet/temps partiel) ;
- répartition des effectifs par sexe, type de contrat (CDI/CDD) selon l'organisation du travail (continu, semi-continu, jour, VSD).