

Brochure n° 3281

Convention collective nationale

**IDCC : 1821. – FABRICATION DU VERRE À LA MAIN
SEMI-AUTOMATIQUE ET MIXTE**

ACCORD DU 6 JUILLET 2012

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : ASET1251082M

IDCC : 1821

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 qui prévoient une pénalité financière pour les entreprises d'au moins 50 salariés non couvertes par un accord ou plan d'action concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il s'inscrit encore dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004.

Il définit des orientations pour améliorer et garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche professionnelle du verre à la main, semi-automatique et mixte qui compte 60 % d'hommes et 40 % de femmes.

Il a pour champ d'application celui de la convention collective nationale de la verrerie à la main, semi-automatique et mixte.

Il définit des orientations pour garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche professionnelle de la verrerie à la main, semi-automatique et mixte.

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 de progrès social, ainsi que 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 d'éventuelles 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 signataires considèrent qu'il est possible et nécessaire d'intervenir sur ces 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 dans chaque entreprise et dans la profession.

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

Dans cet esprit, les signataires ont démarré des travaux en cherchant à s'appuyer sur un rapport de branche sur l'égalité professionnelle hommes-femmes comme définit dans le I de cet accord. Ce rapport pourra être enrichi avec les nouvelles données et dispositions.

Cet état de la situation actuelle comprend des indicateurs qui ont permis de définir les premiers axes de progrès du présent accord.

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

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

- la rémunération effective : supprimer les inégalités, s'il y en a, de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de rémunération à métier, contrainte, expérience et compétences identiques ;
- s'assurer de la mixité de l'emploi et du recrutement ;
- prendre en compte les conditions et le temps de travail pour réduire les facteurs d'inégalité d'évolution de carrière et mieux articuler activité professionnelle et exercice de la responsabilité familiale ;
- continuer de promouvoir la mixité et l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

Chacune des entreprises de la branche s'engage à respecter les principes et les orientations retenues dans le présent accord.

Les entreprises de 50 salariés et plus, établissent un rapport annuel d'entreprise sur l'égalité professionnelle hommes-femmes, elles participent à l'élaboration du rapport de branche sur le sujet.

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

Le rapport annuel d'entreprise ou le bilan social sera transmis s'il y a lieu aux institutions représentatives du personnel pour information et consultation, afin de recueillir leurs avis sur les propositions de 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.

I. – 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 d'une garantie une personne de l'un ou l'autre des sexes, la disposition s'applique également indifféremment pour les deux sexes.

Seules exceptions à ce principe les garanties liées à la maternité et à l'éducation de jeunes enfants. En outre les mesures particulières de prévention et protections fixent des limites concernant des conditions et des charges de travail pour les femmes.

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.

I.1. Etablissement du rapport de branche

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

Il retient les indicateurs suivants :

Par catégorie professionnelle, on entend :

- ouvriers/employés non qualifiés niveau 2 ;
- ouvriers/employés qualifiés/agents techniques d'exploitation niveau 3 et niveau 4 ;
- maîtres ouvriers/techniciens AM niveau 5 et niveau 6 ;
- cadres et ingénieurs niveau 7 à 9.

1. Effectifs

Répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle et par type de contrat (CDI/CDD).

Répartition des effectifs par sexe et catégorie professionnelle et ancienneté.

Pyramide des âges par sexe et catégorie professionnelle.

2. Rémunération

Salaire mensuel de base moyen, et salaire mensuel de base moyen + prime par sexe et coefficient hiérarchique professionnel.

3. Parcours professionnel

Répartition des promotions par sexe et par catégorie professionnelle.

Répartition des embauches par catégorie professionnelle, sexe et type de contrat.

Répartition des départs par catégorie professionnelle, sexe.

4. Formation

Répartition des effectifs par sexe selon le nombre de formations, leurs natures et niveaux.

Répartition des heures de formation par sexe et catégorie professionnelle.

5. Temps de travail et conditions de travail

Répartition des effectifs par sexe et durée du travail (temps complet/temps partiel).

Répartition des effectifs par sexe, en travail de jour, de nuit et en travail posté (précisant la nature de celui-ci, exemples : posté continu 5 × 8, posté semi-continu 3 × 8, 2 × 8 en horaire de jour...).

6. 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).

Pour établir ce rapport de branche, chaque entreprise relevant du champ de la convention collective précitée devra, dès lors où le présent accord aura été étendu, communiquer, dans les délais indiqués dans l'article I.4 « Suivi de l'accord », l'ensemble des informations prévues.

Ce rapport et son actualisation serviront de base à la fixation d'orientations au sein de la branche. Ce rapport pourra être enrichi avec de nouvelles données de la CPNE.

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

I.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.

I.3. Actions de sensibilisation

Compte tenu de la dimension 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.

I.4. Suivi de l'accord

Les entreprises devront avoir retourné à la chambre patronale les documents sur l'égalité professionnelle avant la fin du premier semestre de chaque année.

La CPNE se réunira ensuite chaque année au début du second semestre afin de faire le point sur le suivi de l'accord.

II. – Orientations

Les présentes dispositions concernent tous les salariés, quels que soient leurs statuts et la nature des contrats.

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

II.1. Garantir l'égalité en matière de rémunération et donner accès aux mêmes possibilités en matière de parcours professionnel dans le but de supprimer les écarts entre les femmes et les hommes, à situation égale ou comparable

En matière de rémunération

Supprimer les inégalités en matière de rémunération, s'il y en a, et donner accès aux mêmes possibilités en matière de parcours professionnels.

La négociation annuelle obligatoire en entreprise et les négociations de branche sur les salaires auront pour objectif de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à situation égale.

Les entreprises s'attacheront à proposer des actions correctives, afin de réduire les écarts constatés à partir de leur propre rapport annuel (bilan social) et rapport de branche sur les salaires communiqués lors des CPNE ainsi que dans le cadre des NAO.

A un ensemble comparable ou équivalent de compétences, de qualification, d'expériences, les salariés hommes ou femmes ont droit à une égalité de traitement en matière de salaire garanti.

En matière de parcours professionnels

La mixité, élément de diversité, est un facteur d'enrichissement collectif et de cohésion, de progrès social et économique ; 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'emploi 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 ;
- pour faire reculer les préjugés à connotations sexistes, sur la tenue d'emplois, sur l'exercice de responsabilités à tous niveaux ;
- à l'accès des femmes aux équipes dirigeantes et aux postes à responsabilités.

II.2. Renforcer la mixité de l'emploi par l'embauche

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 hommes-femmes constatées 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.

II.3. Prendre en compte les conditions et le temps de travail

Chaque année, les IRP sont consultées conformément au code du travail.

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.

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

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, sur le même site.

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.

Il sera proposé à chaque femme enceinte un entretien avant son départ en congé de maternité afin d'anticiper et de préparer les meilleures conditions du retour à l'emploi (notamment en matière de formation). Les accords d'entreprise en préciseront les modalités.

Congés de paternité

Après la naissance de son enfant et dans un délai déterminé par décret, le père salarié bénéficie d'un congé de paternité de 11 jours consécutifs ou de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples.

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 à l'emploi 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.

Temps partiel

Le temps partiel choisi ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

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

Conditions de travail

Les entreprises s'engagent, en partenariat avec les CHSCT, à examiner les conditions de travail propres à certains métiers et emplois (conditions matérielles liées à l'environnement, à la charge de travail physique, au lieu de travail, aux locaux non adaptés à la mixité).

Elles chercheront, dans le sens de l'amélioration des conditions de travail, à créer des situations propres à éviter toute discrimination de recrutement, d'affectation, d'exercice professionnel.

II.4. Développer la mixité et égalité d'accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle constitue un des leviers importants pour limiter les inégalités et les signataires estiment que la formation initiale joue un rôle central dans la dynamique de mixité des métiers.

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

Pour une intervention plus efficace, les commissions mixtes obligatoires emploi formation et égalité professionnelle ont pour but d'aider le comité d'entreprise ou d'établissement à exercer ses fonctions économiques et sociales. La commission mixte formation et égalité professionnelle est mise en

place au niveau des comités d'entreprise à partir de 50 salariés. Les membres du CE désignent les membres de la commission formation et un des membre du CE préside la commission.

Par ailleurs, l'accord de branche sur la formation professionnelle définit comme public prioritaire les salariés de retour de congé parental ou de congé de maternité.

Formations classiques de courte durée

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

Formations professionnelles

Dans le cadre des négociations de branche et d'entreprise sur la formation professionnelle, les entreprises sont particulièrement incitées à :

- la création de certificats de qualification professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- la recherche de la mixité dans les jurys de formation qualifiante, pour les entreprises qui utilisent ces dispositifs ;
- faire prévaloir la diversité des représentations dans le choix des candidats dans le plan et les actions de formations de l'entreprise ;
- privilégier si possible les actions de formation se déroulant pendant le temps de travail ;
- la mise en place de mesures d'accompagnement pour faciliter l'accès, la prise de fonctions d'encadrement, de responsabilité des hommes et des femmes, cela à tous les niveaux ;
- ce que l'évolution 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.

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, paternité, d'adoption, ou de présence parentale est intégralement prise en compte.

III. – Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Au bout de 3 ans, les signataires établiront un bilan spécifique d'ensemble des progrès réalisés.

Le suivi de l'application de l'accord sera réalisé annuellement en CPNE.

Le présent accord sera annexé à la convention collective nationale de la fabrication du verre à la main, semi-automatique et mixte.

Il ne peut être dérogé dans un sens défavorable aux salariés à l'une quelconque des dispositions de la convention collective précitée, ses annexes, ses avenants, donc aux dispositions du présent accord.

Il entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt légal.

L'accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité selon les dispositions législatives en vigueur.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord aux ministres chargés de l'énergie et du travail, dans les conditions prévues à l'article R. 713-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 6 juillet 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FCVMM.

Syndicats de salariés :

FNTVC CGT ;

FCE CFDT ;

CMTE CFTC ;

FC CFE-CGC ;

CGT-FO chimie.