

Brochure n° 3109

**Accords nationaux**

**MÉTALLURGIE**

**ACCORD DU 19 JUIN 2007**

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET AUX MESURES PERMETTANT  
LA SUPPRESSION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES  
ET LES HOMMES

NOR : ASET0750811M

Entre :

L'union des industries et métiers de la métallurgie,

D'une part, et

La fédération des cadres, de la maîtrise et des techniciens de la métallurgie CFE-CGC ;

La fédération de la métallurgie FO ;

La fédération générale des mines et de la métallurgie CFDT ;

La fédération nationale des syndicats de la métallurgie et parties similaires CFTC ;

La fédération des travailleurs de la métallurgie CGT,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Les parties signataires du présent accord national déclarent que seule une industrie forte est en mesure de tirer l'économie nationale vers la croissance et, donc, vers le plein emploi.

Dans une économie mondialisée, cependant, une industrie ne peut être forte que si elle fait le choix de l'innovation permanente et de la très haute qualité, gages de produits à forte valeur ajoutée capables de supporter la concurrence internationale.

Dans le passé, l'industrie a été peu féminisée, pour des raisons qui tenaient sans doute aux conditions physiques de travail plus dures qu'aujourd'hui et aux conceptions sociales de l'époque, et peut-être aussi à une moindre attirance – véritable ou conditionnée – des femmes pour les activités industrielles.

La volonté, souvent partagée, aujourd'hui, par les femmes et les hommes, de travailler, notamment pour assurer leur indépendance financière, et de se réaliser dans leurs activités professionnelles, montre que les jeunes filles, tout autant que les jeunes gens, sont susceptibles, désormais, d'apporter leurs concours à l'industrie française qui connaît une pénurie chronique de main-d'œuvre qualifiée, alors même que le taux de chômage reste l'un des plus élevés d'Europe.

Depuis plusieurs décennies, les efforts combinés du législateur et des instances internationales pour favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et supprimer les discriminations fondées sur le sexe ont abouti, sur un plan général, à des résultats tangibles.

Les partenaires sociaux européens ont élaboré, parallèlement aux actions françaises, un cadre d'actions sur l'égalité entre les femmes et les hommes au niveau interprofessionnel, transcrit dans un document du 23 mars 2003. L'accord national interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 et la loi française du 23 mars 2006 renforcent les principes de mixité et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Les signataires considèrent que l'industrie française – en particulier, la métallurgie – nécessite une véritable mobilisation, pour que, tout comme les hommes, les femmes puissent y exercer leurs compétences et qualités propres, y développer leurs talents dans leur intérêt propre et dans l'intérêt général.

Cette mobilisation en faveur d'une plus grande féminisation de l'industrie française, qui s'est notamment matérialisée par la campagne « Industrielles », doit, tout à la fois, convaincre les femmes que l'industrie peut leur offrir, autant qu'aux hommes, une vie professionnelle épanouissante et compatible avec la maternité et la paternité, et aboutir à la mise au point paritaire de solutions permettant la meilleure conciliation possible entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Ce message doit être porté dans tous les domaines : communication, école, éducation, recherche, orientation professionnelle, recrutement, conditions de travail.

Il doit aussi se traduire par des mesures concrètes. Le présent accord entend contribuer aux efforts nationaux et européens et conserver la dynamique d'innovation engagée en faveur de la mixité et de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

## I. – DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCORD

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

#### *Champ d'application*

Le présent accord national concerne les entreprises définies par l'accord national du 16 janvier 1979 modifié sur le champ d'application des accords nationaux de la métallurgie. Il s'applique sur le territoire métropolitain et dans les départements d'outre-mer.

## **Article 2**

### *Portée de l'accord*

Le présent accord national est conclu conformément aux dispositions des articles L. 132-12, alinéa 3, et L. 132-12-3 du code du travail, et sans préjudice des articles L. 132-27 à L. 132-27-2 du même code.

Les parties considèrent que les négociations – triennale et annuelle –, respectivement prévues par ces deux textes, trouveront leur meilleure efficacité si elles sont menées au niveau national.

En conséquence, elles conviennent que les négociations, auxquelles sont tenues, en application de ces deux textes, les organisations qui sont respectivement liées par l'ensemble des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie dont le champ d'application territorial ou professionnel est moins large que celui du présent accord national, se tiendront au niveau national.

Pour l'ensemble des conventions et accords collectifs de branche de la métallurgie dont le champ d'application territorial ou professionnel est moins large que celui du présent accord national, l'obligation de dépôt – d'un accord ou d'un procès-verbal de désaccord –, prévue par l'article L. 132-12-3, alinéa 3, du code du travail, est réputée remplie par le dépôt opéré au niveau national.

Les dispositions du présent article n'empêchent pas les organisations territoriales de négocier sur les domaines qui font l'objet du présent accord national.

Lors d'une des réunions annuelles obligatoires des CPTE, il sera examiné le suivi du présent accord.

Lors des négociations annuelles obligatoires territoriales sur les salaires minimaux conventionnels, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes défini par le présent accord national sera pris en compte.

Les articles 9, 10, 14 et 19 du présent accord national ont un caractère impératif au sens de l'article L. 132-23, alinéa 4, du code du travail.

## **Article 3**

### *Dépôt*

Le présent accord, établi en fonction des conditions économiques connues à la date de sa conclusion, a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 132-2-2-IV, du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 132-10 du même code.

## **II. – ANALYSE EN VUE DU DIAGNOSTIC SUR LA SITUATION COMPARATIVE DES FEMMES ET DES HOMMES FACE AUX MÉTIERS INDUSTRIELS**

## **Article 4**

Dans la première étude sur le comportement professionnel des femmes menée par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie, et dans la campagne « Industrielles » en 2005, des

premiers éléments de différenciation – entre les femmes et les hommes –, face aux métiers industriels, avaient été identifiés, tels que l'orientation des femmes et leur accès aux fonctions de responsabilité, ou l'image masculine des métiers et de l'environnement industriels.

Parmi les facteurs d'inégalité professionnelle, il est utile de préciser le comportement général du milieu professionnel et les facteurs psychosociologiques, les causes socioculturelles, structurelles et individuelles qui entraînent des stéréotypes, tant chez les femmes elles-mêmes que chez les hommes et dans les entreprises, et qui peuvent donner lieu à des différences sensibles, dans l'orientation, l'accès ou la promotion des personnes concernées vers certains emplois ou fonctions.

Les signataires décident de poursuivre cette réflexion et de faire engager, par l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications, une étude qualitative qui portera sur l'actualisation de ce constat, son approfondissement et son évolution, pour identifier les actions à mettre en œuvre pour l'avenir, notamment dans les domaines suivants :

- les images historiques des métiers et des rôles respectifs des femmes et des hommes, et l'incidence de ces images sur les décisions individuelles ou collectives dans la carrière professionnelle ;
- les éléments objectifs pouvant constituer un attrait ou un frein, respectivement, pour l'accès des femmes et des hommes à certains emplois ou à certaines responsabilités ;
- les facteurs objectifs et subjectifs pouvant amener les hommes et les femmes chargés de recrutement à choisir, entre 2 personnes répondant aux exigences de l'emploi, tel ou tel sexe en fonction de la nature et du contexte du poste à pourvoir ;
- la part des hommes et des femmes en contrat de travail à temps partiel hors préretraites progressives ;
- les différences entre les contraintes respectives des hommes et des femmes, quant à leurs objectifs de carrière et à leur réussite professionnelle, et l'incidence de ces différences sur leurs choix respectifs en matière de formation professionnelle, de mobilité ou de promotion ;
- les écarts du taux de féminisation selon les secteurs de la métallurgie, et les origines possibles de ces écarts.

### III. – MÉTHODOLOGIE POUR UN DIAGNOSTIC DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES (ART. L. 132-27-2 DU CODE DU TRAVAIL)

#### Article 5

Si l'on se réfère aux études réalisées sur ce sujet, il existe un écart entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes. Cet écart de salaire moyen recouvre des réalités très différentes d'une branche à l'autre, en fonction de la nature des activités et de la répartition des emplois selon les sexes. La métallurgie emploie, historiquement, un pourcentage de femmes se situant autour de 20 % depuis plus de 30 ans (source UNEDIC).

Dans l'industrie, les femmes ont souvent tenu des emplois parmi les moins qualifiés. Elles sont, de ce fait, moins nombreuses dans les emplois les plus qualifiés qui sont, par nature, mieux rémunérés. Cet écart implique,

arithmétiquement, que le salaire moyen des femmes est inférieur à celui des hommes. Si cette disparité dans les emplois occupés tend à diminuer au fil des décennies (source UIMM), elle est encore présente et constitue l'une des causes de l'écart des salaires moyens.

D'autres facteurs objectifs de même nature peuvent exister et il serait nécessaire d'analyser, sur un échantillon significatif, quelques-uns de ces facteurs objectifs susceptibles d'entraîner des écarts de salaire moyen entre les hommes et les femmes. Pour ce faire, il convient de partir des rémunérations effectives pratiquées dans les entreprises, associées à des critères objectifs, et d'analyser l'incidence de ces facteurs sur les écarts de salaire moyen entre les hommes et les femmes.

Un premier diagnostic, réalisé sous le contrôle de l'expert choisi par la CPNE sur la liste annexée au présent accord, sur la base d'un échantillon anonyme et comportant des déterminants objectifs suffisamment homogènes pour être fiables et identiques d'une entreprise à l'autre, pourra isoler les critères ayant le plus de poids dans la détermination des salaires en général, et identifier ceux qui engendrent d'éventuels écarts entre les femmes et les hommes.

Ce premier diagnostic sur un échantillon représentatif de la branche de quelques dizaines de milliers de données individuelles (plus ou moins 40 000) visera à examiner les poids respectifs des critères les plus cités comme déterminants dans le salaire, et relativement faciles à recueillir auprès des entreprises. Les données recueillies porteront, au minimum, sur les points suivants :

- genre ;
- filières pour les non-cadres ; grandes fonctions pour les cadres ;
- niveaux et échelons (non-cadres) de classification ou positions (cadres) ;
- âge (courbe : âge/diplôme/carrière/formation) ;
- ancienneté dans l'entreprise ;
- salaire mensuel de base pour une durée du travail donnée ;
- compléments de salaire s'ajoutant au salaire de base ;
- salaire annuel ;
- mode de rémunération, sur une base horaire ou sur un forfait.

Une fois les données recueillies, elles seront analysées, chaque année, au regard des salaires minimaux conventionnels au sein de chaque CPTE, et au sein des entreprises dans le cadre de la négociation prévue à l'article L. 132-27 du code du travail.

Ce premier diagnostic sera complété, dans un deuxième temps, par une analyse plus qualitative avec un échantillon ciblé et plus restreint, en fonction des résultats du premier diagnostic, pour analyser l'incidence de facteurs qualitatifs difficiles à traiter en grand nombre (nature de l'emploi, formation initiale et continue, salaire d'embauche, ancienneté dans le métier, type de contrat).

L'ensemble de ces travaux feront l'objet d'un suivi régulier par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications.

#### IV. – MISE EN ŒUVRE DE MESURES D'ORIENTATION ET D'ENCOURAGEMENT EN FAVEUR DE LA MIXITÉ

##### A. – *Orientation*

##### Article 6

Les parties signataires rappellent que les établissements publics ou privés d'enseignement scolaire et d'enseignement supérieur, ainsi que les centres de formation d'apprentis de l'industrie, jouent un rôle majeur dans la mixité et l'égalité entre les hommes et les femmes, notamment en matière d'orientation professionnelle des jeunes.

Dans ce cadre, elles encouragent les centres de formation de l'industrie à mettre en œuvre l'éducation aux choix professionnels (EACP) qui participe à une représentation plus équilibrée entre les hommes et les femmes dans les filières de formation et les métiers industriels.

Elles attachent une attention toute particulière à l'orientation professionnelle tout au long de la vie, notamment à travers l'entretien professionnel et le passeport formation.

Conformément à la convention cadre de coopération du 29 décembre 2006, elles souhaitent renforcer les actions en direction des collèges, des lycées et des universités, destinées à favoriser l'accueil des jeunes, et particulièrement des jeunes femmes, dans les entreprises de la métallurgie, à l'occasion de visites d'information, de séquences d'observation et de stages en entreprises, prévus dans le cadre de l'enseignement général, professionnel et technologique.

Elles promeuvent le développement des contrats de partenariat conclus entre la branche professionnelle et les établissements publics ou privés d'enseignement scolaire et d'enseignement supérieur (collèges, lycées, universités, écoles d'ingénieurs et écoles de commerce), mais aussi le développement de coopérations avec les enseignants à travers les instituts universitaires de formation des maîtres (IUFM).

##### Article 7

Les organisations signataires estiment primordial de donner aux jeunes une image attrayante de l'industrie, en leur offrant l'opportunité d'envisager l'exercice d'activités professionnelles industrielles mettant en avant leurs goûts et leurs centres d'intérêt.

Elles encouragent toutes les actions de communication et d'information, tant au niveau national que territorial, qui s'inscrivent dans la logique de l'opération « Bravo l'industrie », et particulièrement celles à destination des jeunes femmes, telles que la campagne « Industrielles », ainsi que les opérations menées par les organisations syndicales de salariés qui contribuent à changer la représentation et l'image des métiers scientifiques, technologiques et industriels, dans l'objectif de mixité des emplois et des compétences.

A ce titre, elles recommandent à leurs représentants dans les commissions professionnelles consultatives (CPC) du ministère de l'éducation nationale et du ministère de l'économie, des finances et de l'emploi, d'intégrer cette problématique dans leurs travaux au sein desdites commissions.

Elles demandent à l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie de faire des préconisations en matière de communication, dans le prolongement des travaux qu'il aura menés.

### **Article 8**

Les organisations signataires rappellent que les comités d'entreprise ont un rôle essentiel à jouer dans l'orientation, conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord national du 31 mars 1993 modifié relatif à la formation professionnelle.

Les délégués du personnel, en l'absence de comité d'entreprise, ont également un rôle important à jouer dans ce domaine.

Les parties signataires encouragent les entreprises et les comités d'entreprise à favoriser les actions d'information sur les métiers de l'industrie en faveur des salariés et de leurs enfants, filles et garçons.

Les organisations signataires soulignent le rôle de la commission de l'égalité professionnelle et de la commission formation du comité d'entreprise dans l'élaboration de recommandations dans ce domaine.

### **Article 9**

Les parties signataires conviennent de définir, pour une durée de 5 ans, les priorités et les conditions d'affectation de la part additionnelle à la taxe d'apprentissage visée au troisième alinéa de l'article 225 du code général des impôts, collectée par l'organisme collecteur visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994, habilité en application de la convention cadre de coopération avec le ministère de l'éducation nationale.

Les parties décident d'affecter les fonds visés à l'alinéa précédent aux actions prioritaires suivantes :

1. Actions encourageant la mixité dans les filières de formation initiale scientifique et technique ;
2. Actions visant à développer les collaborations entre les établissements d'enseignement supérieur et les entreprises en faveur de la recherche et de l'innovation ;
3. Actions de promotion des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, et, plus particulièrement, des contrats qui permettent à des jeunes femmes d'obtenir un master ou un doctorat.

La répartition des sommes ainsi collectées est soumise à l'avis d'un groupe technique paritaire, mis en place au sein de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie, qui en informe la commission de suivi instituée à l'article 15 de la convention cadre de coopération précitée.

Les actions prioritaires définies ci-dessus peuvent être révisées ou complétées par un groupe technique paritaire, par délégation de la commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie.

### **Article 10**

Afin d'affecter les sommes aux actions prioritaires définies à l'article précédent, les entreprises de 250 salariés et plus qui ne respectent pas le seuil visé au troisième alinéa de l'article 225 du code général des impôts versent,

directement ou indirectement, à l'organisme collecteur visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 habilité en application de l'article L. 118-2-4, 1°, du code du travail, la part additionnelle à la taxe d'apprentissage dont elles sont redevables.

### **Article 11**

Afin d'encourager le recrutement des femmes dans les métiers industriels, les parties signataires considèrent que les femmes âgées de 26 ans et plus, ou titulaires d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, doivent être prises en compte pour le calcul du seuil à atteindre visé au troisième alinéa de l'article 225 du code général des impôts.

Par ailleurs, les parties signataires conviennent qu'il est primordial de promouvoir le recrutement de personnel dans les métiers scientifiques, technologiques et industriels en tension dans les entreprises de la métallurgie. A cette fin, elles considèrent que les salariés de 26 ans et plus titulaires d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage dans les métiers en tension doivent être pris en compte pour le calcul du seuil à atteindre visé au troisième alinéa de l'article 225 du code général des impôts.

La commission paritaire nationale de l'emploi de la métallurgie établit la liste des métiers scientifiques, technologiques et industriels en tension visés à l'alinéa précédent. Cette liste est révisée ou complétée, notamment au regard des travaux réalisés par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications.

#### **B. – *Formation visant à accompagner le retour du salarié dans l'entreprise à la suite d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation ou d'un congé de présence parentale***

### **Article 12**

Les salariés qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, ou d'un congé parental d'éducation, ou d'un congé de présence parentale d'une durée continue d'au moins 6 mois, ou encore d'un congé de soutien familial d'une durée continue d'au moins 6 mois, bénéficient, à leur demande, d'un entretien avec leur employeur, en vue de leur orientation professionnelle, visant notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail, à déterminer leurs besoins en formation et à leur proposer, si cela se révèle nécessaire, un bilan de compétences.

Les centres d'évaluation des potentiels à se former dans l'industrie (CEPFI) peuvent contribuer à faciliter cette reprise d'activité.

### **Article 13**

Le salarié bénéficiaire d'un congé parental d'éducation ou exerçant son activité à temps partiel pour élever un enfant bénéficie, de plein droit, d'un bilan de compétences et d'une priorité de prise en charge par l'organisme paritaire collecteur agréé visé à l'article 18 de l'accord national du 8 novembre 1994 modifié.

A l'issue du bilan de compétences, le salarié bénéficie, le cas échéant, d'une priorité d'accès à la période de professionnalisation.



## Article 14

Les parties signataires du présent accord, en tant que signataires de l'accord national du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle, entendent rappeler que la période d'absence du salarié, pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou de soutien familial, ou pour un congé parental d'éducation, est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation.

## Article 15

L'employeur veille à un accès équilibré entre les hommes et les femmes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

L'employeur s'assure que l'offre des prestataires de formation prend en compte les contraintes des salariés liées à la charge d'enfants en bas âge, et accorde à ces salariés une priorité d'accès à des sessions de formation dont les dates et les horaires permettent de concilier le temps consacré à la formation et celui destiné à l'exercice de la parentalité.

Les parties signataires rappellent, à cet égard, que les îlots de formation technique individualisée (IFTI) et la formation ouverte à distance peuvent largement contribuer à faciliter la conciliation entre la vie familiale et l'accès à la formation professionnelle.

### *C. – Insertion dans l'entreprise et création d'entreprise*

## Article 16

Les organisations signataires souhaitent mettre en œuvre des efforts particuliers pour promouvoir et rendre plus attractifs les métiers industriels auprès des femmes, et notamment celles les plus éloignées de l'emploi.

Elles rappellent leur attachement à la formation par la voie de l'apprentissage, qui permet aux jeunes de bénéficier d'une formation générale et professionnelle répondant aux besoins des entreprises et favorisant l'insertion professionnelle des intéressés dans les métiers industriels.

Elles souhaitent que des efforts soient entrepris dans le cadre de l'apprentissage industriel, afin de permettre à des jeunes, et particulièrement à des jeunes femmes, d'obtenir les titres et diplômes à finalité professionnelle allant jusqu'au niveau ingénieur.

A cette fin, elles veilleront à ce que, dans le cadre de la politique menée par la branche professionnelle en matière d'apprentissage industriel, les CFAI développent des actions de communication et d'information particulièrement ciblées en faveur de l'accueil de jeunes femmes en apprentissage.

## Article 17

Les parties signataires rappellent leur engagement commun en faveur du contrat de professionnalisation et des priorités qu'elles ont arrêtées dans le cadre de l'accord du 20 juillet 2004 relatif à la formation professionnelle.

Elles souhaitent que les entreprises confrontées à des tensions sur certains métiers envisagent de recruter sur la base de critères plus diversifiés. A cette fin, elles veilleront à soutenir toutes initiatives qui, orientées vers les femmes, permettront de favoriser leur insertion professionnelle et leur professionnalisation.

### **Article 18**

Les parties signataires rappellent que le contrat de professionnalisation n'est pas uniquement réservé aux jeunes de moins de 26 ans, mais qu'il s'adresse également aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, avec pour objectif leur réinsertion professionnelle. Dans ce cadre, une attention particulière sera portée aux femmes ayant travaillé dans la métallurgie.

Le contrat de professionnalisation, qui, après des évaluations individuelles, organise une alternance emploi/formation, constitue une des formes les plus appropriées de retour à l'emploi et une des réponses aux difficultés de recrutement dans un certain nombre de métiers.

### **Article 19**

A l'issue d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée ou d'un contrat d'apprentissage, le salarié qui conclut, avec la même entreprise ou avec une entreprise du même groupe au sens de l'article L. 439-1 du code du travail, un contrat de travail à durée indéterminée bénéficie, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année qui suit la conclusion de son contrat à durée indéterminée, d'un droit individuel à la formation calculé au prorata de la durée de son contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, dans la limite de 20 heures, sans préjudice des droits acquis au titre du contrat à durée indéterminée.

### **Article 20**

Les organisations signataires s'engagent à rechercher des accords entre la branche professionnelle, le service public de l'emploi et les divers organismes intervenant dans le placement des demandeurs d'emploi, afin de prendre en compte la mixité dans la présentation des candidats, et de favoriser les recrutements d'un plus grand nombre de femmes dans les métiers industriels traditionnellement occupés par les hommes, et inversement.

### **Article 21**

Les organisations signataires veulent encourager l'entrepreneuriat des femmes.

C'est pourquoi elles favorisent, avec l'agence pour la création d'entreprise (APCE), la création et la reprise d'entreprise par les femmes.

***D. – Mesures d'encouragement permettant d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances représentatives du personnel et des syndicats en entreprise***

### **Article 22**

Les parties signataires rappellent leur attachement à une mise en application effective des dispositions des articles L. 423-3 et L. 433-2 du code du travail, selon lesquelles, à l'occasion de l'élaboration du protocole d'accord

préélectoral, en vue de l'élection, respectivement, des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, les organisations syndicales intéressées doivent examiner les voies et moyens en vue d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures.

Les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel composant le collège désignatif visé à l'article L. 236-5 du code du travail s'efforceront également d'atteindre cette représentation équilibrée des femmes et des hommes lors de la désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Les comités d'entreprise devront aussi chercher à se rapprocher de cet objectif, lors de la désignation des membres des commissions légales et facultatives.

La représentation équilibrée visée par le présent article tiendra compte de la proportion respective des femmes et des hommes employés par l'entreprise.

## V. – CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE FAMILIALE

### A. – *Rémunération congé maternité*

#### Article 23

Les évolutions de rémunération applicables aux salariés dans l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées, en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité ou d'adoption – en cours ou expiré –, dans les conditions de l'article L. 122-26 du code du travail.

Le champ d'application des mesures collectives – générales ou catégorielles – d'augmentation des rémunérations, résultant d'un accord collectif ou d'un engagement unilatéral de l'employeur, ne peut exclure les salariés au motif que ceux-ci sont en congé de maternité ou d'adoption, ou qu'ils ont bénéficié d'un tel congé.

En conséquence, lorsqu'un salarié en cours de congé de maternité ou d'adoption est compris dans le champ d'application d'une mesure collective d'augmentation des rémunérations, cette mesure s'applique à lui à la même échéance et dans les mêmes conditions qu'aux autres salariés visés par la mesure considérée.

Par ailleurs et à défaut d'accord d'entreprise spécifique, lorsque l'employeur décide ou est tenu d'appliquer, au titre d'une période de référence donnée, des mesures individuelles d'augmentation des rémunérations, soit pour l'entreprise tout entière, soit pour certaines catégories de salariés, les salariés en cours de congé de maternité ou d'adoption à la date de la décision de l'employeur ou de l'application de la mesure, ou ayant bénéficié d'un congé au cours de la période de référence considérée, bénéficient, s'ils sont compris dans le champ d'application de ces mesures individuelles, d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure au taux moyen d'augmentation des rémunérations résultant desdites mesures individuelles.

Lorsque les mesures individuelles visées à l'alinéa précédent ne sont que catégorielles, les salariés visés audit alinéa qui ne sont compris dans le champ d'application d'aucune de ces mesures catégorielles bénéficient d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure au taux moyen des augmentations individuelles dans l'entreprise.

## **B. – *Prise en compte de la vie familiale***

### **Article 24**

Afin de concilier vie familiale et vie professionnelle, les parties signataires soulignent l'intérêt d'examiner, dans les entreprises et, le cas échéant, leur comité d'entreprise, l'opportunité de recourir au dispositif du type chèque emploi-service universel (CESU) pour permettre aux salarié de régler tout ou partie des frais relatifs à la garde des enfants à domicile ou hors du domicile, ou des frais relatifs au soutien scolaire et à l'emploi à domicile.

### **Article 25**

Les parties signataires encouragent les comités d'entreprise à utiliser une fraction du budget dont ils disposent au titre des activités sociales et culturelles, pour abonder ces chèques emploi-service universel (CESU) déjà préfinancés par l'employeur.

## **IV. – RECUEIL DE PRATIQUES**

### **Article 26**

Les parties signataires décident de communiquer, sur proposition de la CPNE ou des CPTE, sur le site [uimm.fr](http://uimm.fr), les meilleurs accords égalité femmes-hommes.

Par ailleurs, afin d'informer plus spécialement le public féminin, une présentation des meilleures pratiques des entreprises de la métallurgie concernant l'égalité femmes-hommes sera accessible sur le site [industrielle.com](http://industrielle.com).

### **Article 27**

Les signataires considèrent que le présent accord constitue une étape dans leur volonté de mettre en œuvre une véritable mixité dans la branche de la métallurgie.

En conséquence, les effets du présent accord national feront l'objet d'une évaluation par les signataires au 1<sup>er</sup> trimestre 2009. En tant que de besoin, une négociation complémentaire sera alors organisée.

(Suivent les signatures.)

## ANNEXE

### ***Proposition de consultants et d'experts susceptibles d'apporter leur concours aux études et analyses prévues aux chapitres II et III de l'accord national du 19 juin 2007***

A. – L'étude des différences de comportements entre les femmes et les hommes, prévue au II, sera confiée par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications, à l'un ou aux consultants suivants :

- Sociovision-Cofremca, qui a conduit la première analyse en 2005 ;
- Alain Mergier, consultant, sociologue.

B. – Le diagnostic des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, prévu au III, sera confié par l'UIMM à l'un ou aux consultants choisi par la CPNE dans la liste suivante :

- Antééo : actuaire indépendant spécialiste des analyses statistiques et financières ;
- AGIRC-ARRCO ;
- APEC ;
- Haygroup : cabinet spécialiste des études de rémunération ;
- Pascale Petit - Laboratoire d'études des politiques économiques de l'université d'Evry (EPEE). Spécialiste qui a notamment conduit les études de la DARES sur les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Ces travaux feront l'objet d'un suivi régulier par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications.