

Avenant n° 2 du 14 décembre 2021

à l'avenant du 30 novembre 2017
relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2250743M

IDCC : 669

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

CSVM ;

CSVV ;

FCSIV ;

CSFVP ;

CSVS,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FCE CFDT ;

CFE-CGC chimie

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Après avoir conclu deux accords sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les parties en présence s'engagent dans une nouvelle négociation sur la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue une préoccupation affichée, des entreprises, des organisations syndicales de salariés, des pouvoirs publics depuis des nombreuses années. Dans le domaine de l'industrie, le conseil de la mixité et de l'égalité professionnelle a vu le jour en 2019 ayant pour objectif de mettre en programme des actions concrètes afin de faciliter l'accès des femmes à des fonctions de responsabilité ainsi qu'à des fonctions opérationnelles où elles sont statistiquement sous-représentées. Cette démarche répond à la volonté d'élargir le vivier de compétences de l'industrie compte-tenu des difficultés de recrutement et des ambitions en matière de compétitivité. Au-delà de ces enjeux, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue pour les entreprises un enjeu primordial relevant de leur responsabilité sociale. Les entreprises de la branche ont une politique et des objectifs en matière d'égalité professionnelle (par la conclusion d'accords d'entreprises et/ou d'actions concrètes sur le terrain)

et considèrent l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes comme un principe de fonctionnement et un vecteur de progrès. Il faut donc poursuivre le travail avec un niveau d'ambition élevée et faire évoluer les mentalités et les pratiques.

L'article L. 2253-1 du code du travail modifié en dernier lieu par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 vient préciser qu'en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes « Les stipulations de la convention de branche ou de l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date de leur entrée en vigueur, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par l'ensemble de garanties se rapportant à la même matière. »

La branche entend s'inscrire dans la continuité des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles pour apporter aux entreprises verrières un cadre permettant d'aboutir au respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 1^{er} | Principes pour garantir l'égalité professionnelle

1.1. Établissement du rapport de branche (indicateurs de suivi de l'égalité professionnelle)

Afin d'avoir une photographie détaillée de la situation comparée des femmes et des hommes, un rapport de branche est établi et mis à jour annuellement.

Les indicateurs sont les suivants :

■ Effectifs :

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

■ Rémunération :

- salaire mensuel moyen par sexe et par catégorie professionnelle et coefficient hiérarchique ;
- évolution des rémunérations moyennes des 3 dernières années par coefficient et par sexe ;
- nombre de femmes au coefficient 880.

■ Parcours professionnel :

- promotions par sexe et par catégorie professionnelle des 3 dernières années ;
- embauches par sexe et par catégorie professionnelle des 3 dernières années ;
- départs par sexe, par catégorie professionnelle et par motifs des 3 dernières années.

■ Formation :

- nombre de salariés en formation par sexe et catégorie professionnelle ; heures de formation par sexe et catégorie professionnelle ;
- heures de formation par type d'action (adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences) ;
- nombre de CQP (certificats de qualification professionnelle) par sexe.

■ Durée et organisation de travail :

- effectifs par sexe et durée du travail (temps complet/temps partiel avec la distinction > ou < à 50 %) ;
- effectifs par sexe, par régime de travail (continu, semi-continu, jour et week-end) ;
- salariés ayant accédé au temps partiel choisi par CSP et par sexe ;

- salariés en temps partiel passant à temps plein ;
- existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie professionnelle et de la vie personnelle (par exemple télétravail, horaires aménagés, etc.).

■ Congés :

- congés supérieurs à 6 mois (congé parental, congé sabbatique, congé formation) par sexe et par catégorie professionnelle ;
- nombre de jours de congés de paternité pris par rapport à la durée théorique du congé.

Pour le prochain rapport de branche, il est proposé de rajouter, sous réserve de la faisabilité et en concertation avec le prestataire extérieur, les indicateurs suivants :

- repérage des métiers à forte prédominance masculine et féminine ;
- pourcentage de femmes et d'hommes ayant eu accès au télétravail sur les trois dernières années ;
- suivi du nombre d'alternants par sexe.

1.2. Mixité des délégations

Au niveau de la branche, la mixité sera recherchée dans la CNPE, les groupes de travail paritaires et dans les commissions paritaires, tant du côté des organisations syndicales d'employeurs que des organisations syndicales de salariés.

1.3. Actions de sensibilisation

Compte tenu de la dimension socio-culturelle du dossier égalité professionnelle, des actions de sensibilisation associées à une communication adaptée seront donc engagées, pour diffuser notamment les bonnes pratiques et les évolutions constatées en la matière au sein des entreprises de la branche.

Article 2 | Orientations

Les parties signataires ont souhaité maintenir les quatre orientations prévues dans l'accord initial de 2007, et rajouter une cinquième orientation, celle de la prohibition du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Les cinq orientations sont donc :

1. Faire respecter l'égalité en matière de rémunération et en matière de parcours professionnels ;
2. Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement en luttant contre les stéréotypes de genre ;
3. Prendre en compte les différents types de congés, le travail à temps partiel et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle ;
4. Développer la mixité et l'égalité d'accès à la formation professionnelle ;
5. Lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

1. Faire respecter l'égalité en matière de rémunération et en matière de parcours professionnels

En matière de rémunération

Les signataires s'engagent à faire respecter l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche. Les parties rappellent le principe d'égalité de rémunération posé par l'article L. 3221-2 du code du travail dans les termes suivants : « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ».

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue l'un des fondements de l'égalité professionnelle. La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer sans nuance et tout au long du parcours professionnel (comme par exemple à l'embauche...) le principe de l'égalité des

rémunérations entre les femmes et les hommes pour un travail et des compétences équivalents. « Sont considérés comme ayant une valeur égale, les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charge physique ou nerveuse. » (art. L. 3221-4 du code du travail).

À situation comparable (niveau de responsabilité, de compétences, de performance) les écarts injustifiés doivent faire l'objet de mesures de suppression à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois par les entreprises de la branche. À la suite des évolutions de la loi du 4 août 2014, les entreprises doivent non seulement mesurer les écarts de salaires mais aussi de déroulement de carrières, en prenant en compte l'âge, la qualification et l'ancienneté pour comparer les rémunérations des femmes et des hommes.

À cet effet, les entreprises consacrent dans le cadre des négociations salaires un temps suffisant pour analyser les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. Les documents préparatoires à ces négociations seront communiqués suffisamment à l'avance pour permettre aux organisations syndicales de les étudier (15 jours). Si à l'issue de cet examen des écarts injustifiés étaient identifiés, des mesures correctives pour les salariés concernés seront prises à bref délai et au plus tard dans un délai de 3 mois.

En matière de parcours professionnel

La mixité, élément de diversité, est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion, de progrès économique et social. Elle devra être favorisée dans les parcours professionnels, à tous les niveaux.

Une attention particulière sera portée par les entreprises :

- à l'identification des types d'emplois ou des filières fortement masculinisés ou fortement féminisés, afin d'affiner les causes et de proposer, dans la mesure du possible des actions correctives pour permettre l'accès à tous les métiers tant pour les femmes que pour les hommes ;
- à l'accès des femmes aux équipes dirigeantes et aux postes à responsabilités. Les entreprises verrières s'engagent à assurer autant que faire se peut une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes.

2. Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement

Les signataires soulignent leur volonté de poursuivre leurs actions pour permettre l'évolution des mentalités dans l'entreprise. Les entreprises doivent sensibiliser leurs managers, leurs salariés, et leurs représentants du personnel sur les stéréotypes liés au sexe. Elles portent attention au respect des femmes et des hommes au quotidien par la prévention du sexisme au travail.

Le recrutement constitue un des leviers importants pour améliorer structurellement la mixité d'accès à tous les métiers et emplois et corriger les écarts. En amont du processus de recrutement, les entreprises s'assurent que les offres d'emplois sont rédigées de telle sorte qu'elles s'adressent indifféremment aux femmes et aux hommes et qu'elles présentent objectivement les principales caractéristiques à pourvoir, les compétences recherchées et l'expérience requise. L'égalité commence dès le titre de l'annonce. Les offres d'emplois doivent être libellées de manière neutre et non discriminatoire quels que soient la nature du contrat de travail et l'emploi proposé. Aucune mention précisant un critère lié au sexe ou à la situation familiale et personnelle ne doit figurer dans les offres diffusées. Les offres doivent contenir les éléments relatifs au descriptif du poste, à la qualification demandée ainsi qu'aux conditions d'emploi. Les entreprises verrières sont par ailleurs invitées à diversifier leurs canaux de recrutement (et le cas échéant à privilégier les opérateurs engagés en matière d'égalité et de diversité) et à mettre en place, dans la mesure du possible, des équipes de recrutement mixtes. Il est néanmoins préco-

nisé de veiller à ce que le ratio des candidats reçus en entretien reflète le ratio femmes/hommes des candidatures déposées.

Un état, selon le sexe, des candidatures reçues, des entretiens proposés et des recrutements effectués, pourra être tenu afin d'assurer un suivi en la matière dans le respect de la réglementation applicable à la protection des données personnelles. En cas de recours à un tiers-expert (ex : cabinet de recrutement), les entreprises veilleront à privilégier les opérateurs engagés en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes. À compétences professionnelles, qualifications égales, les candidatures féminines et masculines doivent être analysées selon les mêmes critères et selon les mêmes dispositifs de sélection et processus de recrutement. Notamment, aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée aux candidats. Dans tous les cas, les entreprises verrières utiliseront les bonnes formulations car le choix des mots a une influence sur la parité des candidatures envoyées.

Les parties signataires demandent aux entreprises verrières d'améliorer progressivement la proportion des femmes et des hommes pour tous les emplois et toutes les catégories professionnelles. Dans le respect des principes rappelés ci-dessus, les entreprises porteront une attention particulière à l'augmentation progressive du nombre d'embauches de femmes dans les emplois et catégories à plus forte présence masculine et du nombre d'embauches d'hommes dans les emplois et catégories à plus forte présence féminine. Les entreprises s'assurent que l'ensemble des salariés chargés de missions de recrutement reçoivent une formation ou un module de formation à la non-discrimination à l'embauche. À cet égard, il est rappelé que conformément à l'article L. 1131-2 du code du travail : « Dans toute entreprise employant au moins 300 salariés et dans toute entreprise spécialisée dans le recrutement, les employés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans. »

La mixité passe aussi par la communication de l'entreprise. Le rôle de l'éducation et de l'orientation scolaire est primordial. Le but est de créer une dynamique de collaboration entre les entreprises et les établissements scolaires afin de valoriser les métiers de l'industrie auprès des jeunes, et en particulier des filles. Afin de multiplier les échanges entre les entreprises et les établissements scolaires, le comité local école entreprise (CLEE) du bassin de formation dans lequel se situe l'entreprise est à la disposition des entreprises. Ouvrir l'entreprise et organiser des visites pour les professeurs, les élèves et le grand public est une bonne manière de faire évoluer l'image de l'industrie.

Le stage de 3^e est essentiel pour faire découvrir l'industrie aux jeunes et en particulier aux filles, faire évoluer leurs idées sur l'industrie et potentiellement susciter des vocations. En conséquence, les entreprises se mobiliseront pour accueillir des jeunes de classe de 3^e lors de stage de découverte des métiers, en amont de la première orientation scolaire, dans la mesure où l'organisation du travail le permet.

Par ailleurs, les entreprises favorisent la mixité dans l'accueil des stagiaires et de recrutements d'alternants. Elles veillent également à une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les maîtres d'apprentissage et de tuteurs.

Les entreprises de la branche auront la possibilité de missionner des femmes exerçant des métiers spécifiques, généralement occupés par des hommes, afin qu'elles soient ambassadrices de ces métiers dans les écoles, les forums des métiers, les CFA.

[Agir sur le taux de féminisation dans le cadre des mobilités internes](#)

Les entreprises informent régulièrement les salariés des parcours professionnels possibles. Elles veillent dans leurs communications, sur les métiers et sur les parcours professionnels, à lutter contre les stéréotypes et à valoriser les femmes dans l'industrie et plus particulièrement

dans les emplois techniques. Pour ce faire, elles pourront faire appel à des témoignages de salariées femmes.

Dans cette démarche, les entreprises veilleront à prendre en compte des éléments d'organisations pratiques comme à titre d'exemple la présence de vestiaires et de sanitaires pour les femmes, l'adaptation des outils.

3. Prendre en compte les différents types de congés, le travail à temps partiel et l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

La parentalité

Les périodes de parentalité ne doivent pas constituer un frein à l'évolution professionnelle. Les parties réaffirment leur volonté d'encadrer la période d'absence et la reprise d'activité, qu'ils soient à temps plein ou partiel, tant pour les hommes que pour les femmes. Les entreprises de la branche prennent les dispositions nécessaires pour que l'exercice de la parentalité et le choix du travail à temps complet ou partiel ne constituent ni un motif de discrimination, ni un frein au déroulement de carrière des femmes et des hommes.

Le conjoint salarié de la femme enceinte « ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation » ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires (loi n° 2016-41 du 26 janv. 2016, art. 87) « ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum. »

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Les congés de maternité, d'adoption, ou de paternité

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

En l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

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

Dans le cadre du congé maternité/adoption et de paternité, il sera proposé à chaque salarié concerné un entretien avant son départ en congé et avant son retour afin d'anticiper et de préparer les meilleures conditions du retour au travail (notamment en matière de formation). Les accords d'entreprise en préciseront les modalités.

Le congé paternité

Le salarié en congé de paternité continue de bénéficier des droits selon son ancienneté, et la période d'absence au titre du congé paternité est prise en compte dans le calcul des droits aux congés payés.

La maternité

Aucune salariée ne peut être pénalisée dans son évolution de carrière du fait de son état de grossesse ou de sa maternité.

La salariée bénéficie du statut protecteur prévu par la loi pendant sa grossesse et jusqu'à son retour de congé de maternité, dans les conditions prévues aux articles L. 1225-4 et suivants du code du travail.

En application de l'article L. 1225-16 du code du travail, la femme enceinte bénéficie d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires prévus par l'article L. 2122-1 du code de la santé publique dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse et des suites de l'accouchement. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise. Les absences pour assister aux examens médicaux obligatoires liés à la grossesse ou bien à un protocole lié à une assistance médicale à la procréation sont autorisées et rémunérées.

La salariée bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre I^{er} du titre IV du livre I^{er} de la deuxième partie du code de la santé publique bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires.

L'article 43 de la CCN permet à la salariée de bénéficier à partir du 5^e mois de la grossesse d'une autorisation de sortir 5 minutes avant l'heure normale de sortie du personnel. Les parties signataires proposent de passer de 5 à 10 minutes.

L'article 43 prévoit également que la salariée ayant 10 mois d'ancienneté dans l'entreprise bénéficie du maintien total de sa rémunération durant son congé maternité. Les parties signataires ont décidé de supprimer cette condition d'ancienneté de 10 mois.

Cet article prévoit la possibilité pour la mère qui allaite de disposer d'une demi-heure matin et d'une demi-heure l'après-midi, hors temps de trajet. Ce temps d'allaitement sera payé à leur salaire réel. Un local adapté (présence d'un réfrigérateur) et à l'abri des regards sera mis à disposition pour les salariées continuant l'allaitement de leur enfant après la reprise du travail.

Le télétravail sera facilité pendant la grossesse si le poste occupé le permet.

Le congé parental d'éducation

Le salarié en congé parental d'éducation est dispensé d'exercer en tout ou partie son exercice professionnel. Il peut prendre un congé avec arrêt total de travail ou un congé à temps partiel. L'employeur veille par exemple à ce que la prise d'un congé parental d'éducation à temps complet ne se traduise pas par une source d'écart injustifié au-delà de la suspension du contrat de travail.

Afin que les périodes de parentalité ne constituent pas un frein à l'évolution professionnelle, les parties réaffirment leur volonté d'encadrer la période d'absence et la reprise d'activité, qu'ils soient à temps plein ou partiel, tant pour les hommes que pour les femmes.

À l'issue du congé parental, la réintégration du salarié se fera en priorité dans le précédent emploi si celui-ci est disponible ou dans un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

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

La durée du congé parental est prise pour moitié dans la détermination des avantages liés à l'ancienneté lorsque le salarié décide de prendre un congé avec arrêt total de travail. Lorsque le salarié prend un congé parental à temps partiel, les périodes non travaillées sont prises en totalité pour l'ancienneté.

Maintien possible des cotisations de retraite complémentaire (ARRCO/ AGIRC)

Le salarié non-cadre (ARRCO) peut obtenir des avantages de retraite pendant le dit congé, au moyen du versement des cotisations. La décision d'utiliser la faculté offerte ci-dessus doit être prise par accord au sein de l'entreprise ; elle s'impose alors à tous les personnels qui sont ou seront concernés par ledit congé parental d'éducation (délibération de la 22B CCN des non-cadres du 8 décembre 1961).

De la même façon, si le salarié cotise à la caisse des cadres (AGIRC), la délibération 025 de la CCN du 14 mars 1947 prévoit la possibilité d'obtenir des points de retraite pendant le congé parental sous réserve d'un accord au sein de l'entreprise.

Maintien possible des garanties frais de santé

Le maintien des garanties frais de santé peut être prévu dans le contrat souscrit entre l'entreprise et l'organisme assureur.

Si tel n'était pas le cas, les parties signataires invitent les entreprises à ouvrir des négociations pour examiner le maintien, selon des modalités à définir, de la cotisation employeur dans le cas où le salarié souhaiterait maintenir sa propre cotisation.

Maintien possible des garanties de prévoyance

Le maintien des garanties de prévoyance peut être prévu dans le contrat souscrit entre l'entreprise et l'organisme assureur.

Si tel n'était pas le cas, les parties signataires invitent les entreprises à ouvrir des négociations pour examiner le maintien de ces garanties.

Retour des différents congés

En tout état de cause, et dans le cadre de ces congés précités, le maintien d'un lien avec l'entreprise sera privilégié afin de faciliter le retour au travail tant pour les hommes que pour les femmes, par exemple : information sur les évolutions d'organisation, remise à niveau si nécessaire à l'issue du congé, accueil spécifique lors du retour. Les accords d'entreprise en préciseront les modalités.

Travail à temps partiel

Les parties signataires rappellent que le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

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

Articulation vie professionnelle/vie personnelle

Les femmes et les hommes ont en commun de vouloir réussir simultanément leurs vies personnelles et professionnelles. C'est pourquoi les signataires rappellent l'importance de respecter les équilibres de vie des salariés, femmes et hommes, et encouragent les entreprises à prendre en compte les événements importants de la vie personnelle qui surviennent au cours de la vie professionnelle. Dans cette recherche les entreprises s'attachent aussi à développer de nouvelles façons de travailler et des pratiques managériales responsabilisantes. Les horaires de début et de fin des réunions tiendront compte de l'articulation entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

L'organisation du travail au sein des entreprises doit, dans la mesure du possible, être compatible avec les responsabilités parentales. Pour permettre de concilier activité professionnelle et responsabilités familiales, les entreprises sont amenées à étudier, au regard de leur activité,

de leurs métiers et leur organisation, les possibilités de déploiement du télétravail ou d'autres formes d'organisation du travail.

La mise en place effective du télétravail a été facilitée par la réforme du droit du travail issue des ordonnances du 23 septembre 2017. La crise liée à la COVID-19 a vu apparaître une augmentation du recours au télétravail afin de protéger l'état de santé des salariés et maintenir l'activité économique des entreprises. Dans la mesure du possible, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à favoriser le télétravail de manière encadrée dans l'objectif de contribuer à l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle, en s'appuyant notamment sur les dispositions prévues dans l'ANI (Accord national interprofessionnel) du 26 novembre 2020 étendu le 2 avril 2021.

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

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

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

Par ailleurs, les salariés de retour de congé parental ou de congé de maternité sont considérés comme public prioritaire au titre de la formation professionnelle.

Formation

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

L'éloignement géographique de certains lieux de formation peut constituer un frein pour les femmes et les hommes. La décentralisation de certaines actions, de même que le développement de nouvelles modalités de professionnalisation, pourront permettre de limiter ces difficultés (accompagnement professionnel en situation de travail, utilisation plus importante des NTIC...). Les accords d'entreprise pourront préciser ces nouvelles modalités de professionnalisation.

Formations qualifiantes/promotionnelles

Parmi les outils au service du développement des parcours professionnels, les parties rappellent que les certificats de qualification professionnelle (CQP) développés par la branche du verre mécanique permettent d'accompagner, d'une part les salariés en poste, en sécurisant leur parcours professionnel et en développant leurs compétences dans le cadre d'une mobilité professionnelle, et d'autre part les nouveaux entrants, en assurant l'acquisition des compétences spécifiques au secteur.

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

A. À la création de certificats de qualification professionnelle

Depuis 2015 ont été créés dans la branche du verre mécanique 6 CQP. Il s'agit du CQP « Conducteur d'équipement industriel », du CQP « Animateur d'équipe », du CQP « Technicien de maintenance », du CQP « Agent logistique », du CQP « Opérateur qualité » et du CQP « Agent de maintenance » avec les objectifs suivants :

- maintenir les compétences clés dans les entreprises de la branche pour répondre aux besoins en qualification des entreprises et des salariés, besoins qui sont parfois non satisfaits par les diplômes, titres ou certificats existants ;
- développer les compétences et l'évolution socioprofessionnelle des salariés (déroulement de carrière) ;

- sécuriser les parcours professionnels des salariés ;
- reconnaître et valoriser les acquis de l'expérience et de la formation professionnelle.

Les 6 CQP créés sont à durée déterminée et font l'objet d'une reconnaissance interbranche. Ils ont été positionnés dans la grille de classification conventionnelle avec la garantie d'un coefficient plancher ;

B. 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 ;

C. À la mise en place de formations spécifiques pour accompagner le changement de catégorie professionnelle des femmes et des hommes ;

D. À la mise en place de mesures d'accompagnement pour faciliter l'accès, la prise de fonctions d'encadrement, de responsabilité des femmes et des hommes ;

E. À ce que l'évolution se fasse dans de bonnes conditions lorsqu'il s'agit de l'affectation d'une personne de sexe féminin dans un emploi habituellement tenu par des hommes, et réciproquement ;

F. Et au développement de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Compte personnel de formation (CPF)

Pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation, 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.

5. Lutter contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel

La définition du harcèlement sexuel a été modifiée par la loi du 2 août 2021. L'article 1^{er} de la loi du 2 août 2021 complète la définition du harcèlement sexuel en l'alignant sur celle prévue à l'article 222-33 du code pénal en y insérant le terme « sexiste ».

Aucun salarié ne doit subir des faits :

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

La prévention du harcèlement sexuel est du ressort de l'employeur. À ce titre, il doit rappeler dans le règlement intérieur les dispositions relatives à l'interdiction de toute pratique de harcèlement sexuel.

Les entreprises s'engagent à tout mettre en œuvre pour les femmes comme pour les hommes, des environnements de travail sécurisants, respectueux de leur santé, de leur intégrité et de leur dignité.

Le référent CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres pour la durée du mandat des membres du comité (art. L. 2314-1 dernier alinéa du code du travail).

Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent entreprise chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

La loi ne définit pas clairement le rôle et la formation des référents CSE. Pour autant, la formation des référents CSE et référent entreprise est importante si l'on souhaite pouvoir faire face à ce type de situation.

En conséquence, les parties soulignent l'importance de réfléchir à une formation sur ce sujet pour l'ensemble des entreprises de la branche, de leur donner notamment les moyens de comprendre et de s'approprier les définitions et les concepts juridiques, de favoriser l'écoute des signaux faibles et favoriser l'expression des intéressés.

Article 3 | Dispositions finales

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972, étendue par arrêté du 10 mai 1973.

Durée

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2022 pour les entreprises adhérentes.

Il entrera en vigueur le lendemain de la publication au *Journal officiel* de l'arrêté d'extension pour les entreprises non adhérentes.

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Révision

Le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par le code du travail.

Clause de suivi

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

Situations des entreprises de moins de 50 salariés

La situation des TPE/PME a été discutée dans le cadre de cette négociation. Il a été rappelé que le tissu industriel de la branche du verre mécanique concerne essentiellement des entreprises de plus de 50 salariés. En conséquence, il n'a pas été jugé utile et opportun de définir des stipulations spécifiques pour les TPE/PME.

Fait à Paris, le 14 décembre 2021.

(Suivent les signatures.)