

Convention collective nationale

IDCC : **3248** | **MÉTALLURGIE**  
(7 février 2022)

**Accord du 24 avril 2024**

relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération  
entre les femmes et les hommes

NOR : ASET2450437M

IDCC : 3248

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

**UIMM,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**FGMM CFDT ;**

**FCMTM CFE-CGC ;**

**FO Métallurgie,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**Préambule**

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constitue un facteur majeur de performance et d'attractivité des entreprises et un pilier fondamental de la responsabilité sociale des entreprises.

À ce titre, ils rappellent que le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, ayant valeur constitutionnelle, énonce que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes ».

Ce principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes se traduit dans le code du travail sous la forme d'un principe général d'interdiction de discriminer une personne en raison de son sexe, de sa situation familiale ou encore de sa grossesse. Ce principe s'applique lors de toute procédure de recrutement, de nomination, de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise ou dans le cadre de toute relation salariale. Il existe, en outre, des dispositions spécifiques à l'égalité professionnelle qui prônent, notamment, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

Sur le fondement de ces principes, les partenaires sociaux s'accordent sur la définition donnée à l'égalité professionnelle, laquelle doit s'entendre comme l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, devant être garantie à tous, en termes d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité, à la promotion, professionnelles, ainsi qu'en termes de politique salariale.

Les partenaires sociaux conviennent que le présent accord est négocié dans ce cadre et qu'il a pour objet de définir les principes et les grandes orientations visant à améliorer l'égalité des chances et de traitement tout au long de la vie professionnelle. Il tend à sensibiliser l'ensemble des parties prenantes sur le thème de l'égalité professionnelle notamment en matière d'emploi, de recrutement et de formation professionnelle. Il vise également à rendre proactives les entreprises de la branche afin qu'elles mettent en œuvre des politiques efficaces en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des accords nationaux du 19 juin 2007 et du 8 avril 2014 relatifs à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, ainsi que des actions menées par la branche au niveau territorial.

Afin de rendre efficiente la politique de la branche en matière d'égalité professionnelle et d'avoir une résonance la plus large possible sur l'ensemble du territoire, les partenaires sociaux soulignent l'importance d'instaurer un dialogue social au plus près des entreprises, favorisant ainsi une mise en œuvre concrète et adaptée de ces principes au niveau local, que ce soit par l'intermédiaire du dialogue social territorial ou encore du dialogue d'entreprise et professionnel.

L'implication de l'ensemble des acteurs notamment des entreprises, des salariés et des instances représentatives du personnel est une condition essentielle de la poursuite de la politique de la branche tant en faveur de l'égalité professionnelle que de la suppression des écarts de rémunération impulsée par les partenaires sociaux.

## **Titre I<sup>er</sup> Dispositions relatives à l'évaluation de l'égalité professionnelle dans la branche**

### **Article 1<sup>er</sup> | Bilan de l'accord national de branche du 8 avril 2014 et éléments de diagnostic**

Les entreprises de la métallurgie mènent de nombreuses actions pour promouvoir la place des femmes dans les métiers industriels. C'est un défi et un enjeu de taille, car structurellement la branche est dite non mixte, elle compte plus de 77 % d'hommes parmi ses effectifs en 2022, et les entreprises connaissent d'importantes difficultés pour recruter sur certains métiers.

### **Article 1.1 | Rappel de la méthode retenue pour l'évaluation de l'accord 2014**

Depuis 2008, la branche réalise, en partenariat avec l'APEC, des études sur la mesure des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, dont la méthode est visée à l'article 2.2 du présent accord.

À ce titre, l'accord national signé le 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes a prévu la poursuite de ces travaux via la réalisation, tous les deux ans, d'une présentation sur les écarts de salaire moyen des femmes et celui des hommes.

La branche a ainsi souhaité impulser en 2014 une nouvelle dynamique à sa politique, tant en faveur de l'égalité professionnelle que de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. À cet effet, elle a réalisé chaque année un bilan annuel présentant les actions de la branche en la matière. L'accord prévoit que le bilan de sa mise en œuvre est effectué à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires minimaux des ingénieurs et cadres.

Par la suite, un accord relatif à la mise en place de la CPPNI a été signé le 5 février 2020, comprenant notamment un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle, des

données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes, ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Attachés aux travaux développés par la CPPNI, les partenaires sociaux ont eu à cœur de reconduire ceux-ci dans le cadre de la CPPNI mise en place par la convention collective nationale de la métallurgie.

## **Article 1.2 | Une mobilisation forte de la branche traduite par des actions concrètes**

La branche agit pour favoriser l'égalité homme/femme, et ainsi :

- supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- supprimer les écarts sur les évolutions de carrière et de promotion ;
- intéresser et donner envie aux femmes de venir travailler dans l'industrie ;
- faire progresser la part des femmes dans les entreprises ;
- favoriser leurs parcours professionnels et leurs évolutions de carrière.

Depuis plusieurs années, elle met en place des actions d'information et de promotion des métiers, notamment auprès des jeunes, afin d'augmenter à long terme le vivier de talents nécessaires aux entreprises industrielles.

La branche a mis en œuvre un certain nombre d'actions en vue de favoriser l'égalité professionnelle, tels que :

■ Des partenariats nationaux et des actions, menés dans les territoires à destination des femmes et des jeunes filles pour encourager la mixité dans l'industrie :

- grâce aux témoignages d'industrielles dans tous les métiers et à tous niveaux de responsabilité, ces rencontres et témoignages concrets permettent aux femmes et aux jeunes filles de découvrir la réalité des métiers et les perspectives de carrières ;
- grâce à la mobilisation d'un large réseau de partenaires pour valoriser les métiers de l'industrie, la branche a notamment conclu des partenariats avec :
  - le Conseil national des missions locales, Pôle emploi devenu France Travail, ainsi que le ministère de l'éducation nationale, dans le but de développer des collaborations au service de l'emploi et des recrutements dans l'industrie ;
  - Capital Filles, en vue de favoriser la promotion sociale et professionnelle des jeunes filles de milieux socio-économiques défavorisés, combattre les phénomènes d'autocensure et favoriser l'égalité des chances ;
  - elles bougent afin de proposer des marraines aux collégiennes, lycéennes et étudiantes qui souhaitent s'orienter vers des métiers industriels ;
  - divers autres partenaires intervenant dans le champ de l'emploi et de la formation des personnes en situation de handicap tels que l'Agefiph et Chéops représentant le réseau des Cap emploi.

■ Des campagnes d'image pour donner envie de rejoindre l'industrie :

Afin de présenter une image de l'industrie favorable à la mixité et de renforcer l'attractivité des métiers industriels auprès des jeunes et des femmes, la branche a mis en place des actions de communication, telles que :

- une campagne d'image portant le message d'une industrie qui se transforme et offre des conditions et un environnement de travail à la hauteur des attentes des nouvelles générations de salariés (cinéma, TV, réseaux sociaux) ;
- une campagne paritaire « Avec l'industrie, on a un avenir à fabriquer » pilotée par l'OPCO 2i (spot TV, cinéma, affichage, etc.) ;
- une campagne digitale #FiersDeFaire pour cibler les jeunes.

■ Des actions de promotion des métiers et des événements organisés chaque année et dans toute la France :

- promotion des métiers de la branche dans le cadre des actions interindustrielles financées par l'OPCO 2i : par exemple « Wordskills, la série », une websérie pour valoriser les compétiteurs et les métiers du Pôle industrie de la compétition Worldskills (600 000 vues pour la saison 1 sur Youtube, + 1 280 000 vues pour la saison 2) ;
- promotion des métiers à l'occasion de la semaine de l'industrie avec des centaines d'opérations permettant la rencontre et les échanges avec les professionnels de l'industrie ;
- organisation, dans les territoires, de forums des métiers, de parcours découvertes, d'ateliers pédagogiques sur sites scolaires, de conférences et débats, de job dating et de journées portes ouvertes des pôles de formation industriels... à destination de tout public : collégiens, lycéens, enseignants, acteurs de l'emploi et de l'orientation, demandeurs d'emploi...

■ Des actions visant au développement de la mixité dans les centres de formation d'apprentis industriels (CFAI) :

Les différentes actions menées par la branche ont permis de faire progresser la part des femmes dans les centres de formation par apprentissage industriels.

Les partenaires sociaux signataires de l'accord du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi, à l'apprentissage et à la formation professionnelle dans la métallurgie s'étaient fixés pour ambition de faire progresser au-delà de 6 % la part des femmes dans les formations industrielles préparées par la voie du contrat d'apprentissage et de tendre vers un taux de 10 %. Ils font le constat que la part de femmes dans les formations industrielles préparées par la voie de l'apprentissage dans les CFAI a été portée à 10,9 % en 2022.

■ Des ressources mises à la disposition des entreprises :

La branche a souhaité mettre au service des entreprises un certain nombre d'outils destinés à les guider dans leurs démarches relatives à l'égalité professionnelle, à l'instar de :

- la bibliothèque de ressources multimédia | kit métiers | au service des acteurs de l'orientation et de l'emploi pour informer sur les métiers, les formations et les opportunités d'emploi ;
- la réalisation de deux guides par l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie (ci-après devenu le « Groupe technique paritaire Observations » ou « GTP Observations ») visant à recueillir les pratiques des entreprises de la métallurgie en matière d'égalité professionnelle ;
- la conception de deux vidéos et de deux guides sur le thème : « Comment gérer vos absences au titre de congés familiaux » destinés aux encadrants et aux salariés ;
- la conception, par le GTP Observations, d'un guide pratique destiné aux entreprises, d'aide à la réalisation des accords et plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

■ Refonte du dispositif conventionnel de la métallurgie :

Des dispositions spécifiques ont été négociées à cette occasion avec pour objectif d'harmoniser les droits des salariés en ce domaine en supprimant les différences catégorielles et favorisant la parentalité.

Par ailleurs, la classification instaurée par la convention collective nationale de la métallurgie est construite au moyen d'un référentiel unique et de critères non-discriminants permettant une meilleure lisibilité et transparence des grilles et qui devrait de ce fait favoriser l'égalité. Fruit d'une volonté commune des partenaires sociaux, la classification a pour objectif d'organiser et classer les emplois d'une entreprise les uns par rapport aux autres.

La classification constitue une hiérarchisation transparente et équitable des emplois sur laquelle viennent s'appuyer les différents processus RH des entreprises (GPEC, gestion des car-

rières, rémunération...). Ainsi, un même classement d'emploi donne lieu à l'indication du même classement sur le bulletin de paie de tous les salariés qui occupent ce ou ces emplois et renvoie à un salaire minimum conventionnel identique.

Les partenaires sociaux se sont attachés tout au long du processus d'élaboration à ce que le système de classement reste totalement dépourvu de tout élément discriminant.

### **Article 1.3 | *Éléments de diagnostic de l'égalité professionnelle de la branche à l'ouverture de la négociation***

Le dernier rapport, issu des données du GTP Observations, partagé par les partenaires sociaux, met notamment en lumière que :

- la branche est une branche dite « non mixte », avec 77 % d'hommes parmi ses effectifs ;
- le secteur d'activité de la branche où la part de femmes est le moins important est le secteur « alliage et produits métalliques », tandis que « les autres activités » ont la part la plus importante avec 31 % ;
- les femmes sont majoritaires parmi la catégorie « Employés », soit 72 %, mais elles représentent par ailleurs une part plus importante chez les « Ingénieurs et cadres » que dans les catégories « TAM » ou « Ouvriers ».

Ainsi, s'agissant des femmes présentes dans la branche, ces différents chiffres font apparaître que les hommes sont bien plus présents dans nos entreprises que les femmes, bien que ceux-ci fluctuent en fonction des secteurs d'activité de la branche.

Par ailleurs, il semble que les femmes occupent plus souvent des postes d'un niveau de responsabilité inférieur à celui des hommes. Afin d'attirer les femmes dans la branche et de féminiser nos métiers, un accent important est fait à la place de la formation des femmes dans nos secteurs afin d'attirer de nouveaux profils essentiels à l'avenir de la branche.

### **Article 2 | *Poursuite de l'évaluation de branche relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes***

#### **Article 2.1 | *Bilan des actions mises en œuvre dans les entreprises en faveur de l'égalité professionnelle***

Les partenaires sociaux du présent accord conviennent ensemble de l'intérêt pour la branche d'évaluer les actions engagées en matière d'égalité entre les femmes et les hommes afin de disposer des éléments essentiels pour mener une politique adaptée à la réalité des entreprises de la branche.

Ils prévoient ainsi l'actualisation des deux bilans réalisés par la branche, intitulés « Bilan des accords et plans d'actions d'entreprise » et « Bilan des index relatifs à l'index égalité professionnelle », et présentés concomitamment chaque année.

##### **Article 2.1.1 | *Bilan des accords et plans d'actions d'entreprise***

Afin d'évaluer l'impact du présent accord sur la négociation d'entreprise en matière d'égalité professionnelle, les partenaires sociaux souhaitent mettre en place un premier bilan représentatif qui sera par la suite établi annuellement, intitulé « Bilan des accords et plans d'actions d'entreprise » qui s'inscrit dans le cadre des obligations légales de la branche.

Depuis la signature de l'accord de 2014, les bilans n'ont pas permis d'obtenir des données exhaustives en la matière. Volontaristes, les partenaires sociaux s'engagent à mener une action auprès de la DGT afin d'obtenir des données complémentaires notamment, le nombre d'ac-

cords d'entreprise sur l'égalité professionnelle conclus dans les entreprises de la branche, ainsi que les principales mesures retenues par ces accords.

En effet, les entreprises, notamment pour remplir leurs obligations au titre de la législation relative à l'égalité professionnelle, mettent en œuvre des actions, y compris des mesures de progression et des actions correctives, pour favoriser cette égalité en leur sein.

Il est intéressant pour la branche de pouvoir évaluer le nombre d'accords, le type et le contenu des mesures prises par les entreprises concernées pour pouvoir identifier les sujets clés et les outils mis en œuvre.

Ces initiatives pouvant, pour certaines, être transposables dans d'autres entreprises, il semble pertinent de recueillir et mutualiser ces pratiques, pour que l'ensemble des entreprises de la branche puissent s'en inspirer.

Afin d'accompagner les entreprises dans la négociation et la conclusion de leurs accords collectifs ou, à défaut, dans l'élaboration de leurs plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le GTP Observations met à jour le guide, élaboré dans le cadre des actions visées à l'article 1.2 du présent accord proposant des actions pouvant être reprises et adaptées à leur situation spécifique par les entreprises dans les conditions prévues à l'article 9.2 du présent accord.

### **Article 2.1.2 | Bilan des index relatifs à l'égalité professionnelle**

Le second bilan répond à la volonté des partenaires sociaux du présent accord, d'évaluer la situation des entreprises de la branche au regard des notes obtenues au titre de leur Index égalité professionnelle par application des articles L. 1142-8 et suivants du code du travail.

Cet état des lieux a pour finalité d'éclairer utilement les échanges des partenaires sociaux et d'orienter les politiques prises en la matière par la branche. Il sera établi à partir des informations pouvant être fournies par la Direction générale du travail.

### **Article 2.2 | Poursuite de l'évaluation de branche relative aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes**

Les parties au présent accord ont constaté l'intérêt que l'étude menée régulièrement au niveau national depuis 2008 par l'APEC, choisi par la CPNEFP, apporte sur les écarts entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes.

Dans la lignée des choix opérés en 2014, les parties considèrent que même si elle ne permet pas de prendre en compte certaines données, tels que le déroulement et le développement de carrière des femmes, cette étude a l'intérêt de présenter globalement l'importance des différences de rémunération entre les femmes et les hommes dans la branche pour les non-cadres et pour les cadres. Par conséquent, elles décident que la réalisation de cette étude doit être poursuivie.

Cette étude consiste à calculer un pourcentage d'écart, à une date donnée, entre le salaire mensuel moyen de base des femmes et des hommes, non-cadres d'une part, et cadres d'autre part, à profils identiques (modélisation du salaire selon la méthode d'analyse de variance).

Ce calcul est réalisé à partir des informations recueillies par le biais de questionnaires d'enquêtes basés sur le volontariat, auprès des entreprises de la branche de la métallurgie, adhérentes à l'UIMM.

Ces informations doivent être homogènes d'une entreprise à l'autre et suffisamment faciles à recueillir.



Les informations collectées, de façon anonyme pour chaque individu, portent au minimum sur :

- le salaire mensuel brut de base en équivalent temps plein ;
- le sexe ;
- l'âge ;
- l'ancienneté dans l'entreprise ;
- le groupe et la classe d'emploi ;
- la taille de l'établissement employeur ;
- le secteur d'activité.

À partir de ces informations, les facteurs susceptibles d'influer sur le salaire sont identifiés par une modélisation statistique qui indique quels sont les facteurs pertinents parmi l'ensemble de ceux disponibles.

Cette étude est réalisée tous les deux ans.

Les résultats de l'étude ainsi que la méthodologie utilisée sont présentés lors de la négociation annuelle sur les salaires minimaux hiérarchiques de la métallurgie.

## **Titre II Dispositions relatives à la promotion et à l'attractivité des métiers dans la branche, à l'orientation et aux mesures de recrutement**

Les données recueillies dans le cadre du diagnostic précité sur la situation comparative des femmes et des hommes dans les métiers industriels ont démontré que l'industrie souffre d'un manque d'attractivité de ses métiers, souvent dû à un manque d'information et à une perception qui ne correspond pas à la réalité des métiers.

Le manque d'attractivité s'accroît à l'égard des femmes en raison de l'image « traditionnellement masculine » de la branche, alors que, de façon paradoxale, les entreprises de la branche éprouvent de plus en plus de difficultés à recruter sur les métiers scientifiques, technologiques et industriels en tension. Ce constat doit continuer à être pris en compte dans les actions de communication et les partenariats de la branche pour promouvoir les métiers de la métallurgie tant auprès des jeunes que des personnes présentes sur le marché du travail. Les institutions représentatives du personnel ont un rôle à jouer pour la réussite de cette promotion.

Or, l'attractivité des entreprises et des métiers industriels joue un rôle déterminant dans la capacité des Industries à innover et à rester compétitives, en leur permettant de recruter les compétences dont elles ont besoin.

### **Article 3 | Sensibilisation à la lutte contre les agissements sexistes, le harcèlement et les stéréotypes**

Les partenaires sociaux rappellent le principe selon lequel les actes constitutifs de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes ne sont pas admis, en particulier dans les entreprises.

Pour rappel, en application des dispositions légales, nul ne doit subir des faits :

- d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant ;
- de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexistes 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 ainsi que les faits 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.

Afin de lutter contre les violences sexuelles, les agissements sexistes, le harcèlement et les stéréotypes, d'y mettre un terme et de les sanctionner, les entreprises peuvent notamment :

- mettre en place :
  - des actions d'information, de prévention et de sensibilisation du personnel des ressources humaines, du personnel encadrant et des salariés ;
  - des actions de formation des managers et, le cas échéant, du personnel chargé du recrutement en matière de traitement desdites situations ;
- établir un processus permettant la remontée d'informations et le traitement des situations de harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- informer et communiquer sur l'existence, le cas échéant, des référents chargés d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

## **Article 4 | Promotion des métiers de la branche, information et orientation professionnelle**

### **Article 4.1 | Poursuite des actions de communication et des campagnes de promotion**

Les partenaires sociaux conviennent de poursuivre les actions de communication et les campagnes de promotion autour des métiers de la branche. Ces actions menées à différents niveaux visent à présenter une image de l'industrie favorable à la mixité et à renforcer l'attractivité des métiers industriels auprès des jeunes et des femmes et lutter contre les idées reçues sur certains métiers.

Il s'agit en particulier des actions menées au niveau Interindustriel, avec l'appui de l'opérateur de compétences interindustriel (Opco 2i), dans le cadre de la campagne paritaire « Avec l'industrie, on a un avenir à fabriquer » et de la promotion des métiers de la branche.

Il s'agit en outre des actions portées par l'UIMM et son réseau, telles que la campagne #FiersDeFaire, les initiatives et événements organisés chaque année sur l'ensemble du territoire (semaine de l'industrie, forums des métiers, parcours découvertes, ateliers pédagogiques sur sites scolaires, conférences et débats, job dating, journées portes ouvertes des pôles formation UIMM...), en vue d'aller à la rencontre de tous les publics : collégiens, lycéens, enseignants, acteurs de l'emploi et de l'orientation, demandeurs d'emploi... L'UIMM veille à informer les organisations syndicales des actions menées et à venir en la matière lors de chaque CPNEFP. De même, au niveau régional, les organisations syndicales sont informées des actions menées et à venir en la matière, sur le territoire, lors de chaque CPREFP. En outre, l'UIMM communique régulièrement sur l'ensemble des actions menées en la matière sur le site internet UIMM.lafabriquedelavenir.fr et les réseaux sociaux.

Enfin, et plus généralement, les partenaires sociaux rappellent l'importance de réaliser des actions de communication mettant en perspective les atouts de la branche en termes d'attractivité de ses métiers (rémunération réelle comparée aux autres secteurs professionnels, promotion de l'industrie du futur), d'insertion et d'évolution professionnelles (taux d'insertion professionnelle à l'issue d'un contrat en alternance, opportunités d'emploi dans les PME industrielles, promotion des métiers industriels en tension, promotion interne), de qualité des emplois (taux d'emploi en contrat à durée indéterminée, accès à la certification professionnelle) et de qualité de vie au travail.



## **Article 4.2 | Poursuite des actions sur l'orientation professionnelle**

L'orientation professionnelle est un enjeu crucial pour l'attractivité des entreprises et des métiers industriels auprès des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés en reconversion professionnelle.

Les actions menées par la branche pour valoriser les métiers industriels et faciliter le recrutement, méritent d'être poursuivies et amplifiées. Elles visent à mieux faire connaître les métiers industriels et les voies de formation possibles pour rejoindre l'industrie.

Dans la branche, les partenariats conclus avec l'Éducation nationale, l'enseignement supérieur, Pôle emploi devenu France Travail et les régions doivent œuvrer dans l'objectif d'attirer des jeunes vers les métiers industriels, de renforcer l'attractivité des métiers scientifiques et techniques et de mettre en place les conditions d'informations et d'échanges avec les personnels en charge de l'enseignement et de l'orientation. L'UIMM a conclu en 2023 un partenariat avec l'Onisep qui vise notamment à permettre aux jeunes de se projeter dans l'univers industriel et dans ses métiers grâce aux témoignages de celles et ceux qui les exercent au quotidien, en mettant à leur disposition des ressources.

De même, dans le cadre des conventions signées avec les opérateurs du service public de l'emploi du nouveau réseau France Travail, la mission de conseil en évolution professionnelle sera valorisée afin de faire connaître ce dispositif et délivrer une information exhaustive et territorialisée sur les métiers industriels, les formations et certifications professionnelles industrielles, les débouchés dans l'industrie, accompagnée des outils de communication adaptés aux prescripteurs et aux publics. L'UIMM veille à informer les organisations syndicales des partenariats qu'elle conclut en la matière au niveau national et régional.

Pour renforcer l'efficacité de la promotion des métiers industriels auprès des personnes, et, notamment des femmes, sur le marché de l'emploi, les partenaires sociaux souhaitent en particulier que les opérateurs du conseil en évolution professionnelle prennent en compte, dans la présentation faite aux bénéficiaires de ce conseil, les principes de mixité, afin d'orienter un plus grand nombre de femmes vers les métiers industriels traditionnellement occupés par les hommes, et inversement.

Enfin, il s'agit de s'assurer de la représentation des métiers industriels dans les différents forums et salons dédiés à l'information et à l'orientation professionnelle et de faciliter et développer, avec les établissements de formation initiale et continue, des parcours de découverte des métiers industriels, ou tout autre dispositif, destinés à préparer l'orientation des jeunes, des salariés et des demandeurs d'emploi vers l'industrie (écoles de la production, préparation à l'apprentissage industriel, préparation opérationnelle à l'emploi, période de mobilité pour les salariés, stages d'observation en milieu professionnel pour les collégiens de 4<sup>e</sup> et de 3<sup>e</sup> et pour les lycéens).

Le temps et les frais éventuels de déplacement des salariés qui participent, sur leur temps de travail, à ces actions peuvent être respectivement indemnisé et pris en charge par l'entreprise.

## **Article 5 | Recrutement et accueil des femmes dans la branche**

### **Article 5.1 | Actions en faveur du recrutement non discriminant**

Les partenaires sociaux rappellent que le recrutement doit se faire selon des pratiques non discriminantes. Ainsi, les offres d'emplois doivent être libellées de manière neutre et gérées de façon non discriminatoire quels que soient la nature du contrat de travail et l'emploi proposé. En outre, aucune mention précisant un critère lié au sexe ou à la situation familiale et personnelle ne doit figurer dans les offres diffusées.

Les signataires rappellent en particulier qu'en application de l'article L. 1131-2 du code du travail, dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés, 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.

## **Article 5.2 | Insertion par l'alternance**

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la formation par alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, reconversion par alternance), qui permet de bénéficier d'une formation générale et professionnelle favorisant l'insertion professionnelle et répondant aux besoins des entreprises. Cette formation constitue, à ce titre, un des outils pour intégrer ou reconvertir les femmes dans les métiers de la branche.

Les pôles formation UIMM ont un rôle déterminant à jouer pour favoriser l'accueil de femmes en formation dans leurs structures, notamment dans le cadre des campagnes de communication et de recrutement qu'ils organisent.

La proportion de femmes en formation dans les pôles formation UIMM fait l'objet d'un suivi dans le cadre des indicateurs visés en annexe du présent accord.

Pour favoriser le recrutement des femmes sur des métiers industriels, et en particulier sur les métiers pour lesquels les entreprises rencontrent des difficultés de recrutement, les signataires s'engagent, à examiner, avec l'Opco 2i, une majoration de la prise en charge des contrats de professionnalisation conclus avec des femmes sur les métiers industriels.

## **Titre III Dispositions relatives au déroulement et à l'évolution de carrière, à la conciliation de la vie personnelle et de la vie professionnelle**

### **Chapitre 1<sup>er</sup> Favoriser l'égalité professionnelle dans l'évolution de carrière, la promotion et la mobilité professionnelles**

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à l'égalité devant exister entre les femmes et les hommes en matière d'évolution de carrière, de mobilité et de promotion professionnelles.

Par le présent chapitre, ils entendent accroître l'attention portée par les entreprises aux enjeux salariaux, sensibiliser leurs acteurs aux enjeux de l'égalité de traitement et au principe de non-discrimination et de veiller à organiser un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences.

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de l'entretien professionnel dans la gestion de la carrière et des parcours professionnels, en particulier pour construire des projets d'évolution professionnelle et pour identifier les solutions au « plafond de verre » qui empêche certains salariés d'accéder à davantage de responsabilités.

Enfin, les partenaires sociaux souhaitent mettre en exergue les mesures destinées à favoriser une meilleure représentation des femmes dans les postes à responsabilité et d'encadrement.

## **Article 6 | Accroître l'attention portée aux enjeux de l'égalité salariale**

Conformément aux dispositions légales, les partenaires sociaux rappellent que les entreprises qui y sont légalement tenues doivent engager des négociations périodiques obligatoires portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'employeur doit également porter une attention particulière aux résultats des indicateurs de l'Index de l'égalité professionnelle relatifs aux écarts de rémunération et aux taux d'augmentation et de promotion. Lorsque les résultats obtenus par l'entreprise se situent en-deçà d'un niveau défini par le législateur, les entreprises négocient, si elles sont soumises à l'obligation de négocier sur l'égalité professionnelle, sur les mesures adéquates et pertinentes de correction et, le cas échéant, sur la programmation, annuelle ou pluriannuelle, de mesures financières de rattrapage salarial.

L'employeur doit enfin porter une attention particulière aux informations mises à disposition du comité social et économique dans la base de données économiques, sociales et environnementales en matière d'égalité professionnelle, spécialement, à celles relatives à l'analyse des écarts de salaires et de déroulement de carrière en fonction de l'âge, de la qualification et de l'ancienneté.

## **Article 7 | Sensibiliser les acteurs en charge de l'évolution de carrière, de la promotion et de la mobilité professionnelles**

### **Article 7.1 | Sensibilisation à l'égalité de traitement et au principe de non-discrimination**

Les partenaires sociaux rappellent que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit.

Ils considèrent que toute entreprise doit non seulement assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes, mais aussi, contribuer à l'évolution des comportements.

À cette fin, ils encouragent les entreprises à sensibiliser les salariés aux enjeux de l'égalité de traitement et au principe de non-discrimination et d'égalité des chances entre les femmes et les hommes, à toutes les étapes de la vie professionnelle, par des actions de communication interne.

Des actions de communication et de formation spécifiques peuvent être conduites auprès des responsables RH et des managers. Ces dernières peuvent mettre l'accent sur des thèmes spécifiques (ex : la gestion de carrière « au féminin »), la mise en valeur de bonnes pratiques dans l'entreprise (ex : en matière de non-discrimination, d'accompagnement des parcours, d'évolution professionnelle des femmes).

### **Article 7.2 | Rôle de l'entretien professionnel dans la gestion de carrière et l'évolution professionnelle**

Les signataires rappellent que l'entretien professionnel prévu par l'accord collectif autonome visé à l'article 5 de la convention collective nationale de la métallurgie constitue le moment privilégié pour aborder le parcours professionnel et pour échanger, entre l'employeur et le salarié, sur les évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et qualifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle.

En particulier, l'entretien professionnel constitue le cadre dans lequel des solutions aux risques liés au « plafond de verre » peuvent être identifiées. Il est, par exemple, l'occasion d'encourager à la prise de responsabilités ou de responsabilités supplémentaires.

### **Article 7.3 | Accès à la formation**

L'accès à la formation est un facteur essentiel d'égalité professionnelle et participe activement à l'évolution des compétences et qualifications et au développement de la carrière des salariés.

L'employeur veille à organiser un accès équilibré entre les femmes et les hommes 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 développement des compétences.

Afin d'identifier d'éventuelles difficultés d'accès des femmes aux dispositifs de formation et de mettre en place les mesures adaptées, les entreprises veillent à transmettre les éléments quantitatifs et qualitatifs de nature à permettre une analyse spécifique de l'accès des femmes aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise à l'occasion de la consultation du comité social et économique portant sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi.

## **Article 8 | Favoriser la mixité dans les emplois à responsabilité**

Par souci d'équité professionnelle, les partenaires sociaux encouragent activement la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les postes à responsabilité et d'encadrement, ainsi que dans les instances de direction. Ainsi, la mixité des emplois suppose que les femmes et les hommes aient accès aux mêmes parcours professionnels, aux mêmes possibilités et opportunités d'évolution de carrière, ainsi qu'aux postes à responsabilité et d'encadrement.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises ont un rôle à jouer dans l'atteinte de cet objectif en portant une attention particulière aux « plafonds de verre » qui empêchent certains salariés de progresser dans la hiérarchie.

Pour ce faire, les entreprises veillent à mettre en œuvre des politiques internes visant à éliminer les obstacles entravant l'ascension professionnelle du sexe sous représenté à ces postes. La suppression de ces obstacles pourrait notamment résulter d'actions telles que la mise en place de programmes de mentorat, le développement de formations spécifiques ou encore de la sensibilisation des équipes aux enjeux de l'égalité professionnelle. Les entretiens professionnels peuvent également être un moyen de réduire les éventuels phénomènes d'autocensure en créant une opportunité pour les salariés de faire part à leur employeur de leur souhait d'accéder à des postes à responsabilité et d'encadrement. Il peut être aussi l'occasion pour l'employeur d'encourager les salariés à la prise de responsabilités ou d'augmenter ces responsabilités.

Enfin, les entreprises sont garantes d'une représentation équilibrée au sein des instances de direction. Elles doivent s'efforcer de créer un environnement propice à un rééquilibrage entre le sexe majoritairement représenté et le sexe sous représenté au sein de ces organes décisionnels. Ces mesures s'ancrent dans le cadre de leurs obligations légales.

En tout état de cause, les actions de formation professionnelle et de validation des acquis de l'expérience peuvent permettre de favoriser la mixité et la parité en accompagnant, tant les femmes que les hommes, à la prise de postes dans lesquels leur genre est sous-représenté.

## **Chapitre 2 Favoriser l'accompagnement des congés liés à la parentalité**

Dans le cadre de la promotion de l'égalité professionnelle au sein de la branche, les partenaires sociaux, conscients des enjeux relatifs à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, ont décidé de mettre en place des mesures favorisant l'accompagnement des congés liés à la parentalité.

Afin de répondre aux attentes sociétales et de contribuer à l'évolution positive des pratiques professionnelles, les entreprises de la branche appliquent la neutralité et l'équité dans la gestion des congés liés à la parentalité. Cela implique notamment de veiller à supprimer les incidences des absences résultant de la prise d'un tel congé sur les évolutions professionnelles et salariales des salariés qui en bénéficient, ainsi que sur leur possibilité d'accès à la formation et à la mobilité professionnelles.

Le présent accord, fruit d'une démarche collective, vise à établir des lignes directrices communes pour l'ensemble des entreprises de la branche, dans le respect des spécificités de chacune. Il encourage la mise en place de pratiques facilitant la conciliation entre les responsabilités professionnelles et familiales, sans discrimination fondée sur la prise de ces congés.

Les partenaires sociaux s'engagent ainsi à promouvoir un environnement professionnel où la parentalité est considérée comme une composante de la vie professionnelle, et où les salariés peuvent s'épanouir tout en contribuant pleinement au dynamisme et à la performance de la branche.

## **Article 9 | *Accompagnement préalable à la prise de congés liés à la parentalité***

### **Article 9.1 | *Accompagnement consécutif à une demande de congé lié à la parentalité et pendant la grossesse***

Lorsqu'une entreprise est informée de la volonté d'un salarié de bénéficier d'un congé lié à la parentalité, les partenaires sociaux soulignent l'importance pour l'entreprise et notamment, le personnel en charge de l'encadrement, de percevoir cette annonce de manière positive.

En outre, les entreprises de la branche peuvent mettre en place des démarches préparatoires en amont du départ en congé lié à la parentalité, permettant au salarié de se sentir soutenu et rassuré. Les partenaires sociaux s'accordent sur le fait que des échanges préalables entre l'entreprise et le salarié pourraient être une solution adéquate pour préparer son départ et ainsi permettre de créer une opportunité de discussion constructive, visant à clarifier les attentes mutuelles, anticiper d'éventuels besoins de remplacement, et garantir une transition harmonieuse. Cet échange pourrait également être l'occasion de rappeler au salarié que son absence n'aura aucune incidence sur ses perspectives d'évolution professionnelle, son salaire, ni sur ses opportunités d'accès à la formation et à la mobilité professionnelles.

La mise en œuvre d'une telle démarche permettrait de témoigner de l'engagement de l'entreprise en faveur d'un environnement respectueux de la parentalité et rassurer le salarié sur le fait qu'il puisse vivre cette période de manière sereine tout en préservant son intégration professionnelle à long terme.

En tout état de cause, les partenaires sociaux incitent fortement les entreprises de la branche à adopter cette démarche à l'égard de leurs salariées qui annoncent leur grossesse.

Les salariées enceintes bénéficient de protections spécifiques, prévues par le code du travail, visant à garantir leur santé, leur sécurité, et l'égalité des chances au sein du milieu professionnel. Ces dispositions légales concourent à instaurer un environnement de travail respectueux des droits des salariées enceintes, favorisant ainsi une conciliation optimale entre les impératifs professionnels et les besoins spécifiques liés à la maternité.

Dans cette continuité, les entreprises veillent à assurer la protection de la salariée enceinte en adaptant, autant que possible, son poste de travail, et plus globalement, ses conditions de travail.

## **Article 9.2 | Poursuite des travaux du GTP Observations en la matière**

Afin de combattre toute perception négative que la prise d'un congé lié à la parentalité pourrait susciter, les partenaires sociaux ont souhaité mettre à disposition des outils permettant d'aider les parties prenantes à mieux appréhender ces absences.

À cette fin, le GTP Observations a établi deux vidéos qui recensent les outils dont le personnel d'encadrement et les salariés disposent avant, pendant et à l'issue des congés liés à la parentalité. Ces vidéos sont assorties de deux guides conçus également par le GTP Observations visant à accompagner les entreprises dans la gestion des absences liées aux congés familiaux : le guide « Gestion des compétences » et le guide « Entretien professionnel ».

Les partenaires sociaux souhaitent valoriser les travaux réalisés par le GTP Observations en la matière et consolider les efforts déployés. Dans cette perspective, ils s'engagent à porter une attention particulière à la mise à jour régulière de ces guides. Cette démarche vise à garantir la pertinence et l'actualité des ressources fournies, permettant ainsi à tous les acteurs de la branche concernés, de bénéficier d'informations fiables et à jour.

Les parties conviennent de la mise en place, au sein du GTP Observations, d'un groupe de travail dédié à la mise à jour des guides. À cette fin, il élabore un plan de travail et un calendrier propres.

## **Article 10 | Accompagnement pendant la prise de congés liés à la parentalité**

Afin d'encourager la prise des congés liés à la parentalité et de dissiper les inquiétudes des salariés quant à une éventuelle mise à l'écart en raison de leur absence, les entreprises s'assurent de créer les conditions nécessaires permettant aux salariés en congé pour ce motif, de maintenir, s'ils le désirent, un lien avec l'entreprise.

Ainsi, le salarié en congé lié à la parentalité a la possibilité de demander à l'employeur, avec son accord, la communication des informations sur le fonctionnement général de l'entreprise, diffusées de manière collective aux autres salariés de la même entité à laquelle il appartient.

De la même manière, afin de permettre un exercice partagé de la parentalité, les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à promouvoir activement l'utilisation du droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant par le père salarié, le conjoint ou concubin salarié de la mère, ainsi que la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité.

L'encouragement à la prise du congé paternité et d'accueil de l'enfant revêt une importance cruciale pour instaurer un équilibre des responsabilités au sein de la sphère privée. Cette démarche s'inscrit dans le mouvement sociétal, vise à éliminer les stéréotypes de genre et à favoriser une répartition équilibrée des charges familiales, ce qui pourrait permettre de réduire, en définitive, les disparités professionnelles.

## **Article 11 | Accompagnement au retour de congés liés à la parentalité**

### **Article 11.1 | Garanties applicables au retour du salarié dans l'entreprise**

Les partenaires sociaux réaffirment que la parentalité ne doit en aucun cas constituer un obstacle aux évolutions professionnelles, salariales, à l'accès à la formation et à la mobilité au sein des entreprises de la branche de la métallurgie.

À l'issue du congé lié à la parentalité, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les partenaires sociaux rappellent que 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 des articles L. 1225-17 et suivants 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 tel 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.

Conformément à l'article 11.1 de l'accord autonome du 8 novembre 2019 relatif à l'emploi et à la formation professionnelle, l'entreprise s'efforcera de proposer l'entretien professionnel au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, ou encore d'un congé de proche aidant.

## **Article 11.2 | *Accompagnement du salarié dans la reprise de son poste***

Les partenaires sociaux réaffirment qu'une attention particulière doit être portée à la transition des salariés reprenant leur poste après un congé lié à la parentalité et reconnaissent l'importance d'accompagner de manière proactive ces collaborateurs dans leur retour au sein de l'entreprise.

Dans cet objectif, les entreprises peuvent proposer au salarié revenant d'un congé lié à la parentalité de plus de 16 semaines, lorsque cela est jugé opportun, une période de réactualisation des connaissances. Cette initiative vise à garantir que les salariés reprennent leurs fonctions avec confiance et compétence, en tenant compte des potentielles évolutions de leur domaine d'activité pendant leur absence. Cette période de réactualisation pourrait prendre différentes formes, telles que des formations spécifiques, des séances de mise à jour des compétences ou des programmes de mentorat individualisés.

En favorisant une réintégration fluide, les entreprises démontrent leur engagement envers l'égalité professionnelle et contribuent à créer un environnement où la parentalité ne constitue pas un frein, mais plutôt une opportunité d'enrichissement professionnel.

### **Article 12** | *Favoriser la conciliation au travers de l'organisation et de l'aménagement du travail*

#### **Article 12.1** | *Organisation du travail facilitant l'articulation de la vie personnelle et de la vie professionnelle*

Les partenaires sociaux du présent accord souhaitent rappeler l'importance de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et l'impact de l'organisation du travail sur celui-ci.

Tout en veillant à leur compétitivité, ils invitent, en conséquence, les entreprises de la branche à mettre en œuvre, au regard des contraintes opérationnelles liées à l'organisation du travail, et dans le cadre d'un dialogue social de proximité, les mesures permettant une articulation équilibrée entre vie professionnelle et vie personnelle.

Pour ce faire, il semble essentiel de prêter attention aux modes d'organisation du travail en évitant la mise en œuvre de pratiques peu compatibles avec les obligations familiales des salariés notamment en anticipant, lorsque cela est possible, les réunions, formations, et déplacements professionnels, afin de prendre en compte les contraintes liées à la vie personnelle.

Les entreprises auront notamment à cœur de :

- privilégier la tenue de réunions aux heures de travail habituelles, en évitant les horaires trop matinaux ou tardifs ainsi que les heures de pause habituelles ;
- promouvoir les formations organisées sur le lieu de travail ou des lieux proches du domicile du salarié afin de réduire les temps de déplacements des salariés ou lorsque cela est possible les formations à distance (e-learning), en s'appuyant par exemple sur les pôles formation du réseau UIMM et leurs partenaires pour développer des actions en ce sens.

#### **Article 12.2** | *Travail à temps partiel*

Le travail à temps partiel peut être un moyen permettant aux salariés de concilier vie personnelle et vie professionnelle. Toutefois, cette organisation du travail ne doit pas être perçue comme étant un frein d'un point de vue professionnel.

À cette fin, conformément aux dispositions légales, les partenaires sociaux réaffirment le principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et les salariés à temps partiel.

Les salariés qui le souhaitent ont la possibilité de formuler une demande de travail à temps partiel, leurs demandes sont examinées dans le double objectif de permettre la conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale et de répondre aux exigences de l'organisation du travail dans l'entreprise.

Les entreprises veillent à faciliter l'accès à temps partiel, aussi bien aux femmes qu'aux hommes et faire en sorte que cette organisation du travail ne constitue pas un obstacle à l'évolution de carrière ni à l'évolution salariale.

Par ailleurs, les postes à temps plein qui se libèrent doivent être proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui en font la demande et qui présentent les compétences et qualifications requises.

Les partenaires sociaux rappellent que les salariés à temps partiel ont la possibilité de maintenir l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse à hauteur du salaire correspondant à leur activité exercée à temps plein dans les conditions de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale. Ils invitent les entreprises à examiner la prise en charge des cotisations patronales afférentes.

## **Article 13 | *Management et équilibre des temps de vie***

Afin de favoriser l'égalité professionnelle, les partenaires sociaux rappellent l'importance d'instaurer dans les entreprises de la branche, une culture managériale encline à développer des solutions pour permettre de concilier la vie professionnelle et la vie personnelle de leurs salariés.

Les entreprises sont invitées à sensibiliser leur personnel d'encadrement à veiller à la mise en œuvre de modes d'organisation du travail compatibles avec les obligations familiales des salariés. En conséquence, des actions d'information et de formation peuvent être mises en œuvre, par exemple :

- former et sensibiliser les managers à l'utilisation des outils de travail à distance ;
- accompagner les managers et leurs équipes dans la remise en cause des stéréotypes ;
- informer les managers de l'ensemble des outils et des politiques de l'entreprise relatives à l'égalité professionnelle afin que celles-ci aient un meilleur rayonnement ;
- inclure la notion d'égalité professionnelle dans l'évaluation des managers.

## **Article 14 | *Accompagnement dans la conciliation des temps de vie***

### **Article 14.1 | *Incitation à la création d'infrastructures de garde des jeunes enfants***

Afin d'apporter une aide au salarié dans la conciliation de sa vie professionnelle et de sa vie familiale, les partenaires sociaux encouragent la création de crèches, quelle qu'en soit la forme juridique, dont les heures d'ouverture et l'organisation soient compatibles, d'une part avec les rythmes de vie des très jeunes enfants, d'autre part, avec l'exercice de l'activité professionnelle de la mère et du père de ces enfants.

### **Article 14.2 | *Incitation à la création d'aide au financement des frais de garde ou de soutien scolaire des enfants***

Les partenaires sociaux soulignent également l'intérêt d'examiner, dans les entreprises et, le cas échéant, dans leur comité social et économique, l'opportunité de recourir au dispositif du type chèque emploi service universel (CESU) pour permettre aux salariés 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. À ce titre, elles incitent les CSE à abonder les chèques emploi service universel (CESU), préfinancés par l'employeur, en utilisant une fraction du budget dont ils disposent au titre des activités sociales et culturelles.

## **Titre IV | Dialogue social**

### **Article 15 | *Le dialogue social de branche***

Les partenaires sociaux aspirent à ce que soit assurée une mixité des délégations des organisations syndicales et patronales dans les instances paritaires de branche. À cet effet, ils s'efforcent d'assurer, dans la mesure du possible, une représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein de ces instances.

Par ailleurs et conformément à l'article 32 de la convention collective nationale de la métallurgie, la négociation obligatoire sur l'égalité professionnelle est engagée dans le cadre de la CPPNI.

Il est néanmoins rappelé que les partenaires sociaux territoriaux peuvent également se saisir du sujet de l'égalité professionnelle. Dans ce cas, ils seront tenus de respecter les règles d'articulation des normes au sein de la branche, prévues par l'article 15 de la convention collec-

tive nationale de la métallurgie. Notamment, ces négociations ne devront pas avoir pour effet d'aboutir à un concours de normes.

## **Article 16 | *Le dialogue social d'entreprise et professionnel***

### **Article 16.1 | *Dialogue et négociation collective***

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler l'importance de la négociation collective d'entreprise dans le cadre de l'égalité professionnelle. Ainsi, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, l'employeur engage, en application des dispositions légales, au moins une fois tous les quatre ans, une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, la qualité de vie et des conditions de travail.

Sous réserve que le thème de l'égalité professionnelle soit abordé au moins une fois tous les quatre ans, les partenaires sociaux incitent les entreprises à examiner l'opportunité de négocier un accord relatif à la périodicité, aux thèmes et aux modalités de cette négociation. Cet accord permet d'adapter la négociation en fonction des nécessités et besoins de chaque entreprise. En tout état de cause, sa durée ne pourra excéder quatre ans.

À défaut d'un tel accord, les entreprises qui y sont légalement tenues, engagent chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie et des conditions de travail.

### **Article 16.2 | *Dialogue et représentation des salariés***

Conformément aux dispositions légales, le comité social et économique contribue, notamment, à promouvoir l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise. Plus particulièrement, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, en l'absence d'accord prévu à l'article L. 2312-19 du code du travail, la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi porte, notamment, sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Un accord d'entreprise, conclu dans les conditions prévues à l'article L. 2315-45 du code du travail, permet d'adapter, à chaque entreprise, le nombre et les modalités de mise en place des commissions du comité social et économique, en fonction des thématiques prioritaires pour l'entreprise et les représentants des salariés. À défaut d'un tel accord, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, une commission de l'égalité professionnelle est créée au sein du comité social et économique, conformément à l'article L. 2315-56 du code du travail. Cette commission est notamment chargée de préparer les délibérations du comité, en vue de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi, dans les domaines qui relèvent de sa compétence.

De manière générale, le comité social et économique, le cas échéant dans le cadre de la commission de l'égalité professionnelle, est invité à établir des recommandations et à soutenir les actions de promotion des métiers de la branche lorsqu'elles se déroulent dans les entreprises.

### **Article 16.3 | *Dialogue et participation des salariés***

Conformément à l'article 43 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022, le dialogue professionnel comprend des voies de dialogues permettant, sans empiéter sur le dialogue social, ni l'entraver, d'impliquer plus directement les salariés sur les questions opérationnelles des activités de l'entreprise. Le dialogue professionnel permet notamment d'agir sur la qualité du travail, de redonner du sens au travail et, le cas échéant, contribuer au bien-être au travail des salariés.

En fonction des besoins identifiés dans l'entreprise, il peut être pertinent, dans ce cadre, d'aborder la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec les salariés. Dans les entreprises pourvues d'institutions représentatives du personnel, la prise en compte des initiatives et des propositions faites par les salariés peut ainsi nourrir toutes les voies du dialogue social.

## **Titre V Dispositions finales**

### **Article 17 | Champ d'application**

Le présent accord est conclu dans le champ d'application professionnel et géographique défini par l'article 2 de la convention collective nationale de la métallurgie du 7 février 2022. Il s'applique aux entreprises et aux salariés visés par celle-ci.

### **Article 18 | Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans et cessera de produire ses effets à l'échéance de son terme.

Conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail, il entre en vigueur au lendemain de son dépôt.

### **Article 19 | Dispositions abrogées**

Sont abrogées, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les dispositions de l'accord national du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 20 | Révision**

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

### **Article 21 | Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord**

Le suivi du présent accord est assuré annuellement dans le cadre de la CPPNI, et réunit les différents bilans prévus à l'article 2.1 du présent accord, selon les modalités de mise en œuvre afférentes.

Les parties conviennent de se revoir dans un délai de 6 mois avant l'expiration du présent accord, conformément à l'agenda social préalablement déterminé, en vue de discuter de son éventuel renouvellement.

### **Article 22 | Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés**

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

### **Article 23 | Formalités de publicité et de dépôt**

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires, pour notification à chacune des organisations représentatives, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt, dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du même code, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

### **Article 24 | Extension**

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

*Fait à Paris, le 24 avril 2024.*

(Suivent les signatures.)



## **Annexe** Liste des indicateurs de suivi et outils mis en place par la branche

Données chiffrées en matière de classification :

- mesure annuelle de la répartition des effectifs de la branche par catégorie ;
- mesure annuelle de la répartition sexuée des effectifs de la branche par catégorie ;
- évolution de la répartition sexuée des effectifs de la branche par catégorie.

Données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes :

- répartition sexuée des effectifs de la branche ;
- évolution de la répartition sexuée des effectifs de la branche ;
- répartition sexuée des effectifs par secteur d'activité de la branche ;

Bilan des actions menées en matière de communication, de promotion et d'attractivité des métiers de l'UIMM.

Bilan des actions menées conjointement avec les partenariats dans la branche.

Proportion de femmes en formation dans les pôles formation UIMM, par type de formation.

Nombre de contrats d'apprentissage dans les pôles formation UIMM répartis par sexe.

Nombre de contrats de professionnalisation dans les pôles formation UIMM répartis par sexe.

Nombre de contrats de professionnalisation conclus avec des femmes sur métiers industriels, par CSP.

Bilan des index relatifs à l'égalité professionnelle.

Bilan des accords et plans d'actions d'entreprise conclus en matière d'égalité professionnelle.

Suivi des mises à jour des publications paritaires en matière d'égalité professionnelle (guides, vidéos, kits, etc.) :

- comment gérer vos absences au titre des congés familiaux ? ;
- guide « Gestion des compétences » ;
- guide « Entretien professionnel » ;
- « Guide pratique d'aide à la réalisation des accords et des plans d'action relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».