

Avenant n° 3 du 22 octobre 2025

à l'avenant n° 2 du 14 décembre 2021
relatif à l'égalité professionnelle

NOR : ASET2650051M

IDCC : 669

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

CSVM ;

CSV T ;

FCSIV ;

CSFVP ;

CSV S,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FCE CFDT,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Vu l'article L. 2253-1 du code du travail modifié en dernier lieu par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018.

Après avoir conclu trois 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 et des pouvoirs publics depuis de nombreuses années.

Le présent accord constitue le socle de référence des entreprises de la branche afin que chacune d'elles poursuive, renforce et mette en œuvre une politique de mixité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Les signataires mettent ainsi l'accent sur 3 priorités :

- garantir l'égalité salariale et, plus globalement, l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes au sein des entreprises de la branche ;

- développer la mixité de tous les métiers, et la fluidité des parcours professionnels entre ces métiers, afin de viser une représentation plus équilibrée entre les femmes et les hommes dans tous les emplois (y compris les emplois à responsabilité) ;
- prendre en compte les questions de prévention, santé, sécurité et de conditions de travail dans une approche très large de l'égalité professionnelle F/H, qui vise non seulement la lutte contre toutes les formes de violences au travail, mais également l'impact des violences conjugales et/ou intrafamiliales sur les entreprises.

Les signataires réaffirment également leur engagement à ce que chaque nouvelle négociation collective de branche prenne en compte dans ses réflexions et débats, les dimensions mixité et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Afin de garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes au sein des entreprises de la branche, il est rappelé que la lecture des textes réglementaires applicables au sein des entreprises verrières doit se faire à l'aune de la réglementation en matière d'égalité professionnelle F/H. Ils s'engagent également à rechercher une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans la composition des délégations patronales et syndicales. Les entreprises de la branche sont d'ailleurs invitées à reprendre ces deux principes dans leurs accords collectifs.

La branche professionnelle des industries de fabrication mécanique du verre fonde son engagement sur des valeurs et des principes universels d'égalité des droits et de non-discrimination, et sur la conviction que la mixité et l'égalité réelle entre les femmes et les hommes sont sources de progrès social et de performance économique durable.

L'ambition des signataires est de soutenir durablement l'évolution des mentalités dans les entreprises. Certaines inégalités F/H demeurent visibles dans l'exercice des responsabilités familiales, ce qui peut entraîner des conséquences sur le travail en général. C'est pourquoi cet accord souhaite donner des signaux clairs, dans ce qui peut contribuer à une répartition plus égale des rôles et responsabilités entre les femmes et les hommes.

Les signataires veulent promouvoir l'image d'une branche inclusive, dont les métiers sont ouverts tant aux femmes qu'aux hommes, et qui incarne une culture de l'égalité professionnelle dans ses modes de fonctionnement.

Pour y répondre, les entreprises doivent continuer à sensibiliser leurs managers, leurs salariés et leurs représentants du personnel pour faire évoluer les mentalités sur les stéréotypes de genre, et ainsi prévenir les biais décisionnels qu'ils demeurent susceptibles d'induire au quotidien. Enfin, elles portent attention au respect des femmes et des hommes au quotidien par la prévention des violences sexistes et sexuelles.

Toutes les actions développées au sein des différents articles de cet accord contribuent à cette évolution durable des mentalités visée par l'accord. Les signataires soulignent que cet engagement doit être continu et quotidien.

Article 1^{er} | L'égalité salariale entre les femmes et les hommes, l'un des fondements de l'égalité professionnelle

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.

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.

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 2 | Renforcer la mixité de tous les métiers

Le développement de la mixité des emplois est l'une des conditions nécessaires pour faire évoluer les mentalités et faire progresser l'égalité professionnelle, dans l'ensemble des métiers.

C'est pourquoi les entreprises de la branche professionnelle des industries de fabrication mécanique du verre s'engagent à rechercher une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans leurs différents métiers, notamment dans ceux où les écarts de représentation sont les plus caractérisés.

Bien entendu, cette mixité s'entend dans les deux sens, c'est-à-dire aussi bien dans les cœurs de métiers dits de production (dans lesquels sont également inclus les métiers de la recherche, et de l'intelligence technique), pour lesquels demeure un enjeu fort de féminisation, que dans les métiers tertiaires, traditionnellement plus féminisés, mais pour lesquels les entreprises de la branche visent aussi à attirer davantage d'hommes.

Parce que les recrutements dans les cœurs de métiers dits de production représentent une part importante des recrutements des entreprises de la branche, l'attention de cet accord portera en particulier sur la féminisation de ces métiers qui peut agir comme un accélérateur des dynamiques d'égalité professionnelle F/H au sein des entreprises verrières.

Cette ambition de mixité des métiers nécessite pour les entreprises de la branche de développer des plans d'actions innovants, qui associent aussi bien des enjeux d'attractivité, de recrutements, de mobilités, de fidélisations et de reconversions.

Article 3 | Les actions à déployer/renforcer

Les signataires du présent accord encouragent les entreprises de la branche à poursuivre leurs plans d'actions pour la mixité, et souhaitent que cet accord puisse les inspirer dans ce sens.

Article 3.1 | Mise en avant des expériences professionnelles de femmes

Les entreprises de la branche veilleront à proposer des rôles et parcours modèles qui soient le plus « accessibles » possibles pour les femmes. Différentes études conduites sur ce point attestent que la faculté à se projeter avec assurance vers un métier n'est pas égale entre les jeunes hommes et les jeunes femmes.

Prendre soin de valoriser des expériences professionnelles de femmes ayant réussi dans nos métiers est donc clé. Il faudra veiller à ne pas se limiter à des profils de dirigeantes expérimentées. Les entreprises veilleront à davantage diversifier les portraits, en mettant en avant, des jeunes embauchées, tous collègues confondus, avec des responsabilités professionnelles épanouissantes.

De même, les signataires encouragent les entreprises à s'assurer, que lors d'événements publics, une représentation mixte sur scène soit recherchée.

Article 3.2 | Intégrer l'enjeu de mixité dans nos relations écoles

Les signataires actent que les entreprises sont porteuses de leur politique de « marque employeur » et que la branche professionnelle des industries de fabrication mécanique du verre doit agir en soutien et complément de ces dernières, notamment lorsque l'enjeu dépasse celui du recrutement (ex : agir sur l'image du secteur, sur l'orientation scolaire des étudiantes, etc.).

De ce point de vue, la branche professionnelle des industries de fabrication mécanique du verre doit prendre part, en partenariat avec l'Éducation nationale et les principales associations agissant sur ce sujet, aux actions et campagnes de sensibilisation pour attirer davantage de jeunes femmes dans des filières techniques au sens large (action dans les collèges, lycées, écoles ou universités, centres de formation par l'apprentissage, visites de sites industriels, forums de l'orientation...).

Les entreprises de la branche peuvent accompagner des projets pédagogiques et des initiatives ou concours autour des enjeux de l'industrie dans les établissements scolaires situés à proximité de leurs sites.

Les signataires invitent les entreprises de la branche à reconnaître l'investissement de salariées issues des filières techniques par l'intermédiaire de réseaux féminins ou d'associations dédiées, pour incarner cet enjeu de mixité et susciter des vocations auprès des étudiantes dans leurs établissements scolaires, ou lors de journées portes ouvertes au sein des entreprises. Ces actions pourraient être reconnues comme du temps de travail et les entreprises prendraient en charge les déplacements et frais inhérents à ces missions de représentation de nos métiers.

Enfin, les signataires encouragent les entreprises de la branche à développer et soutenir des programmes de mentorat externes pour accompagner, éclairer et soutenir l'orientation scolaire des jeunes femmes et notamment ceux issus de quartiers moins favorisés, ayant moins accès à des « rôles modèles », ou à des offres de stages, d'apprentissages ou d'immersions découvertes.

Article 3.3 | Renforcer les viviers par l'apprentissage et les stages de fins d'études

Les entreprises de la branche favorisent la mixité dans l'accueil de stagiaires et le recrutement d'apprentis.

L'impact des réformes récentes sur les champs de la formation professionnelle et de l'apprentissage offre une opportunité pour la branche professionnelle des industries de

fabrication mécanique du verre de contribuer directement au développement et au soutien des campagnes de recrutements féminins en alternance, spécifiquement sur des métiers de production qui embauchent, notamment avec l'appui de l'opérateur de compétences « OPCO 2i ».

Afin d'encourager cette dynamique, les signataires s'engagent à examiner, avec l'OPCO 2i, les conditions de faisabilité d'une majoration éventuelle de la prise en charge des contrats de professionnalisation conclus avec des femmes sur les métiers industriels et de production.

Par ailleurs, les entreprises de la branche peuvent soutenir les établissements qui développent des actions pour renforcer l'attractivité des métiers de production auprès des jeunes femmes, par le biais d'une bonification de la part locale de leur taxe d'apprentissage.

Les entreprises de la branche sont encouragées, lorsque cela est possible, à « tester » la possibilité de proposer à des alternantes ou des stagiaires de fins d'études (issues de métiers tertiaires et/ou commerciaux) formées et diplômées au sein de l'une ou l'autre de nos organisations, de poursuivre sur un second diplôme en alternance en basculant vers une filière cœur de métier dit de production (passerelle) avec une perspective d'embauche à la clé.

Article 3.4 | Adapter nos processus et pratiques de recrutement

Les dynamiques pour diversifier la nature et les modalités de recrutement sont à approfondir, notamment pour soutenir les volumes de recrutements féminins dans les métiers les moins féminisés.

On peut citer, pour exemples :

- des équilibres plus fins dans la répartition entre profils universitaires et profils de grandes écoles dans les recrutements de compétences cadres ;
- des expérimentations pour procéder à davantage de recrutements par simulations (permet de sélectionner des candidats pour une ou des entreprises qui recrutent, pour un poste de travail ou un métier donné, à partir d'exercices destinés à évaluer « les habiletés » des candidats pour exercer ce métier ou occuper ce poste de travail), qui ont la vertu de contribuer à lever des freins et à combattre des phénomènes d'autocensure qui nuisent encore à des candidatures féminines sur des métiers à dominante technique ;
- des expérimentations avec des associations d'insertion ou des organismes tiers (ex : fondations) qui soutiennent et engagent des programmes pour féminiser les métiers techniques ou les métiers de production ;
- des recherches, selon les opportunités en régions, de candidatures plus expérimentées et notamment de profils féminins qui auraient eu une première expérience significative dans un métier technique dans d'autres secteurs industriels.

Les signataires du présent accord reconnaissent comme indispensable l'exigence de mixité dans la liste des candidats sélectionnés proposée par les cabinets de recrutement (lorsque tout ou partie du processus est externalisé) ou par les équipes RH en charge de recruter. Si des difficultés demeurent, sur certains emplois et métiers, à trouver des candidates, les entreprises sont incitées à trouver des marges de manœuvre du type « allongement de la durée des mandats de recherche » ou « principes de bonus/malus » dans la rémunération des cabinets de recrutement qui opèrent pour leur compte.

Article 3.5 | Agir via les reconversions

Les entreprises sont invitées à informer régulièrement les salariés, des parcours professionnels possibles, notamment ceux qui permettent aux femmes issues des filières commerciales et tertiaires de se reconvertir et d'intégrer les métiers de la production. En ce sens, les entreprises de la branche pourront s'appuyer sur le dispositif de reconversion actuel « Pro-A » qui permet aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies

ou de l'organisation du travail, de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience. Elles veilleront à se mettre à jour des dispositifs existants et permettant cette reconversion.

Elles veillent également dans leurs communications sur les métiers et sur les parcours professionnels à ne pas renforcer des stéréotypes de genre, en veillant par exemple à la mixité des représentants lors de forums métiers, ou à l'occasion de témoignages de salariés ayant réussi leurs reconversions.

Article 3.6 | *Fidéliser les opératrices et ingénieures dans les filières de la production*

Attirer davantage de femmes dans ces filières constitue une condition indispensable à la mixité des emplois et des métiers, mais cet enjeu se conjugue aussi avec la capacité, pour le management et la filière RH des entreprises, à savoir fidéliser ces dernières au sein de ces métiers.

Il est crucial de mettre en place des cursus d'intégration, de suivi et d'accompagnement de ces salariées, tant au niveau managérial qu'au plus près du terrain. À titre d'exemple, management et filière RH pourront, par exemple, créer au sein des collectifs de travail, des temps dédiés à la (ré)conciliation des besoins des organisations et des attentes individuelles des salariées.

Dans cette démarche responsabilisante, d'adaptation ou d'ajustement des organisations (y compris des éléments de nature « logistique et/ou pratique » ; ex : vestiaires, adaptation des outils...), management et salarié(e)s proposent, au sein de leurs collectifs de travail, de meilleures conditions d'intégration et de parcours professionnels qui bénéficient par ailleurs à toutes et tous.

Article 4 | *Accompagner les entreprises pour garantir l'égalité des chances dans les parcours professionnels*

Les entreprises de la branche des industries de fabrication mécanique du verre s'attachent à développer des organisations inclusives qui font travailler ensemble tous les salariés sans aucune discrimination.

Elles veillent par ailleurs à ce que les salariés à temps partiel ne soient pas pénalisés en matière d'augmentation salariale ou de déroulement de carrière. Le choix du travail à temps partiel ou de la prise d'un congé de parentalité (tel que le congé parental d'éducation, à temps plein comme à temps partiel d'ailleurs) ne doit en aucun cas être considéré comme un signe de moindre engagement vis-à-vis de l'entreprise.

Les entreprises de la branche sont les premières garantes de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de rémunération, mais également de promotion, et plus globalement d'évolution et de parcours professionnel. Elles doivent garantir cette égalité de traitement quels que soient les métiers occupés : filières commerciales, techniques, de production ou tertiaires.

Elles recherchent une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes dans les postes à responsabilité, notamment dans les lignes managériales, les comités de direction, et mettent en œuvre les obligations légales relatives à la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration, parmi les dirigeants et au sein de leurs instances dirigeantes.

Article 4.1 | Viser l'égalité des chances dans les promotions et les changements de collègues

De même que l'index de l'égalité garantit une égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans la distribution annuelle des promotions, les entreprises de la branche veillent au principe d'une juste représentation des femmes et des hommes dans les changements de responsabilités et dans les changements de collègues.

Les entreprises de la branche veilleront également à ce que les salariés à temps partiel ne soient pas pénalisés dans leur accès aux augmentations salariales, aux promotions, à des mobilités ou des reconversions.

Article 4.2 | Garantir la juste représentation des femmes et des hommes dans les instances dirigeantes des entreprises

Les signataires de l'accord rappellent l'importance de l'entretien professionnel pour aborder les perspectives d'évolution professionnelle, et les formations professionnelles à mettre en place pour y arriver.

Les entreprises de la branche sont invitées à renforcer la mixité dans leur politique de nomination. Elles veilleront notamment à développer des viviers mixtes dans les filières de production, tertiaires, commerciales et techniques, et sont invitées à mettre en place – une fois par an – des comités du type comités carrières, dédiés à l'étude de profils féminins.

Les signataires soulignent l'importance de développer, en partenariat ou non avec des réseaux de salariés alliés de la mixité, des programmes de mentorat et/ou de coaching interne.

Les entreprises de la branche veillent en effet à ce qu'à tous les niveaux de responsabilité (y compris aux postes de dirigeants), les femmes et les hommes bénéficient d'un égal accès aux emplois correspondant à leurs compétences.

Article 4.3 | Garantir un égal accès à la formation professionnelle

L'évolution dans un parcours professionnel est indissociable de la formation professionnelle. Chaque salarié, quel que soit son sexe, doit avoir l'opportunité de progresser tout au long de sa carrière.

Parmi les pratiques identifiées pour favoriser l'accès, notamment des salariés parents, aux formations professionnelles, on peut citer :

- localiser ou régionaliser des actions de formation ;
- organiser des formations plus courtes ou modulaires ;
- veiller à ce que les horaires de formation facilitent la participation de toutes et tous ;
- développer des pédagogies innovantes et hybrides : classes virtuelles, communautés de pratiques, modules e-learning, jeux sérieux (« serious games ») ;
- veiller aux délais de prévenance pour la participation à une formation ;
- compléter les apprentissages par la transmission des savoirs et le compagnonnage.

Une attention est portée, de ce point de vue, aux possibilités d'accès à la formation pour les salariés à temps partiel. Lorsqu'il n'existe pas d'alternative possible et que les sessions de formations se déroulent sur des horaires et/ou jours non travaillés habituellement, le management veille à ce que les dépassements induits soient compensés en temps.

De même, ils soulignent l'importance, pour les entreprises, de mettre en place des dispositifs de prise en charge des frais complémentaires de garde d'enfants afin que cette question ne constitue pas un frein au départ en formation.

En matière de formation promotionnelle, les signataires soulignent également leur vigilance à ce que les modalités d'organisation prennent en compte des enjeux de conciliation des temps de vie pour leurs bénéficiaires, et qu'elles soient notamment attentives à créer les conditions les plus favorables possibles pour garantir une égalité d'accès à ces cursus de professionnalisation entre les femmes et les hommes.

Article 5 | *Agir sur la conciliation des temps de vie, tout au long des carrières des femmes et des hommes de la branche*

Les signataires rappellent l'importance de respecter avec attention les équilibres de vie des femmes et hommes, notamment lors des événements importants de la vie personnelle (naissance, adoption, maladie, invalidité, décès...).

Pour ce faire, ils soulignent la nécessité de prendre en compte les spécificités et la diversité des métiers, des organisations et des territoires au sein de toutes les entreprises.

Les entreprises veilleront à ce que les outils de travail (logiciels, équipement ou environnement industriel) en cours de modernisation soient pensés selon une approche « inclusive ».

Les entreprises s'attachent aussi à développer de nouvelles façons de travailler et des pratiques managériales responsabilisantes et inclusives.

Sous réserve des spécificités propres à certains métiers, et de la performance des équipes de travail, management et filière RH seront attentifs à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle, par exemple :

- en veillant à fixer des horaires de réunion compatibles avec les équilibres de vie ;
- en favorisant, lorsque l'organisation du travail le permet, des principes de flexibilité et de souplesse horaires ;
- en limitant les temps et l'occurrence des déplacements ;
- en luttant contre la culture du présentéisme (amplitudes horaires, prise de congés, droit à la déconnexion, usages équilibrés du numérique...) ;
- en développant, quand cela est possible, des pratiques et outils permettant de travailler à distance (télétravail, tiers lieux, emploi délocalisé...) ;
- en permettant quand cela est possible, le recours au temps partiel.

Les signataires du présent accord partagent la conviction qu'un bon équilibre des temps de vie est source d'une plus grande qualité de vie au travail pour les salariés et soutient la performance sociale et économique des entreprises.

Article 5.1 | *Soutenir les entreprises qui s'engagent à développer des organisations inclusives, soucieuses des équilibres de vie*

La branche professionnelle des industries de fabrication mécanique du verre s'engage à valoriser les dispositifs, les organisations du travail et les pratiques managériales qui facilitent les équilibres « vie personnelle – vie professionnelle » tout au long des parcours professionnels des salariés.

Article 5.1.1 | *Le télétravail ou travail à distance occasionnel*

Le télétravail ou le travail à distance occasionnel/régulier, dès lors qu'ils répondent bien à des logiques d'éligibilité fondées sur l'organisation du travail elle-même, et qu'ils permettent de maintenir le collectif de travail, agissent comme un possible facilitateur des équilibres de temps de vie (impacts des trajets, souplesses journalières).

Article 5.1.2 | *Le temps partiel*

Le travail à temps partiel peut être un moyen permettant aux salariés qui le souhaitent de concilier vie personnelle et vie professionnelle tout en répondant aux exigences de l'organisation du travail dans l'entreprise.

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

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 et ne soit pas perçue comme une forme de désengagement professionnel.

Article 5.2 | *Soutenir et accompagner la parentalité (de la petite enfance jusqu'aux aidants familiaux)*

La branche réaffirme l'article 43 de la CCN qui 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 le 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.

Les signataires de cet accord souhaitent contribuer à favoriser une répartition plus égale des rôles et responsabilités entre les deux parents.

De manière générale, les parties signataires incitent les entreprises à prendre en considération l'exercice des responsabilités familiales et les activités personnelles de leurs salariés, en adaptant dans la mesure du possible par exemple, les horaires de réunions et planifiant suffisamment à l'avance les déplacements et/ou les changements de planning.

Pour faciliter l'égal accès entre les femmes et les hommes à la formation professionnelle et promotionnelle, les entreprises de la branche veillent à proposer des dispositifs de formation adaptés (logistique, lieu, horaires) et peuvent, sous conditions d'éligibilité et de traçabilité qu'elles définiront, prendre en charge des frais de garde supplémentaires induits par ces départs en professionnalisation (formation, immersion, reconversion). Un regard attentif sera notamment porté sur les situations familiales particulières (exemples : désynchronisation des horaires de travail au sein d'un couple, conjointe ou conjoint en déplacement, famille monoparentale...).

Les entreprises de la branche prennent les dispositions nécessaires pour que l'exercice de la parentalité et le choix du travail à temps partiel ne constituent ni un motif de discrimination, ni un frein au déroulement de carrière des femmes et des hommes. Elles veillent, par exemple et dans ce cadre, à ce que la prise d'un congé parental d'éducation à temps plein ne se traduise pas par une source d'écart de rémunération injustifié au-delà de la suspension du contrat de travail qu'elle induit de fait.

Article 6 | *Agir pour la prévention, santé, sécurité et conditions de travail*

Les signataires rappellent en préalable, l'obligation légale de l'employeur de veiller à la santé physique et mentale et à la sécurité de ses travailleurs en mettant en place des actions de

prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation et la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Les entreprises proposent ainsi des conditions d'exercice de l'activité permettant aux femmes, comme aux hommes, d'accéder à tous les types de métiers et de postes. Elles adaptent les locaux, les vêtements, les équipements et les outils de travail de façon qu'ils puissent être utilisés par des salariés des deux sexes. Elles prennent en compte les contraintes spécifiques des femmes enceintes afin de leur permettre de poursuivre leur activité professionnelle dans les meilleures conditions, et examinent notamment – lorsque l'activité le permet – leurs conditions d'éligibilité au télétravail.

Les études, et notamment les travaux conduits par l'ANACT, montrent que les femmes et les hommes ne sont pas exposés de la même façon aux différents risques professionnels. Conformément aux dispositions de la loi pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes du 4 août 2014, les entreprises prennent en compte la situation respective des hommes et des femmes en matière de repérage, d'évaluation et de prévention des risques professionnels en fonction du sexe. Elles en partagent les apprentissages dans le cadre d'un dialogue social au sein de leurs instances représentatives du personnel.

Par ailleurs et au-delà des dispositions déjà mises en œuvre pour prévenir toutes les formes de discrimination, ou de harcèlement sexuel et/ou moral, les entreprises veillent également à anticiper et prévenir les risques de violences sexistes au travail.

Les femmes, et dans une moindre mesure statistique, les hommes peuvent également être victimes de violences domestiques qui ont – de fait – un impact et des conséquences directes sur le travail. C'est pourquoi, les signataires invitent à l'engagement des entreprises à accompagner, orienter, soutenir et maintenir dans l'emploi des salariés victimes de violences conjugales ou intrafamiliales.

Article 6.1 | Santé et travail, une approche par le genre en complément de l'approche sexuée pour améliorer la prévention

Dès 2009, les travaux conduits par le réseau des ARACT-ANACT en collaboration avec le service des droits des femmes et pour l'égalité entre les femmes et les hommes a démontré la pertinence d'introduire l'approche genrée dans les analyses en vue de l'amélioration des conditions de travail.

« L'approche genrée » est entendue comme une clé d'analyse « des situations de travail, toutes choses inégales par ailleurs ». Force est de constater que les approches fondées sur une analyse « toutes choses égales par ailleurs » ne sont pas forcément pertinentes pour comprendre les écarts, en termes de santé au travail, entre les femmes et les hommes.

En effet, dans les entreprises, le constat est que les femmes et les hommes occupent des situations professionnelles « toutes choses inégales par ailleurs ». Ils n'exercent pas les mêmes métiers, n'ont pas les mêmes conditions de travail, de conciliation des temps, ni les mêmes parcours. En d'autres termes ils ne vivent pas un même poste de la même manière.

Le modèle « genre » dépasse le simple constat de différence de sexe pour intégrer 4 axes complémentaires d'analyse :

- l'organisation du travail et la mixité : les femmes et les hommes n'exercent pas dans les mêmes métiers, n'occupent pas les mêmes postes de travail, et même dans les métiers ou filières à prédominance féminine, il existe une répartition sexuée des emplois ;
- le travail : les femmes et les hommes sont exposés à des facteurs de risques distincts, parfois partiellement rendus visibles, notamment dans les emplois à prédominance féminine avec des effets différenciés sur la santé ;

- le parcours professionnel : de manière globale, et en approche multi-sectorielle, les femmes et les hommes n’ont souvent pas les mêmes parcours professionnels. Des écarts sont susceptibles d’exister du fait de carrières interrompues ou plus « hachées », avec parfois une forme de précarité induite par des emplois à temps partiel ;
- le temps : dans les faits, les femmes et les hommes n’ont souvent pas les mêmes contraintes de temps de travail, ni les mêmes activités dans la sphère privée, à cause de la persistance des inégalités dans le partage des charges domestiques et/ou familiales.

Les signataires invitent les entreprises de la branche à analyser dans le cadre des missions CSSCT ces quatre axes.

Article 6.2 | *Aborder les enjeux de santé reproductive et sexuelle des femmes et des hommes dans une approche de santé globale*

Les politiques de santé et de sécurité des entreprises gagnent donc à mobiliser cette prise en considération du sexe et du genre pour progresser dans la prévention et la promotion de la santé pour toutes et pour tous.

Les signataires du présent accord soulignent donc l’intérêt que ces enjeux de santé reproductive et sexuelle soient étudiés au titre de la santé au travail. En effet, les menstruations douloureuses (dysménorrhée), l’endométriose, la ménopause, ou l’andropause, par exemple peuvent affecter la vie professionnelle des salariés. Il est donc important que ces questions soient prises en charge par le corps médical, et qu’une attention soit portée sur le sujet par les entreprises, et – plus globalement d’ailleurs – par l’ensemble de la société.

Article 6.3 | *Affirmer une tolérance zéro en matière de violences sexistes et sexuelles au travail*

Les signataires rappellent que la prévention et la lutte contre les violences sexistes et sexuelles dans le cadre des relations professionnelles, doivent être prises en compte dans les DUERP ainsi que dans les plans de prévention annuels de toutes les entreprises, partagés dans le cadre de leurs instances représentatives du personnel.

De ce point de vue, les entreprises de la branche s’engagent à garantir, pour les femmes comme pour les hommes, des environnements de travail sécurisants, respectueux de leur santé, de leur intégrité physique et psychique, et de leur dignité.

Pour les signataires du présent accord, la lutte contre les stéréotypes genrés, les propos ou agissements sexistes, dans la variété de leurs degrés d’hostilités et la sensibilisation et la prévention du harcèlement sexuel agissent comme un continuum d’actions indispensables pour une évolution durable et globale des mentalités.

Employeurs et représentants du personnel partagent une conviction simple : la crédibilité d’un message de « tolérance zéro » passe nécessairement par une approche volontariste et globale du sujet par les entreprises.

Les signataires du présent accord encouragent toutes les entreprises, y compris celles qui ne sont pas soumises à cette obligation du fait de leur taille, à se doter d’une référente ou d’un référent sexisme et harcèlement sexuel ou, à défaut, d’une organisation collective qui favorise ce partage, cette professionnalisation et cette sensibilisation au sein de leurs entités. Toutes, petites ou grandes, doivent veiller à ce que les canaux d’alertes soient visibles et connus des salariés et à ce que le processus de traitement de ces alertes soit décrit et accessible pour tous les salariés, dans le respect des droits de chacun.

Article 6.4 | Prendre en compte l'impact des violences conjugales et intrafamiliales sur les entreprises et développer des dispositifs d'orientation, d'accompagnement et de maintien dans l'emploi pour les salariés victimes

Aujourd'hui en France, une femme sur six est ou sera victime de violences au cours de sa vie, et une très grande majorité d'entre elles sont salariées. Plus de ¾ des victimes habitent encore avec l'auteur de ces violences et il convient de souligner que les hommes peuvent également être victimes de ces violences conjugales et familiales (environ 10 % des victimes).

Les signataires du présent accord souhaitent proposer une dynamique globale et collective autour de la prise en compte de ces questions, en l'adaptant à la diversité de taille de ces entreprises.

Article 7 | Dispositions finales

Article 7.1 | 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.

Article 7.2 | Durée

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7.3 | Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur au jour de la signature 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.

Article 7.4 | Dénonciation

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

Article 7.5 | Révision

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

Article 7.6 | Clause de suivi

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

Article 7.7 | 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 des industries de fabrication mécanique du verre 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 22 octobre 2025.

(Suivent les signatures.)