



PRESSE - INFORMATION

Accord du 8 avril 2014 relatif à l'égalité professionnelle et à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans la métallurgie : FO Métaux signe

Après décision de la Commission Administrative réunie le 28 mars dernier, la Fédération FO Métaux a décidé de signer l'accord national du 8 avril 2014.

L'accord, à durée indéterminée, abroge et reprend les principales dispositions des précédents accords nationaux en la matière, ceux du 19 juin 2007 et son avenant du 30 juin 2009. Il est applicable dès le lendemain de son dépôt et est impératif pour les entreprises de la branche. Il ne les dispense cependant pas de leur obligation de négocier.

Un bilan sera fait chaque année au niveau national, bilan qui sera transmis aux organisations territoriales. Il sera fait notamment sur la base d'un recueil des accords d'entreprises sur l'égalité professionnelle dans la branche et les principales mesures retenues par eux.

L'accord repose sur un postulat de départ : les principes de mixité, d'égalité professionnelle et de rémunération entre hommes et femmes sont des gages de performance pour les entreprises.

Les objectifs de la branche sont précisés :

- Attirer plus de femmes dans la branche (aujourd'hui, le taux de femmes est de 21%) ;
- Favoriser leur évolution de carrière.

Pour ce faire, l'accord fait état des diagnostics élaborés tous les deux ans, même si sur le périmètre de la branche, ils ne permettent pas de travailler sur certaines données comme le déroulement et le développement de carrière des femmes.

La branche va assurer la promotion des initiatives des entreprises et des chambres syndicales territoriales de la branche via l'observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie. Notamment, FO a obtenu que les actions de promotion des métiers industriels auprès des jeunes filles commencent dès le collège.

Concernant le déroulement et l'évolution de carrière des femmes, l'accord prévoit notamment :

- Une prise en charge à 100% du coût des formations dans le cadre des contrats de professionnalisation pour les femmes travaillant dans les entreprises de moins de 50 salariés, lorsqu'ils visent l'obtention d'un CQPM ou CQPI ;
- Des mesures d'accompagnement des congés familiaux (formation des managers, information du salarié sur la marche de l'entreprise pendant le congé, possibilité d'abonder le compte personnel de formation en cas de formation suivie pendant le congé, entretien de reprise d'activité, rémunération)
- Une incitation à la création de crèches d'entreprise et à l'aide au financement des frais de garde ou de soutien scolaire des enfants.

L'accord incite les entreprises de la branche à adopter la même méthode d'évaluation des écarts de rémunération que la branche, avant d'entamer les négociations internes. Enfin, il est prévu que l'Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications de la métallurgie réalise un guide pour accompagner les entreprises dans leurs négociations ou leur plan d'action en faveur de l'égalité. Ce guide rappellera en annexe l'ensemble des dispositions légales et conventionnelles en la matière.

Paris, le 8 avril 2014

Contact :

Frédéric HOMEZ, Secrétaire Général, 01.53.94.54.00