

Communiqué,

**L'UIMM et les organisations syndicales s'engagent  
à favoriser l'insertion des femmes dans les métiers de la métallurgie**

**Paris, 30 juin 2009.** L'UIMM et les organisations syndicales de la métallurgie - CFDT, CFE-CGC, CFTC et FO - ont signé un accord portant sur des mesures permettant, d'une part, une meilleure insertion des femmes dans les métiers de la métallurgie et, d'autre part, la suppression des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

La CGT, quant à elle, fera connaître sa position prochainement.

Afin de renforcer l'efficacité de la négociation et la qualité des accords qui en résultent, l'UIMM et les organisations syndicales ont mis en place un dispositif d'évaluation et de suivi des accords.

Des études ont ainsi été conduites par l'UIMM, en collaboration avec les organisations syndicales, (l'une avec Sociovision sur l'analyse des différences de cheminement professionnel entre les femmes et les hommes, l'autre avec l'APEC pour faire un diagnostic des écarts de salaires entre les femmes et les hommes considérés dans des situations professionnelles proches).

Elles ont permis de constater que les métiers de la métallurgie attirent peu les femmes, qui méconnaissent souvent le secteur et les métiers de l'industrie. Par ailleurs, celles qui entrent dans l'industrie sont moins attirées par les emplois les plus techniques, les plus mobiles ou à fortes responsabilités qui sont aussi les mieux rémunérés.

Forts de ce constat, les partenaires sociaux de la métallurgie s'engagent à améliorer l'image de l'industrie dès la scolarité. Dans ce cadre, un groupe de travail est chargé d'élaborer des propositions à destination des rédacteurs et éditeurs de manuel scolaires afin d'actualiser l'image de l'industrie et de ses métiers, mais également de faire disparaître une éventuelle représentation trop masculine de certains métiers ou emplois.

Par cet accord, l'UIMM et les organisations syndicales s'engagent à mettre en place des dispositifs opérationnels visant à favoriser l'insertion et la carrière des femmes dans les métiers de la métallurgie.

**Intégrer les femmes dans un milieu essentiellement masculin**

Il ressort des études menées que les femmes peuvent rencontrer des difficultés de recrutement dans certaines entreprises ou sur certains postes quand elles sont en concurrence avec des hommes, au motif de difficultés d'intégration.

Pour palier à ce frein, l'*Observatoire prospectif et analytique des métiers et qualifications* de la métallurgie rédigera un guide explicatif et incitatif portant sur les attitudes facilitant l'intégration des femmes dans les métiers de la métallurgie, traditionnellement masculins. Ce guide, à destination des entreprises de la branche, traitera entre autre des aspects sociaux et culturels, code de conduite, intégration, etc...

**Préparer leur évolution de carrière**

L'étude réalisée par l'UIMM, avec Sociovision, révèle que les femmes sont plus souvent soumises à des pressions liées à l'organisation de la vie familiale ayant pour conséquence une progression de carrière plus difficile que celle des hommes.

Pour favoriser le déroulement de carrière des femmes, l'UIMM et les organisations syndicales ont prévu de mettre en œuvre un certain nombre de mesures :

- L'Observatoire *prospectif et analytique des métiers et qualifications* de la métallurgie diffusera un guide pratique d'information et de sensibilisation auprès des entreprises de la branche. Ce guide abordera notamment l'intérêt des entreprises à encourager les femmes à la prise de responsabilité, les comportements à adopter lors de recrutement ou de mobilités internes, ...
- A l'issue de congés de maternité ou d'un congé parental, les salariées reprenant leur activité peuvent à leur demande, bénéficier de formations ou mises à niveau liées à leur poste de travail, qui ont été effectuées durant leur absence.
- Les salariées qui utilisent leur droit individuel à la formation (DIF) durant ses congés, bénéficieront au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante, d'une majoration des heures de DIF acquises.
- Dans le cas d'une salariée amenée à démissionner afin de suivre son conjoint pour des raisons professionnelles, elle bénéficiera, à sa demande, de la portabilité du DIF.

Conscients des difficultés d'accès à la formation professionnelle pour les salariées des TPE et PME, les partenaires sociaux demandent à l'OPCAIM de prendre en charge, jusqu'à 100 % des coûts, les formations destinées aux femmes exerçant les emplois les moins qualifiés dans les entreprises de 20 salariés au plus.

#### **Supprimer les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes**

L'étude menée, avec l'APEC, sur l'analyse des écarts de salaires entre les hommes et les femmes dans la métallurgie, font apparaître des écarts de salaire relatifs (4,4% pour les ingénieurs et cadres et 4,8% pour les non cadres).

Afin de corriger les écarts de salaire existants, les entreprises devront rechercher les situations, susceptibles d'engendrer ces écarts entre les femmes et les hommes et d'engager des moyens et actions – techniques, matériels ou par enveloppes budgétaires, notamment salariales – pour corriger ce qui dépend de leur propre organisation interne.

L'ensemble de ces engagements démontre la volonté des partenaires sociaux de la métallurgie de promouvoir et faciliter l'insertion des femmes dans les métiers de la métallurgie.

*« Je me félicite de la vitalité du dialogue social avec nos partenaires dans le but de développer des politiques sociales permettant d'accompagner le développement des entreprises industrielles. Ce dialogue s'est concrétisé, successivement, par la fixation de l'agenda social dans la branche, l'accord sur le barème des salaires minimaux des ingénieurs et cadres pour 2009, l'accord sur les mesures visant à préserver et favoriser l'emploi dans les entreprises de la métallurgie, et aujourd'hui, les engagements pris pour favoriser l'insertion des femmes dans les métiers de la métallurgie »* a déclaré Jean-François Pilliard, Délégué général de l'UIMM, à l'issue de la négociation.