

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX
IDCC : 87. – **Ouvriers**
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**
IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 5 JANVIER 2010
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

NOR : *ASET1050653M*
IDCC : 87, 135, 211

PRÉAMBULE

Les parties signataires, à travers la conduite d'une négociation sur le thème de l'égalité professionnelle, expriment leur volonté commune de promouvoir au sein des entreprises composant la branche professionnelle l'égalité de traitement entre tous les salariés.

Elles considèrent que la mixité et la diversité, lorsqu'elles s'inscrivent dans un cadre d'égalité professionnelle, constituent un gage de cohésion sociale et de progrès économique et social.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement de :

- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Selon les données de l'Observatoire prospectif des métiers et qualifications, le taux d'emploi des femmes dans la branche des industries de carrières et matériaux de construction est d'environ 15 % sur un effectif total

de 61 000 salariés. Partant de ce constat, les parties signataires considèrent que l'évolution des métiers et des technologies, et le développement de fonctions nouvelles au sein des entreprises doivent permettre un accès plus important à l'emploi pour les femmes.

Par le présent accord, les parties signataires entendent définir un certain nombre de principes et de règles que les entreprises de la branche s'engagent à respecter.

Article 1^{er}

Dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

Article 1.1

Recrutement

Afin d'assurer un égal accès des femmes et des hommes à l'emploi, les entreprises feront en sorte que les critères retenus pour le recrutement soient strictement fondés sur les compétences requises, la qualification, l'expérience professionnelle des candidats.

A cet effet, les entreprises devront s'assurer que les offres d'emplois, internes et externes, ne soient pas discriminantes et de nature à favoriser les candidatures de l'un ou l'autre sexe.

Elles s'efforceront d'améliorer l'accès des femmes et des hommes à des emplois ayant une faible représentation féminine ou masculine.

En outre, elles ne devront pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à sa période d'essai.

De manière générale, les parties signataires rappellent les règles fondamentales afférentes au déroulement d'un entretien de recrutement, et en particulier qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée à la personne candidate à l'emploi.

Les parties signataires soulignent en outre que la branche des industries de carrières et matériaux de construction a mis en place un ensemble d'outils (notamment un accord-cadre ADEC et un site internet) destinés à promouvoir les métiers et accompagner les actions de recrutement dans un objectif de développement de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Article 1.2

Promotion et évolution professionnelle

Les entreprises doivent s'assurer que les femmes et les hommes bénéficient, selon un principe d'égalité, des mêmes possibilités d'évolution de carrière, et qu'à compétence, expérience et profil similaires, ils disposent des mêmes possibilités d'accès aux catégories professionnelles supérieures.

A cet égard, les entreprises devront porter à la connaissance de l'ensemble des salariés les postes à pourvoir en interne, en veillant à examiner les critères retenus dans la définition des postes qui seraient objectivement de nature à écarter telle ou telle personne en fonction de son sexe.

Elles devront particulièrement veiller à ce que les aménagements d'horaires qui auraient pu être mis en place, pour mieux concilier notamment la vie professionnelle et la vie familiale, ne constituent pas un frein à l'évolution de la carrière professionnelle.

Article 1.3

Formation professionnelle

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et du déroulement de la carrière professionnelle.

A cet égard, les entreprises assureront 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 formation, de la période de professionnalisation ou du droit individuel à la formation.

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'article 4 de l'accord national relatif au développement de la formation professionnelle en date du 21 juin 2004, les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité et les femmes et les hommes après un congé parental d'éducation, sont définis comme prioritaires pour bénéficier de la période de professionnalisation.

S'agissant des stages de formation, les entreprises étudieront les modalités d'organisation de ces formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

Article 1.4

Représentation du personnel

En considération de la part respective des femmes et des hommes parmi leurs membres, les organisations syndicales représentatives au niveau national (et/ou de l'entreprise) se donnent pour objectif, lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral et de l'établissement des listes de candi-

datures, d'atteindre une représentation proportionnelle à la répartition des effectifs entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

Les comités d'entreprise devront également chercher à se rapprocher de cet équilibre lors de la désignation des membres des commissions légales et facultatives en considération également de la proportion respective des femmes et des hommes employés dans l'entreprise.

Article 2

Dispositions relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Article 2.1

Le principe « à travail égal, salaire égal »

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe d'une même entreprise, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique et qu'ils effectuent un même travail ou un travail de valeur égale.

La rémunération est entendue comme le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires, payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Se référant à l'article L. 2241-9 du code du travail, les parties signataires constatent que les classifications professionnelles telles qu'elles sont définies par l'accord national du 10 juillet 2008, et les grilles de salaires minimaux conventionnels, qui y sont annexées, respectent le principe d'égalité salariale rappelé ci-dessus, car ne contenant pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2.2

Obligations des entreprises

Les entreprises soumises à l'obligation de négociation annuelle des salaires devront procéder à un état des lieux de la politique salariale mise en place.

Cet état des lieux permettra, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, d'identifier et de mettre en place les mesures générales appropriées de nature à supprimer les éventuels écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes, pour un même poste à classification égale, expérience dans le poste et compétences équivalentes.

Les entreprises non soumises à l'obligation de négociation annuelle des salaires devront vérifier régulièrement le respect du principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un même poste de travail et à

qualification égale, et prendre les mesures nécessaires pour remédier à un éventuel écart de rémunération constaté.

Les entreprises devront également porter une attention particulière aux rémunérations des salariés à temps partiel afin que celles-ci restent proportionnelles à celles des salariés qui occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

Elles devront par ailleurs ne pas prendre en compte les périodes de congé de maternité ou d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire.

Enfin, dans le cadre d'un congé parental, elles devront tenir compte des augmentations générales de salaires intervenues depuis le début du congé.

Article 3

Dispositions en vue de mieux concilier la vie professionnelle et familiale

Article 3.1

Conditions de travail pendant la grossesse

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises que l'état de grossesse ou la perspective d'une grossesse d'une salariée ne saurait entraver son recrutement ou son évolution professionnelle.

La salariée en état de grossesse peut bénéficier d'un aménagement de son emploi pour raison médicalement constatée.

En outre, il est convenu qu'à partir du 4^e mois de grossesse, la salariée bénéficiera d'une réduction d'une demi-heure de la durée journalière de travail, sans perte de salaire, afin de faciliter le transport entre le domicile et le lieu de travail. La répartition de cette demi-heure à l'intérieur de la journée de travail se fera en accord entre l'intéressée et son employeur.

Enfin, la salariée bénéficiera d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux légalement obligatoires prévus dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse. Ces absences n'entraîneront aucune diminution de rémunération et seront assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Article 3.2

Indemnisation du congé de maternité

1. Les parties signataires conviennent de supprimer, dans la convention collective des ETAM et des cadres, la condition d'ancienneté subordonnant le versement, pendant la durée légale du repos de maternité, de la différence entre les appointements et les indemnités journalières versées

par la sécurité sociale, et, le cas échéant, par les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

2. Afin d'assurer une égalité de traitement entre les catégories professionnelles, il est convenu d'étendre, également sans condition d'ancienneté, aux salariées relevant de la convention collective des ouvriers le régime d'indemnisation complémentaire par l'employeur des périodes de congé légal de maternité.

A l'article 3, paragraphe 5 « Absences », de la convention collective des ouvriers, un paragraphe complémentaire est en conséquence inséré et rédigé comme suit :

« c) Maternité :

Les salariées recevront, pendant la durée légale du congé de maternité, la différence entre leurs appointements et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, le cas échéant, par les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur. »

Article 3.3

Retour de congé de maternité, d'adoption ou parental

Il est rappelé que la durée du congé de maternité ou d'adoption est considérée comme du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, l'ouverture des droits à congés payés, le calcul de l'intéressement ou de la participation.

A l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental, le salarié(e) pourra demander à son employeur un entretien afin de faire le point sur les conditions de sa reprise d'activité, de ses besoins éventuels en formation et de son évolution professionnelle.

Au retour du congé de maternité ou d'adoption, l'entreprise doit examiner et réévaluer si nécessaire le salaire de l'intéressé.

Conformément aux textes légaux, cette rémunération doit être majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Il est en outre rappelé qu'en application de l'article L. 6323-2 du code du travail, les périodes d'absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour congé parental d'éducation sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF).

Article 3.4

Congé pour hospitalisation d'un enfant

Il est accordé au parent, sur présentation d'un certificat d'hospitalisation, un jour d'absence rémunéré par enfant et par année civile, pour rester au chevet de son enfant âgé de moins de 18 ans victime d'une hospitalisation.

Article 4

Temps partiel

Afin de respecter l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, les entreprises doivent limiter le recours au temps partiel subi dans les conditions prévues à l'article 7.3.5 de l'accord professionnel du 22 décembre 1998, et favoriser au contraire le temps partiel choisi.

Les demandes écrites formulées par les salariés à cet effet seront examinées avec toute l'attention voulue, en tenant compte de la taille de l'entreprise et du poste occupé.

Les parties signataires rappellent que les salariés occupant un emploi à temps partiel doivent être traités comme les salariés à temps complet en matière de salaire, de formation et d'évolution professionnelle.

Les salariés à temps partiel sont prioritaires pour occuper ou reprendre, à leur demande, un emploi à temps complet correspondant à leurs compétences professionnelles.

Article 5

Mise en place d'indicateurs

Les parties signataires soulignent le caractère particulier de la branche « Carrières et matériaux de construction », composée en nombre d'entreprises et dans une large mesure, de PME, voire de TPE, ayant un effectif restreint.

Cette particularité a conduit les partenaires sociaux à définir, en collaboration avec l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, un ensemble d'indicateurs adaptés et pertinents dans le domaine de l'emploi (répartition hommes/femmes par catégorie professionnelle), rémunérations et de la formation, en vue de dresser un état des lieux de l'égalité professionnelle et salariale des hommes et des femmes.

Ces indicateurs, dont un suivi de leur évolution sera assuré annuellement au sein de la CPNE, sont les suivants.

Effectifs

Répartition des effectifs, par sexe, par catégorie socioprofessionnelle, par tranche d'âge.

Rémunérations

Rémunérations brutes annuelles moyennes par sexe et par catégorie socioprofessionnelle.

Mouvement de main-d'œuvre

Répartition des entrées, sorties et turn-over par sexe, catégorie socioprofessionnelle, et tranche d'âge.

Formation

Répartition du nombre de salariés en formation et du nombre d'heures de formation par sexe, par catégorie socioprofessionnelle et par tranche d'âge.

Article 6

Bilan et suivi de l'accord

Conformément à l'article L. 2241-3 du code du travail, un bilan sera fait tous les 3 ans sur l'application des mesures résultant du présent accord, et une réflexion sera menée entre les partenaires sociaux sur la définition éventuelle de nouveaux objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 7

Dispositions finales

Article 7.1

Champ d'application

Le champ d'application du présent accord est identique à celui des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 7.2

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de la date de publication au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 7.3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7.4

Révision et dénonciation

Le présent accord a un caractère impératif pour l'ensemble de ses dispositions. Il ne peut pas y être dérogé par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, sauf si celui-ci est plus favorable aux salariés.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 7.5

Dépôt. – Extension

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, en vue de son extension conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Fait à Paris, le 5 janvier 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

UNICEM.

Syndicats de salariés :

FNCB CFDT ;

BATIMAT-TP CFTC ;

FG-FO ;

SICMA CFE-CGC.