

Brochure n° 3086

**Convention collective nationale**

**IDCC : 1170. – INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES**

ACCORD DU 15 DÉCEMBRE 2010  
PORTANT AVENANT À L'ACCORD DU 29 AVRIL 2002  
RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES-FEMMES

NOR : ASET1150730M  
IDCC : 1170

PRÉAMBULE

La fédération des tuiles et briques et les représentations syndicales confirment leur attachement au principe de l'égalité professionnelle des hommes et des femmes inscrit dans le droit français et communautaire.

Depuis les années 1980, le nombre de femmes actives en France, toutes catégories socioprofessionnelles confondues, a régulièrement progressé, avec une inflexion significative dans les années 1990 pour l'emploi cadre. Ce développement de la mixité et de la pluralité des compétences a permis à l'entreprise de progresser socialement et économiquement.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes doit en effet être considérée dans un souci d'égalité de traitement mais aussi dans une logique économique. Cette égalité est source de compétitivité et d'efficacité.

Dès le 27 octobre 1946, la Constitution française a proclamé dans son préambule que « la loi garantit à la femme, dans tous les domaines, des droits égaux à ceux des hommes ».

La communauté internationale a repris ce principe dans la Déclaration universelle des droits de l'homme de 1948 (art. 23) ainsi que dans la convention n° 111 de l'Organisation internationale du travail du 25 juin 1958 relative à la discrimination en matière d'emploi et de profession.

Une décennie plus tard, l'article 141 du traité de Rome a posé le principe d'égalité de traitement entre les hommes et les femmes avant que la Commission européenne n'impose ces valeurs par des directives incitant les Etats membres de l'Europe à développer une politique en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Les lois nationales telles la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, l'ANI du 1<sup>er</sup> 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 femmes et les hommes ont réitéré ces principes en intégrant au code du travail le respect du principe d'égalité de traitement des hommes et des femmes lors de l'embauche, de l'exécution du contrat et de sa rupture, en matière de rémunération et de formation (art. L. 1142-1, L. 1144-3, L. 3221-2, L. 6112-1 du code du travail).

Mais les politiques étatiques ont leur limite et il revient aux branches et aux entreprises d'apporter une contribution au plus près des réalités économiques et sociales qu'elles représentent.

Cet avenant a donc pour objet de définir des principes et des règles, notamment en ce qui concerne :

- l'accès des métiers de la profession aux femmes et aux hommes ;
- l'assurance de carrières professionnelles semblables, avec des possibilités d'évolution comparables ;
- la garantie des niveaux de rémunération équivalents entre les femmes et les hommes.

Il s'intègre dans une démarche volontariste exprimée lors de la signature de l'accord du 29 avril 2002.

Celui-ci engageait principalement les entreprises de la branche sur les thèmes de :

- l'amélioration des conditions de travail des femmes enceintes et lors du congé maternité ;
- la non-discrimination sur les postes de travail de nuit et du suivi des salariés travaillant en horaire décalé.

L'évolution sociétale et culturelle que nous avons connue ces dernières années, l'introduction de réglementations nouvelles dans de nombreux domaines, notamment la formation, l'allongement de la durée d'activité professionnelle, ont conduit et conduisent encore la branche à poursuivre ses réflexions intégrant les thématiques de mixité et d'égalité professionnelle.

Ainsi, avec l'accord du 21 juin 2004 relatif au développement de la formation tout au long de la vie, la branche professionnelle s'est notamment dotée d'outils de grande qualité dans le domaine de la formation. Elle a créé plusieurs certificats de qualifications professionnelles (CQP) ouverts à tous les salariés dans un souci de promotion des métiers auprès de personnels peu qualifiés et d'évolution des carrières. Le contrat de professionnalisation a ouvert également la formation aux jeunes pour l'obtention d'un diplôme, sans discrimination de genre.

L'avenant à l'accord du 29 avril 2002 en date du 15 décembre 2010 vient compléter la démarche engagée en 2002 pour ouvrir plus largement aux femmes les métiers de la profession et pour conduire à la disparition des inégalités de traitement entre les hommes et les femmes.

Il continue résolument à promouvoir une vision positive de la mixité professionnelle en capitalisant sur les résultats déjà obtenus.

En effet, depuis le premier accord, les données de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche ont révélé une progression du taux d'emploi des femmes dans le secteur industriel des tuiles et briques. Ce taux est passé de 9,5 % en 2002 à 11,4 % en 2008.

L'accord de 2010 vient renforcer les indicateurs fixés en 2002 pour donner une meilleure lisibilité des données en fonction du genre et établir le rapport de branche annuel sur la situation des hommes et des femmes, rapport présenté aux organisations syndicales durant l'une des CPNEFP biennuelles.

Les signataires de l'accord rappellent que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ne s'énonce pas seulement en termes d'avantages dans le cadre de la maternité et de la parentalité mais doit se concevoir plus largement en termes de réflexion globale de l'organisation du travail.

Enfin, cet avenant implique la poursuite en continu de la réflexion sur le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et des actions à mettre en œuvre pour l'avenir.

## **Article 1<sup>er</sup>**

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

#### **Article 1.1**

##### *Recrutement*

###### *a) Réitération du principe de non-discrimination à l'embauche*

Les partenaires sociaux des industries tuiles et briques rappellent que les critères déterminants d'un recrutement sont les compétences, les qualifications du candidat et l'expérience professionnelle, que le salarié soit un homme ou une femme.

Dans cet esprit, les offres d'emploi sont rédigées et gérées de façon non discriminatoire. Ainsi, à projet professionnel, motivations, potentiel d'évolution et compétences comparables, les candidatures masculines et féminines sont analysées selon les mêmes critères.

Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ne doit apparaître sur les descriptifs d'offres d'emploi tant en interne qu'à l'extérieur de l'entreprise, et ce quel que soit le type d'emploi proposé. Dans le cas où le libellé de l'emploi pourrait engendrer une ambiguïté, la mention hommes-femmes devra figurer derrière ce libellé.

Les entreprises de la branche s'engagent à sensibiliser, à informer et à former si nécessaire l'encadrement et les personnels en charge du recrutement à la notion d'égalité professionnelle et à la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les hommes et les femmes. Les processus de recrutement externes mais aussi internes se déroulent dans les mêmes conditions pour les hommes et les femmes.

Les informations d'ordre personnel sur le candidat, collectées par l'entreprise ou par ses mandataires, doivent présenter un lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai. En conséquence, il lui est interdit de rechercher ou de faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. La femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

###### *b) Outils proposés pour ouvrir plus largement l'accès des emplois aux femmes*

Afin de permettre, lors des prochaines négociations triennales, aux partenaires sociaux de préconiser, le cas échéant, des correctifs qui pourront être mis en place dans le cadre de la négociation de branche, l'observatoire prospectifs des métiers et des qualifications faisant partie de l'OPCA de la branche procédera à l'étude dans les entreprises de la situation des femmes et des hommes au regard du recrutement.

Les parties signataires soulignent que la branche a signé l'accord-cadre national de partenariat GPS pour les années 2009-2010. Cet accord est destiné notamment à promouvoir les métiers et les actions de recrutement dans un objectif de développement de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Les métiers de l'industrie des tuiles et briques attirent peu les femmes, tout particulièrement en ce qui concerne les métiers liés à la production.

Toute action permettant leur recrutement est en conséquence encouragée. Dans ce cadre, il convient de souligner l'intérêt du projet « Dispositions d'accompagnement en recrutement » mis en place par l'OPCA de la branche qui a pour objectif d'orienter les femmes sur des postes qu'elles auraient ignorés en raison d'une représentation sexuée de certains métiers.

Les signataires encouragent les entreprises de la branche à prendre toute initiative pour promouvoir leurs emplois et plus largement les métiers de notre industrie auprès d'un public féminin, en

organisant, par exemple, des manifestations ou en participant à des événements tels que des portes ouvertes et des salons.

### **Article 1.2**

#### *Evolution professionnelle*

Tous les salariés, femmes ou hommes, doivent être en mesure, à compétence égale, d'avoir les mêmes parcours professionnels et les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Les entreprises s'assureront que les postes de travail à pourvoir sont portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin que tout salarié, sans distinction de sexe ou de situation familiale, puisse faire éventuellement acte de candidature.

Elles mettront en œuvre des mesures, notamment lors des entretiens périodiques, permettant à l'ensemble des salariés de mieux appréhender la diversité des métiers et d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle.

Les entreprises s'engagent à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité ou de paternité, d'adoption et les congés parentaux soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

A ce titre et afin de faciliter la reprise d'activité, tout salarié qui en fera la demande avant son départ se verra communiquer les informations collectives diffusées par l'entreprise aux autres salariés, pendant la durée de son absence liée à l'un des congés mentionnés ci-dessus.

### **Article 1.3**

#### *Formation professionnelle*

Les partenaires sociaux des industries des tuiles et briques soulignent que la formation professionnelle est un pilier essentiel pour assurer le déroulement de carrière des femmes et des hommes.

Aussi les entreprises s'engagent-elles à assurer un accès équitable entre les femmes et les hommes aux dispositifs de formation, de validation des acquis de l'expérience, de certification des compétences professionnelles ou de bilan de compétences ainsi qu'aux différents dispositifs de professionnalisation. Elles devront s'assurer que le plan de formation ainsi que les actions de formation projetées, tant pour le développement professionnel des salariés que pour l'adaptation aux évolutions de l'entreprise, bénéficient aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Les parties signataires rappellent qu'en application de l'article 4 de l'accord national interbranche relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle en date du 21 juin 2004, les femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou un congé parental d'éducation sont prioritaires pour bénéficier de la période de professionnalisation. Le salarié, à l'issue d'un congé parental, est également prioritaire dans les mêmes conditions.

### **Article 1.4**

#### *Représentation du personnel*

Les organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national (et/ou de l'entreprise) s'engagent, lors de l'élaboration du protocole d'accord pré-électoral et de l'établissement des listes de candidatures, à se donner pour objectif d'atteindre une représentation proportionnelle à la répartition des effectifs entre les femmes et les hommes sur les listes de candidatures.

### **Article 2**

#### *Dispositions relatives à l'égalité salariale*

Les partenaires sociaux des industries du secteur des tuiles et briques rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

En conséquence, les différents éléments composant la rémunération doivent être établis sur des normes identiques pour les femmes et pour les hommes. De même, les critères de classification et de promotion professionnelle, ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération doivent être communs aux travailleurs des deux sexes et ne doivent, en aucune façon, être discriminants pour les salariés ayant notamment bénéficié d'un congé de maternité ou de paternité, d'adoption ou d'un congé parental d'éducation.

Si des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes sont statistiquement constatés sans pouvoir être justifiés, l'entreprise doit prendre les mesures appropriées pour y remédier.

Par ailleurs, conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux des industries des tuiles et briques rappellent que les entreprises soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs doivent chaque année, en lien avec les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise, procéder à l'analyse de la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

### **Article 3**

*Dispositions en vue de mieux concilier  
la vie professionnelle et familiale*

#### **Article 3.1**

*Organisation, aménagement et conditions de travail*

A la demande du salarié, l'entreprise s'efforce, tout en assurant les contraintes propres à son organisation, d'aménager les horaires individuels de travail permettant de concilier vie familiale et vie professionnelle sans faire obstacle à l'évolution de carrière professionnelle.

#### **Article 3.2**

*Dispositions à appliquer pendant la grossesse, le congé de paternité,  
le congé de maternité, d'adoption ou parental, et au retour de ceux-ci*

##### 3.2.1. Rappel de dispositions

La protection de la maternité, de la paternité, de l'adoption et de l'éducation des enfants font l'objet de nombreuses dispositions que les parties signataires rappellent :

- les articles L. 1225-1 à L. 1225-34 définissant les règles spécifiques applicables à la grossesse (organisation du temps de travail) et à la maternité (congé de maternité) ;
- les articles L. 1225-37 à L. 1225-46 applicables à l'adoption ;
- les articles L. 1225-35 à L. 1225-36 applicables à la paternité ;
- les articles L. 1225-47 à L. 1225-60 et L. 1225-63 à L. 1225-69 définissant les congés particuliers liés à l'éducation des enfants ;
- l'article L. 1225-61 applicable au congé pour enfant malade ;
- l'article L. 1225-62 applicable au congé de présence parentale.

Le congé de maternité s'adresse à toutes les salariées. Il suffit d'avertir l'employeur de la grossesse et de la période d'absence.

Cependant, la salariée ne pourra bénéficier des indemnités journalières durant ce congé, qu'à la condition d'être assurée sociale depuis au moins 10 mois à la date de l'accouchement.

Dans le cas où la salariée ne serait pas affiliée à la sécurité sociale depuis 10 mois, les entreprises s'engagent à lui verser une indemnité équivalente aux indemnités journalières de sécurité sociale qu'elle aurait perçues si elle avait cotisé sur une durée suffisante.

Cette indemnité est calculée sur le salaire de référence des trois derniers mois de rémunération, conformément au calcul de la sécurité sociale en vigueur.

La période d'absence du ou de la salarié(e) pour les congés de paternité ou de maternité est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

### 3.2.2. Conditions de travail pendant la grossesse

Outre les dispositions prévues par la convention collective, la salariée en état de grossesse pourra, dans le cas de raison médicalement justifiée, se rapprocher de son employeur pour étudier avec lui les possibilités d'aménagement de son emploi.

#### **Article 3.3**

##### *Temps partiel*

Le recours au temps partiel au sein de la branche est assez faiblement significatif, puisqu'il atteint 3 % au regard des statistiques 2009 de la branche.

Et les entreprises confirment que les salariés occupant un emploi à temps partiel sont traités comme les salariés à temps complet en matière de formation, d'évolution de carrière et d'évolution salariale.

En outre, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leurs catégories professionnelles ou d'un emploi équivalent.

#### **Article 4**

##### *Mise en place d'indicateurs supplémentaires*

Les indicateurs mentionnés aux termes de l'accord du 29 avril 2002, article 1.1, sont complétés par les nouveaux indicateurs suivants, permettant un suivi et une analyse plus approfondis des thèmes abordés par le présent avenant :

Accès à la profession. – Recrutement : répartition des embauches par genre et catégorie socioprofessionnelle.

Promotion et évolution professionnelle : répartition des hommes et des femmes par catégorie socioprofessionnelle.

Formation :

- répartition du nombre de salariés partis en formation ;
- proportion du nombre de stagiaires en fonction de la catégorie socioprofessionnelle ;
- proportion du nombre de stagiaires en fonction du thème de la formation ;
- nombre d'heures d'actions de formation.

Rémunération : répartition des effectifs, par genre, par catégorie socioprofessionnelle.

Temps partiel : répartition par genre et catégorie socioprofessionnelle des salariés.

#### **Article 5**

##### *Suivi et bilan de l'accord*

Les parties signataires s'accordent sur le fait qu'il est indispensable de sensibiliser l'ensemble des acteurs sur le thème de l'égalité professionnelle. Les entreprises doivent à leur niveau, en interne, communiquer sur ce thème et former les lignes hiérarchiques et équipes de direction aux bonnes pratiques.

Il est rappelé qu'à l'occasion de la négociation, triennale dans les branches, et, annuelle dans les entreprises soumises à l'obligation de négocier les salaires, les partenaires sociaux s'engagent à dresser un bilan de l'application des mesures, et à réfléchir, le cas échéant, à de nouveaux objectifs en matière de conditions d'emploi et de travail, à l'articulation vie privée-vie professionnelle, au temps partiel.

Enfin, les parties conviennent de solliciter, si besoin est, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, afin de recueillir des données relatives aux pratiques et tendances des entreprises de la branche en matière d'égalité professionnelle.

Conformément aux termes de l'accord sur l'égalité professionnelle du 29 avril 2002, la CPNEFP se réunira au premier semestre de chaque année et examinera la réalisation des différents thèmes traités dans le cadre du présent accord.

## **Article 6**

### *Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant son extension.

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail recodifié L. 2231-5, L. 2231-6, L. 2261-1.

Il fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

## **Article 7**

### *Force obligatoire de l'accord*

Le présent accord ne remet pas en cause les usages, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur. Les accords d'établissement, d'entreprise, ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

## **Article 8**

### *Adhésion*

Toute organisation syndicale représentative non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

## **Article 9**

### *Révision. – Dénonciation*

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de l'autre 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.

Fait à Paris, le 15 décembre 2010.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

### **Organisation patronale :**

FFTB.

### **Syndicats de salariés :**

FNCB CFDT ;

SCAMIC CFE-CGC ;

FBBPCC CGT-FO.