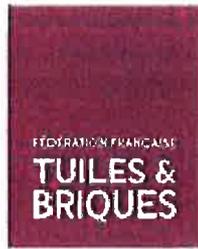


ORIGINAL



**AVENANT A L'ACCORD DU 29 AVRIL 2002
EN DATE DU 5 DECEMBRE 2017
RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE DES FEMMES ET DES HOMMES
RELEVANT DES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE
NATIONALE DE L'INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES (CCNTB)
DU 17 FEVRIER 1982.**

Entre

La FEDERATION FRANCAISE DES TUILES ET BRIQUES,

d'une part,

Et

Les organisations syndicales de salariés ci-dessous désignées :

- **La FEDERATION NATIONALE DES SALARIES DE LA CONSTRUCTION ET DU BOIS - CFDT,**
- **La FEDERATION BATIMAT TP - CFTC,**
- **La CFE-CGC CHIMIE,**
- **La FEDERATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DU VERRE ET DE LA CERAMIQUE - CGT,**
- **La FEDERATION GENERALE FORCE OUVRIERE CONSTRUCTION,**

d'autre part,

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans la continuité des dispositifs et engagements pris par les partenaires sociaux lors des accords du 29 avril 2002 et du 15 décembre 2010.

La Fédération des Tuiles et Briques et les représentations syndicales confirment leur attachement au principe de l'égalité professionnelle des femmes et des hommes inscrit dans le Droit Français et Communautaire et conviennent qu'il est nécessaire de poursuivre et

1
GD
SF

d'amplifier les mesures déjà prises, conscients non seulement du bien - fondé mais aussi de la nécessité sociale et économique de mener une politique visant à garantir l'égalité professionnelle ; cette égalité étant 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 (article 23) ainsi que la Convention 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 femmes et les hommes avant que la Commission européenne n'impose ces valeurs par des directives incitant les états membres de l'Europe à développer une politique en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Dans un contexte de fortes mutations, les entreprises de la branche doivent maintenir la compétence et attirer de nouveaux talents. Les signataires de cet accord considèrent que les principes d'égalité professionnelle sont des gages de performances et contribuent à la réalisation de cet objectif.

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

- l'accès à l'emploi des femmes et des hommes,
- la promotion professionnelle et le déroulement de carrière,
- la formation professionnelle,
- l'égalité salariale,
- l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle,
- la lutte contre le harcèlement et le sexisme.

Avec l'accord du 15 septembre 2011 et son avenant du 15 septembre 2014, relatif au développement de la formation professionnelle, la branche professionnelle de l'industrie des tuiles et briques s'est dotée de nombreux outils dans le domaine de la formation. Les entreprises sont notamment accompagnées par un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications qui mènent des actions prenant en compte l'égalité professionnelle des femmes et des hommes. La branche des tuiles et briques a créé plusieurs Certificats de Qualifications Professionnelles (CQP) ouverts à tous les salariés, femmes et hommes, 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.

Cette vision positive de la mixité professionnelle a eu des résultats puisque les données de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de l'industrie des tuiles et briques ont révélé une progression du taux d'emploi des femmes dans le secteur industriel des Tuiles et Briques. Ce taux, présenté lors de la CPNEFP du 14 novembre 2017 est passé de 9,5% en 2002 à 14,6 % en 2015.

L'avenant à l'accord du 29 avril 2002, en date du 5 décembre 2017 vient renforcer les indicateurs fixés depuis 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.

2 R
GB SR

Les signataires de l'accord rappellent que l'égalité professionnelle des femmes et des hommes s'énonce, en continu, dans une réflexion globale pour, et par, la mise en œuvre d'actions en faveur d'un traitement équivalent.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION ET PORTEE DE L'ACCORD

1.1 - Entreprises concernées

Les dispositions du présent accord concernent les entreprises visées à l'article G.1 de la Convention Collective Nationale de l'Industrie des Tuiles et Briques.

Il ne dispense pas les entreprises de moins de cinquante salariés d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

1.2 - Portée de l'accord

Les entreprises doivent mettre en œuvre a minima les dispositions du présent accord dans leur propre accord ou plan d'action en fonction de leur effectif. Ces dispositions s'appliquent à l'échéance des accords d'entreprise ou des plans d'action en cours.

A compter de la date d'entrée en vigueur, le présent avenant se substitue à l'accord de Branche en date du 15 décembre 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

ARTICLE 2- DISPOSITIONS RELATIVES A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Article 2.1 – L'accès à l'emploi

Article 2.1.1 - Recrutement et réitération du principe de non discrimination

Les partenaires sociaux de l'Industrie des Tuiles et Briques rappellent que les critères déterminants d'un recrutement sont les compétences, les qualifications et l'expérience professionnelle, que des candidat(e)s soit une femme ou un homme.

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

Aucune mention précisant un critère de sexe ou de situation familiale ne doit apparaître sur les descriptifs d'offres d'emploi tant à l'intérieur 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 « H/F » devra figurer derrière ce libellé.

Les processus de recrutement externes mais aussi internes se déroulent dans les mêmes conditions pour les femmes et les hommes.

Les entreprises de la Branche s'engagent à sensibiliser, à informer et à former 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 femmes et les hommes.

Les informations d'ordre personnel sur le candidat et la candidate, 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.

Article 2.1.2 – Les outils proposés pour ouvrir plus largement l'accès des emplois aux femmes

Afin de permettre, lors des prochaines négociations, 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 Prospectif 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 métiers de l'industrie des Tuiles et Briques attirent peu les candidatures des femmes, tout particulièrement en ce qui concerne les métiers liés à la production.

Toute action permettant leur recrutement est, en conséquent encouragée. A ce titre, les signataires souhaitent que les entreprises de la branche prennent 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 » aux écoles, collèges, lycées et à tout établissement d'études supérieures et à des « salons ».

Article 2.2 – L'évolution professionnelle

Tous les salariés, femmes et 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 doivent s'assurer qu'en matière d'évolution professionnelle, les congés de maternité ou de paternité, d'adoption et les congés parentaux ou de tout autre congé lié à la parentalité 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.

4
GB M
SP

Article 2.3 – La formation professionnelle

L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications a relevé que la répartition des stagiaires par genre pour l'année 2016 était de 7,5% de femmes et 92,5% d'hommes en ce qui concerne la période de professionnalisation, de 42% de femmes et 58 % d'hommes en ce qui concerne le contrat de professionnalisation, de 38,9% de femmes et 61,1% d'hommes en ce qui concerne le compte personnel de formation.

Les partenaires sociaux de l'Industrie 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 doivent-elles assurer un accès équitable aux femmes et aux hommes à l'ensemble des dispositifs de formation professionnelle.

ARTICLE 3 – DISPOSITIONS RELATIVES A L'EGALITE 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 ou de tout autre congé parental.

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. Les entreprises peuvent notamment, à l'occasion de leurs négociations annuelles, affecter un budget dédié au financement des mesures de rattrapage salarial, indépendant de l'enveloppe existante des augmentations collectives.

ARTICLE 4 – DISPOSITIONS EN VUE DE MIEUX CONCILIER LA VIE PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE

Article 4.1 – Organisation, aménagement et conditions de travail

A la demande de la salariée ou 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 4.2 – Dispositions à appliquer pendant la grossesse, le congé paternité, le congé maternité, d'adoption ou parental, et au retour de ceux-ci

Article 4.2.1 – Rappel de dispositions

Il est rappelé la protection de la maternité, de la paternité, de l'adoption et de l'éducation des enfants conformément aux dispositions au chapitre V du Code du Travail, articles L.1225.1 à L.1225-71.

Le congé 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 peut 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 n'est 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 3 derniers mois de rémunération, conformément au calcul de la sécurité sociale en vigueur.

Article 4.2.2 – Conditions de travail pendant la grossesse

Outre les dispositions prévues par la Convention Collective et les dispositions du Code du Travail, la salariée en état de grossesse peut, dans le cas de raison médicalement justifiée, se rapprocher de son employeur pour étudier avec lui les possibilités d'aménagement de son emploi.

Article 4.3 – Le temps partiel

Le recours au temps partiel au sein de la branche est assez faiblement significatif, puisqu'il atteint 2,1% au regard des statistiques 2016 de la branche de l'Industrie des Tuiles et Briques.

Les entreprises confirment que les salarié(e)s occupant un emploi à temps partiel sont traité(e)s comme les salarié(e)s à temps complet en matière de formation, d'évolution de carrière et d'évolution salariale.

En outre, les salarié(e)s à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, et les salarié(e)s 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 équivalent.

Article 4.4 – Facilité dans le cadre de la rentrée scolaire

Lors de la rentrée scolaire, la mère ou le père peut bénéficier d'un aménagement de son horaire pour assister à la rentrée scolaire jusqu'à l'entrée en classe de 6ème incluse. Il sera mis tout en œuvre par l'entreprise pour accéder à cette demande de la salariée et du salarié, tout en respectant le bon fonctionnement et l'intérêt de l'entreprise. La demande est formulée selon un délai de prévenance fixé par l'entreprise.

6
GN
SF

ARTICLE 5 – LA LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES SEXISTES LORS DES COMMUNICATIONS EXTERNES ET DES COMMUNICATIONS EN INTERNE ET LE HARCELEMENT

Article 5.1 – La lutte contre les stéréotypes sexistes lors des communications externes et des communications en interne

Il est rappelé plusieurs principes à prendre en considération dans le cadre de la lutte contre les stéréotypes sexistes dont notamment qu'il est légitime d'accorder les fonctions, métiers, titres, grades, en fonction du genre des personnes qui les occupent et qu'il est possible d'user du féminin et masculin dans les messages à l'oral et à l'écrit.

Enfin, il est important dans le cadre des communications externes à l'entreprise mais aussi de la communication interne à l'entreprise, de neutraliser les visuels de fonctions (ne pas féminiser ou masculiniser les visuels métiers) et de diversifier les représentations des femmes et des hommes afin de ne pas les enfermer dans des clichés stéréotypés et sexistes. De même, il convient d'équilibrer le nombre de femmes et d'hommes sur les images, les documents, et lorsque des conférences et tribunes sont organisées.

Article 5.2 - La lutte contre le harcèlement et le sexisme

Dans le cadre de loi sur le harcèlement et le sexisme, les entreprises mettent en place des formations et développent des outils par exemple sous forme de guide, afin que managers, représentant(e)s du personnel, et salarié(e)s puissent prendre conscience, connaître et reconnaître les propos et comportements sexistes ainsi que la définition et les faits de harcèlement.

ARTICLE 6 – MISE EN PLACE D'INDICATEURS SUPPLEMENTAIRES

Les indicateurs mentionnés aux termes des l'accord du 29 avril 2002 article 1.1 sont complétés par les nouveaux indicateur 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 femmes par catégorie socioprofessionnelle.
- Part des promotions de femme dans les promotions générales.

Formation :

- Répartition, par genre, du nombre de salariés formés.
- Proportion par genre, du nombre de stagiaire en fonction de la catégorie socioprofessionnelle.
- Proportion par genre, du nombre de stagiaire en fonction du thème de formation.
- Nombre d'heures d'actions de formation, par genre.
- Nombre d'heures de formation dans le cas de retour à l'emploi après un congés maternité.

Rémunération :

- Répartition des effectifs, par genre, par catégorie socioprofessionnelle,

Vie professionnelle et vie personnelle :

- Temps partiel : Répartition par genre et catégorie socioprofessionnelle des salariés.
- Nombre de congés parentaux dans l'année.
- Nombre de congés paternité et maternité dans l'année.

ARTICLE 7 - 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 que les entreprises et les partenaires sociaux sont tenus de 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, d'articulation vie privée/vie professionnelle, de temps partiel etc.

De même, au niveau de la branche de l'Industrie des Tuiles et Briques, lors des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, les partenaires sociaux réunis en CPPNI examinent au regard du rapport annuel de branche les mesures à prendre pour supprimer les éventuels écarts salariaux injustifiés.

Enfin, les parties conviennent de solliciter l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications et leur OPCA de branche pour recueillir des données relatives aux pratiques et tendances des entreprises de la branche et pour mettre en place des outils et moyens en matière d'égalité professionnelle.

Dans le cadre du bilan, chaque année, à partir des indicateurs prévus, la CPNEFP apprécie la mise en œuvre du présent accord sur la base du rapport nommé « Profil de branche : égalité professionnelle ».

ARTICLE 8 - DUREE DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR – CLAUSE DE RENDEZ-VOUS

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur à la date de la signature.

En fonction de dispositions législatives nouvelles ou si des adaptations s'avèrent nécessaires, cet accord fera l'objet d'un bilan à l'issue d'une période de trois années.

ARTICLE 9 - NOTIFICATION, DEPOT DE L'ACCORD ET EXTENSION

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature. Conformément aux articles L. 2231-6 et D 2231-2 et suivants du Code du Travail, le présent accord sera déposé à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du Travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

ARTICLE 10 - ADHESION

L'adhésion au présent accord s'exerce conformément aux conditions prévues par le Code du Travail. Peuvent adhérer à cet accord, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement. L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

ARTICLE 11 - REVISION – DENONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au Code du Travail.

Il pourra également être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur à l'article L. 2261-7 du Code du Travail qui prévoit, d'une part, que l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais qu'il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

Fait à Paris le 5 Décembre 2017

La FEDERATION FRANCAISE DES TUILES ET BRIQUES,

La FEDERATION NATIONALE DES SALARIES DE LA CONSTRUCTION ET DU BOIS - CFDT,

La FEDERATION BATIMAT TP - CFTC,

La CFE - CGC CHIMIE,

La FEDERATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DU VERRE ET DE LA CERAMIQUE - CGT,

La FEDERATION GENERALE FORCE OUVRIERE CONSTRUCTION

SOMMAIRE :

PREAMBULE.....	1
ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION ET PORTEE DE L'ACCORD.....	3
1.1 - Entreprises concernées.....	3
1.2 - Portée de l'accord.....	3
ARTICLE 2- DISPOSITIONS RELATIVES A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES.....	3
Article 2.1 – L'accès à l'emploi.....	3
Article 2.1.1 - Recrutement et réitération du principe de non discrimination.....	3
Article 2.1.2 – Les outils proposés pour ouvrir l'accès des emplois aux femme.....	4
Article 2.2 – L'évolution professionnelle.....	4
Article 2.3 – La formation professionnelle.....	5
ARTICLE 3 – DISPOSITIONS RELATIVES A L'EGALITE SALARIALE	5
ARTICLE 4 – DISPOSITIONS EN VUE DE MIEUX CONCILIER LA VIE PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE.....	5
Article 4.1 – Organisation, aménagement et conditions de travail.....	5
Article 4.2 – Dispositions à appliquer pendant la grossesse, le congé paternité, le congé maternité, d'adoption ou parental, et au retour de ceux-ci.....	6
Article 4.2.1 – Rappel de dispositions.....	6
Article 4.2.2 – Conditions de travail pendant la grossesse.....	6
Article 4.3 – Le temps partiel.....	6
Article 4.4 – Facilité dans le cadre de la rentrée scolaire.....	6
ARTICLE 5 – LA LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES SEXISTES LORS DES COMMUNICATIONS EXTERNES ET DES COMMUNICATIONS EN INTERNE ET LE HARCELEMENT.....	7
Article 5.1 – La lutte contre les stéréotypes sexistes lors des communications externes et des communications en interne.....	7
Article 5.2 - La lutte contre le harcèlement et le sexisme.....	7
ARTICLE 6 – MISE EN PLACE D'INDICATEURS SUPPLEMENTAIRES.....	7
ARTICLE 7 - SUIVI ET BILAN DE L'ACCORD.....	8

ARTICLE 8 - DUREE DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR – CLAUSE DE RENDEZ-VOUS.....8

ARTICLE 9 - NOTIFICATION, DEPOT DE L'ACCORD ET EXTENSION.....9

ARTICLE 10 – ADHESION.....9

ARTICLE 11 - REVISION – DENONCIATION9

pr 11
SF GB

