

Brochure n° 3064

Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE LA FABRICATION DE LA CHAUX

IDCC : 1178. – **ETDAM**

IDCC : 1177. – **Ouvriers**

IDCC : 1119. – **Cadres**

ACCORD DU 17 NOVEMBRE 2009

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

NOR : *ASET1050166M*

IDCC : *1119, 1177, 1178*

PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la négociation collective de branche. Il concerne la mise en œuvre des dispositions de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes venue renforcer la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, ainsi que l'accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Il définit les orientations pour améliorer et garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche professionnelle des industries de fabrication de la chaux.

Cet accord témoigne de l'engagement des signataires pour adopter une politique volontariste en matière d'égalité professionnelle au sein des entreprises de la branche professionnelle.

Les partenaires sociaux de la branche reconnaissent dans la mixité professionnelle un facteur de complémentarité de la cohésion et progrès social ainsi que d'efficacité économique.

Les parties signataires sont conscientes que cet accord de branche n'aura d'efficacité que si tous les acteurs sont prêts à s'impliquer dans ce domaine.

Dans cet esprit, les signataires ont démarré des travaux en réalisant en 2009, en collaboration avec la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle ainsi que l'observatoire des métiers, une analyse

prospective de l'évolution des emplois et des qualifications et des besoins en recrutement dans l'industrie de la fabrication de la chaux. Ce rapport a été réalisé dans le cadre des travaux de la CPNEFP et lui a été présenté. Il permettra d'établir un rapport de branche sur l'égalité professionnelle hommes-femmes au niveau de la branche dont le taux actuel de féminisation est de 13 %.

Le présent accord précise en premier lieu les grands principes retenus au niveau de la branche de l'industrie de la fabrication de la chaux pour favoriser une réelle dynamique en matière d'égalité professionnelle.

Il définit les orientations à prendre en compte pour les négociations d'entreprise :

- faire progresser l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de rémunération et de donner l'accès aux mêmes possibilités d'évolution en matière de parcours professionnel ;
- renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement ;
- prendre en compte les conditions et le temps de travail ;
- développer la mixité et l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

L'ensemble des entreprises de la branche s'engage à respecter les principes et les orientations retenues dans le présent accord.

Les entreprises de 50 salariés et plus établissent un rapport annuel d'entreprise et participent à l'élaboration du rapport de branche. Elles s'engagent également à décliner les quatre orientations en actions concrètes dans leur négociation d'entreprise afin de corriger les inégalités professionnelles éventuellement constatées à l'occasion de l'examen du rapport d'entreprise.

Le rapport annuel d'entreprise sera transmis aux institutions représentatives du personnel pour information et consultation afin de recueillir leur avis et propositions quant aux mesures complémentaires ou correctives à prendre pour garantir l'égalité professionnelle.

L'entrée en vigueur du présent accord de branche donnera lieu à une présentation dans les comités d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel et représentants syndicaux.

Article 1^{er}

Principes pour garantir l'égalité professionnelle

Lorsque dans la convention collective, ses annexes et avenants ou accords de branche, un terme générique désigne comme ayant droit à une garantie une personne de l'un ou de l'autre des deux sexes, la disposition s'applique également pour les personnes de l'autre sexe que celui cité, à l'exception des garanties liées à la maternité.

Les principes qui suivent doivent être considérés comme des points d'appui pour veiller au renforcement de la dynamique en matière d'égalité professionnelle. Ils seront intégrés dans les négociations à mener par les entreprises de la branche professionnelle et dans les actions qu'elles retiendront.

Article 1.1

Etablissement du rapport de branche

Un rapport de branche sur la situation comparée des femmes et des hommes sera établi avec l'aide de l'observatoire des métiers et des qualifica-

tions et remis à la commission nationale pour l'emploi (CPNEFP). Il sera mis à jour annuellement et retiendra les indicateurs suivants :

Effectifs :

- répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle, par type de contrat (CDD-CDI) ;
- répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle et par tranche d'ancienneté ;
- répartition des effectifs par sexe, catégorie professionnelle et par âge.

Rémunération :

- salaire mensuel moyen par sexe et par catégorie professionnelle.

Parcours professionnel :

- répartition des promotions (changement de coefficient ou de statut) par sexe et par catégorie professionnelle ;
- répartition des embauches par sexe, catégorie professionnelle et par type de contrat ;
- répartition des départs par sexe, par catégorie professionnelle.

Formation :

- répartition du nombre de salariés en formation par sexe et catégorie professionnelle ;
- répartition des heures de formation par sexe et catégorie professionnelle.

Durée et organisation du travail :

- répartition des effectifs par sexe et durée du travail (temps complet-temps partiel avec la distinction inférieur ou égal ou supérieur ou égal à 50 %).

Congés :

- répartition des congés supérieurs à 6 mois (parental, sabbatique, formation...) par sexe et catégorie professionnelle.

Ce rapport et son actualisation serviront de base à la fixation d'orientations au sein de la branche.

Il sera l'instrument de mesure des progrès réalisés au sein de la branche.

Article 1.2

Mixité des délégations

Au niveau de la branche, la mixité sera recherchée dans la CPNEFP, les groupes de travail paritaires et dans les commissions paritaires, tant du côté des groupements d'employeurs que des fédérations syndicales, et ce en tenant compte de la proportion hommes-femmes de la branche.

Article 1.3

Actions de sensibilisation

Compte tenu de la dimension culturelle du dossier égalité professionnelle, une communication adaptée sera engagée, pour diffuser notamment les bonnes pratiques et les évolutions constatées en la matière au sein des entreprises de la branche.

Article 1.4

Suivi de l'accord

Le suivi de l'accord sera réalisé annuellement en commission paritaire de branche au cours du premier semestre.

Article 2

Orientations

Sur la base des constats contenus dans le rapport de l'analyse prospective de l'évolution des emplois et qualifications et des besoins en recrutement dans l'industrie de la fabrication de la chaux présenté en CPNEFP, les parties signataires ont retenu quatre orientations qui devront guider les négociations d'entreprise.

Article 2.1

*Faire progresser l'égalité en matière de rémunération
et donner accès aux mêmes possibilités de parcours professionnels*

En matière de rémunération :

Les signataires s'engagent à faire progresser, si nécessaire, l'égalité salariale entre les femmes et les hommes dans les entreprises de la branche.

La négociation obligatoire sur les salaires dans les entreprises de la branche doit permettre de supprimer les écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes, à situation égale, avant le 31 décembre 2010. Pour ce faire, les partenaires sociaux devront adapter les mesures salariales de façon à atteindre cet objectif.

En matière de parcours professionnels :

La mixité, élément de diversité, est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion, de progrès économique et social ; elle devra être favorisée dans les parcours professionnels à tous les niveaux.

Une attention particulière sera portée par les entreprises à l'analyse des types d'emploi ou des filières fortement masculinisés ou féminisés, afin de proposer des actions permettant l'accès à tous ces métiers tant pour les femmes que pour les hommes.

L'accès des femmes aux équipes dirigeantes et aux postes à responsabilité.

Article 2.2

Renforcer la mixité de l'emploi et du recrutement

Le recrutement constitue un des leviers importants pour améliorer structurellement la mixité d'accès à tous les emplois et corriger les écarts.

Il fera l'objet d'une attention particulière, en tenant compte des répartitions femmes-hommes constatées dans les cursus de formation initiale.

Les entreprises s'engagent à sensibiliser à la diversité toutes les personnes habilitées au recrutement. La CPNEFP pourra décider une prise en charge prioritaire de formation correspondant à cette sensibilisation.

Les entreprises inciteront les acteurs internes et externes à intégrer des objectifs d'égalité professionnelle dans le processus de recrutement en vue de favoriser la mixité.

Un rééquilibrage des recrutements sera recherché dans toutes les filières (administratives, commerciales, production, maintenance, recherche...) et pour tous les niveaux professionnels.

Des objectifs précis pourront être proposés par les entreprises, par exemple en se référant aux taux de féminisation ou masculinisation des filières ou écoles.

La branche participera au programme CEMAFOR proposé par FORCEMAT afin de sensibiliser les jeunes aux métiers sur lesquels les entreprises de la branche de l'industrie de la fabrication de la chaux sont susceptibles de recruter dans les années à venir, cela afin de favoriser la mixité des candidatures.

La branche incitera les entreprises à faire connaître les métiers de la profession (portes ouvertes, salons, sites internet).

Article 2.3

Prendre en compte les conditions et le temps de travail

Congés de maternité, d'adoption, de paternité et congés parentaux

Ils ne doivent en aucun cas constituer un handicap dans le déroulement de carrière, tant pour les hommes que les femmes.

A l'issue de ces congés, les salarié(e)s retrouveront leur précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Les périodes d'absence pour congés de maternité, d'adoption, de paternité et congés parentaux sont sans incidence sur les droits à évolution de la rémunération des salariés et à leur déroulement de carrière.

La durée des congés de maternité, d'adoption et de paternité est prise en compte en totalité pour la détermination de droits liés à l'ancienneté, au calcul de la participation et de l'intéressement.

Une garantie d'évolution salariale est assurée aux salarié(e)s à la suite de ces congés.

A son retour, au plus tard dans le mois qui suit, un entretien doit être organisé entre le salarié et son responsable hiérarchique afin de faire le point sur :

- le poste de travail retrouvé ;
- les conditions de travail ;
- les souhaits d'évolution ou de réorientation professionnelle (notamment le besoin de formation professionnelle).

Conditions de travail pendant la grossesse

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur le fait que l'état de grossesse ou la perspective de grossesse d'une salariée ne serait être un frein à son recrutement ou à son évolution professionnelle.

Par ailleurs, la salariée en état de grossesse peut bénéficier d'un aménagement de son emploi pour raison médicalement justifiée.

Il est convenu qu'à partir du 5^e mois de grossesse, la salariée bénéficiera d'une réduction de 1/2 heure de la durée journalière du travail (pour faciliter le transport lieu de travail-domicile), sans perte de salaire.

La répartition de cette 1/2 heure entre entrée et sortie se fera en accord entre l'intéressée et son employeur.

Congés pour hospitalisation d'un enfant de moins de 16 ans

Il est accordé au parent, sur présentation d'un certificat d'hospitalisation, 1 jour rémunéré par année civile pour rester au chevet de son enfant de moins de 16 ans victime d'une hospitalisation

Congé de paternité

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes mais également aux hommes pour les congés de paternité ou d'adoption.

Elles accompagnent de la sorte l'évolution sociale sur les rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

Ainsi, un salarié peut demander un congé de paternité suivant l'article L. 122-25-4 du code du travail.

Le congé de paternité ouvre droit à une allocation minimum versée par la sécurité sociale.

Les entreprises conviennent de verser au salarié, sous réserve que celui-ci remplisse les conditions posées à l'article R. 313-1 du code de la sécurité sociale, et justifie d'une ancienneté de 3 ans, une indemnité (complément de salaire) correspondant à la différence entre le salaire de base augmenté s'il y a lieu de la prime d'ancienneté et les prestations journalières versées par la sécurité sociale, et ce dans la limite de 2 fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Par ailleurs, si l'ancienneté de 3 ans est atteinte par le salarié au cours de son congé de paternité, il recevra, à partir du moment où l'ancienneté sera atteinte, l'allocation fixée par le présent article pour chacun des jours de congé paternité restant à courir.

Enfin, le cumul de l'allocation journalière de la sécurité sociale et le complément journalier de rémunération est limité au salaire net journalier défini comme 1/30 du salaire net mensuel calculé à partir de la rémunération brute de base hors primes et gratifications.

L'article s'applique aux congés déclarés à partir de la date du présent accord.

Temps partiel

La branche s'engage à veiller à ce que les entreprises aient une attitude responsable vis-à-vis du recours au temps partiel.

Les parties signataires rappellent que le temps partiel ne doit pas constituer un frein au déroulement de carrière.

Les salarié(e)s à temps partiel ont priorité pour occuper ou reprendre un emploi à temps complet ressortissant à leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent.

L'employeur doit porter à la connaissance des salariés à temps partiel la liste des emplois à temps plein.

Conditions de travail

Les entreprises s'engagent à examiner particulièrement les conditions de travail des différents métiers (conditions matérielles et organisationnelles

liées à l'environnement, à la charge de travail physique, au lieu de travail, aux locaux non adaptés à la mixité) afin d'éviter toute discrimination, et ce en lien avec les instances représentatives du personnel.

Article 2.4

Développer la mixité et l'accès à la formation professionnelle

La formation professionnelle constitue un des leviers importants pour corriger les inégalités.

Aussi les entreprises sont-elles incitées, lors de l'élaboration de leur politique de formation, à se fixer des objectifs pour réduire les éventuels écarts constatés.

Formations classiques de type stage

L'évolution des pratiques de formation, plus courtes et modulaires, doit contribuer à favoriser une participation plus importante des femmes et une meilleure mixité des stagiaires aux actions de formation.

L'éloignement géographique de certains lieux de formation constitue un frein plus important pour les femmes. La décentralisation de certaines actions, de même que le développement de nouvelles modalités de professionnalisation, pourra permettre de limiter ces difficultés (accompagnement professionnel en situation de travail, utilisation plus importante des nouvelles technologies de formation...).

Formations professionnelles

Dans le cadre des négociations d'entreprise sur la formation professionnelle, une attention particulière sera portée :

- à la mise en place de formations spécifiques pour accompagner le changement de catégorie professionnelle des femmes et des hommes ;
- à la mise en place de mesures d'accompagnement pour faciliter l'accès, la prise de fonctions d'encadrement, de responsabilité des femmes et des hommes ;
- à ce que l'évolution se fasse dans de bonnes conditions lorsqu'il s'agit de l'affectation d'une personne de sexe féminin, dans un emploi habituellement tenu par des hommes et réciproquement ;
- à l'accompagnement des reprises de travail après congés de maternité, d'adoption ou parentaux.

Droit individuel à la formation (DIF)

Pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF), la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement pris en compte.

Article 3

Dispositions finales

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication de la chaux.

Force obligatoire

Le présent accord a valeur impérative au sens de l'article L. 2253-1 *in fine* du code du travail, en ce qu'aucun accord ou convention d'entreprise ou d'établissement de la branche ne pourra déroger en tout ou partie, dans un sens moins favorable aux salariés, aux dispositions contenues dans le présent accord.

Durée

Il est conclu pour une durée indéterminée à partir de la date de son entrée en vigueur.

Entrée en vigueur

Il entrera en vigueur à partir du jour suivant son dépôt légal.

Dénonciation et révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par les articles L. 2222-6 et L. 2261-9 et suivants du code du travail en respectant un préavis de 3 mois. A défaut de la conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai de 1 an à compter de la fin du préavis.

Bilan de suivi

Les signataires établiront annuellement un bilan d'ensemble des progrès.

Dépôt et publicité

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues aux articles L. 2231-6 et L. 2262-5 du code du travail.

Extension

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord au ministère du travail, de la famille, des relations sociales, de la solidarité et de la ville, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Fait à Paris, le 17 novembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

Union des producteurs de chaux.

Syndicats de salariés :

Fédération générale bâtiment, travaux publics, bois, papier-carton, matériaux, céramique, thermique CGT-FO ;

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

Fédération BATIMAT-TP CFTC ;

Syndicat national de l'encadrement des industries des ciments, carrières et matériaux de construction (SICMA) CFE-CGC.