

**Accord du 20 mai 2009
sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Entre les parties signataires :

le Syndicat Français de l'Industrie Cimentière,

d'une part,

et les Organisations Syndicales de salariés ci-après désignées,

la Fédération Nationale des Travailleurs de la Construction CGT - Comité National Chaux, Ciments, Plâtres,

la Fédération BATI-MAT-TP CFTC,

la CFE-CGC-BTP Section professionnelle SICMA,

la Fédération Construction et Bois - C.F.D.T.,

la Fédération Générale Force Ouvrière des Travailleurs du Bâtiment, des Travaux Publics, du Bois, des Carrières, des Matériaux de construction, du Papier Carton, de la Céramique, de l'Exploitation Thermique – F.G.F.O.,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par le présent accord, faisant suite à la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ainsi qu'à l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les parties signataires manifestent leur volonté commune, d'une part, de poursuivre et de renforcer leur action concernant l'application du principe d'égalité de situation et de chance entre les salariés masculin et féminin prévu par l'accord de branche du 13 novembre 1990 et, d'autre part, de favoriser le développement d'une mixité professionnelle (le cas échéant par application des articles L 1142-4 et L 6112-2 du Code du travail) qui, outre le fait qu'elle constitue un facteur d'enrichissement collectif, apparaît aussi comme étant un gage de cohésion sociale et d'efficacité économique pour l'entreprise.

Devant le constat que 85 % de l'effectif cimentier est masculin (rapport « Egalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes »), et est réparti de la manière suivante : Ingénieurs et cadres : 79 % d'hommes, 21 % de femmes ; ETDAM : 80 % d'hommes, 20 % de femmes ; Ouvriers : 99,5 % d'hommes, 0,5 % de femmes ; les parties signataires conviennent qu'un effort doit être fait pour mettre en place les conditions d'un accès plus important à l'emploi pour les femmes, et ce dans chacune des catégories professionnelles susvisées.

Cet accord a donc pour finalités, d'une part, de favoriser l'ouverture de négociations au niveau des entreprises de la branche et, d'autre part, de définir un cadre (à savoir, notamment, les conditions pratiques de mise en œuvre) dans lequel ces entreprises devront négocier.

Pour ce faire, les partenaires sociaux demandent par le présent accord aux entreprises d'engager des politiques actives et dynamiques en la matière, et ce, quelque soit leur effectif.

En conséquence, les parties signataires décident de ce qui suit :

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la Convention Collective Nationale de l'Industrie de la Fabrication des Ciments (CCN 3280).

Article 2 : Principe de non-discrimination

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler 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 3 : Réalisation d'un état des lieux de la situation salariale et professionnelle entre les hommes et les femmes

Les parties signataires ont convenu de dresser un diagnostic de l'égalité professionnelle et salariale des hommes et des femmes sur la base d'indicateurs (visés dans l'annexe) qui figureront dans le rapport de branche présenté annuellement devant les membres de la CNPE, rapport qui sera largement diffusé auprès des entreprises de la branche.

Il est convenu que ces nouveaux critères de mesure seront construits conjointement par les partenaires sociaux, en collaboration avec l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications.

Article 4 : Recrutement

Les entreprises veilleront à ce que les critères retenus soient strictement fondés sur les compétences requises et les qualifications des candidats.

Elles s'engagent à donner, dans la mesure du possible, des chiffres sur le sexe des personnes reçues en entretien par rapport au nombre d'embauches réalisées (la méthode de l'approche par sondage pourra être utilisée à défaut d'informations plus exhaustives).

Les entreprises s'engagent à ce que la rédaction de toutes les offres d'emplois (CDI, CDD, contrat en alternance, stages...), internes et externes, soit non sexuée et présente une formulation objective et non discriminante.

Les processus de recrutement propres à chaque entreprise se dérouleront de manière similaire pour les hommes et pour les femmes en retenant des critères de sélection identiques.

Les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du 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 au (à la) candidat(e).

Enfin, l'état de grossesse ou la situation familiale ne doivent pas être pris en considération lors de la procédure d'embauche ainsi que pendant la période d'essai.

Pour cela, les entreprises sensibiliseront les managers, ainsi que les cabinets de recrutement, dans le cadre de leurs actions de recrutement, sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

A noter que la Branche pourra définir dans le cadre de la CNPE des moyens permettant d'encourager les candidatures féminines dans notre industrie, par l'intermédiaire de l'Observatoire des métiers et par la communication auprès du public des métiers existant au sein de notre secteur d'activité.

Article 5 : Formation professionnelle

L'accès de tous les salariés, hommes et femmes, à la formation professionnelle est un élément déterminant qui leur permet, tout à la fois, de bénéficier d'une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière, mais aussi dans l'évolution de leurs qualifications.

Par conséquent, les entreprises s'engagent à ce que le nombre de stages de formation professionnelle proposés aux hommes et aux femmes soit au moins proportionnel à leur représentation dans la catégorie professionnelle à laquelle elles appartiennent.

S'agissant des stages, les entreprises étudieront les possibilités d'organisation de ces formations en prenant en compte les contraintes de la vie familiale.

Afin qu'il y ait une prise de conscience généralisée de la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche professionnelle, il sera demandé aux organismes de formation professionnelle assurant des formations managériales que celles-ci abordent la question de l'égalité professionnelle et du recrutement.

Enfin, l'employeur veillera à un accès équilibré entre les hommes et les femmes 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 et du droit individuel à la formation.

Article 6 : Promotion professionnelle

Pour qu'il y ait une véritable mixité professionnelle, les hommes et les femmes doivent être en mesure de bénéficier des mêmes parcours professionnels, des mêmes possibilités d'évolution de carrières et d'accès aux postes à responsabilité, et ce, à tous les niveaux.

En outre, le salarié est en droit de demander à son supérieur hiérarchique les motifs pour lesquels il n'aurait pas été promu. En réponse, le responsable hiérarchique lui en donnera les raisons motivées.

Par ailleurs, afin de favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités, seront pris en compte, dans la mesure du possible, les contraintes familiales.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que l'exercice d'une activité à temps partiel, ou la situation familiale, ne doit en aucun cas constituer un frein à une évolution de carrière.

Article 7 : Maternité, Adoption, Congé parental

Les employeurs pourront mettre en place une réactualisation des connaissances par une courte période de formation pour les salariés suite à une absence pour congé maternité, congé d'adoption ou congé parental.

En outre, avant le départ en congé maternité ou d'adoption, il est laissé la possibilité aux entreprises d'organiser un entretien afin notamment d'organiser l'absence de l'intéressé(e) et ses perspectives de retour.

A ce titre, il est rappelé que les périodes de professionnalisation qui ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée sont ouvertes à la femme qui reprend une activité professionnelle après un congé de maternité et d'adoption ou à l'homme et à la femme après un congé parental.

En outre, lors de la reprise de leur activité à l'issue du congé maternité, d'adoption ou du congé parental, les salarié(e)s auront droit à un entretien avec leur employeur au sujet de leur orientation professionnelle.

Les partenaires sociaux s'engagent aussi à ce que les périodes d'absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour congé parental d'éducation soient intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF).

Par ailleurs, la durée des congés maternité et d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

S'agissant de la durée du congé parental d'éducation, celle-ci est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié(e) tient de son ancienneté.

Les parties signataires soulignent que les temps d'absence pour congé de maternité ne doivent en aucun cas pénaliser l'évolution professionnelle et salariale des salariées.

Dès lors, au retour de maternité ou d'adoption, l'entreprise doit examiner et réévaluer le salaire de l'intéressé(e).

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.

Article 8 : 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 d'une grossesse d'une salariée ne saurait 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 si son état de santé, médicalement constaté, l'exige, et ce, avec le maintien de sa rémunération.

En outre, les articles 33 de la Convention Collective Nationale (CCN) du personnel ouvrier et 31 de la CCN du personnel ETDAM sont modifiés pour ramener du sixième mois au cinquième mois de grossesse le délai à partir duquel les femmes enceintes bénéficient d'une réduction d'une demi-heure de la durée journalière de travail afin que leur soit facilité le transport entre leur domicile et leur lieu de travail. La répartition de cette demi-heure entre entrées et sorties se fera en accord entre l'intéressée et son employeur.

Enfin, le temps passé pendant les heures de travail en consultations prénatales obligatoires est payé au taux du salaire effectif pendant la même période.

Article 9 : Condition de travail et d'emploi

Les postes à temps plein qui se libèrent devront être proposés en priorité aux salariés à temps partiel pour raisons familiales ou congé parental d'éducation qui en font la demande et qui ont les compétences et qualifications requises.

De la même façon, le recours au temps partiel choisi pourra être mis en place sous réserve d'une demande écrite explicite de l'intéressé(e).

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

Par ailleurs, les locaux de l'entreprise doivent permettre l'accueil du personnel féminin.

Article 10 : Garantie de l'égalité de rémunération

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L 3221-4 du Code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou à défaut avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

Article 11 : Rôle et moyens des IRP

Il est rappelé aux entreprises de 300 salariés et plus qu'elles doivent élaborer un rapport de situation comparée (RSC) sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, soumis pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport de situation comparée est un rapport simplifié.

Par ailleurs, les organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national (et/ou de l'entreprise) s'engagent, lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral 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 dans l'entreprise sur les listes de candidatures.

Les comités d'entreprise devront eux aussi chercher à se rapprocher de cet équilibre lors de la désignation des membres des commissions légales et facultatives.

Cette représentation équilibrée visée par le présent article s'efforcera, bien évidemment, de tenir compte de la proportion respective des femmes et des hommes employés par l'entreprise.

Article 12 : Bilan et suivi

Il est rappelé qu'à l'occasion de la négociation, triennale dans la branche, 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.

Article 13 : Analyse annuelle de la situation comparée des femmes et des hommes

Dans les entreprises concernées, les négociations annuelles sur les salaires doivent présenter une analyse spécifique des différences de traitement entre les femmes et les hommes et doivent être l'occasion d'élaborer un plan de réduction des écarts salariaux constatés.

Les parties signataires invitent les partenaires sociaux au sein des entreprises à définir les critères de mesure et les catégories professionnelles permettant une analyse de la situation comparée des conditions générales de recrutement, d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans chaque entreprise.

Nonobstant les dispositions des articles L 2323-57 et D.2323-12 du Code du Travail (cf. Annexe « Liste des indicateurs »), les parties signataires invitent les partenaires sociaux dans les entreprises à définir des indicateurs pertinents pour analyser la situation comparée des femmes et des hommes. A titre d'exemple, certains des indicateurs suivants pourraient servir de base à cette analyse sous réserve de leur pertinence au contexte de l'entreprise et de leur disponibilité :

- La répartition des femmes/hommes par catégorie socioprofessionnelle ;
- L'ancienneté moyenne par sexe ;

- La comparaison du salaire moyen toutes primes comprises des femmes et des hommes à coefficient égal et écart de la moyenne ;
- Le nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations ;
- Les éléments d'analyse de la proportion de la participation femmes/hommes aux actions de formation selon les différents types d'action et le nombre d'heures de formation ;
- La répartition en pourcentage femmes/hommes des congés parentaux ;
- ...

Article 14 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 15 : Force obligatoire de l'accord

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de la branche de l'Industrie de la Fabrication des Ciments ne pourront comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable au salarié(e).

Article 16 : Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Il pourra 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 17 : Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Conformément aux termes de l'article L. 2261-3 du Code du travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées par l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Article 18 : Notification de l'accord

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Article 19 : Dépôt de l'accord

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et sera déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail en vue de son extension

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} juin 2009.

Fait à Paris – La Défense,
Le 20 mai 2009

Pour le Syndicat Français de l'Industrie Cimentière,

Pour la CFE-CGC-BTP Section professionnelle SICMA,

Pour la Fédération Construction et Bois - C.F.D.T.,

Pour la Fédération Générale Force Ouvrière des Travailleurs du Bâtiment, des Travaux Publics, du Bois, des Carrières, des Matériaux de construction, du Papier Carton, de la Céramique, de l'Exploitation Thermique – F.G.F.O.,

ANNEXE « Liste des Indicateurs »

Le rapport annuel prévu à l'article **L. 2323-57** du Code du travail comporte des indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution. Ce rapport comporte également des indicateurs permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés.

Ces indicateurs comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts. Ils contiennent également des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir. Ces indicateurs sont les suivants :

I. — Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

1° Conditions générales d'emploi.	a) Effectifs : Données chiffrées par sexe : — Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ; — Age moyen par catégorie professionnelle ;
	b) Durée et organisation du travail : Données chiffrées par sexe : — Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ; — Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end ;
	c) Données sur les congés : Données chiffrées par sexe : — Répartition par catégorie professionnelle ; — Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique ;
	d) Données sur les embauches et les départs : Données chiffrées par sexe : — Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ; — Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement ;
	e) Positionnement dans l'entreprise : Données chiffrées par sexe : — Répartition des effectifs par catégorie professionnelle ;
	f) Promotion : Données chiffrées par sexe : — Nombre de promotions par catégorie professionnelle ; — Durée moyenne entre deux promotions.
	g) Ancienneté : Données chiffrées par sexe :

	<ul style="list-style-type: none"> - Ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle ; - Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle.
2° Rémunérations.	<p>Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> — Eventail des rémunérations ; — Rémunération moyenne ou médiane mensuelle ; — Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.
3° Formation.	<p>Données chiffrées par sexe :</p> <p>Répartition par catégorie professionnelle selon :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ; - la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.
4° Conditions de travail.	<p>Données générales par sexe :</p> <p>Répartition par poste de travail selon :</p> <ul style="list-style-type: none"> — L'exposition à des risques professionnels ; — La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

II. — Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

1° Congés.	a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption ;
	b) Données chiffrées par catégorie professionnelle : — Nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.
2° Organisation du temps de travail dans l'entreprise.	a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle ;
	b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : — Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ; — Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.
	c) Services de proximité : — Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ; — Evolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.