

**ACCORD DU 29 AVRIL 2002
PORTANT SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE HOMMES-FEMMES
NOR: ASET0250420M**

Entre:

La fédération française des tuiles et briques,

D'une part, et

La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT;

La fédération Force ouvrière céramique, carrières et matériaux de construction CGT-FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit

PRÉAMBULE

Les signataires du présent accord constatent que le législateur, souhaitant établir plus de mixité et plus d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, a adopté la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, parue au *Journal officiel* du 10 mai 2001. Pour répondre à l'incitation du Parlement, la profession souhaite oeuvrer pour promouvoir l'égalité et la perpétuer dans les faits.

En signant cet accord les partenaires sociaux signifient clairement leur attachement à cette valeur qui constitue désormais un objectif majeur de la négociation. La branche des tuiles et briques comporte une proportion importante d'hommes et considère que dans les années à venir la proportion de femmes travaillant dans ce secteur devrait augmenter. Pour cela il est nécessaire d'ouvrir et de créer les conditions, dans la mesure du possible, pour l'accès à l'emploi des femmes. Dans le secteur des tuiles et briques, le processus de fabrication, l'outil industriel et l'équilibre économique des entreprises nécessitent une organisation du travail comportant du travail de nuit.

Enfin, la loi du 9 mai 2001 lève l'interdiction du travail de nuit des femmes et demande aux établissements pratiquant le travail de nuit de prévoir des garanties pour les salariés. Par conséquent, les signataires entendent également élaborer un dispositif conventionnel pour répondre à la loi.

TITRE PRÉLIMINAIRE CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ de l'article G.1 de la convention collective nationale (ou CCN) de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982.

1. Egalité professionnelle

1.1. Le rapport de branche

Tous les ans la FFTB remettra aux organisations syndicales signataires un rapport sur la situation des hommes et des femmes dans la branche.

Le rapport comportera, pour l'année écoulée, la répartition par sexe:

- des emplois en fonction des catégories professionnelles (ouvriers, ETAM et cadres);
- des embauches et des départs
- la rémunération moyenne en fonction des catégories professionnelles (ouvriers, ETAM et cadres) ainsi que les rémunérations minimales et maximales ;
- des salariés promus
- du nombre de salariés qui ont bénéficié de formations au titre du plan de formation, de l'alternance ou du capital de temps de formation ainsi que les thèmes de formation, le nombre d'heures de formation et le nombre de CIF
- du nombre de handicapés, leurs postes, et leurs classifications.

Le rapport sera remis, pour la première fois, au second trimestre 2003 par la FFTB aux organisations syndicales, avec les indicateurs définis précédemment. Ce rapport pourra être évolutif.

1.2. Les objectifs de l'égalité professionnelle

Les signataires du présent accord constatent que pour assurer l'égalité des hommes et des femmes il est nécessaire de fixer des objectifs clairs. Dans ce cadre, les entreprises veilleront à assurer le respect des principes suivants et à les mettre en oeuvre :

- pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'employeur sera tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes ;
- l'employeur veillera à respecter un égal accès à la formation entre les hommes et les femmes ;
- pour l'embauche et l'évolution professionnelle, l'employeur prendra en compte les qualités professionnelles de la personne sans tenir compte de son sexe.

La profession s'engage à inciter les entreprises à respecter les objectifs ci-dessus et, en cas d'écart constaté, à encourager les entreprises à les réduire par des mesures concrètes en conformité avec la loi.

1.3. L'amélioration des conditions de travail des femmes

Pour répondre aux spécificités du secteur des tuiles et briques, les entreprises amélioreront les conditions de travail en vue de faciliter l'accès aux femmes.

Dans les entreprises de plus de 200 salariés, le comité d'entreprise mettra en place une commission sur l'égalité professionnelle.

1.3.1. Le poste des femmes enceintes

La salariée en état de grossesse peut être affectée, avant son départ en congé de maternité, à un autre emploi, à sa demande, à condition que cette mutation soit nécessitée par des raisons médicales reconnues par le médecin du travail et soit compatible avec l'état de l'intéressée.

Lorsque la salariée en état de grossesse médicalement constaté ou ayant accouché, durant une période n'excédant pas 1 mois après son retour de congé postnatal, occupe un poste de travail l'exposant à certains risques (qui seront fixés par décret en Conseil d'Etat conformément à l'article L. 122-25-1-2 du code du travail), l'employeur est tenu de lui proposer un autre emploi compatible avec son état, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude de la salariée à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.

Cet aménagement ou cette affectation à titre temporaire, s'ils sont effectués sur un poste de classification inférieure, ne doivent entraîner aucune diminution de la rémunération de la salariée, ni de la classification.

Dans l'hypothèse d'une proposition de poste à temps partiel, la rémunération sera composée d'une allocation journalière de sécurité sociale et d'un complément à la charge de l'employeur.

Si l'employeur est dans l'impossibilité de proposer un autre emploi, le contrat de travail de la salariée est alors suspendu. L'intéressée bénéficie pendant cette suspension d'une garantie de rémunération de la salariée, composée d'une allocation journalière de sécurité sociale et d'un complément à la charge de l'employeur.

Les salariées enceintes ou venant d'accoucher et occupant un poste de nuit - selon l'article L. 213-2 du code du travail - doivent, sur leur demande ou sur prescription du médecin du travail, être affectées sur un poste de jour. Si leur reclassement sur un poste compatible avec leur état est impossible, leur contrat de travail est suspendu et elles perçoivent pendant la durée de cette suspension des indemnités journalières versées par la sécurité sociale ainsi que des indemnités complémentaires versées par l'employeur selon les modalités de l'accord de mensualisation du 10 décembre 1977.

Dans l'hypothèse d'un changement d'affectation temporaire sur un poste de classification inférieure, la salariée conservera sa classification propre.

1.3.2. La rémunération du congé de maternité et d'adoption.

Afin d'aider les femmes enceintes lors de la prise de leur congé de maternité les employeurs rémunéreront la période de congé légale prévue à l'article L. 122-26 du code du travail. La garantie de rémunération s'entend des sommes que la salariée aurait perçues si elle avait continué à travailler. Cette garantie s'entend également, déduction faite des allocations que les intéressées perçoivent des caisses de sécurité sociale et des caisses complémentaires de prévoyance auxquelles l'employeur cotise. En tout état de cause, l'application de cette garantie ne peut avoir pour effet de verser aux intéressées, compte tenu des sommes de toutes provenances, telles qu'elles sont définies ci-dessus, un montant supérieur à la rémunération nette qu'elles auraient effectivement perçue si elles avaient continué à travailler. Les conditions d'application de cette garantie sont les mêmes que celles prévues par la CCN.

2. Egalité professionnelle et travail de nuit

2.1. La pratique du travail de nuit

Les dispositions suivantes s'appliquent aux entreprises et aux établissements qui comportent des organisations du travail de nuit.

2.1.1. Définition du travailleur de nuit.

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application du présent accord, tout salarié qui :

- soit accomplit au moins deux fois par semaine, selon son horaire de travail habituel, au moins 3 heures de, son temps de travail effectif quotidien entre 21 heures et 6 heures ;
- soit effectuée, sur une année civile, selon son horaire de travail habituel, au moins 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures.

A titre dérogatoire, les entreprises qui le souhaitent pourront prendre comme plage horaire 20 heures - 6 heures. Dans ce cas, les heures comprises entre 20 heures et 6 heures ne sont comptabilisables comme heures de nuit que dans la limite de 9 heures par plage de nuit.

2.1.2. Le principe de non-discrimination pour les postes de nuit.

Les employeurs s'engagent à attribuer les postes de nuit en interdisant toute discrimination notamment basée sur le sexe.

2.2. Les conditions de travail de nuit

2.2.1. Le travail de nuit dans la convention collective nationale.

La convention collective nationale des tuiles et briques a depuis longtemps pris en compte les contraintes qui pèsent sur les salariés qui travaillent la nuit et a mis en place des contreparties.

2.2.2. Le suivi des salariés.

Tout travailleur de nuit bénéficie avant son affectation sur son poste de nuit d'une surveillance médicale particulière qui sera renouvelée tous les 6 mois, conformément à l'article L. 213-5 du code du travail.

Le médecin du travail devra rendre son avis d'aptitude en fonction du caractère nocturne de l'activité de l'intéressé.

2.2.3. Le repos compensateur pour les travailleurs de nuit.

Les signataires entendent faire bénéficier tout travailleur de nuit, femme ou homme, qui accomplit au cours d'une année civile au moins 270 heures de temps de travail effectif de nuit, comprises entre 21 heures et 6 heures, d'un repos compensateur, à partir du 1^{er} janvier 2002, attribué de la façon suivante:

- au cours d'une année civile, lorsque le salarié aura effectué 270 heures de temps de travail effectif de nuit, conformément à la définition donnée plus haut, il bénéficiera d'un repos compensateur de 4,32 heures ;

- au cours d'une année civile, lorsque le salarié aura effectué 500 heures ou plus de temps de travail effectif de nuit, conformément à la définition donnée plus haut, il bénéficiera d'un repos compensateur de 8 heures ;

- lorsque le salarié aura effectué entre 270 et 500 heures de temps de travail effectif de nuit, conformément à la définition donnée plus haut, il bénéficiera d'un repos compensateur correspondant à 1,6 % du temps de travail effectif réalisé de nuit.

Les salariés de plus de 53 ans considérés comme travailleur de nuit, ayant acquis un repos compensateur, bénéficieront du doublement de ce repos.

Ces seuils horaires sont calculés conformément à l'article 2.1.1 " Définition du travailleur de nuit " et par année civile. Les modalités de prise de ce repos seront les mêmes que celles fixées pour le repos compensateur légal à l'article L. 212-5-1. Toutefois, ce repos pourra être reporté d'une année sur l'autre.

2.2.4. La durée du travail.

La durée quotidienne du travail effectué par un travailleur de nuit ne peut excéder 8 heures. Toutefois, la durée du poste de travail du travailleur de nuit pourra aller jusqu'à 12 heures si l'organisation du travail l'exige dans les cas prévus par l'accord du 23 juin 1997. Dans ce cas, l'employeur consultera le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel.

3. La commission de suivi : la CPNE

L'objectif de cet accord demeure l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par conséquent, pour mesurer les effets de cet accord, les parties signataires participeront à la CPNE qui se réunira une fois par an.

4. Application

4.1. Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

4.2. Dépôt

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail de Paris, dans les conditions fixées à l'article L. 132-10 du code du travail.

4.3. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

4.4. Dénonciation

Les parties signataires pourront dénoncer en totalité l'accord, avec un préavis de 3 mois, dans le respect des dispositions de l'article L. 132-8 du code du travail.

Fait à Paris, le 29 avril 2002.