

EXTENSION ET ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD RELATIF A LA DIVERSITE ET A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE BATIMENT ET LES TRAVAUX PUBLICS

L'essentiel

L'accord collectif national relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le Bâtiment et les Travaux Publics conclu le **10 septembre 2009** par la FNTF, la FFB, la FNSCOP, la CAPEB et la FFIE, d'une part, et les syndicats de salariés CFDT, CGC et FO d'autre part, a été **étendu** sans exclusion ni réserve par arrêté interministériel du 3 août 2010 publié au Journal Officiel du 31 août 2010, **ce qui permet son entrée en vigueur**.

L'accord prévoit notamment :

- des mesures d'encouragement de la mixité en matière d'orientation et de recrutement,
- des recommandations aux entreprises en matière de rémunérations et l'élaboration d'un outil statistique par PRO BTP,
- des mesures destinées à assurer une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale,
- des dispositions en matière de déroulement de carrière, de formation professionnelle et de diversité.

Contact : Jean-Pierre LE NÔTRE- Mail : lenotrejp@fntp.fr - Tél. : 01 44 13 31 28

TEXTES DE REFERENCE :

Accord collectif national du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le Bâtiment et les Travaux Publics (en ligne sur le site www.fntp.fr)

MESURES D'ENCOURAGEMENT DE LA MIXITE EN MATIERE D'ORIENTATION ET DE RECRUTEMENT

Orientation initiale et reconversion

Les établissements publics ou privés d'enseignement scolaire et d'enseignement supérieur, les centres de formation des apprentis de BTP jouent un rôle essentiel dans le développement de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

C'est pourquoi, en complément des actions destinées à favoriser l'accueil des jeunes et afin de transformer les représentations sociales actuelles des métiers du BTP et de combattre les stéréotypes, de permettre aux jeunes filles de construire de nouveaux repères et de les convaincre de faire le choix du BTP, les parties signataires **encouragent le développement de toutes actions d'information et de communication en direction des collèges, lycées, universités et des personnes en charge de l'orientation professionnelle des jeunes.**

Il en est de même vis-à-vis des personnes et de l'ensemble des acteurs publics (Pôle Emploi, AFPA ...) contribuant à la reconversion des femmes à la recherche d'un emploi.

Recrutement : objectif de mixité de 12 % fin 2012

Les femmes employées dans le BTP ne représentaient que 10 % de l'effectif total en 2007.

Les parties signataires s'engagent à **faire progresser la mixité et à mener les actions nécessaires en termes de recrutement pour parvenir à un objectif de mixité de 12 % d'ici fin 2012** (avec comme étapes intermédiaires : 10,5 % fin 2010 et 11 % fin 2011).

Les **critères** retenus pour le recrutement doivent être exclusivement fondés sur les **compétences** et les **qualifications** des candidats. Les entreprises sont **invitées à sensibiliser l'encadrement et l'ensemble de leur personnel aux enjeux de la mixité et de l'égalité professionnelle.**

L'attention des entreprises est attirée 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.

Les entreprises doivent s'assurer que la **rédaction de toutes les offres d'emploi** (CDI, CDD, contrat en alternance ...) soit **non sexuée** et présente une formulation objective et non discriminante.

Les parties signataires s'engagent à diffuser largement l'adresse du site internet de l'observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du BTP (OPMQ BTP) afin d'offrir un très large accès à l'information sur les métiers du BTP y figurant.

Afin d'encourager les entreprises à développer la mixité et à mettre en œuvre l'égalité professionnelle, les parties signataires s'engagent à assurer une large information des entreprises et des salariés sur l'ensemble des outils à leur disposition : contrat pour la mixité des emplois, contrat ou plan pour l'égalité professionnelle « label Egalité » délivré par l'Association Française de l'Assurance Qualité (AFAQ).

Accueil dans l'entreprise

Afin de **faire progresser l'accueil et la présence des femmes sur les chantiers**, les parties signataires rappellent aux entreprises les objectifs de prévention du Plan national d'Actions Coordonnées proposé par le CTN B pour la période 2009-2012 et notamment **l'amélioration de l'hygiène et des conditions de travail sur chantier** en favorisant la mise à disposition de locaux, vestiaires, de sanitaires et de réfectoires conformément à la réglementation applicable en la matière.

Les parties signataires confient à **l'OPPBTB** le soin d'élaborer et de conduire une campagne de sensibilisation des entreprises, dédiée à l'amélioration de l'hygiène et des conditions de travail sur les chantiers.

REMUNERATION

Elaboration d'un outil statistique par PRO BTP

Les données statistiques existantes ne permettant pas d'établir un diagnostic affiné de la valeur d'éventuels écarts de rémunération entre les hommes et les femmes par catégorie professionnelle, ni d'y associer une analyse des causes liées à des effets de structure, les parties signataires ont décidé de **confier à PRO BTP l'élaboration d'un outil statistique à cet effet.**

Cet outil devra se fonder sur des éléments objectifs, homogènes et fiables et permettre de déterminer les causes structurelles d'éventuels écarts entre les femmes et les hommes (nature des postes occupés, proportion de femmes et d'hommes à temps partiel par catégories professionnelles, ancienneté dans l'entreprise, modes de rémunération, âge ...)

Recommandations aux entreprises

Dans l'attente des résultats de l'outil statistique, les parties signataires **recommandent aux entreprises de faire respecter l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour qu'à situation de travail, compétence et expérience équivalentes, des écarts de rémunération non justifiés ne se créent pas dans le temps.**

Lorsque de tels écarts, non justifiés par des éléments objectifs, sont observés à leur niveau, les parties signataires **recommandent aux entreprises de conduire chez elles une politique de rémunération tendant à réduire ces écarts.** Cette politique devra en conséquence porter une attention particulière à la situation salariale des femmes lors de leur embauche ainsi qu'à l'évolution de leur salaire à leur retour de congé maternité et d'adoption.

De la même manière, les entreprises sont incitées à vérifier que les **accords d'intéressement et de participation** dont elles sont signataires prennent en compte la durée du congé de maternité et de paternité pour calculer la part d'intéressement et de participation dont elles sont redevables.

Il est par ailleurs 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.

ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

Conditions de travail pendant la grossesse : droit à un temps de pause

A partir du 3^{ème} mois de grossesse, les femmes enceintes non sédentaires ont droit à un temps de pause. Cette pause, d'une durée soit de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, soit de 30 minutes le matin ou l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel.

Parentalité et égalité salariale

Les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ne doivent pas avoir d'incidence sur l'évolution professionnelle et salariale des salariés concernés :

- les évolutions de rémunération résultant de mesures collectives (générales ou catégorielles) applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité ou d'adoption. Le salarié en cours de congé maternité ou d'adoption bénéficiera donc d'une mesure collective d'augmentation des rémunérations à la même échéance et aux mêmes conditions que les autres salariés visés par la mesure considérée.
- Lorsque l'entreprise décide des mesures individuelles d'augmentation des rémunérations, les salariés en congé de maternité ou d'adoption bénéficient à l'issue de ce congé d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure au taux moyen des augmentations individuelles perçues pendant ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle, ou à défaut par les salariés des autres catégories professionnelles.

Parentalité et formation

Le congé de maternité ou d'adoption ne doit pas conduire à un gel des droits du salarié en matière de formation. La période de suspension du contrat de travail au titre d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé de paternité, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation.

Afin de faciliter le retour à l'emploi, les salariés absents pour exercer leur parentalité dans le cadre d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation peuvent bénéficier d'un **entretien** avec le chef d'entreprise ou son représentant, en amont du congé pris à

l'issue de celui-ci. Au cours de cet entretien qui pourra être mené conjointement avec les entretiens professionnels organisés dans l'entreprise, la question de son orientation professionnelle sera examinée.

Les salariés qui reprennent une activité au terme d'un congé parental d'éducation ou d'un travail à temps partiel pour élever un enfant bénéficient prioritairement d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail. Il en est de même avant l'expiration du congé parental ou de la période d'activité à temps partiel ; dans ce cas, il est mis fin au dit congé ou à l'exercice de l'activité à temps partiel.

Les salariés qui reprennent une activité à l'issue d'un congé parental d'éducation bénéficient de plein droit d'un **bilan de compétences** dès lors qu'ils justifient d'une année d'ancienneté dans l'entreprise à la naissance de l'enfant ou à l'arrivée au foyer de l'enfant en vue de son adoption.

La durée des congés de maternité et d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son **ancienneté**. La durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination de ces mêmes droits.

Prise en compte de la vie familiale

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.

Afin de permettre de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle, les parties signataires rappellent que les salariés bénéficient d'un congé de 3 jours par an en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge. Ce congé non rémunéré, qui peut, le cas échéant, être imputé sur les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail, est porté à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Les parties signataires soulignent l'intérêt que peut représenter le dispositif du chèque emploi service universel (CESU) pour permettre aux salariés de régler tout ou partie des frais relatifs à la garde des enfants ou des frais relatifs au soutien scolaire et à l'emploi à domicile.

DEROULEMENT DE CARRIERE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

Objectif

Les parties signataires s'engagent à **promouvoir l'égalité d'accès à la formation des femmes et des hommes.**

L'accès des femmes à la formation professionnelle est en effet un élément déterminant pour assurer aux femmes une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière, dans l'évolution de leurs qualifications et dans leur promotion notamment vers des fonctions d'encadrement.

Moyens

Les parties signataires invitent les entreprises à **sensibiliser**, à leur niveau, **l'encadrement** aux enjeux de l'égalité de traitement et du principe de non discrimination.

Dans cette perspective, elles demandent aux organismes de la Profession assurant des fonctions managériales que celles-ci abordent la question de l'égalité professionnelle et du recrutement.

DIVERSITE

Principe de non discrimination au travail

Les parties signataires rappellent qu'aucun salarié ne peut être écarté d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour un motif prohibé par la législation en vigueur.

Promotion de la diversité

Les parties signataires rappellent l'existence de la Charte de la Diversité et du Label Diversité, délivré par l'AFNOR, destiné à marquer l'engagement des entreprises en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité dans le cadre de la gestion des ressources humaines.

A ce titre, les parties signataires **demandent** aux entreprises :

- de former leurs dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non discrimination et de la diversité ;
 - de chercher à refléter la diversité de la société française et notamment sa diversité culturelle et ethnique, dans leurs effectifs, aux différents niveaux de qualification, notamment en favorisant l'intégration de jeunes défavorisés et de publics rencontrant des difficultés d'insertion ;
 - de communiquer auprès de l'ensemble de leurs salariés leur engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité.
-

SUIVI DE L'ACCORD

Réunion annuelle

Une commission de suivi se réunira tous les ans pour apprécier les effets des actions entreprises ainsi que la réalisation progressive de l'objectif de mixité, recenser et capitaliser les bonnes pratiques observées et leurs résultats.

Première réunion

La première réunion de la commission de suivi se tiendra au plus tard le 31 décembre 2010.
