

**AVENANT DE REVISION DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES RELATIVES A L'EGALITE
PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA BRANCHE DE
L'INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CIMENTS**

Entre les soussignés :

Le Syndicat Français de l'Industrie Cimentière (SFIC),

d'une part,

Et :

Les Organisations Syndicales de salariés ci-après désignées :

- La CFE-CGC-BTP Section professionnelle SICMA,
- ,
- La Fédération Générale Force Ouvrière de la Construction – F.G.F.O. Construction,

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Par accords de branche du 13 novembre 1990 et du 20 mai 2009, les partenaires sociaux de la branche de l'Industrie de la Fabrication des Ciments ont affirmé leur volonté de garantir l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes. Ces accords, applicables aux entreprises et aux personnels Ouvrier, ETDAM et Ingénieur et Cadre de la branche, ont été intégrés à l'article I.4 de la Convention collective Nationale unifiée de l'Industrie de la Fabrication des Ciments¹ via une réécriture à droit constant pour rendre leurs dispositions conformes à la législation en vigueur.

Les partenaires sociaux de la branche ont souhaité réviser davantage les dispositions conventionnelles par le présent avenant pour renforcer les mesures destinées à soutenir et encourager l'égalité professionnelle, gage de cohésion sociale et source de diversité et de complémentarité dans les emplois des différentes filières de l'industrie cimentière.

Cet avenant s'inscrit à cet effet dans le cadre des dernières évolutions législatives renforçant la prise en compte de l'égalité professionnelle dans les enjeux sociétaux et les obligations des entreprises. A cet égard, la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel est venue renforcer les obligations :

- des entreprises, en instituant de nouvelles mesures en vue d'une part de réduire les écarts de rémunération (index d'égalité salariale et pénalité financière), et d'autre part de lutter plus efficacement contre les violences sexuelles et les agissements sexistes ;
- des branches professionnelles, en insérant dans le rapport annuel d'activité de la CPPNI un bilan des actions de la branche en matière d'égalité professionnelle, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le présent avenant tire donc également des enseignements de la situation des femmes et des hommes dans l'Industrie cimentière en matière notamment d'emploi, de rémunération et de formation, telle que décrite dans les bilans annuels présentés et examinés par la CPNEFP de l'Industrie cimentière² (cf Annexe 1).

Au vu des derniers éléments de situation comparée transmis aux partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière, celle-ci se caractérise par :

- une forte masculinisation de la profession (81% des emplois sont occupés par des hommes) ;
- un taux de recours au temps partiel encore faible chez les hommes ;
- un taux de promotion plus élevé de 3% en faveur des hommes ;
- un accès encore limité aux salaires les plus élevés : 6% de la population représentant les 10 plus hautes rémunérations dans les sociétés de la branche de l'Industrie Cimentière sont des femmes.

Le présent avenant vise ainsi à mieux définir et suivre les mesures permettant de supprimer tous les écarts existants dans la vie professionnelle en matière de recrutement, de salaire, de formation, d'emploi, de carrière, de promotion, de conditions de travail et d'accès aux fonctions électives et syndicales.

Les modifications apportées au texte figurent en gras (pour les ajouts) et gras barré (pour les suppressions).

ARTICLE 1 – PRINCIPES FONDATEURS

L'article I.4 de la CCN de l'Industrie de la Fabrication des Ciments est modifié et complété comme suit :

« Article I.4 – Egalité professionnelle et non-discrimination

I.4.1 – Non-discrimination

¹ CCN du 02/10/2019 (IDCC 3233), étendue par arrêté ministériel du 30/07/2021 (J.O. du 17/08/2021).

² Bilan Effectifs & Mouvements 2019 présenté à la CPNEFP de l'Industrie cimentière du 04/11/2020, Bilan Egalité professionnelle 2019 présenté à la CPNEFP de l'Industrie cimentière du 20/01/2021 (figurant en Annexe 1 du présent avenant) et Rapport annuel de branche 2020 présenté à la CPPNI du 27/05/2021.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe, de l'origine, de l'âge, ou encore du handicap de la personne et tous autres critères prévus à l'article L1132-1 du code du travail notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

Les entreprises prendront **également** en compte les objectifs d'égalité professionnelle lors de la mise en place de nouvelles technologies, de l'adoption de nouvelles formes d'organisation du travail ainsi que de l'amélioration des conditions de travail.

D'autre part, elles étudieront avec la plus grande attention, selon les modalités qu'elles jugeront appropriées, la situation des familles monoparentales.

Elles étudieront également toutes solutions permettant de concilier au mieux vie professionnelle et vie familiale.

~~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 ci-après) qui figureront dans le bilan présenté annuellement devant les membres de la CPNEFP de l'industrie cimentière, qui sera largement diffusé auprès des entreprises de la branche.~~

~~Il est convenu que ces critères de mesure sont construits conjointement par les partenaires sociaux, en collaboration le cas échéant avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.~~

1.4.2 – Prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

L'obligation d'affichage relative au harcèlement sexuel a été renforcée par la loi. Déjà tenu d'afficher les dispositions du code pénal relatives au harcèlement sexuel dans les lieux de travail et dans les locaux où se fait l'embauche, l'employeur doit également afficher les voies de recours civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel, ainsi que les coordonnées des autorités et services compétents (article L1153-5 du code du travail).

Par ailleurs, les entreprises employant au moins 250 salariés désignent un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salarié(e)s en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

De plus, elles imposent à tous les CSE, quel que soit leur effectif, la nomination parmi ses membres d'un référent pour favoriser la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

L'entreprise communique aux salarié(e)s leur adresse et leur numéro d'appel par tous moyens, par exemple dans les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche. Elle met en place et communique également le dispositif de signalement des alertes sur des comportements potentiellement répréhensibles.

Par conséquent :

- Un référent est nommé au sein du CSE pour la durée du mandat. Il sera formé à l'exercice de ses missions. Selon l'article L2312-9 du code du travail, le référent du CSE peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

- Un référent entreprise est également désigné, dans les entreprises d'au moins 250 salariés, ainsi que dans les entreprises d'au moins 11 salariés non dotées de CSE. Il sera formé à l'exercice de ses missions. Selon l'article L1153-5-1 du code du travail, le référent entreprise est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Le référent entreprise aura pour rôle de prendre en compte et d'assurer le traitement des alertes qui lui seront transmises par le référent membre du CSE, ou par tout autre collaboratrice ou collaborateur, élu ou non élu. Dans les entreprises de moins de 11 salariés, les Commissions Paritaires Régionales Interprofessionnelles (CPRI) ont pour rôle d'apporter des informations, de débattre et de rendre tout avis utile à ces entreprises notamment en matière de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes (art.L23-113-1 du code du travail).

| | Référent Entreprise | Référent CSE |
|---|---------------------|--------------|
| Entreprises de 11 salariés à 249 salariés dotées d'un CSE | X | X |
| Entreprises de 11 salariés à 249 salariés non dotées d'un CSE | X | |
| Entreprises d'au moins 250 salariés dotées d'un CSE | X | X |
| Entreprises d'au moins 250 salariés non dotées d'un CSE | X | |

Les entreprises de la branche veilleront à ce que les référents CSE et entreprises soient formés, non seulement aux missions qui leur sont dévolues pour les aider dans la prise en compte et l'écoute des collaboratrices et des collaborateurs qui pourraient les interpeler, mais également aux limites de leur rôle.

Les entreprises sont en outre encouragées à déployer des bonnes pratiques destinées à une culture de travail plus inclusive :

- Espaces d'expression;
- Journées dédiées à la lutte contre les stéréotypes ;
- Démarches de sensibilisation contre le sexisme ;
- Cellule d'écoute psychologique ;
- Etc.

ARTICLE 2 – RENFORCER L'EGALITE PROFESSIONNELLE VIA L'EMBAUCHE

L'article I.4.2 de la CCN de l'Industrie de la Fabrication des Ciments devient l'article I.4.3 et est modifié comme suit :

« Article I.4.23 – Recrutement »

Les entreprises veilleront à ce que les critères retenus **pour le recrutement** soient strictement fondés sur les compétences requises, et les qualifications **et l'expérience professionnelle** 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).~~

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

Lors des entretiens d'embauche, l'entreprise doit communiquer aux candidats, par tous moyens, le contenu des textes législatifs en matière d'égalité professionnelle (art. L3221-1 à L3221-7 du code du travail).

Les processus de recrutement propres à chaque entreprise dérouleront de manière ~~similaire~~ **identique** pour les hommes et pour les femmes en retenant **les mêmes** critères de sélection **identiques, et ce, à tous les niveaux hiérarchiques.**

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 avec les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée au (à la) candidat(e). ~~Enfin~~ **En particulier**, l'état de grossesse ou la situation familiale (**maternité, paternité**) ne doivent pas être pris en considération lors de la procédure d'embauche ainsi que pendant la période d'essai.

Pour cela, les entreprises, indépendamment de l'obligation de formation à la non-discrimination à l'embauche prévue à l'article L1131-2 du code du travail, 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~~ **égalitaire et objectif** entre les femmes et les hommes. **Un Guide de bonnes pratiques en matière de recrutement pourra également être remis en place au sein des entreprises, ainsi qu'au niveau de la branche d'ici la fin de l'année 2022, après délibération de la CPNEFP.**

Par ailleurs, une grande partie des emplois de l'Industrie cimentière, notamment dans les métiers « cœur » (en usine principalement, et plus particulièrement en travail posté), est encore difficilement accessible au personnel féminin, soit par leurs conditions de travail, soit par la rareté des femmes dans les cursus de formation débouchant sur certains emplois. Ce constat est d'autant plus significatif pour la catégorie socioprofessionnelle des ouvriers.

Inversement, d'autres emplois de l'Industrie cimentière, notamment dans certaines fonctions « support » (juridique, comptabilité, ressources humaines...) sont peu occupés par des hommes, principalement par le manque d'attractivité de ces métiers auprès de la population masculine.

Les entreprises développeront la recherche et la promotion d'une plus grande mixité dans les profils et parcours professionnels des salariés, permettant de mobiliser davantage de compétences et de potentiels. ~~A noter que~~ **La branche pourra définir, dans le cadre de sa CPNEFP et avec l'appui opérationnel de l'OPCO compétent, les moyens permettant d'encourager les candidatures féminines du sexe sous-représenté dans les différents métiers de l'industrie cimentière par l'intermédiaire de l'Observatoire des métiers, notamment par la communication promotion auprès du public des métiers existant au sein de la branche et par la diffusion de bonnes pratiques auprès des entreprises telles que :**

- mise en avant/ témoignages/interventions de femmes et hommes salarié(e)s de l'entreprise afin d'une part de faire évoluer l'image de l'industrie cimentière auprès des jeunes femmes et d'autre part de lever les idées préconçues sur le « genre » de certains métiers ;
- présence de l'entreprise à des événements (ex : Semaine de l'Industrie, forums d'emploi et d'orientation), organisation de visites d'entreprise avec des établissements d'enseignement ;
- mettre en œuvre des campagnes de communication et de sensibilisation (site internet, affiches, réseaux sociaux) afin de promouvoir les métiers de l'entreprise ;
- proposer des stages de découvertes aux classes de 3^e, développer l'alternance ;
- s'associer à des projets, des réseaux ou des associations destinées à faire découvrir les métiers de l'industrie cimentière afin de susciter des vocations ;
- etc.

Afin d'inciter les entreprises à recruter davantage de femmes, la branche de l'Industrie cimentière engage les entreprises de la branche à se fixer l'objectif d'atteindre un taux de recrutement de femmes au moins égal à 30% de plus que la part des femmes dans leurs effectifs de la branche. Cet objectif, qui pourra être réévalué par les partenaires sociaux, sera apprécié sur une période quadriennale (le premier cycle s'étalant sur la période 2022-2025).

Les entreprises de l'industrie cimentière soumises aux négociations périodiques obligatoires reprendront cet même objectif au niveau de leurs effectifs dans leurs propres accords relatifs à l'égalité professionnelle.

ARTICLE 3 – RENFORCER L'EGALITE PROFESSIONNELLE VIA LA FORMATION

L'article I.4.3 de la CCN de l'Industrie de la Fabrication des Ciments devient l'article I.4.4 et est modifié comme suit :

« Article I.4.34 – Droit à la formation »

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~~ **d'actions** de formation professionnelle proposées aux hommes et aux femmes soit au moins proportionnel à leur représentation dans la catégorie professionnelle à laquelle ils appartiennent.

Les partenaires sociaux entendent insister également sur l'importance de sensibiliser les directions des ressources humaines et responsables de services des entreprises de la branche quant à une meilleure prise en compte des besoins en formation des salariées :

- lors de l'entretien professionnel,
- et lors de l'élaboration du Plan de Développement des Compétences.

~~S'agissant des stages,~~ Les entreprises étudieront les possibilités d'organisation de ces formations en prenant en compte les contraintes de la vie familiale. Par ailleurs, ~~dans la mesure du possible~~ **si cela est envisageable**, la formation sera dispensée à proximité du lieu de travail **ou du domicile**.

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~~ **les entreprises demanderont** aux organismes de formation professionnelle **auxquels elles font appel pour assurer** ~~assurant~~ des formations managériales, que celles-ci abordent la question de l'égalité professionnelle et **de la non-discrimination lors** du recrutement.

Enfin, l'employeur veillera à un accès équilibré entre les salariés, quel que soit leur sexe, âge, origine, handicap, catégorie professionnelle, etc, ~~aux~~ **tous les types d'actions** de formation (**obligatoires ou non**, ~~de bilan de compétences, et de Validation des Acquis de l'Expérience~~) mises en œuvre dans le cadre du Plan de Développement des Compétences, **de l'Alternance et de la Professionnalisation**, ainsi que ~~et~~ du Compte Personnel de Formation lorsque l'action se déroule sur le temps de travail, **et ce, quelle que soit la durée de travail des salarié(e)s. Notamment, l'entreprise s'assurera que les modules de formation se déroulent pendant les jours de présence des salariés à temps partiel.** **De même, en cas de contraintes liées à la situation familiale ou à l'état de santé des salariés limitant le libre accès à la formation professionnelle, l'entreprise prévoira les moyens de prise en charge totale ou partielle des besoins matériels afin que la formation puisse être suivie.**

ARTICLE 4 – RENFORCER L'EGALITE PROFESSIONNELLE VIA LES CONDITIONS DE TRAVAIL

L'article I.4.6 de la CCN de l'Industrie de la Fabrication des Ciments devient l'article I.4.5 et est modifié comme suit :

I.4.65 – Conditions de travail

I.4.5.1 – ~~Grossesse~~ Femmes enceintes

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 sauraient 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.

Il est en outre rappelé qu'en vertu de l'article I.7.4.1 du Titre I de la présente Convention collective, à partir du cinquième mois de grossesse, 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 par accord entre l'intéressée et son employeur.

Enfin, conformément à la législation en vigueur, le temps passé pendant les heures de travail en consultations prénatales obligatoires ou par les salariées bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation assistée, ainsi que les temps d'absence du conjoint salarié, sont payés au taux du salaire effectif pendant la même période. Ces temps sont en outre assimilés à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux et conventionnels acquis au titre de l'ancienneté dans l'entreprise.

I.4.5.2 – Adaptation des locaux et infrastructures

~~Par ailleurs, les locaux de l'entreprise doivent permettre l'accueil du personnel féminin, ainsi que, selon la législation en vigueur, du personnel handicapé.~~

Pour qu'il y ait une véritable mixité sociale et professionnelle, les salariés, quel que soit leur sexe, âge, origine, handicap, etc, doivent être en mesure d'accéder aux locaux de l'entreprise qui devront être adaptés en conséquence.

Afin de s'assurer de la bonne intégration de l'ensemble des salariés, les entreprises mettront en œuvre les moyens permettant d'adapter les postes de travail aux salariés et en particulier au personnel féminin, visant ainsi une égalité des chances à l'emploi en particulier sur les postes dits à pénibilité. Cela se fera en collaboration avec la CSSCT si elle existe, le CSE et les médecins du travail notamment.

De la même manière, les vestiaires et sanitaires devront être aménagés pour les femmes.

Les entreprises prendront en compte l'adaptation des locaux aménagés de manière fonctionnelle pour le personnel féminin dès la phase d'élaboration des cahiers des charges lors de toutes modifications majeures et de créations d'installations ou de locaux.

Enfin, l'évolution des technologies a apporté des améliorations dans les conditions de travail profitant aux femmes comme aux hommes. Toutes les évolutions technologiques permettant une diminution de la contrainte physique seront étudiées et mises en œuvre dans un double objectif de prévention des risques professionnels et d'accessibilité de l'emploi aux femmes comme aux hommes.

ARTICLE 5 – RENFORCER L'EGALITE PROFESSIONNELLE VIA L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

L'article I.4.4de la CCN de l'Industrie de la Fabrication des Ciments devient l'article I.4.6 et est modifié comme suit :

I.4.46 – Parcours professionnel

Pour qu'il y ait une véritable mixité sociale et professionnelle, les salariés, quel que soit leur sexe, âge, origine, handicap, etc, doivent être en mesure de bénéficier des mêmes parcours professionnels, des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité, et ce à tous les niveaux.

Les critères d'évaluation des parcours professionnels sont identiques pour les hommes et les femmes et sont fondés sur la reconnaissance des compétences, de l'expérience et de la performance. Ainsi, tout poste disponible est ouvert à l'ensemble du personnel et attribué, à candidature équivalentes, au regard des seuls critères professionnels requis pour le poste.

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. **Il est rappelé à cet égard qu'il est interdit de prendre en considération le sexe pour toute mesure notamment en matière de promotion, de qualification, d'affectation ou de classement.**

Par ailleurs, afin de favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités, seront prises 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, ou le handicap, ne doit en aucun cas constituer un frein à une évolution de carrière.

Les entreprises déploieront des bonnes pratiques destinées à encourager l'évolution des femmes dans l'entreprise et l'industrie, telles que :

- **la promotion auprès des femmes de l'entreprise des formations dédiées aux emplois à forte dominante masculine ;**
- **la mise en place de formations de diversification des compétences (cross-skilling), notamment tournées vers les métiers où les prédominances par genre sont particulièrement marquées, afin de susciter de nouvelles vocations tout en luttant contre les stéréotypes ;**
- **la mise en place de programmes de mentorat ;**
- **Etc.**

ARTICLE 6 – RENFORCER L'EGALITE PROFESSIONNELLE VIA LA CONCILIATION DES TEMPS DE VIE PROFESSIONNELS ET PERSONNELS

Les articles I.4.5 et I.4.8de la CCN de l'Industrie de la Fabrication des Ciments deviennent l'article I.4.7 et sont modifiés comme suit :

I.4.7 – Conciliation des temps de vie professionnels et personnels

I.4.57.1 – Congé pour événement familial

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

Les employeurs ~~peuvent~~ **devront** mettre en place **en cas de besoin** une réactualisation des connaissances par une courte période de formation pour les salariés à la suite d'une absence pour congé de maternité, d'adoption ou parental.

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

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

~~Les partenaires sociaux~~ **entreprises de la branche** s'engagent aussi à ce que les périodes d'absence pour congé de maternité, **de paternité**, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour congé parental d'éducation soient intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du Compte Personnel de Formation (CPF).

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

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

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.

Les entreprises étudieront les possibilités de mieux prendre en compte la parentalité, par le biais par exemple :

- **d'actions de promotion auprès des hommes du congé paternité et de mesures d'encouragement à la prise de celui-ci ;**

- du rappel du caractère obligatoire du congé de naissance depuis le 1^{er} juillet 2021 (3 jours ouvrables – article L3142-4 du code du travail) ;
- du rappel de l’allongement des durées du congé de paternité et d’adoption depuis le 1^{er} juillet 2021 (de 25 jours à 32 jours selon le nombre de naissances – article L1225-35 du code du travail) ;
- departenariats avec un réseau de crèches ou de mise en place d’une crèche d’entreprise / inter-entreprises.

I.4.7.2 – Enfant malade et proche aidant

Il est rappelé que des dispositions spécifiques sont prévues aux articles II.6.1 et III.6.4 de la présente Convention collective pour permettre aux salariés de disposer d’un congé sans solde en cas de maladie d’un enfant, indépendamment des dispositions qui seraient par ailleurs prévues :

- le don de jours de repos (article L1225-61 CT) ;
- le congé de proche aidant (articles L3142-26 et L3142-27 CT) ;
- et le congé de présence parentale (article L1225-62 CT).

I.4.87.3 – Aménagement du temps de travail

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 sur demande écrite explicite de l’intéressé(e) et sous réserve qu’il soit compatible avec la bonne marche de l’établissement ou du service.

Les entreprises garantissent que les salariés occupant un emploi à temps partiel doivent être considérés comme les salariés à temps complet en matière de formation, d’évolution de carrière et salariale.

Pour faciliter la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle, les entreprises :

- étudieront les possibilités qu’offrent les dispositifs d’horaires individualisés, d’horaires variables et de télétravail pour les postes qui le permettent ;
- et s’attacheront dans la mesure du possible, à fixer des heures de réunion compatibles avec l’équilibre des temps de vie professionnelle et personnelle.

Par ailleurs, les locaux de l’entreprise doivent permettre l’accueil du personnel féminin, ainsi que, selon la législation en vigueur, du personnel handicapé.

ARTICLE 7 – RENFORCER L’EGALITE PROFESSIONNELLE VIA L’EGALITE DE TRAITEMENT SALARIAL

L’article I.4.9de la CCN de l’Industrie de la Fabrication des Ciments devient l’article I.4.8 et est modifié comme suit :

I.4.98 – Rémunération et écarts

Les partenaires sociaux 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 anciennetés égales, 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 à l’autre sexe.

De même, les évolutions de salaire 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, de paternité ou d’adoption ou tout autre congé en lien avec la parentalité.

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

Il est par ailleurs rappelé que les entreprises d’au moins 50 salariés doivent calculer et publier chaque année un index de l’égalité salariale entre les femmes et les hommes permettant de mesurer les écarts de rémunération entre les sexes et de mettre en évidence, le cas échéant, des points de progression (articles L1142-8 et D1142-2 et suivants du Code du travail).

Afin de renforcer l’effectivité de ces mesures et réduire ainsi les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes la branche de l’Industrie cimentière s’engage à accompagner le cas échéant les entreprises rencontrant des difficultés dans la réalisation de leurs obligations, notamment les TPE/PME, en fournissant des outils tels que la remise d’un support au diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes.

ARTICLE 8 – NEGOCIATIONS ET SUIVI DES ENGAGEMENTS

Les articles I.4.10 et I.4.11de la CCN de l’Industrie de la Fabrication des Ciments deviennent l’article I.4.9qui est modifié comme suit :

I.4.9 – Relations collectives

I.4.119.1 – Représentation du personnel

Les dispositions des articles L2314-30 et L2314-31 du code du travail seront observées en ce qui concerne la représentation équilibrée des femmes et des hommes pour chaque collège électoral.

I.4.10 9.2– Négociationset indicateurs de suivi

A) Au niveau de l'entreprise

Il est rappelé aux entreprises qu'elles doivent ~~présenter~~ ~~élaborer~~ ~~une~~ ~~rubrique~~ ~~spécifique~~ ~~sur~~ la situation comparée des femmes et des hommes dans la Base de Données Economique et Sociales **et Environnemental** (BDESE) établie conformément aux articles L2312-21 ou L2312-36 du code du travail. **Les informations figurant dans la BDESE sont définies par accord collectif ou, à défaut, mentionnées aux articles R2312-8 et R2312-9 du code du travail.**

Il est également rappelé qu'à l'occasion de la négociation ~~au niveau de la branche~~ ~~ainsi~~ que dans les entreprises soumises à l'obligation de négocier les salaires, les ~~partenaires sociaux~~ **entreprises** s'engagent à dresser un bilan de l'application des mesures **prévues au présent article I.4 de la Convention collective** et à réfléchir, le cas échéant, à de nouveaux objectifs en matière de conditions d'emploi et de travail.

A ce titre, dans les entreprises concernées, les négociations 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 partenaires sociaux au sein de ces entreprises sont amenés 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 informations figurant dans la Base de Données Economiques et Sociales de l'entreprise, définies par accord collectif ou, à défaut, mentionnées aux articles R2312-8 et R2312-9 du code du travail, 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'actions et le nombre d'heures de formation ;~~
- ~~- la répartition en pourcentage femmes / hommes des congés parentaux.~~

En tout état de cause, les entreprises devront renseigner les indicateurs suivants :

B) Au niveau de la branche

En application de l'article D2241-2 du code du travail, la CPNEFP de l'Industrie cimentière établira chaque année un bilan quantitatif et qualitatif de la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises de la branche, en restituant:

- les principaux indicateurs chiffrés listés ci-dessous et leur évolution ;
- un diagnostic des écarts éventuels de rémunération ;
- ainsi que les principales actions et bonnes pratiques mises en place dans les entreprises de la branche en faveur de l'égalité professionnelle, notamment celles décrites au présent article I.4.

Sur la base de ces bilans annuels, conformément à l'article L2241-1, 2° et à l'article L2241-6 du code du travail, la CPPNI de l'Industrie cimentière a vocation à se réunir tous les 4 ans, pour négocier sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ainsi que sur la mise à disposition d'outils aux entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans la branche de l'Industrie cimentière :
(sous réserve de leur pertinence au contexte de l'entreprise et de leur disponibilité)

1° Conditions générales d'emploi

a) Effectifs

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI, CDD, Alternance) ;
- âge moyen par catégorie professionnelle ;

b) Durée et organisation du travail

Données chiffrées par sexe :

- nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ;
- nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein ;
- répartition des effectifs en travail posté ;

c) Données sur les congés pour événement familial

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle ;
- selon le nombre et le type de congé

d) Données sur les embauches et les départs

Données chiffrées par sexe :

- répartition des embauches par catégorie professionnelle et typologie d'embauche ;
- répartition des candidats reçus en entretien d'embauche par rapport au nombre d'embauches ;
- répartition des départs par catégorie professionnelle et typologie de départ ;

e) Positionnement et Promotion

Données chiffrées par sexe :

- répartition par coefficient de la classification conventionnelle ;
- nombre de promotions par catégorie professionnelle ;

f) Ancienneté

Données chiffrées par sexe :

- ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle.

2° Rémunérations

a) Salaires

Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :

- éventail des rémunérations ;
- rémunération moyenne ou médiane mensuelle ;

b) Index de l'égalité salariale :

- écart de taux de rémunération ;
- écart de taux d'augmentations individuelles ;
- écart de taux de promotions ;
- pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité ;
- nombre de salariés du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations.

3° Formation

Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle selon :

- le nombre de salariés formés par an ;
- le nombre moyen d'heures de formation par salarié et par an ;
- le type d'actions de formation.

4° Organisation du temps de travail dans l'entreprise

Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle

- horaires individualisés ;
- horaires variables ;
- temps partiel choisi ;
- télétravail ;
- mode d'accueil de la petite enfance.

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) ;
- âge 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 6 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 :

- ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle ;
- ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle.

2° Rémunérations

Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle :
- éventail des rémunérations ;
- rémunération moyenne ou médiane mensuelle ;
- nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

3° Formation

Données chiffrées par sexe :
Répartition par catégorie professionnelle selon :
- le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ;
- la répartition par type d'action.

4° Conditions de travail

Données générales par sexe :
Répartition par poste de travail selon :
- 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 entre la vie familiale et 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 Social et Economique aux modes d'accueil de la petite enfance ;
- évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille

ARTICLE 9 – DISPOSITIONS FINALES

Article 9.1 : Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article I.1 de la Convention collective nationale de la branche de l'Industrie de la fabrication des ciments du 02 octobre 2019.

Article 9.2 : Force impérative de l'avenant

Les dispositions du présent avenant ont un caractère impératif.

Conformément à l'article L2253-1, 9° du code du travail, il est expressément stipulé que les dispositions du présent avenant prévalent sur tout accord d'entreprise conclu antérieurement ou postérieurement à l'entrée en vigueur dudit avenant, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure aux bénéficiaires du présent avenant des garanties au moins équivalentes.

Article 9.3 – Durée, entrée en vigueur et clause de rendez-vous

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au 1^{er} janvier 2022.

Dans l'objectif de la négociation périodique prévue à l'article L2241-1, 2° du code du travail, et conformément à l'article L2222-5-1 du même code, un suivi de l'application des dispositions prévues au présent avenant sera effectué tous les 4 ans au sein de la CPPNI de l'Industrie cimentière sur la base notamment des bilans annuels diligentés par la CPNEFP.

Article 9.4 – Notification, dépôt, extension, publicité

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.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et L2261-24 du Code du travail.

Par référence à l'article L2261-23-1 du code du travail, et compte tenu des dispositions du présent avenant ayant valeur impérative en vertu de l'article L2253-1,9° du Code du travail, les parties rappellent que les principes d'égalité professionnelle doivent être respectés et des mesures mises en place dans toutes les entreprises de la branche, quel que soit leur effectif, y compris dans les TPE/PME. Ainsi, elles considèrent que les dispositions du présent avenant sont adaptées à toutes les entreprises entrant dans son champ d'application, quelle que soit leur taille, et qu'il n'y a donc pas lieu d'y prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Les modalités de publicité du présent avenant sont soumises aux dispositions de l'article L2231-5-1 du code du travail.

Article 9.5 - Adhésion

Toute organisation syndicale représentative, toute organisation ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, non signataire du présent avenant, pourront y adhérer par simple déclaration auprès du Ministère en charge des relations du travail

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L2261-3 du Code du travail.

Article 9.6 – Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L2261-9 du Code du travail.

Conformément aux articles L2261-7 à L2261-8 du code du travail, le présent avenant pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations visées à l'article L2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

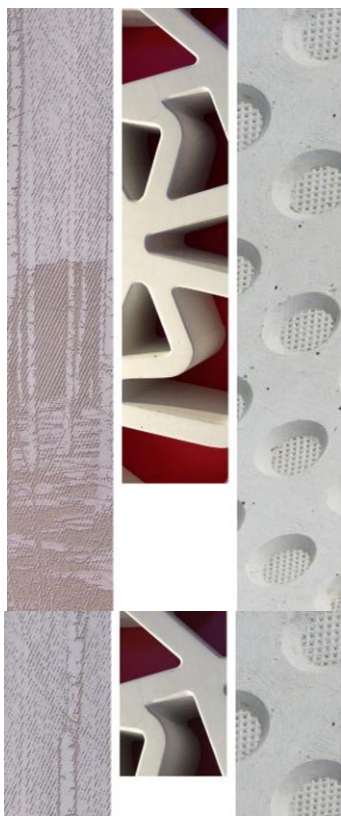
Fait à Paris La Défense, le 09 décembre 2021

1) Pour le Syndicat Français de l'Industrie Cimentière,

3) Pour la CFE-CGC-BTP, Section professionnelle SICMA,

5) Pour la Fédération Générale Force Ouvrière de la Construction – F.G.F.O. Construction,

**ANNEXE 1 : Bilan « Egalité professionnelle » de la Profession
(présenté à la CPNEFP du 20/01/2021)**



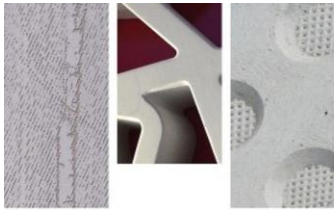
**CPNEFP de l'Industrie
cimentière**

Réunion du 20/01/2021

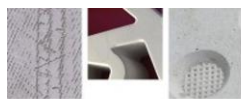


**Bilan Egalité professionnelle
Femmes/Hommes 2019**





A - Égalité professionnelle Femmes/Hommes dans l'industrie cimentière



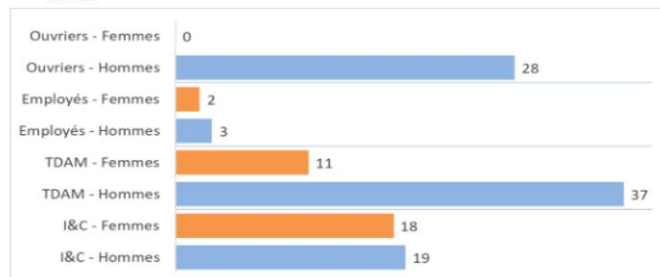
Egalité professionnelle homme/femme

3

❖ Congé familial (hors congé parental)

- 118 salariés concernés sur les 5 groupes dont 31 femmes et 87 hommes
- 4 groupes sur 5 versent un complément de salaire pour ce type de congés
- **3,5% des femmes et 2,4% des hommes** ont pris un congé maternité/paternité/adoption

➤ Bénéficiaires d'un congé maternité/paternité/adoption dans l'année selon la CSP



4

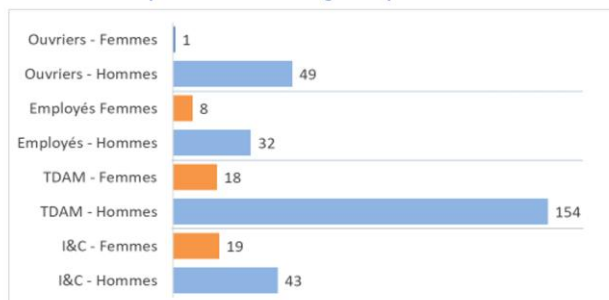


Egalité professionnelle homme/femme

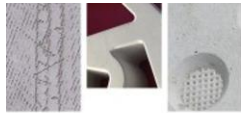
❖ Promotions

- 324 salariés promus dans une catégorie supérieure dont 46 femmes et 278 hommes
- **5,2% des femmes et 7,6% des hommes** ont bénéficié d'une promotion

➤ Nbre de salariés promus dans une catégorie supérieure



5



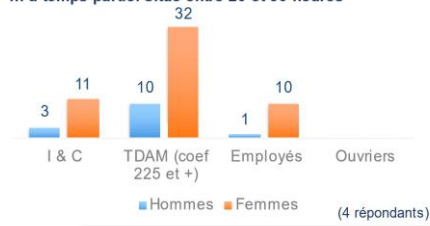
Egalité professionnelle homme/femme



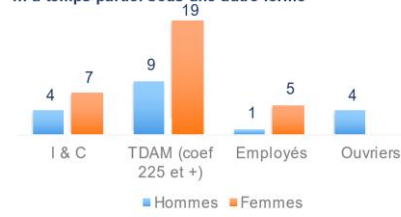
Changement de quotité de temps de travail

➤ Nbre de salariés par CSP

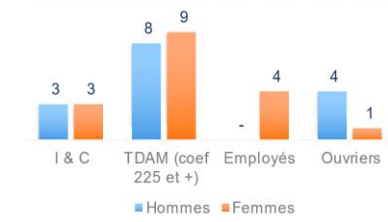
... à temps partiel situé entre 20 et 30 heures



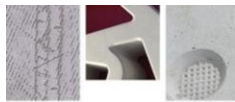
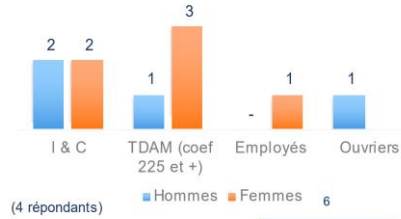
... à temps partiel sous une autre forme



... ayant accédé au temps partiel choisi dans l'année



... à temps partiel choisi et ayant repris un temps plein dans l'année

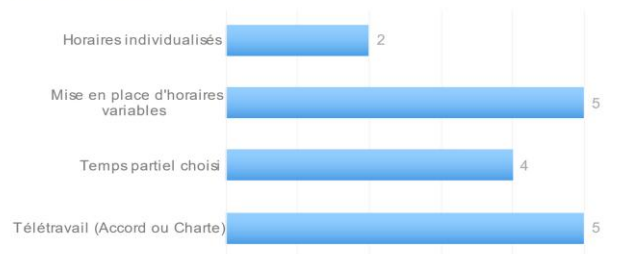


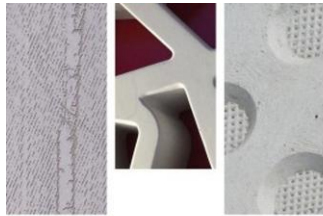
Egalité professionnelle homme/femme



❖ Articulation des temps de vie

➤ Organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle (nbre de groupes)





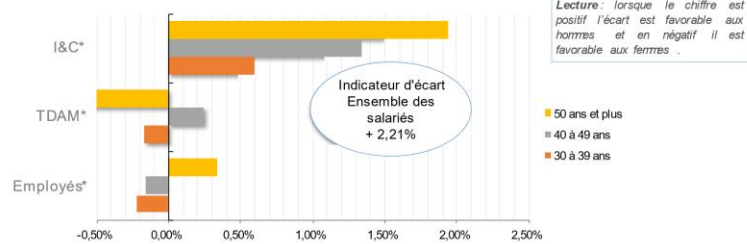
B - Index des égalités salariales Femmes/Hommes



Egalité salariale homme/femme

❖ Ecart sur le taux de rémunérations (2019)

➤ Ecart sur le taux de rémunération selon la CSP (moyenne pondérée)



NB: Suite à une comptabilisation différenciée, les données sont présentées dans le graphique ci dessus sur :

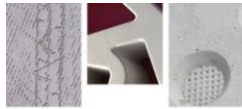
* Sur 4 adhérents pour Employés et TDAM

** Sur 3 adhérents pour I&C

➤ Note moyenne pondérée de l'ensemble des adhérents

| Ecarts | De rémunération |
|----------------------|-----------------|
| Note moyenne obtenue | 37 |
| Note max. | 40 |

9

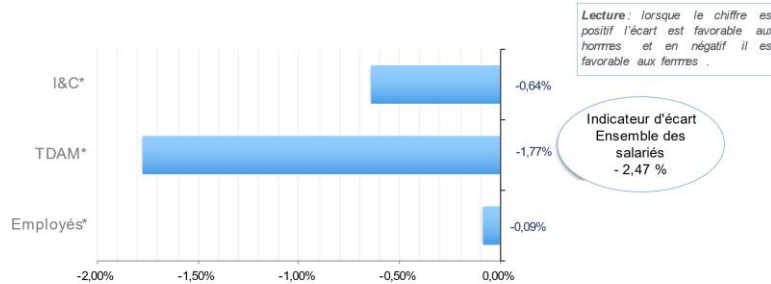


Egalité salariale homme/femme



❖ Ecart de taux d'augmentations individuelles (2019)

➤ Ecart de taux d'augmentations individuelles selon la CSP (moyenne pondérée)



* Suite à une comptabilisation différenciée, les données sont présentées sur 4 adhérents

➤ Note moyenne pondérée de l'ensemble des groupes

| Ecarts | Augmentations individuelles |
|-----------------------|-----------------------------|
| Note moyenne obtenue* | 13 |
| Note max. | 20 |

10



Egalité salariale homme/femme



❖ Ecart de taux de promotions (2019)

➤ Ecart sur le taux de promotions selon la CSP (moyenne pondérée*)



* Pondération selon les effectifs des groupes

➤ Note moyenne pondérée de l'ensemble des groupes

| Ecarts | De promotions |
|----------------------|---------------|
| Note moyenne obtenue | 10 |
| Note max. | 15 |

* Pondération de la moyenne selon les effectifs des groupes

11



Egalité salariale homme/femme



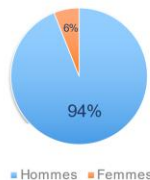
❖ Pourcentage de salariées ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité



| Note moyenne pondérée* |
|------------------------|
| 15 / 15 |

* Pondération selon les effectifs des groupes

❖ Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations



| Note moyenne pondérée* |
|------------------------|
| 0 / 10 |

* Pondération selon les effectifs des groupes

12

