

Accord collectif national

DIVERSITÉ ET ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE BTP

ACCORD DU 10 SEPTEMBRE 2009
RELATIF À LA DIVERSITÉ ET À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE
ET SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES
NOR : ASET1050143M

PRÉAMBULE

Le BTP est un secteur clé de l'économie nationale. Il regroupe plus de 1 500 000 salariés employés au sein de 310 000 entreprises.

Historiquement fondés sur une forte culture du chantier, les métiers du BTP n'étaient jusqu'alors que peu ouverts aux femmes. Dans ce secteur, les femmes salariées ne représentaient en 1999 que 8,9 % de l'effectif total salarié, dont 1,2 % d'apprenties et 1,2 % d'ouvrières. Elles représentaient 9,1 % des effectifs en 2000 et 10 % en 2007.

Tout en prenant en compte les actions de communication et les efforts déjà entrepris, les parties signataires du présent accord constatent que cette progression n'est pas encore suffisante. En effet, malgré une forte progression des jeunes filles préparant un diplôme professionnel au sein du réseau de CFA conventionnés avec le CCCA-BTP (+ 24,7 % entre 2007 et 2006), les jeunes filles ne représentent encore que 4,2 % des apprentis et des élèves préparant un diplôme du BTP.

Sur la base de ce diagnostic partagé, elles souhaitent agir dans le sens d'une plus grande mixité des métiers du BTP et améliorer le taux de féminisation notamment des emplois de production dans le BTP.

L'évolution des techniques et l'apparition de nouvelles fonctions d'interface et de suivi technique et administratif des réalisations ont largement contribué à faire évoluer les métiers du BTP qui offrent, par leur grande diversité, de réelles opportunités d'emploi et d'évolution de carrière.

Aujourd'hui, les entreprises de BTP continuent d'exprimer des besoins en main-d'œuvre liés au renouvellement naturel de leurs effectifs. Ainsi, par les perspectives d'emploi qu'il offre (60 000 à 70 000 emplois par an), le BTP peut largement participer à l'objectif national d'amélioration de la situation de l'emploi.

Dans ce contexte, le renforcement de la mixité et de la diversité constitue un enjeu stratégique du développement des entreprises et de leur efficacité économique, concourant à conforter la dynamique de l'ensemble du secteur. Source de cohésion sociale, ce renforcement contribue concrètement à l'évolution de l'exercice des métiers et à la valorisation de l'image de la profession du BTP toute entière.

Tout en répondant à la nécessité d'ouvrir l'ensemble des secteurs professionnels aux femmes comme aux hommes, l'accès des femmes aux métiers du BTP peut également leur permettre d'élargir et de diversifier leurs choix professionnels.

L'élaboration successive de diverses normes, françaises et européennes, l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle et plus récemment la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ont fixé le cadre légal et confirmé les principes de mixité et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Conscientes de l'enjeu que représentent pour le BTP la pratique de la mixité, de la diversité et de l'égalité professionnelle, les parties signataires du présent accord affirment leur volonté de contribuer à la déclinaison renforcée de ces principes, en complément des initiatives et des actions déjà entreprises dans le secteur du BTP.

Le présent accord collectif national est conclu conformément aux articles L. 2241-3 et L. 2241-9 du code du travail et sans préjudice des articles L. 2242-2, L. 2242-5 à L. 2242-7 du même code.

TITRE I^{er}

MESURES D'ENCOURAGEMENT EN FAVEUR DE LA MIXITÉ EN MATIÈRE D'ORIENTATION ET DE RECRUTEMENT

Article 1.1

Orientation initiale et reconversion

Les parties signataires rappellent que la formation initiale joue un rôle central dans la dynamique de mixité des métiers. A cet égard, la connaissance de l'univers professionnel, des métiers et du monde de l'entreprise s'avère déterminante pour permettre aux jeunes filles, à leurs parents et à l'ensemble des acteurs chargés de l'orientation professionnelle de faire évoluer leur perception et leurs représentations des métiers du BTP.

Les établissements publics ou privés d'enseignement scolaire et d'enseignement supérieur, les centres de formation des apprentis du BTP ont également 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 collèves, lycées, universités et des personnes en charge de l'orientation professionnelle des jeunes, notamment avec l'appui des CPREF.

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

Article 1.2

Recrutement

Malgré une relative progression, les femmes employées dans le BTP ne représentaient que 10 % de l'effectif total en 2007. Afin d'améliorer cette situation, les parties signataires rappellent que les femmes et les hommes peuvent avoir accès à tous les emplois du BTP, sans considération de sexe, et s'engagent à faire progresser la mixité et à mener les actions nécessaires en termes de recrutement pour parvenir progressivement à un objectif de mixité de 12 % à fin 2012.

Conscientes de l'ambition de cet objectif dans le contexte économique actuel et soucieuses d'en assurer le suivi, les parties signataires conviennent d'en fixer comme suit les étapes intermédiaires de réalisation : 10,5 % à fin 2010, 11 % à fin 2011 et 12 % à fin 2012.

A cet effet, les parties signataires encouragent la féminisation des noms de métiers et des appellations professionnelles.

Elles soulignent particulièrement que les critères retenus pour le recrutement doivent être exclusivement fondés sur les compétences et les qualifications des candidats et invitent les entreprises à sensibiliser l'encadrement et l'ensemble de leur personnel, aux enjeux de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Elles attirent également 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.

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

Par ailleurs, placé sous l'égide des CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics par l'accord BTP du 13 juillet 2004, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du BTP (OPMQ BTP) a notamment pour objet de mesurer les évolutions qualitatives et quantitatives des métiers, des emplois et des qualifications.

A ce titre, il constitue un centre de ressources accessible en priorité aux employeurs et salariés du BTP, aux instances représentatives du personnel, aux organismes et aux organisations de branche ainsi qu'à tout public intéressé par des informations sur le BTP. Dans ce cadre, il veillera à adopter une communication équilibrée sur les métiers du BTP, en adoptant notamment les intitulés féminins des noms de métiers et des appellations professionnelles.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à diffuser largement l'adresse du site internet de l'OPMQ BTP afin d'ouvrir un très large accès à l'information sur les métiers du bâtiment y figurant.

Enfin, 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 égalité » délivré par l'AFAQ.

Article 1.3

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 CTNB 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.

Dans cette perspective, les parties signataires signalent la convention en cours entre l'OPP BTP et la BTP Banque ouvrant aux entreprises de moins de 50 salariés la possibilité d'obtenir un prêt exceptionnel pour financer des projets d'équipements dédiés à l'amélioration des conditions de travail (vestiaires, sanitaires, roulottes de chantier, monte-matériaux, plates-formes élévatrices mobiles de personnel notamment).

Elles rappellent également la teneur des prescriptions réglementaires applicables en matière d'hygiène sur les chantiers (annexe II du présent texte).

A cet égard, les parties signataires confient à l'OPP BTP 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.

TITRE II

RÉMUNÉRATION

De manière générale, diverses études démontrent qu'il existe un écart de rémunération de l'ordre de 16 % entre le salaire moyen des femmes et des hommes. Les données statistiques disponibles dans le BTP ne permettent pas actuellement d'appréhender de façon exhaustive la réalité d'éventuels écarts, ni surtout leurs causes. En effet, la valeur des écarts devra inévitablement être pondérée par différents facteurs liés à la très faible proportion de femmes cadres dans le BTP et à la forte présence de femmes dans des emplois non techniques.

De même, les femmes occupent un grand nombre d'emplois à temps partiel dans la catégorie des employés où elles sont prépondérantes, comme dans la catégorie ouvriers dont elles ne représentent en 2007 que 1,6 % de l'effectif.

A ce stade, les données statistiques existantes ne permettant pas d'établir un diagnostic affiné de la valeur d'éventuels écarts par catégorie professionnelle, ni surtout d'y associer une analyse des causes liées aux effets de structure précédemment évoqués, les parties signataires du présent accord décident de confier à PROBTP l'élaboration d'un outil statistique à cet effet.

Destiné à éclairer les travaux de la commission de suivi de l'accord prévue au titre VI ci-après, cet outil devra se fonder, conformément au cahier des charges figurant en annexe I du présent accord, 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 catégorie professionnelle, ancienneté dans l'entreprise, modes de rémunération, âge...).

La mise en place de l'outil statistique devra intervenir rapidement afin que les premiers résultats produits puissent être analysés par la commission de suivi de l'accord dès 2010.

Dans l'attente des résultats de cet outil, 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 de maternité et d'adoption.

De la même manière, les parties signataires incitent les entreprises 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 en application desdits accords.

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.

TITRE III

ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

Article 3.1

Conditions de travail pendant la grossesse

A partir du 3^e mois de leur grossesse, les femmes enceintes non sédentaires bénéficieront d'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.

Article 3.2

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.

Ainsi, 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 dans les conditions des articles L. 1225-17 et suivants et L. 1225-37 et suivants du code du travail.

Le salarié en cours de congé de 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.

De même, 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.

Article 3.3

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 pris dans les conditions des articles L. 1225-17 et suivants et L. 1225-37 et suivants du code du travail, 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 (DIF).

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 (à temps complet ou à temps partiel) peuvent bénéficier d'un entretien avec le chef d'entreprise ou son représentant, en amont du congé puis 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 parties signataires rappellent que 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 audit congé ou à l'exercice de l'activité à temps partiel.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé parental d'éducation (à temps complet ou à temps partiel) bénéficient de plein droit d'un bilan de compétences dès lors qu'ils justifient de 1 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.

Il est rappelé que la durée des congés de maternité et d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la ou le salariée tient de son ancienneté.

S'agissant du congé parental d'éducation, la durée de celui-ci est prise en compte pour moitié pour la détermination de ces mêmes droits.

Article 3.4

Prise en compte de la vie familiale

Les parties signataires considèrent 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.

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 de 1 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.

Elles s'engagent à continuer d'informer les entreprises et les salariés sur les mesures destinées à favoriser le développement de la mixité et de l'exercice de la parentalité (crédit impôt famille, aide au conseil à la GPEC notamment) et à les sensibiliser sur l'importance des enjeux que représentent le développement de la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

TITRE IV

DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

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.

Elles rappellent à cet égard que le contrat de professionnalisation, fondé sur l'alternance de périodes d'emploi et de périodes de formation, constitue une des formes les plus appropriées de retour à l'emploi.

Dans le BTP, la prise en charge des contrats de professionnalisation répond à un ordre de priorités défini par l'accord national du 13 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises de BTP, au titre desquelles figure le fait de favoriser le recrutement et la formation des femmes (art. 3.3).

Par ailleurs, ce même accord prévoit que, sans préjudice des dispositions des articles L. 6324-1 et L. 6324-2 du code du travail, les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salariés du BTP dont la qualification est insuffisante ou inadaptée aux évolutions technologiques ou organisationnelles, et notamment en priorité aux femmes à la suite d'un congé de maternité ainsi qu'aux femmes et aux hommes qui reprennent un emploi après un congé parental (art. 4.2).

Convaincues que l'évolution des représentations en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination suppose un réel engagement des directions d'entreprises et de l'ensemble des lignes hiérarchiques, 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 formations managériales que celles-ci abordent la question de l'égalité professionnelle et du recrutement.

TITRE V DIVERSITÉ

Article 5.1

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.

Article 5.2

Promotion de la diversité

Persuadées que la prise en compte de la diversité passe par la mise en œuvre de politiques en faveur de l'égalité des chances, 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.

Soucieuses de faire de la formation continue un réel facteur d'égalité des chances, les parties signataires demandent aux entreprises que la mise en œuvre des politiques de formation s'opère dans le respect des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement. Ainsi il s'agit d'assurer à tous, à compétences et à capacités égales, la même possibilité d'accès à l'emploi, de déroulement de carrière et de parcours professionnels.

A cet effet, elles réitérent l'importance de sensibiliser l'ensemble de la hiérarchie et d'assurer la formation du personnel, si nécessaire, aux questions de non-discrimination et d'égalité de traitement.

TITRE VI SUIVI DE L'ACCORD

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

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

TITRE VII AUTRES DISPOSITIONS

Article 7.1

Champ d'application

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, à l'exclusion des DOM-TOM :

Pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962, modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (1) ;
- ou de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962, modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (1) ;
- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 ;
- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1^{er} juin 2004,

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

Pour les travaux publics, à l'ensemble des employeurs, quel qu'en soit l'effectif, et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992.

Article 7.2

Portée de l'accord

Les parties signataires s'engagent à assurer une large diffusion du présent accord.

Les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Les parties signataires rappellent que le présent accord a une portée nationale couvrant directement l'ensemble des employeurs et des organismes relevant du champ d'application défini à l'article 7.1 ci-dessus.

Article 7.3

Dépôt. – Entrée en vigueur

Le présent accord national sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et L. 2241-11 du code du travail.

(1) C'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Conclu à durée indéterminée, il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au *Journal officiel* de son arrêté ministériel d'extension.

Fait à Paris, le 10 septembre 2009.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) ;

Fédération française du bâtiment (FFB) ;

Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique (FFIE) ;

Fédération nationale des travaux publics (FNTP) ;

Fédération nationale des sociétés coopératives ouvrières de production du bâtiment et des travaux publics (FNSCOP).

Syndicats de salariés :

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

Syndicat national des cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes et connexes CFE-CGC ;

Fédération générale du bâtiment et des travaux publics et ses activités annexes CGT-FO.

Cahier des charges de l'outil statistique

Conformément au titre II de l'accord collectif national du 10 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes dans le bâtiment et les travaux publics, les partenaires sociaux du BTP dudit accord confient à PROBTP l'élaboration d'un outil statistique permettant d'établir la valeur d'éventuels écarts de salaire par catégorie professionnelle entre les femmes et les hommes et d'en déterminer les causes structurelles.

La mise en place de cet outil statistique devra intervenir rapidement afin que les premiers résultats produits puissent être analysés par la commission de suivi de l'accord avant la fin de l'année 2009.

A cet effet, PROBTP interrogera des entreprises ayant au moins une femme salariée afin de recueillir, par sexe et pour chaque catégorie professionnelle (ouvriers, ETAM, cadres), les éléments suivants :

- taille d'entreprise ;
- âge ;
- nature de fonctions : ouvriers et pour les ETAM et les cadres : administratif, technique/gestion, chantier, gardiennage/nettoyage, fabrication ;
- ancienneté dans l'entreprise ;
- pour les femmes : nombre de maternités ;
- temps plein/temps partiel ;
- salaire horaire.

PROBTP prendra simultanément contact avec les salariés concernés pour recueillir auprès d'eux les éléments nécessaires à l'identification de leurs parcours professionnels.

PROBTP établira à partir de ces éléments la cartographie de la répartition entre les femmes et les hommes :

- nombre ;
- nature de fonctions : ouvriers et pour les ETAM et les cadres : administratifs, technique/gestion, chantier, gardiennage/nettoyage, fabrication ;
- âge ;
- ancienneté dans l'entreprise ;
- pour les femmes : nombre de maternités ;
- temps plein temps partiel ;
- indices de salaire à partir des rémunérations moyennes constatées et permettant de mettre en évidence d'éventuels écarts de salaire par catégorie professionnelle objectivement comparable et le ou les facteurs explicatifs des écarts éventuellement constatés.

ANNEXE II

Synthèse des principales dispositions applicables en matière d'hygiène sur les chantiers

Chantiers de moins de 4 mois

Ces exigences réglementaires s'appliquent quel que soit l'effectif de l'entreprise.

SANITAIRE	RÉFECTOIRE	VESTIAIRE	EAU + LAVABO
Un cabinet et un urinoir pour 20 travailleurs : local fermé, aéré, éclairé, chauffé pendant la saison froide. Muni de papier hygiénique et nettoyé une fois par jour.	Si des salariés prennent leur repas sur le chantier : local fermé, aéré, chauffé, nettoyé une fois par jour et muni : - de tables et chaises en nombre suffisant ; - d'un moyen de réchauffage et de conservation des aliments.	Local aéré, éclairé, rafraîchi en été, chauffé pendant la saison froide. Nettoyé une fois par jour. Muni : - d'armoires-vestiaires individuelles ou, si impossibilité, de patères en nombre suffisant ; - de sièges en nombre suffisant.	Eau potable et fraîche pour la boisson à raison de 3 litres par jour et par travailleur. Eau potable en quantité suffisante pour assurer leur propre hygiène individuelle. Lavabos et rampes, si possible à température variable à raison d'un orifice pour 10 travailleurs et moyens de nettoyage et de séchage entretenus ou changés chaque fois que nécessaire.

Chantiers de plus de 4 mois

Ces exigences réglementaires s'appliquent quel que soit l'effectif de l'entreprise.

SANITAIRE	RÉFECTOIRE	VESTIAIRE	EAU + LAVABO
<p>Un cabinet et un urinoir pour 20 travailleurs : local fermé, aéré, éclairé, chauffé pendant la saison froide.</p> <p>Muni de papier hygiénique et nettoyé une fois par jour.</p> <p>Un cabinet au moins doit comporter un poste d'eau.</p>	<p>Si des salariés prennent leur repas sur le chantier : local fermé, aéré, chauffé, nettoyé une fois par jour et muni :</p> <ul style="list-style-type: none"> - de tables et chaises en nombre suffisant ; - d'un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons ; - d'une installation permettant de réchauffer les plats ; - d'un robinet d'eau potable, fraîche et chaude, pour 10 usagers. 	<p>Local aéré, éclairé, rafraîchi en été, chauffé pendant la saison froide.</p> <p>Nettoyé une fois par jour.</p> <p>Muni :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'armoires-vestiaires individuelles avec serrures ou cadenas permettant de suspendre 2 vêtements de ville ; - de sièges en nombre suffisant. 	<p>Eau potable et fraîche pour la boisson à raison de 3 litres par jour et par travailleur.</p> <p>Eau potable en quantité suffisante pour assurer leur propreté individuelle.</p> <p>Lavabos et rampes à température variable à raison d'un orifice pour 10 travailleurs et moyens de nettoyage et de séchage entretenus ou changés chaque fois que nécessaire.</p>

Les douches sont obligatoires pour tous les travaux insalubres et salissants qui figurent sur une liste fixée par arrêté ministériel (amiante, égouts, etc.), quelle que soit la durée du chantier.