

Brochure n° 3086 | Convention collective nationale

IDCC : 1170 | **INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES**

**Avenant n° 14 du 8 octobre 2020**  
relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties et aux primes

NOR : ASET2051028M

IDCC : 1170

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

**FFTB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**CFDT FNSCB,**

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Les présentes dispositions se substituent à l'avenant n° 13 du 2 juin 2017 (et aux avenants précédents) relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982.

**Article 1<sup>er</sup> | Barème des rémunérations minimales annuelles garanties**

L'ensemble des rémunérations minimales annuelles garanties (REMAg) issues de l'accord du 13 février 2004 relatif à la classification des ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et de ses avenants n° 1 à 13 afférents aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 est revalorisé de façon dégressive, de la façon suivante :

- 3,60 % pour les groupes 1 et 2 ;
- 3,80 % pour le groupe 3, niveau A pour éviter le chevauchement de la valeur de REMAG avec le groupe 2, niveau D ;
- 2,80 % pour le groupe 3, niveaux B, C et D, et pour les groupes 4 et 5.

En conséquence, et conformément au présent avenant, la REMAG des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 s'établit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2020 selon le barème suivant :

Groupe	Niveau A	Niveau B	Niveau C	Niveau D
1	19 896 €	20 396 €	20 483 €	21 007 €
2	21 024 €	21 660 €	22 528 €	23 640 €
3	23 688 €	24 230 €	25 511 €	27 036 €
4	27 086 €	27 881 €	29 515 €	31 729 €
5	31 775 €	33 025 €	35 655 €	38 840 €

Il est rappelé que, conformément à l'article G 16 de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982, en vigueur étendu, « la rémunération minimale annuelle garantie applicable au travail posté en continu sera majorée de 5 % pour la période de travail effectuée en continu par rapport à la rémunération minimale annuelle garantie définie à l'article 5 (de l'accord du 13 février 2004 relatif à la réforme de la classification) ».

## Article 2 | Barème de la prime d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté est maintenu dans les mêmes termes que les avenants à l'accord du 13 février 2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la convention collective nationale des tuiles et briques du 17 février 1982 à savoir :

(Euros/mensuel.)

Groupe	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté
1	23	46	69	92	115
2	27	54	81	108	135
3	30	60	90	120	150
4	40	80	120	160	200
5	50	100	150	200	250

Rappelons que le salarié, dont la prime d'ancienneté a été au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 1 supérieure à celle prévue par le barème ci-dessus défini, percevra, en plus de la prime découlant du barème ci-dessus, une prime différentielle égale à l'écart entre la prime qu'il percevait effectivement et celle prévue par ce nouveau barème.

Le montant de cette indemnité différentielle sera versé tant qu'il subsistera un écart entre le montant en valeur de la prime d'ancienneté acquise au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant et celle calculée en application du barème ci-dessus.

## Article 3 | Égalité salariale entre les hommes et les femmes

Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Le respect de ce principe participe à l'objectif d'égalité professionnelle et de mixité des emplois.

À cet effet, les parties signataires du présent avenant rappellent qu'un accord collectif sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes a été conclu dans la branche des tuiles et briques le 29 avril 2002, complété par avenant déposé et étendu du 15 décembre 2010.

Cet accord et cet avenant rappellent les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels le secteur des tuiles et briques est attaché. Ils garantissent l'évolution

de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes et se donnent pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place notamment par l'observatoire des métiers de la branche. Ils définissent également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.

De nouveaux indicateurs de branche (notamment des indicateurs d'égalité salariale) ont complété ceux de 2002 afin de dresser en détail le bilan annuel de l'application des mesures, présenté lors de la CPNE par l'observatoire des métiers de la branche.

En outre, si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mises en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

#### **Article 4 | Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés**

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires du présent avenant soulignent l'absence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

En effet, au regard de la situation concurrentielle au sein de la branche, indépendante de l'effectif salarié de l'entreprise, une différence de salaires minima serait facteur de distorsion de concurrence. Il n'y a donc pas lieu de différencier les mesures prévues par le présent avenant selon que l'entreprise emploie plus ou moins de 50 salariés.

#### **Article 5 | Dénonciation et révision**

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Il pourra également être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail qui prévoit, d'une part, que l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais qu'il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord.

#### **Article 6 | Adhésion**

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent avenant toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires du présent avenant et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

#### **Article 7 | Notification, dépôt et entrée en vigueur de l'avenant**

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.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail, le présent avenant sera déposé à l'expiration du délai d'opposition, en 2 exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et remis au secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent avenant s'appliquera le jour suivant la date de son dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail. Les parties conviennent de demander son extension dans les meilleurs délais.

*Fait à Paris le 8 octobre 2020.*

(Suivent les signatures.)