

Brochure n° 3238

Convention collective nationale

IDCC : 1558. – INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE

ACCORD DU 14 JANVIER 2011
RELATIF À LA DIVERSITÉ ET À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

NOR : ASET1150426M
IDCC : 1558

PRÉAMBULE

Les parties signataires affirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de favoriser le développement de la mixité professionnelle, qui constitue un facteur d'enrichissement collectif et un gage de cohésion sociale et d'efficacité économique.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des textes au niveau international, européen et national :

- le Préambule de la Constitution française du 27 octobre 1946 ;
- la convention 111 de l'Organisation internationale du travail du 25 juin 1958 ;
- l'article 23 de la Déclaration universelle des droits de l'homme ;
- l'article 141 du traité de Rome ;
- la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'ANI du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées.

Il poursuit également les objectifs qui ont été formalisés au sein de la branche des industries céramiques dans l'avenant n° 40 du 9 décembre 2009 et témoigne de la politique volontariste engagée par les signataires en matière d'égalité professionnelle.

La finalité de cet accord est de favoriser l'ouverture des négociations au niveau des entreprises de la branche en définissant, notamment, des orientations à prendre en compte lors de ces négociations. L'objectif est d'impliquer tous les acteurs de la branche dans ce domaine.

Les parties signataires demandent aux entreprises de garantir à l'ensemble des salariés de la branche le respect des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement en matière de « recrutement, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, et ce en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille ou en raison de son état de santé ou de son handicap ».

L'objet de cet accord est par conséquent de traduire et de définir un certain nombre de mesures visant à garantir et à promouvoir les principes d'égalité de traitement et de diversité, valeurs essentielles pour la branche des industries céramiques.

Article 1^{er}

Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective des industries céramiques de France.

Article 2

Principe de non-discrimination

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination, notamment en raison du sexe de la personne, qui est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Article 3

Réalisation d'un état des lieux au niveau de la branche

La CICF s'engage à établir un rapport de branche annuel permettant de dresser un diagnostic sur l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes.

Les indicateurs permettant la réalisation de ce rapport pourront être établis en collaboration avec l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications. En tout état de cause, seront notamment étudiés :

- les effectifs (répartition par sexe, coefficient hiérarchique et contrat, nature des emplois, pyramide des âges, embauches) ;
- la rémunération (comparaison des rémunérations entre les hommes et les femmes à coefficient hiérarchique égal) ;
- la formation (formations réalisées en fonction des sexes) ;
- la durée du travail (organisation du travail par sexe : temps complet/temps partiel, travail de nuit/travail de jour...).

Ce rapport établi avec l'observatoire en fonction de ses possibilités d'étude sera remis à la commission nationale pour l'emploi et diffusé largement auprès des entreprises de la branche.

Article 4

Recrutement

Les parties signataires affirment que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences, les qualifications et l'expérience des candidats, sans distinction de sexe.

Les entreprises devront s'assurer que les offres d'emploi, internes et externes, soient rédigées et gérées de façon non discriminatoire. A cet égard, aucune mention précisant un critère de sexe ne doit apparaître sur le descriptif d'offre d'emploi tant en interne qu'en externe, et ce quel que soit le type d'emploi proposé.

Le processus de recrutement propre à chaque entreprise devra se dérouler de la même manière pour les hommes et les femmes. A ce titre, il est rappelé qu'au cours d'un entretien de recrutement, aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne pourra être demandée au candidat.

Afin de favoriser l'égalité professionnelle au stade du recrutement, les entreprises tenteront de diversifier les canaux de recrutement, notamment en externe, et d'élargir les modes de diffusion des offres d'emploi en interne.

Dans la mesure du possible, les entreprises devront veiller à assurer la mixité des jurys de recrutement.

Les entreprises de la branche s'engagent à ce titre à sensibiliser les responsables hiérarchiques dans le cadre de leurs actions de recrutement, sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les hommes et les femmes et à mettre en œuvre, dans la mesure du possible, des actions prioritaires portant sur l'amélioration de l'accès des femmes à des emplois identifiés comme ayant une faible représentation féminine et, inversement, de l'accès des hommes à des emplois identifiés comme ayant une faible représentation masculine.

Elles devront pour cela s'appuyer sur le rapport annuel relatif à la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, et suivre avec attention le rapport entre le nombre de candidatures reçues de chaque sexe et le nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux.

L'employeur ne doit pas prendre en compte l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher, pour mettre fin à sa période d'essai, ou encore pour rompre son contrat de travail. Il lui est par conséquent interdit de rechercher ou faire rechercher toute information concernant l'état de grossesse de l'intéressée. De plus, la femme candidate à un emploi n'est pas tenue de révéler son état de grossesse.

Les partenaires sociaux soulignent que la branche s'est dotée d'outils destinés à diversifier les processus de recrutement, et permettant, notamment, de développer la mixité sur les métiers techniques (signature de l'ADEC⁽¹⁾ par la confédération des industries céramiques de France, site Internet consacré aux métiers du secteur...).

Article 5

Rémunération

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit assurer, 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 ancienneté égale, et sous réserve de performances identiques appréciées de manière objective, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes. Une attention particulière doit être portée à l'égalité salariale entre les hommes et les femmes à l'embauche.

Par rémunération, il faut entendre le salaire ou traitement ordinaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur.

Les différents éléments de rémunération doivent être attribués en fonction d'éléments objectifs et vérifiables.

(1) Action de développement de l'emploi et des compétences.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois dans les entreprises.

Conformément à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, il est rappelé que les entreprises, soumises à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires effectifs, doivent négocier chaque année pour analyser la situation et, le cas échéant, définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans le cadre des négociations sur les salaires. A cette fin, elles établiront un diagnostic des écarts éventuels de rémunération entre les hommes et les femmes sur la base des éléments figurant dans le rapport annuel.

Article 6

Déroulement de carrière

Les entreprises s'engagent à ce que les hommes et les femmes aient les mêmes possibilités d'évolution de carrière. Les entretiens individuels professionnels permettront une analyse en ce sens.

Le salarié est en droit de demander à son supérieur hiérarchique les motifs pour lesquels il n'aurait pas été promu. Ce dernier devra alors lui donner les raisons motivées de son refus.

Les entreprises devront veiller à ce que les postes à pourvoir en interne, notamment les postes à responsabilités, soient portés à la connaissance de l'ensemble du personnel afin qu'il puisse éventuellement déposer sa candidature.

Elles s'engagent à mettre en œuvre les mesures permettant à l'ensemble des salariés de mieux appréhender la diversité des métiers, et, par voie de conséquence, d'élargir leurs possibilités d'évolution professionnelle (par une meilleure information en amont de la cartographie des métiers, suivi individualisé...).

Les salariés à temps partiel doivent avoir les mêmes possibilités de déroulement de carrière et de promotion, à un poste de responsabilités.

Article 7

Formation professionnelle

Article 7.1

Egalité de traitement en matière de formation

Les parties signataires soulignent que la formation professionnelle constitue un élément essentiel pour assurer l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes, puisqu'elle permet le développement des compétences, le déroulement de carrière et l'évolution des qualifications.

Les entreprises devront intégrer dans les formations managériales la question de l'égalité professionnelle, notamment en matière de promotion et de conditions de travail.

Aucune distinction entre les hommes et les femmes ne pourra être mise en œuvre en matière de formation professionnelle.

Les entreprises veilleront à permettre un accès équitable entre les hommes et les femmes aux actions de formation, comme l'énonce l'article 6 de l'accord interbranches du 21 juin 2004 relatif au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie. Cela concerne, notamment, les actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, le bilan de compétences et la validation des acquis de l'expérience, la période de professionnalisation ou encore le droit individuel à la formation.

Elles devront également tenir compte, dans l'organisation des formations, des contraintes liées à la vie familiale (délai de prévenance suffisant...).

Pour permettre une prise de conscience collective de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, il sera demandé aux organismes de formation professionnelle que ces derniers abordent la question de l'égalité professionnelle.

Les partenaires sociaux s'engagent à prendre en compte ces éléments dans les actions qu'ils mèneront en collaboration avec l'OPCA Forcemat, puis son successeur l'OPCA 3+.

Article 7.2

Contrat de professionnalisation

Les entreprises de la branche veilleront à proposer des contrats de professionnalisation accessibles, de manière équilibrée entre les femmes et les hommes.

Article 7.3

Période de professionnalisation

Les femmes doivent avoir le même accès que les hommes aux actions de formation qualifiantes et/ou diplômantes, notamment lorsque ces dernières occupent les postes les moins qualifiés et les moins rémunérés.

Il est rappelé qu'en vertu de l'article 4 de l'accord interbranches relatif au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie du 21 juin 2004, les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité, ainsi que les hommes et les femmes après un congé parental, pourront bénéficier d'une période de professionnalisation.

Article 7.4

Droit individuel à la formation

Les signataires rappellent l'article L. 6323-2 du code du travail, selon lequel pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF), la période d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement pris en compte.

Article 8

Congés de maternité et de paternité, congé d'adoption, congé de présence parentale et congé parental d'éducation

Dans le cadre des différents congés de longue durée exposés ci-dessus, l'entreprise devra, dans la mesure du possible, permettre au salarié de maintenir un lien avec l'entreprise afin de faciliter son retour (informations collectives...).

Les entreprises veilleront à ce qu'en matière de mobilité interne, de formation professionnelle, de promotion et d'évolution professionnelle, les congés de maternité, de paternité, d'adoption de présence parentale et de congé parental d'éducation soient sans incidence sur le déroulement de carrière des salariés concernés.

Avant un 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.

Article 8.1

Situation du salarié pendant le congé

Le congé de maternité ou d'adoption est assimilé à une période de travail effectif pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- la répartition de l'intéressement et de la participation ;
- le calcul des congés payés.

Les entreprises devront prendre des mesures pour que les congés de maternité, de paternité, d'adoption, de présence parentale ou le congé parental d'éducation ne pénalisent pas le salarié en matière d'évolution professionnelle.

Il est convenu de diminuer l'ancienneté requise pour le maintien de rémunération des salariées en congé de maternité en modifiant le dernier alinéa de l'article G6 de la convention collective des industries céramiques de France de la manière suivante :

« En cas de maternité et après 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise au moment de la déclaration de grossesse à la sécurité sociale, le salarié féminin bénéficie, pendant la durée effective de son absence au titre du congé de maternité, du maintien de sa rémunération, sous déduction des indemnités journalières prévues au titre de la sécurité sociale et des organismes de prévoyance dont les cotisations sont assurées, en partie, par l'employeur. »

Article 8.2

Situation du salarié au retour de congé

8.2.1. Maintien dans l'emploi

Les parties signataires rappellent que conformément à la loi, à l'issue du congé de maternité, du congé de paternité, du congé d'adoption, du congé parental d'éducation et du congé de présence parentale, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire.

En outre, lors de son retour de congé maternité, la salariée a droit à un entretien avec son employeur afin de faire un point sur son orientation professionnelle (notamment sur les conditions de retour à l'emploi et l'éventualité d'une formation).

8.2.2. Garantie salariale

Les parties signataires soulignent que les absences résultant d'un congé maternité ou d'adoption n'ont pas d'incidence sur les évolutions professionnelles et salariales des intéressés.

Conformément aux textes légaux, la rémunération des salariés au retour du congé de maternité ou du congé d'adoption est majorée des augmentations générales perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Article 9

Conditions de travail pendant la grossesse

Il est préalablement rappelé 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.

La salariée en état de grossesse peut bénéficier d'un aménagement de son emploi du temps pour raison médicalement justifiée.

L'entreprise devra veiller à ce que l'emploi de la salariée enceinte ne l'expose pas à des agents, procédés ou conditions de travail incompatibles avec son état de grossesse.

Conformément à l'article L. 1225-7 du code du travail, la salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi si son état de santé médicalement constaté l'exige ; dans ce cas, ce changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération.

Conformément aux textes légaux, la salariée en état de grossesse a le droit de s'absenter pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés et au regard des droits liés à l'ancienneté de la salariée dans l'entreprise.

Article 10

Articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Dans l'optique de concilier la vie professionnelle et la vie personnelle, les entreprises s'engagent à étudier toutes les demandes présentées par le (la) salarié(e) de modification de l'organisation du temps de travail. A ce titre, un entretien individuel pourra être organisé entre le salarié et l'employeur pour étudier les possibilités pratiques de recours au temps partiel.

Article 10.1

Horaires de travail

Dans une logique similaire, une attention particulière devra être apportée aux heures de début et de fin de réunion, dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail.

Article 10.2

Temps partiel

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi.

Les employeurs tenteront de répondre favorablement aux demandes de passage à temps partiel.

Conformément aux dispositions légales, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur doit organiser au mieux les heures de travail du salarié à temps partiel afin que celui-ci puisse bénéficier du temps nécessaire à un autre travail à temps partiel.

Article 11

Egalité d'accès et maintien dans l'emploi des personnes handicapées

Selon le principe d'égalité de traitement, les salariés handicapés bénéficient des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à l'ensemble des salariés, sous réserve de certaines particularités.

Les signataires rappellent que la loi instaure une obligation d'emploi des personnes handicapées ; tout employeur du secteur privé et du secteur public à caractère industriel et commercial, occupant au moins 20 salariés, est tenu d'employer des travailleurs handicapés dans une proportion de 6 % de leurs effectifs salariés. Il est rappelé sur ce point que la branche dispose d'outils permettant d'accompagner les entreprises dans l'intégration des personnes handicapées (signature de l'ADEC⁽¹⁾ par la confédération des industries céramiques de France).

Une des modalités d'exécution de cette obligation consiste pour l'entreprise à conclure un accord d'entreprise ou d'établissement, prévoyant la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des personnes handicapées et comportant obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire ainsi que deux au moins des actions suivantes : un plan d'insertion et de formation, un plan d'adaptation aux mutations technologiques, un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

Les actions répertoriées dans l'accord doivent être assorties d'éléments de chiffrages permettant d'évaluer la pesée financière de l'accord, qui doit correspondre à minima au montant de la contribution qui aurait dû être versé à l'AGEFIPH, si l'accord n'avait pas été conclu et agréé.

Il est enfin rappelé qu'aux termes de l'article L. 2242-13 du code du travail, l'employeur engage, chaque année, une négociation sur les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Cette négociation doit notamment porter sur les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, les conditions de travail et d'emploi, les actions de sensibilisation au handicap de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à intégrer leur démarche en faveur des personnes en situation de handicap dans la stratégie de l'entreprise à son plus haut niveau et dans l'ensemble de leur processus de fonctionnement.

(1) Action de développement de l'emploi et des compétences.

Article 12

Exemples de contenu des accords conclus dans le cadre de l'article L. 5212-8 du code du travail⁽¹⁾

Les articles L. 5212-8 et R. 5212-14 du code du travail disposent que les accords doivent prévoir la mise en œuvre d'un programme annuel ou pluriannuel en faveur des travailleurs handicapés comportant obligatoirement un plan d'embauche en milieu ordinaire et deux au moins des actions suivantes :

- un plan d'insertion et de formation ;
- un plan d'adaptation aux mutations technologiques ;
- un plan de maintien dans l'entreprise en cas de licenciement.

Article 12.1

Plan d'embauche

L'objectif du plan d'embauche est de faire progresser l'emploi des personnes handicapées. Le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes handicapées à recruter peut s'exprimer en nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés ou en pourcentage de flux de recrutement.

Le plan d'embauche doit, dans la mesure du possible, préciser la nature des contrats qui seront conclus ; il ne s'agit pas nécessairement de contrats à durée indéterminée (CDI) ; peuvent également être utilisées d'autres formes de contrats tels que le contrat de travail à durée déterminée (CDD), le contrat de travail temporaire, le contrat d'apprentissage ou encore le contrat de professionnalisation.

Compte tenu des difficultés de trouver des candidats, les entreprises sont incitées à diversifier leurs sources de recrutement.

Article 12.2

Plan d'insertion et de formation

Le plan d'insertion concerne les actions visant à faciliter l'accueil et l'intégration professionnelles des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des personnes handicapées dans l'entreprise.

A ce titre, l'accord pourra intégrer les outils suivants :

- sensibiliser le personnel par des actions de communication auprès de l'encadrement et des collaborateurs ;
- prendre en compte l'évolution du handicap dans la gestion de carrières ;
- aménager et rendre accessible le poste de travail au travailleur handicapé ;
- mettre en place du tutorat permettant d'accompagner le travailleur handicapé.

Le plan de formation concerne tant les travailleurs handicapés salariés de l'entreprise que ceux qui sont externes à l'entreprise (à travers la formation initiale notamment). Il pourra s'agir d'adaptation spécifique de certaines actions du plan de formation pour les travailleurs handicapés, ou encore de la mise en place de formations spécifiques.

Article 12.3

Plan d'adaptation aux mutations technologiques

Il s'agit ici de permettre aux travailleurs handicapés de l'entreprise ou en cours de recrutement de s'adapter aux évolutions technologiques envisagées ou réalisées.

Il peut s'agir par exemple :

- de la prévention des effets des évolutions technologiques sur le contenu des emplois occupés par des travailleurs handicapés ;
- de l'accès pour les travailleurs handicapés à des formations techniques ou d'adaptation au poste de travail ;
- des modalités de mise en œuvre des avancées technologiques en vue de faciliter l'emploi et la formation professionnelle des travailleurs handicapés.

Article 12.4

Plan de maintien dans l'entreprise

Le plan de maintien dans l'entreprise des travailleurs handicapés peut consister à :

- accompagner le salarié lorsque le handicap survient ;
- adapter/aménager les lieux ou le poste de travail ;
- maintenir dans la mesure du possible le salarié dans l'entreprise en cas d'inaptitude.

Article 12.5

Autres actions spécifiques

L'accord pourra contenir d'autres actions à partir du moment où ces dernières poursuivent l'objectif de favoriser l'emploi des travailleurs handicapés.

(1) Voir notamment la circulaire DGEFP n° 2009-16 du 27 mai 2009 relative à l'évaluation des accords de groupe, d'entreprise ou d'établissement sur l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés conclus dans le cadre de l'article L. 5212-8 du code du travail.

Article 13

Institutions représentatives du personnel et organisations syndicales

Les parties signataires du présent accord veilleront au respect des dispositions législatives et réglementaires en vigueur relatives aux rôles respectifs des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales de salariés.

L'implication de ces dernières dans les domaines visés par le présent accord constitue un facteur de réussite important.

Les organisations syndicales représentatives au niveau national (et/ou de l'entreprise) se donnent pour objectif, lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral et de l'établissement des listes de candidatures, d'atteindre une représentation proportionnelle à la répartition des effectifs entre les hommes et les femmes dans l'entreprise.

Les comités d'entreprise devront également chercher à se rapprocher de cet équilibre lors de la désignation des membres des commissions légales et facultatives en considération également de la proportion respective des femmes et des hommes employés dans l'entreprise.

Article 14

Sensibilisation et communication

La CICF mènera des actions de communication et de sensibilisation auprès des entreprises de la branche, sur le thème de l'égalité professionnelle ainsi que sur le thème du handicap, en diffusant notamment des exemples de bonnes pratiques.

Ces actions, indispensables pour traduire concrètement les principes énoncés par le présent accord, devront être relayées dans les entreprises, qui devront associer les représentants du personnel à ces démarches.

Article 15

Bilan et suivi de l'accord

Un bilan de l'accord sera effectué tous les 3 ans dans le cadre de l'obligation triennale de négociation sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et sur l'insertion et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés. Une réflexion pourra être menée, le cas échéant, sur la définition éventuelle de nouveaux objectifs en matière de mixité et d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 16

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal officiel* de l'arrêté portant son extension.

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la direction des relations du travail et au conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions légales et réglementaires.

Il fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente.

Article 17

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 18

Force obligatoire de l'accord

Le présent accord ne remet pas en cause les usages, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur. Les accords d'établissement, d'entreprise ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

Article 19

Révision. – Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Fait à Paris, le 14 janvier 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

CICF.

Syndicats de salariés :

FNCB CFDT ;

Fédération BATIMAT-TP CFTC ;

SCAMIC CFE-CGC.