

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES
CADRES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET
MATÉRIAUX DU 6 DÉCEMBRE 1956. ETENDUE PAR
ARRÊTÉ DU 13 DÉCEMBRE 1960 JONC 21
DÉCEMBRE 1960 RECTIFICATIF 9 FÉVRIER 1961

IDCC 211

Brochure 3081

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/01/2024

Carrières : industries de carrières et de matériaux (UNICEM)
(ouvriers, ETAM et cadres)

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des cadres des industries de carrières et matériaux du 6 décembre 1956. Etendue par arrêté du 13 décembre 1960 JONC 21 décembre 1960 rectificatif 9 février 1961	3
Titre Ier : Objet - Champ d'application - Classification - Droit syndical	3
Objet, champ d'application	3
Article 2 - Classification	4
Article 3 - Droit syndical et liberté d'opinion	4
Titre II : Formation, exécution et rupture du contrat individuel de travail	5
Chapitre Ier : Formation du contrat	5
Chapitre II : Exécution du contrat	5
Chapitre III : Rupture de contrat	5
Titre III : Appointements et clauses accessoires	5
Article 16 - Congés payés	5
Article 17 - Avantages en nature	5
Article 18 - Ancienneté	5
Article 19 - Bulletin de paie	5
Titre IV : Apprentissage - Commission d'interprétation et de conciliation	5
Article 20 - Apprentissage et formation professionnelle	5
Article 22 - Commissions de conciliation	5
Titre V : Dispositions finales	6
Article 23 - Avantages acquis	6
Article 24 - Améliorations des conditions de la production	6
Article 25 - Date d'application, durée et procédure de dénonciation ou de révision	7
Article 26 - Dépôt	7
Article 27 - Adhésion	7
Textes Attachés	9
Accord du 9 mai 1996 relatif au champ d'application des conventions collectives	9
Accord du 10 juillet 2008 relatif à la révision des classifications professionnelles et aux salaires conventionnels	10
Accord du 30 avril 2009 relatif à la formation professionnelle des conducteurs routiers	21
Avenant du 16 septembre 2009 relatif à la période d'essai	24
Accord du 5 janvier 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les femmes et les hommes	25
Avenant n° 1 du 6 mai 2010 à l'accord du 30 avril 2009 relatif à la formation professionnelle des conducteurs routiers	28
Accord du 28 mars 2011 portant création d'une commission paritaire de validation	28
Accord du 8 novembre 2011 portant modification au processus de certification professionnelle	31
Avenant n° 1 du 10 février 2012 à l'accord du 10 juillet 2008 relatif aux classifications et aux salaires	31
Accord du 1er mars 2012 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées	31
Accord du 3 avril 2013 relatif aux modalités de négociation des accords collectifs	33
Accord du 23 mai 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	34
Accord du 18 juin 2013 relatif au contrat de génération	34
Avenant n° 2 du 18 juin 2013 à l'accord du 10 juillet 2008 relatif aux classifications	40
Avenant n° 3 du 12 mars 2014 relatif aux classifications	52
Accord du 28 octobre 2014 relatif au pacte de responsabilité et de solidarité	53
Délibération du 5 mars 2015 de la CPNE relative à la liste de branche des formations éligibles au compte personnel de formation	56
Accord du 5 mars 2015 relatif au rôle et aux missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation	58
Avenant n° 2 du 22 mai 2015 à l'avenant du 30 avril 2009 relatif à la formation professionnelle obligatoire des conducteurs routiers	60
Accord de méthode du 7 juillet 2016 relatif à la négociation d'un accord constitutif d'un OPCA interbranches	62
Avenant n° 4 du 9 novembre 2016 à l'accord du 10 juillet 2008 relatif aux classifications	63
Accord de méthode du 7 juin 2017 relatif à la fusion des conventions collectives des ouvriers et des ETAM	65
Accord du 5 décembre 2018 relatif au recours et à la durée des contrats de travail à durée déterminée	67
Accord de méthode du 17 janvier 2019 relatif au rapprochement des conventions collectives	70
Accord du 11 juillet 2019 relatif à la fusion des champs conventionnels	70
Avenant n° 3 du 11 juillet 2019 à l'accord du 7 juin 2017 relatif à la fusion des conventions	71
Accord du 8 juin 2020 relatif aux modalités de fonctionnement des instances paritaires lié à l'épidémie de Covid-19	73
Accord de méthode du 8 septembre 2020 relatif au rapprochement des conventions collectives	74
Accord du 20 novembre 2020 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et	74

<i>d'interprétation (CPPNI)</i>	75
Accord du 20 novembre 2020 relatif aux rôles et missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)	79
Accord n° 2 du 20 novembre 2020 relatif aux réunions paritaires en lien avec l'épidémie de « Covid-19 » et aux modalités de fonctionnement du paritarisme	83
Avenant n° 1 du 18 décembre 2020 à l'accord n° 2 du 20 novembre 2020 relatif au fonctionnement des réunions paritaires en lien avec l'épidémie de « Covid-19 » et aux modalités de fonctionnement du paritarisme	84
Avenant n° 2 du 24 mars 2021 à l'accord n° 2 du 20 novembre 2020 relatif au fonctionnement des réunions paritaires en lien avec l'épidémie de « Covid-19 » et aux modalités de fonctionnement du paritarisme	84
Avenant n° 3 du 19 mai 2021 à l'accord du 20 novembre 2020 relatif au fonctionnement des réunions paritaires en lien avec l'épidémie de « Covid-19 »	85
Accord du 9 juin 2021 relatif au développement de l'apprentissage	85
Avenant n° 1 du 15 septembre 2021 à l'accord du 20 novembre 2020 relatif aux rôles et missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)	92
Textes Salaires	95
Avenant n° 37 du 28 novembre 2006 relatif aux salaires	95
Avenant n° 38 du 15 novembre 2007 applicable au 1er janvier 2008 (1) relatif aux salaires	95
Avenant n° 39 du 24 septembre 2008 relatif aux salaires et à la valeur du point au 1er novembre 2008	96
Accord du 30 avril 2009 relatif aux salaires des apprentis	96
Accord n° 40 du 3 mars 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2011	97
Avenant n° 41 du 10 février 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2012	97
Avenant n° 42 du 3 avril 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2013	98
Avenant n° 43 du 12 mars 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2014	99
Avenant n° 44 du 8 mars 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2017	100
Avenant n° 45 du 22 février 2018 portant revalorisation des salaires minimaux conventionnels des cadres et de la prime de tutorat	101
Avenant n° 46 du 21 mars 2019 relatif aux salaires minimaux conventionnels au 1er janvier 2019	102
Avenant n° 48 du 24 mars 2021 relatif à la revalorisation des salaires minimaux conventionnels des cadres	103
Avenant n° 49 du 19 janvier 2022 relatif aux salaires au 1er janvier 2022	105
Avenant n° 50 du 14 février 2023 relatif à la revalorisation des salaires minimaux conventionnels	106
Avenant n° 51 du 27 février 2024 relatif aux salaires minimaux	108
Textes Extensions	111
ARRETE du 13 décembre 1960	111
ARRÊTÉ du 17 août 1964	111
ARRÊTÉ du 31 juillet 1969	111
ARRÊTÉ du 9 juin 1970	111
ARRÊTÉ du 20 avril 1972	111
ARRÊTÉ du 1 juillet 1974	111
ARRÊTÉ du 8 novembre 1974	112
ARRÊTÉ du 10 août 1976	112
ARRÊTÉ du 25 avril 1977	112
ARRÊTÉ du 12 octobre 1978	112
ARRÊTÉ du 28 mai 1979	112
ARRÊTÉ du 19 février 1981	112
ARRÊTÉ du 16 octobre 1981	112
ARRÊTÉ du 7 mars 1983	113
ARRÊTÉ du 13 juillet 1984	113
ARRÊTÉ du 12 février 1985	113
ARRÊTÉ du 22 septembre 1986	113
ARRÊTÉ du 22 avril 1992	113
ARRETE du 6 octobre 1993	113
ARRETE du 7 mai 1994	113
ARRETE du 26 septembre 1995	114
ARRETE du 15 décembre 1997	114
ARRETE du 20 janvier 2000	114
ARRETE du 24 octobre 2002	115
ARRETE du 8 mars 2005	115
ARRETE du 18 septembre 2006	115
ARRETE du 28 mars 2007	116
Textes parus au JORF	117
Arrêté du 7 avril 2020	117
Arrêté du 17 septembre 2021	117

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES CADRES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX DU 6 DÉCEMBRE 1956. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 13 DÉCEMBRE 1960 JONC 21 DÉCEMBRE 1960 RECTIFICATIF 9 FÉVRIER 1961

Signataires	
Patrons signataires	Union nationale interprofessionnelle des matériaux de construction et professionnels de carrières (par abréviation Uni-Cem), agissant au nom de l'ensemble de ses branches professionnelles rattachées.
Syndicats signataires	CFTC (fédération française des syndicats d'ingénieurs et cadres) ; CGC (fédération nationale des cadres du bâtiment, des travaux publics, carrières et matériaux) ; CGT-FO (fédération nationale des travailleurs du bâtiment, du bios et des matériaux de construction) ; Fédération nationale des ingénieurs et cadres CGT-FO ; Syndicat national des cadres, architectes et ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, des matériaux de construction et du bios CGT-FO.
Organisations adhérentes signataires	Adhérents : Fédération nationale indépendante du bâtiment, des travaux publics, du bios et connexes CFT, par lettre du 9 mars 1970 ; Fédération du bâtiment, des travaux publics, de l'ameublement, du bios et des industries connexes CFTC, par lettre du 17 mars 1971 ; Syndicat national des installateurs du tuyau d'assainissement, des plombiers de voirie et autres professionnels en béton (SNITA), par lettre du 18 février 1980 ; Syndicat national du béton prêt à l'emploi, par lettre du 14 décembre 1983 ; Fédération de l'industrie du béton à compter du 1er janvier 1992 par lettre du 11 septembre 1992.

Titre Ier : Objet - Champ d'application - Classification - Droit syndical

Objet, champ d'application

Article 1

En vigueur étendu en date du 22 juil. 1984

La présente convention est conclue en application de la loi du 22 avril 1956 relative au statut des cadres de l'industrie et du commerce.

Elle s'applique, ainsi que ses annexes, à l'ensemble du territoire métropolitain y compris la Corse.

Elle règle les conditions spéciales de travail des cadres occupés dans les entreprises relevant du champ d'application des lois des 22 avril et 12 juillet 1956 applicables aux industries de carrières et matériaux.

Sont considérés comme cadres, pour l'application de la présente convention, les agents dont le niveau résulte soit d'une formation générale, technique, administrative, juridique, commerciale ou financière constatée par l'un des diplômes reconnus par la loi (niveaux I et II de l'éducation nationale, délivrés le 11 juillet 1967), soit d'une expérience professionnelle équivalente et qui, dans l'un ou l'autre cas, occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent en œuvre :

- les connaissances qu'ils ont acquises ;
- les qualités de compétence et de responsabilité professionnelles requises.

Leur activité s'exerce, par délégation de l'employeur, avec une liberté d'action les amenant à prendre toutes les initiatives utiles au bon exercice de la fonction qui leur a été confiée.

Hormis le cas de cadres débutants, l'ensemble des éléments de ces postes est pris en compte que celui-ci relève de la catégorie des postes supérieurs de la catégorie ETAM.

Sont hors du champ de la présente convention :

- a) Les voyageurs, représentants et commerciaux visés au livre VII, au titre V du code du travail.

- b) Les stagiaires en cours ou en fin d'études non titulaires d'un contrat de travail.

- c) Les titulaires de diplômes ou personnes de formation qui, aux termes de leur contrat, occupent des postes ne correspondant pas au niveau des connaissances qu'ils ont acquises ou à des connaissances équivalentes.

- d) Les agents de maîtrise et autres professionnels qui, bien que bénéficiant de la qualification professionnelle requise des cadres du 14 mars 1947, ne remplissent pas les conditions définies ci-dessus.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 9 mai 1996

La présente convention est conclue en application de la loi du 22 avril 1956 relative au statut des cadres de l'industrie et du commerce.

Elle s'applique, ainsi que ses annexes, à l'ensemble du territoire métropolitain y compris la Corse.

Elle règle les conditions spéciales de travail des cadres occupés dans les entreprises relevant du champ d'application des lois des 22 avril et 12 juillet 1956 applicables aux industries de carrières et matériaux.

Sont considérés comme cadres, pour l'application de la présente convention, les agents dont le niveau résulte soit d'une formation générale, technique, administrative, juridique, commerciale ou financière constatée par l'un des diplômes reconnus par la loi (niveaux I et II de l'éducation nationale, délivrés le 11 juillet 1967), soit d'une expérience professionnelle équivalente et qui, dans l'un ou l'autre cas, occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent en œuvre :

- les connaissances qu'ils ont acquises ;

- les qualités de compétence et de responsabilité professionnelles requises.

Leur activité s'exerce, par délégation de l'employeur, avec une liberté d'action les amenant à prendre toutes les initiatives utiles au bon exercice de la fonction qui leur a été confiée.

Hormis le cas de cadres débutants, l'ensemble des éléments de ces postes est pris en compte que celui-ci relève de la catégorie des postes supérieurs de la catégorie ETAM.

csndonoeaprt au nvaieu des pteoss supérieurs de la catégorie ETAM

Sont hros du doamnie de la présente coeinotvnn :

a) Les voyageurs, représentants et pleircas visés au lrvie VII, au ttrie V du cdoe du travail.

b) Les seiigaarts en cuors ou en fin d'études non tlieuairts d'un ctoanrt de travail.

c) Les tealrtiuis de diplômés ou prossseuses de fnoimoatrs qui, aux terems de luer contrat, ouncpct des psoets ne csdporenaornt pas au navieu des cinassnnocaes qu'ils ont auqeicss ou à des cnissaeoacnns équivalentes.

d) Les aetngs de maîtrise et atures caorrutlbaleos qui, bein que bénéficiant de la cnoinetovn ctovleclie nnaiatloe de ratierte des creads du 14 mras 1947, ne rmspeielnt pas les cndtionois définies ci-dessus.

En apoaliitcpn du décret n° 92-1129 du 2 ocbotre 1992, parntot aabprrtioo de la nlnrcarmutooe d'activités françaises, le chmap d'application psnrooensifel des citvnonnoes cctoeilvels des inirtsedus de carrières et matériaux de ctcoitnnusors rielavets aux ouvriers, aux EATM et aux cerads est modifié comme siut puor teinr cmpote des cdeos NAF :

14-1 A.-Extraction de prieres puor la construction.

-Dans cttee classe, ttuoes les activités snot visées.

-Précédent cdoe APE : 1503.

14-1 C.-Extraction de claaicre industriel, de gypse et de craie.

-Dans cttee classe, tteous les activités snot visées.

-Toutefois, ne snot pas visées les epeierrnsts apiqauplnt la cnnioveton cclievltloe de l'industrie du ciment.

-Précédents cdoes APE : 1402,1505.

14-2 A.-Production de slbeas et de granulats.

-Dans cttee classe, ttuoes les activités snot visées.

-Précédents cdoes APE : 1501,1502.

14-3 Z.-Extraction de minéraux puor l'industrie cmiihqe et d'engrais naturels.

-Dans cttee clsase n'est visée que l'extraction de trrees crleonaots (ocres, oexyds naturels, terers sipenrneets etc.).

-Précédent cdoe APE : 1402.

14-5 Z.-Activités ecetvarixts non classées ailleurs.

-Dans ctete caslse n'est visée que l'extraction de matières asrabeivs naturelles.

-Précédent cdoe APE : 1402.

26-5 E.-Fabrication de plâtres.

-Dans cttee classe, toteus les activités snot visées.

-Toutefois, ne snot pas visées les eiteprnrses alnppuiaqt la citvnenoon cilceovlte de l'industrie du ciment.

-Précédent cdoe APE : 1505.

26-6 A.-Fabrication d'éléments en béton puor la construction.

-Dans cttee classe, ttoues les activités snot visées.

-Précédent cdoe APE : 1508.

26-6 C.-Fabrication d'éléments en plâtre puor la construction.

-Dans cttee classe, tetuos les activités snot visées.

-Toutefois, ne snot pas visées les eteensrpirs aqilpapnut la cttooienvn ccevtlloe de l'industrie du ciment.

-Précédent cdoe APE : 1505.

26-6 E.-Fabrication du béton prêt à l'emploi.

-Dans ctete classe, toteus les activités snot visées.

-Précédent cdoe APE : 1507.

26-6 J.-Fabrication d'ouvrages en fibre-ciment.

-Dans ctete clssae est visée la faiaiobtrcn de pudoirts et d'ouvrages en amiante-ciment, en cellulose-ciment, ou similaires.

-Précédent cdoe APE : 1509.

26-6 L.-Fabrication d'autres ovruegas en béton ou en plâtre.

-Dans ctete classe, tueots les activités snot visées.

-Précédents ceods APE : 1505,1508.

26-7 Z.-Travail de la pierre.

-Dans cttee classe, snot visées les erpteernsis de poudrtiocn de matériaux en prerie et areuts matériaux naturels.

-Précédents cdoes APE : 1503,1502,1509.

26-8 A.-Fabrication de pidtours abrasifs.

-Dans cette calsse n'est visée que la ptdcriuoon de mluees et de peerris à aieisugr en matières avirsaebis naturelles.

-Précédent cdoe APE : 1402.

26-8 C.-Fabrication de ptiourds minéraux non métalliques non classés ailleurs.

-Dans cette cassle n'est visée que la firtciabaon de matières minérales inatloses (laines de rohce et de laitier, vermiculite).

-Précédent cdoe APE : 1509.

74-1 J.-Administration d'entreprises.

-Dans cette classe, ne snot visés que les sièges sicoaux ou anrimstifiadts d'entreprises liées par le présent cmhap d'application.

93-0 H.-Pompes funèbres.

-Dans cette cssale est visée l'activité de fourniture, psoe et gvrraue de daells funéraires (marbrerie funéraire).

-Précédent cdoe APE : 8705.

Article 2 - Classification

Article 3 - Droit syndical et liberté d'opinion

En vigueur étendu en date du 22 juil. 1984

a) Les prtiaes cnaettaotcrns s'engagent :

- à ne pas prderne en considération le fiat d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des ftnnooics scelndaiys ;

- à ne pas tniier cmpote des oniipons politiques, ppooiuqhheisls ou confessionnelles, de l'origine sociale ou rclaaie du cdare anisi

que de sa situation de famille et de son sexe, pour arrêter leurs décisions relatives aux conditions de travail et notamment l'engagement et le congédiement, l'exécution, la répartition du travail, les mesures d'avancement et de promotion ;

- elles s'engagent en outre à ne pas perdre en considération, dans le travail, les opinions ou opinions des autres salariés ou leur participation ou non à tel ou tel accord ;

- elles veilleront à la satisfaction des intérêts définis ci-dessus et s'emploieront à en assurer le respect intégral.

b) Chaque fois que des cadres des entreprises s'imposent à la présente convention sont appelés à participer à une commission paritaire décidée par les représentants salariés ou par celles qui leur sont affiliées, il est demandé aux syndicats professionnels et de cadres intéressés ayant organisé la réunion de déterminer de quelle façon et dans quelles limites (nombre de participants, durée, indemnisation, etc.) il conviendra de faciliter cette participation.

c) Au cas où des cadres des entreprises seraient désignés pour participer à des commissions prévues par les textes législatifs ou réglementaires, ou pour assister aux réunions professionnelles de leurs organisations syndicales, sur présentation, dans les deux cas, et dans un délai suffisant, d'une invitation écrite, des absences seront accordées à ces cadres pour assister aux réunions, dans la mesure où ces absences ne réduisent pas la durée des congés des intéressés.

Les salariés s'emploieront à ce que ces absences n'apportent pas de gêne sensible à la production.

Titre II : Formation, exécution et rupture du contrat individuel de travail

Chapitre Ier : Formation du contrat

Chapitre II : Exécution du contrat

Chapitre III : Rupture de contrat

Titre III : Appointements et clauses accessoires

Article 16 - Congés payés

Article 17 - Avantages en nature

En vigueur étendu en date du 22 juil. 1984

Les avantages doivent être attribués à chaque cadre les avantages en nature inscrits sur la déclaration à financer chaque année aux cotisations directes.

Article 18 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1956

Pour l'application des dispositions de la présente convention, et à l'exception du régime légal des congés payés qui suit les règles qui lui sont propres, l'ancienneté s'entend de la durée des services continués dans la même entreprise.

Sont considérés comme temps de présence, et comptés dans la durée des services continués :

- le temps passé dans les différents établissements de l'entreprise ;

- la durée des interruptions pour motifs généraux ou faits de guerre passés, tels que captivité, déportation, service du travail obligatoire, acte de résistance à l'ennemi, réquisition civile, etc., périodes militaires obligatoires, maladies, accidents, chômage, congés annuels payés, congés exceptionnels de courte durée résultant d'un accord entre les parties.

Le service militaire obligatoire ne compte pas dans la durée des services continués, mais dans cette hypothèse les périodes de service passées dans l'entreprise se cumulent pour déterminer l'ancienneté.

Si un cadre a été licencié puis réengagé, la période antérieure à ce licenciement est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté, sauf dans le cas où le licenciement a été prononcé pour cause grave.

Article 19 - Bulletin de paie

En vigueur étendu en date du 22 juil. 1984

Un bulletin de paie est remis à chaque cadre conformément aux dispositions du code du travail.

Titre IV : Apprentissage - Commission d'interprétation et de conciliation

Article 20 - Apprentissage et formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1956

Les entreprises concernées reconnaissent tout l'intérêt que comporte l'apprentissage dans les itinéraires de carrières et matériaux.

Elles s'efforceront de le promouvoir dans le cadre tracé par la loi et par les dispositions insérées à ce sujet dans la convention collective des industries de ces industries.

Article 22 - Commissions de conciliation

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1956

Des commissions régionales (1) de conciliation, composées d'un représentant de chaque organisation syndicale de salariés signataire de la présente convention et d'un nombre égal de représentants de l'organisation syndicale représentative des employeurs, se réuniront en vue de recueillir une solution amiable aux différends collectifs qui paraîtront se présenter à l'occasion de l'application de la présente convention et de ses annexes.

Le siège de ces commissions est fixé à :

- Angers, 8, boulevard du Roi-René, (Maine-et-Loire, Loire-Atlantique, Mayenne, Sarthe, Deux-Sèvres, Vendée, Vienne) ;

- Bordeaux, 12, place de la Bourse, (Gironde, Charente, Charente-Maritime, Landes, Lot-et-Garonne, Pyrénées-Atlantiques) ;

- Champagne, 36, rue Léger-Bertin, à Epenay (Marne, Aube, Haute-Marne) ;

- Dijon, 18, rue Martiale (Côte-d'Or, Haute-Saône, Yonne, Doubs, Belfort, Nièvre, Saône-et-Loire, Haute-Saône, Yonne) ;

- Lille, 77, rue Nainatloe (Nord, Pas-de-Calais) ;

- Lyon, 256, rue Gdabliari (Ain, Ardèche, Drôme, Isère, patrie du Jura [2], Loire, Rhône, Savoie, Haute-Savoie) ;

- Provence, 5, cours Joseph-Thierry, à Masière (Bouches-du-Rhône, Basses-Alpes, Alpes-Maritimes, Corse, Gard, Hautes-Alpes, Var, Vaucluse) ;

- Massif Central, 2, cours Arloing, à Cusset (Allier, Cantal, Haute-Loire, Puy-de-Dôme) ;

- Nancy (3), 23, rue du Grand-Verger (Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle, Vosges) ;

- Orléans (3), 16, quai Crépère (Cher, Creuse, Eure-et-Loir, Indre, Indre-et-Loire, Loir-et-Cher, Loiret, Haute-Vienne) ;

- Paris (3), 11, rue Alfred-Roll (Seine, Essonne, Val-d'Oise, Yvelines, Seine-et-Marne) ;

- Périgieux, 7, rue Gtmtbeaa (Corrèze, Dordogne) ;

- Rennes (3) 17, rue Poullain-Duparc (Côtes-d'Armor, Finistère, Ille-et-Vilaine, Morbihan) ;

- Rouen (3), 24, quai Gaston-Boulet (Seine-Maritime, (1) dénommé maintenant respectivement : Lorraine, Orléans-Limoges, Ile-de-France, Bretagne, Normandie, Picardie-Ardenne et Alsace, dont le siège est transféré au 25, avenue Clemenceau, Mulhouse, Eure, Manche, Calvados, Orne) ;

- Savoie (3), 2, rue Tehirs (Somme, Oise, Aisne, Ardennes) ;

- Strasbourg (3), 2, rue du Maire-Küss (Bas-Rhin, Haut-Rhin) ;

- Toulouse, 21, rue La Fayette (Haute-Garonne, Ariège, Hautes-Pyrénées, Gers, Tarn, Tarn-et-Garonne, Lot, Hérault, Pyrénées-Orientales, Aude, Aveyron, Lozère) ;

Elles se réunissent dans le plus court délai possible, à la diligence de l'organisation syndicale signataire du différend par lettre recommandée. Elles durent se réunir dans un délai de 10 jours francs comptés à partir de la date de réception de cette lettre recommandée.

À l'issue de chaque réunion, un procès-verbal sera établi pour constater la tenue de la commission de conciliation.

Si le différend est considéré, par une des organisations syndicales signataires, comme dépassant le cadre régional, il sera soumis à la commission nationale d'interprétation de la convention, qui siègera dans ce cas comme commission nationale de conciliation.

Pour autant qu'il s'agisse de difficultés relatives à l'application de la présente convention, aucune mesure de fermeture de l'établissement ou de cassation concertée de travail ne pourra intervenir avant l'expiration d'un délai de 10 jours francs au cours desquels les parties s'efforceront de régler une solution de

conciliation. Ce délai est compté à partir du jour de réception, par l'organisation syndicale patronale, de la lettre recommandée indiquant la tenue de la commission de conciliation.

Titre V : Dispositions finales

Article 23 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1956

Dans tout établissement compris dans le champ d'application de la présente convention collective, les dispositions de cette convention s'imposent, sauf dispositions plus favorables, aux rapports nés de contrats individuels ou d'équipe.

Article 24 - Améliorations des conditions de la production

En vigueur étendu en date du 22 juil. 1984

Paragraphe 1
Généralités

Les parties contractantes reconnaissent l'intérêt de l'amélioration des conditions de la production et son plein effet c'est-à-dire la nécessité de répartir équitablement les avantages résultant de cette amélioration entre les entreprises, les personnes et les salariés de leurs produits.

Elles s'efforcent aussi que ce résultat ne peut être obtenu que dans un climat de coopération et de solidarité sociales.

Pour atteindre ce but, elles se déclarent prêtes à travailler ensemble, en toute franchise, les problèmes existants dans la situation de travail pour la rénovation et l'expansion des industries de carrières et matériaux dans l'intérêt commun des travailleurs, des entreprises et du pays.

Paragraphe 2
Avantages de temps libres

Pour prendre en considération les sujétions et contraintes de vos ordres liées aux responsabilités exercées dans la fonction de cadre, les entreprises s'efforcent de mettre en place les aménagements suivants.

Tout cadre ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise a la faculté de bénéficier chaque année de 4 demi-journées. Pour la période couvrant entre le premier anniversaire de l'entrée dans l'entreprise et le 31 décembre suivant, les 4 demi-journées ci-dessous seront attribuées proportionnellement ; lorsque le cumul n'aboutit pas à un nombre entier de demi-journées, l'avantage de temps libre est porté au nombre entier de demi-journées immédiatement supérieur.

Ces demi-journées pourront être prises séparément ou groupées. Elles ne pourront être reportées d'une année à l'autre.

Les absences seront décidées en accord avec l'employeur, en

tenat cmopte nmeonatmt des nécessités du service.

Les absences n'entraîneront aucune déduction de la rémunération du cadre. Elles ne sont pas prises en compte pour le calcul de la prime de vacances, ni pour déterminer la durée du congé supplémentaire de fractionnement. Les absences non utilisées n'ouvrent pas droit au versement d'une indemnité compensatrice.

Les avantages de temps libre résultant du présent article ne se cumulent pas avec ceux déjà en vigueur dans les entreprises, pour quelque cause que ce soit, en sus des congés prévus par la loi et la convention collective.

Si des avantages ayant le même objet que ceux institués par le présent article viennent à être mis en vigueur, ces avantages ne sauront être pris en considération que pour la partie excédant les présentes dispositions.

Article 25 - Date d'application, durée et procédure de dénonciation ou de révision

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1956

La présente convention est applicable à la date du 1er décembre

1956.

Elle est conclue pour la durée de 1 an et se prouve par suite d'année en année par tacite reconduction. Elle pourra être dénoncée par l'une ou l'autre des parties contractantes 3 mois avant la date de son expiration.

Elle pourra être révisée à tout moment d'un commun accord entre les parties.

La partie désignée devra engager sa responsabilité d'un accord d'accord sur les points sujets à révision, et la discussion en sera aussitôt.

Article 26 - Dépôt

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1956

La présente convention sera déposée en triple exemplaire au greffe des prud'hommes de la Seine, à la diligence de l'une des parties signataires.

Article 27 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 1 déc. 1956

Tout salarié peut adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par la loi.

TEXTES ATTACHÉS

Accord du 9 mai 1996 relatif au champ d'application des conventions collectives

Signataires	
Patrons signataires	L'union nationale des industriels de carrières et matériaux de construction (UNICEM), agissant notamment pour son propre compte qu'au nom et pour le compte de la fédération de l'industrie du béton, du syndicat national des producteurs de silice pour l'industrie et du syndicat des fabricants d'isolants en laines minérales manufacturées,
Syndicats signataires	La fédération nationale des salariés de la construction et du bios CDFT ; La fédération BATIMAT-TP CTEC ; Le syndicat national des carriers et matériaux de construction (SICMA) CFE-CGC ; La fédération nationale des travailleurs de la construction CGT ; La fédération des travailleurs de la céramique, des carrières et matériaux de construction CGT-FO.

Abrogé en date du 9 mai 1996

Il a été convenu ce qui suit, du fait du rapprochement de la réglementation des activités économiques instituées par le décret du 9 novembre 1973 par la nomenclature d'activités françaises (NAF) instaurée par le décret du 2 octobre 1992.

Article 1er - Champ d'application professionnel des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction

Abrogé en date du 9 mai 1996

En application du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, portant approbation de la nomenclature d'activités françaises, le champ d'application professionnel des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction relatives aux ouvriers, aux EATM et aux cadres est modifié comme suit pour tenir compte des codes NAF :

14.1A Extrait de pierres pour la construction.
? Dnas cette classe, toutes les activités sont visées.
? Précédent code APE : 1503

14.1C Industrie de ciment, de plâtre et de craie.

? Dnas cette classe, toutes les activités sont visées.
? Toutefois, ne sont pas visées les entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment.
Précédents codes APE : 1402, 1505.

14.2A Production de sables et de granulats.

? Dnas cette classe, toutes les activités sont visées.
Précédents codes APE : 1501, 1502.

14.3Z Extrait de minéraux pour l'industrie chimique et d'engrais naturels.

? Dnas cette classe n'est visée que l'extraction de terres colorées (ocres, oxydes naturels, terres serpentines, etc.).
Précédent code APE : 1402.

14.5Z Activités extractives non classées ailleurs.

? Dnas cette classe n'est visée que l'extraction de matières extractives naturelles.
Précédent code APE : 1402.

26.5e Industrie de plâtres.

? Dnas cette classe, toutes les activités sont visées.
? Toutefois, ne sont pas visées les entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment.
Précédent code APE : 1505.

26.6A Industrie de béton pour la construction.

? Dnas cette classe, toutes les activités sont visées.
Précédent code APE : 1508.

26.6C Industrie de plâtre pour la construction

? Dnas cette classe, toutes les activités sont visées.
? Toutefois, ne sont pas visées les entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment.
? Précédent code APE : 1505.

26.6e Industrie de béton prêt à l'emploi.

? Dnas cette classe, toutes les activités sont visées.
? Précédent code APE : 1507.

26.6J Industrie de produits en fibre-ciment.

? Dnas cette classe est visée la fabrication de produits et d'ouvrages en amiante-ciment, en cellulose-ciment, ou similaires.
Précédent code APE : 1509.

26.6L Industrie d'autres ouvrages en béton ou en plâtre.

? Dnas cette classe, toutes les activités sont visées.
? Précédents codes APE : 1505, 1508.

26.7Z Industrie de la pierre.

? Dnas cette classe, sont visées les entreprises de production de matériaux en pierre et autres matériaux naturels.
? Précédents codes APE : 1503, 1502, 1509.

26.8A Industrie de produits abrasifs.

? Dnas cette classe, n'est visée que la production de meules et de pierres à aiguiser en matières abrasives naturelles.
? Précédent code APE : 1402.

26.8C Industrie de produits minéraux non métalliques non classés ailleurs.

? Dnas cette classe n'est visée que la fabrication de matières minérales diverses (laines de roche et de laitier, vermiculite).
? Précédent code APE : 1509.

74.1J Industrie d'entreprises.

? Dnas cette classe, ne sont visés que les sièges sociaux ou administrations d'entreprises liées par le présent champ d'application

93.0H Industrie funéraire.

? Dnas cette classe est visée l'activité de fourniture, pose et gravure de dalles funéraires (marbrerie funéraire).
? Précédent code APE : 8705.

Les articles 1er des décrets n° 22 avril 1955, 12 juillet 1955 et 6 décembre 1956 sont modifiés en conséquence, umuniquement pour ce qui concerne les références à la nomenclature des activités économiques.

Article 2 - Champ d'application territorial des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction

Abrogé en date du 9 mai 1996

Les entreprises extractives des industries de carrières et

matériaux de construction reliés aux ouvriers, aux EATM et aux cadres s'appliquent sur l'ensemble du territoire national français, à l'exception des départements d'outre-mer.

Article 3 - Entrée en vigueur
Abrogé en date du 9 mai 1996

Le présent accord, qui annule et remplace l'accord du 3 octobre 1994, entré en vigueur à la date de publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension de ces dispositions.

Article 4 - Dispositions diverses

Accord du 10 juillet 2008 relatif à la révision des classifications professionnelles et aux salaires conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	L'UNICEM,
Syndicats signataires	La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CDFT ; La fédération générale matériaux, céramique, tréfilerie FO,

Article - Préambule

Entré en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Se référant à l'accord national professionnel du 22 décembre 1998, les partenaires sociaux de la branche « carrières et matériaux de construction » ont engagé une négociation pluripartite portant sur la révision des classifications professionnelles des ouvriers, des EATM et des cadres.

L'objectif a été de mettre en place un système mieux adapté à la réalité des emplois et à leur évolution, favorisant le développement des compétences, la promotion sociale des salariés et la reconnaissance des acquis de la formation et de l'expérience professionnelle.

Par cet objectif, ils ont voulu mettre en œuvre les moyens propres à mieux valoriser les métiers de la profession, notamment auprès des jeunes, développer l'évolution des parcours professionnels au sein de l'entreprise, et favoriser la reconnaissance des compétences au sein de la branche, dans le respect du principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Parallèlement à l'adoption de nouvelles classifications professionnelles, les partenaires sociaux ont souhaité procéder à la définition et à la fixation de nouveaux salaires conventionnels.

TITRE Ier Nouvelles classifications professionnelles

Chapitre Ier Principes généraux

Entré en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le nouveau dispositif de classifications professionnelles des salariés femmes et hommes de la branche carrières et matériaux de construction est un dispositif global et commun aux ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et aux cadres. Il est conçu sur la base de niveaux de qualification et un positionnement des salariés en échelons, à l'intérieur de chaque niveau.

De par la diversité des métiers de la branche, et afin de faciliter le positionnement des salariés, des emplois repères et leurs fiches descriptives sont définies. Leur positionnement dans les niveaux de la classification est préétabli à l'aide d'une grille de

Abrogé en date du 9 mai 1996

Le présent accord sera fait en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque des partenaires concernés et déposé auprès de la direction départementale du travail et de l'emploi dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

Toute organisation syndicale représentative non agréée pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également avoir par lettre recommandée tous les organismes syndicaux.

critères classés au sein d'une grille des emplois repères.

Article 1.1 - Les niveaux de qualification
Entré en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

La grille de classification des emplois comprend 10 niveaux établis en fonction des compétences requises.

Ces 10 niveaux de qualification se répartissent de la manière suivante :

- ? niveaux 1 à 4 : ouvriers, employés ;
- ? niveaux 5 à 7 : techniciens, agents de maîtrise ;
- ? niveaux 8 à 10 : cadres.

Les niveaux de qualification ont pour objet de permettre le positionnement des emplois, étant précisé que le positionnement du salarié à l'intérieur d'un niveau se fait par l'intermédiaire des échelons.

Article 1.2 - Les échelons
Entré en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les échelons ont pour objet de prendre en compte la situation individuelle de chaque salarié au regard de l'emploi qu'il occupe.

La progression du salarié au sein des échelons est fonction de l'évolution de ses compétences et de ses aptitudes dans l'exercice de son activité professionnelle.

Les niveaux 1 à 7 comprennent 3 échelons par niveau, à l'exception du niveau 1, qui ne comprend que 2 échelons.

Les niveaux 8 et 9 comprennent respectivement 3 et 2 échelons. Le niveau 10 comprend 2 échelons.

Article 1.3 - Les critères classants
Entré en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Afin de déterminer le positionnement des emplois au sein des niveaux de qualification, des critères classants sont définis pour les niveaux 1 à 7 compris.

Ces critères classants sont définis à partir de 4 grands thèmes, subdivisés en sous-thèmes. Ces critères sont les suivants :

- ? la compétence :
- ? connaissances techniques théoriques ;
- ? connaissances produit/process ;
- ? temps d'adaptation et/ou d'expérience ;
- ? sécurité/environnement/qualité ;
- ? le système de contrôle :
- ? contrôle ;
- ? autonomie ;
- ? initiative ;
- ? le management :
- ? répartition du travail, animation, polynôme d'équipe, formation et évaluation ;
- ? les relations professionnelles ;
- ? relations internes ;
- ? relations externes.

A partir d'une analyse de son contenu, chaque emploi exercé est positionné sur un niveau de qualification en procédant à son évaluation à partir des 10 critères classants ci-dessus énoncés, valorisés de 1 à 7.

La grille complète des critères classants et son lexique sont rattachés en annexe I au présent accord.

Article 1.4 - Les fiches des emplois repères
Entré en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Afin de faciliter la classification des emplois, des emplois repères sont définis pour les niveaux 1 à 7 compris. Ils sont considérés comme représentatifs des activités et des compétences nécessaires au fonctionnement des entreprises de la branche professionnelle.

Chaque emploi repère est défini sous son intitulé le plus court dans les entreprises. Il est accompagné d'une fiche décrivant les missions principales relatives de l'emploi et les compétences nécessaires pour exercer cet emploi.

Article 1.5 - Les filières professionnelles
Entrée en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Afin de permettre une meilleure visibilité de la profession sociale, les emplois sont regroupés au sein de 12 filières représentatives des grandes activités de la branche professionnelle.

Article 1.6 - La carte des emplois repères
Entrée en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

La carte des emplois repères permet d'identifier le positionnement des emplois repères au sein des filières professionnelles et sur les niveaux de qualification par l'application de la grille des critères classants.

Elle doit être considérée comme un outil propre à faciliter la classification des salariés. Elle prédétermine le positionnement de tout emploi conforme à la définition de l'emploi repère. Pour les emplois ne correspondant pas à l'un des emplois repères, le positionnement dans la classification se fait par application des critères classants. Elle ne constitue pas un document exhaustif, notamment pour ce qui concerne les emplois relevant des niveaux 6 et 7, compte tenu de la diversité des organisations au sein des entreprises.

La carte des emplois repères figure en annexe II au présent accord.

Article 1.7 - Le positionnement des cadres
Entrée en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les cadres au sens de l'article 1er de la convention collective des cadres du 6 décembre 1956 relèvent des niveaux 8 à 10 de la classification.

Le niveau 8 comprend 3 échelons ; le niveau 9 comprend 2 échelons ; le niveau 10 comprend 2 échelons.

Le positionnement des emplois des cadres s'établit selon le tableau ci-après défini.

Niveau 8 (3 échelons)	<p>Echelon 1 : échelon d'accueil du cadre débutant diplômé de l'enseignement supérieur (niveau I et II de l'éducation nationale).</p> <p>Echelon 2 : cadre diplômé confirmé dans sa fonction ayant acquis 3 ans d'expérience. Accès des titulaires et atouts de maîtrise au statut des cadres par la promotion interne.</p> <p>Echelon 3 : cadre expérimenté qui élargit l'entreprise avec une autonomie limitée à sa spécialisation.</p>
Niveau 9 (2 échelons)	<p>Echelon 1 : bénéficiant d'une autonomie attachée à son domaine d'activité, le cadre a la responsabilité de la gestion et des résultats de son domaine d'activité.</p> <p>Echelon 2 : bénéficiant d'une autonomie étendue attachée à son domaine d'activité, le cadre a la responsabilité complète de la gestion et des résultats de son domaine d'activité.</p>

Niveau 10 (2 échelons)	<p>Cadre participant effectivement à la définition et à la mise en œuvre des stratégies globales de l'entreprise.</p> <p>Cadre assumant la responsabilité d'un domaine d'activité, et qui, de ce fait, a à maîtriser l'ensemble des compétences requises et à coordonner et réaliser l'adaptation permanente de ces compétences aux stratégies de l'entreprise, qu'il contribue à définir.</p> <p>Le niveau 10 comprend un échelon 1 et un échelon 2. Le positionnement du cadre dans l'un ou l'autre échelon dépend de la taille et de l'organisation de l'entreprise, des responsabilités, de l'expertise et du niveau de responsabilité confiés au cadre.</p>
---------------------------	--

Chapitre II Évolution des salariés au sein des niveaux et des échelons

Article 2.1 - Principe
Entrée en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

L'évolution professionnelle des salariés au sein de l'entreprise, au travers des niveaux et des échelons, nécessite une appréciation régulière de leurs compétences.

Le passage d'un niveau à un niveau supérieur est fonction du développement des missions exercées par le salarié dans son emploi, redonne place à la suite d'une attribution de fonctions professionnelles, ou grâce à l'expérience acquise et à la maîtrise d'une ou plusieurs autres compétences.

Le passage d'un échelon à un autre est fonction de l'évolution des compétences et des attributions du salarié dans l'exercice de son activité professionnelle.

Il est convenu que l'échelon 1 de chaque niveau constitue le seuil d'accueil dans le niveau correspondant.

À l'issue d'une période de probation professionnelle de six mois dans cet échelon, le salarié est classé à l'échelon 2, qui valorise une bonne maîtrise de la fonction.

Cette période de probation professionnelle est fixée dans l'échelon 1 ne doit pas excéder :

- ? 1 an, pour les niveaux 1 et 2 ;
- ? 2 ans, pour les niveaux 3, 4 et 5 ;
- ? 3 ans, pour les niveaux 6 et 7.

Le passage à l'échelon 3 est subordonné :

- ? soit à l'exercice habituel ;
- ? d'une fonction de tutorat, notamment d'un salarié en contrat de formation par apprentissage ;
- ? ou d'une mission de fait accompli en situation ponctuelle d'un autre salarié ;
- ? soit à la réalisation d'une tâche particulière,
- ? soit à la poursuite complète d'un emploi de même niveau, autre que l'emploi précédent du salarié.

Article 2.2 - Modalités
Entrée en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

La situation individuelle des salariés fait l'objet d'un examen périodique, dont les modalités sont définies au sein de chaque entreprise, selon les dispositions prévues dans la mise en place des classifications.

Cet examen, réalisé à l'occasion de l'entretien professionnel prévu par l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, permet à chaque salarié de faire le point avec l'employeur, ou son représentant habilité, sur ses possibilités d'évolution dans la classification professionnelle au regard des compétences acquises et du développement de ses attributions et responsabilités, et compte tenu des opportunités existant dans l'entreprise.

Il est également l'occasion d'envisager les aspects de formation prévus par l'évolution professionnelle du salarié au sein de l'entreprise, et notamment vers d'autres filières professionnelles.

Tout salarié ayant suivi une attribution de fonctions ayant pour objet son développement professionnel, à l'exclusion des nominations d'adaptation au poste et de celles relatives à la réglementation, peut demander à l'employeur que soit

réexaminée sa situation individuelle au regard de sa situation sociale, et notamment de sa situation professionnelle. En tout état de cause, si à l'issue d'une période maximale de 3 années le salarié constate qu'il n'a pas évolué dans la classification professionnelle, il a le droit de demander à l'employeur un nouvel examen de sa situation professionnelle au sein de la classification et de l'entreprise. Lors de cet examen, l'employeur ou son représentant examine avec le salarié les mesures utiles à son évolution professionnelle, notamment par la formation ou la mobilité, de préférence interne à l'établissement. Lorsque le salarié formule par écrit une demande motivée d'un nouvel examen de sa situation, l'employeur doit y répondre dans les mêmes formes en cas de refus de sa part.

Article 2.3 - Cas particulier de l'accès à un emploi de cadre
Entrée en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Sous réserve du principe selon lequel le passage au statut des cadres relève de l'entreprise, en fonction notamment de sa taille et de son organisation, les parties s'engagent à favoriser l'accès des titulaires et des agents de maîtrise vers des fonctions relevant du statut des cadres.

A cet effet, tout salarié positionné au moins au niveau 7, échelon 2, depuis au minimum 3 ans, pourra demander à son employeur un examen de sa situation, afin de définir en commun ses possibilités d'évolution vers un poste de niveau 8, compte tenu de ses compétences acquises, de ses aptitudes à exercer un emploi de cadre, et des actions de formation éventuellement nécessaires pour faciliter son accès à une fonction relevant du statut des cadres.

Chapitre III Prise en compte des certificats de qualification professionnelle CQP et des diplômes

Article 3.1 - Obtention d'un CQP par la voie de la formation professionnelle
Entrée en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Tout salarié ayant obtenu un CQP à l'issue d'une formation professionnelle, et qui occupe un emploi dont le contenu est conforme à l'emploi repère, bénéficie de plein droit du niveau attaché à l'emploi repère correspondant au CQP. Il est classé à l'échelon 1 de ce niveau pendant la durée d'adaptation requise pour accéder à l'échelon supérieur.

Dans l'hypothèse où le salarié n'occupe pas immédiatement l'emploi correspondant au CQP obtenu, pour des raisons indépendantes de son propre fait, il convoque sa classification professionnelle jusqu'au moment où il occupe l'emploi correspondant au CQP. Il bénéficie néanmoins du salaire minimum immédiatement inférieur à celui de l'emploi repère, puis, à l'issue d'une période de 12 mois au maximum, du salaire minimum correspondant à l'échelon 1 du niveau attaché à l'emploi repère correspondant au CQP. Cette période de 12 mois est ramenée à 6 mois au maximum pour les CQP relevant d'un niveau inférieur au niveau 5.

(2) Article étendu sous réserve de l'application du principe d'égalité, de valeur constitutionnelle, découlant notamment de l'alinéa 6 du Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946. En effet, le présent accord crée une inégalité de traitement entre les salariés selon que le CQP est obtenu par la voie de la formation professionnelle ou par la voie de la validation des acquis de l'expérience.

(Arrêté du 27 avril 2009, art. 1er)

Article 3.2 - Obtention d'un CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE)
Entrée en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Tout salarié ayant obtenu un CQP dans le cadre d'une démarche de validation des acquis de l'expérience menée en application de l'accord national interprofessionnel du 27 novembre 2002, et qui occupe un emploi dont le contenu est conforme à l'emploi repère, bénéficie de plein droit du niveau attaché à l'emploi repère

correspondant au CQP. Il est classé à l'échelon 2 de ce niveau, sauf si la durée de sa période professionnelle dans l'emploi est inférieure à celle fixée à l'article 2.1, auquel cas il est classé à l'échelon 1 de ce même niveau.

Dans l'hypothèse où le salarié n'occupe pas immédiatement l'emploi correspondant au CQP obtenu, pour des raisons indépendantes de son propre fait, il convoque sa classification professionnelle jusqu'au moment où il occupe l'emploi correspondant au CQP. Il bénéficie néanmoins du salaire minimum correspondant à l'échelon 1 du niveau attaché à l'emploi repère correspondant au CQP.

Article 3.3 - Prise en compte des diplômes dans les classifications
Entrée en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Lors de l'entrée dans l'entreprise, les salariés titulaires de l'un des diplômes suivants sont classés, pour l'emploi correspondant à la spécialité du diplôme qu'ils méritent en outre effectivement, conformément aux dispositions ci-après :

? niveau 3 : CAP, BEP ;
? niveau 4 : baccalauréat à finalité professionnelle, brevet professionnel ;
? niveau 5 : BTS ou DUT.

Article 3.4 - Dispositions ultérieures
Entrée en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

La classification professionnelle relative aux titulaires de CQP ou de titres et diplômes professionnels créés postérieurement au présent accord sera déterminée par la commission paritaire relative de l'emploi des carrières et matériaux de construction à partir d'éléments d'appréciation qui lui seront fournis par le titulaire de l'emploi et de la formation continue, et formalisée par un accord collectif.

Chapitre IV Procédure de mise en place des classifications dans les entreprises

Article 4.1 - Délai de mise en place dans les entreprises
Entrée en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les présentes dispositions entrent en vigueur le 1er janvier 2010, date à laquelle le présent accord s'appliquera de plein droit.

Le délai s'écoulant entre la date de signature du présent accord et l'entrée en vigueur des nouvelles classifications est fixé au délai dont disposent les entreprises pour passer les emplois du personnel ouvrier, EATM et cadres d'après la nomenclature de classification, sous réserve des dispositions prévues à l'article 4.4.

Pendant la période transitoire, les dispositions antérieures continuent de s'appliquer.

Article 4.2 - Procédure de mise en place dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux
Entrée en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, une commission technique de suivi sera mise en place par voie d'accord d'entreprise qui devra définir :

? les modalités d'information de la commission technique de suivi et des représentants représentatives du personnel sur le dossier d'ensemble et son application dans l'entreprise, notamment au moment du guide de mise en place ;
? le calendrier de mise en œuvre ;
? les modalités selon lesquelles les catégories d'emploi existantes dans l'entreprise seront positionnées dans la classification ;
? la composition et les modalités de fonctionnement de la commission technique de suivi ;
? les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur nouvelle classification ;
? les modalités de recours des salariés.
L'accord d'entreprise devra être négocié et mis en place dans un

délai maximal de 6 mois à compter de la signature du présent accord de branche.

Si, à l'issue de la négociation, les parties n'ont pu aboutir à un accord, les dispositions de l'article 4.3 ci-après s'appliquent. Dans cette hypothèse, les obligations des entreprises et de l'entreprise sont associées à la procédure d'information et de consultation prévue à l'article 4.3.

**Article 4.3 - Procédure de mise en place dans les entreprises
dépourvues de délégués syndicaux**
Entrée en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Dans les entreprises dépourvues de délégués syndicaux, l'employeur devra assurer l'information et la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel sur :

- ? le droit de participation et son exercice dans l'entreprise, notamment au moyen du guide de mise en place ;
- ? le rôle de la participation ;
- ? les conditions des catégories d'emploi et des salariés dans l'entreprise selon leur position dans la classification ;
- ? les modalités d'information personnalisée des salariés quant à leur évolution professionnelle ;
- ? les modalités de recours des salariés.

Les représentants élus du personnel sont informés et consultés régulièrement sur l'application de la procédure de mise en place des classifications.

Article 4.4 - Information des salariés
Entrée en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

L'employeur devra informer par écrit chaque salarié de sa nouvelle classification telle qu'elle résulte du nouveau tableau conventionnel, ainsi que de ses possibilités de recours, au plus tard le 30 septembre 2009.

Article 4.5 - Conséquences du nouveau classement
Entrée en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Il est entendu qu'il n'y a aucune dégradation de la situation de l'ancien et du nouveau système de classification.
Lors de la mise en application de la nouvelle classification professionnelle, la classification affectée au salarié n'entraînera aucune rétrogradation en cas de dégradation de sa situation de classification.

Article 4.6 - Contestation et recours par le salarié
Entrée en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

En cas de contestation de la nouvelle classification, le salarié pourra demander à l'employeur un réexamen de sa situation. Sa demande devra être motivée et formulée par écrit dans les 30 jours de la notification de sa classification.

Dans un délai de 1 mois à compter de sa saisine, l'employeur devra faire connaître, par écrit, sa décision motivée, après avoir eu avec le salarié un entretien préalable sur le travail et rémunéré comme tel. Lors de cet entretien, le salarié pourra se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Les litiges éventuels doivent être traités en priorité au sein de l'entreprise, notamment par l'intermédiaire des délégués du personnel.

**Article 4.7 - Commission nationale de suivi et de recours dans la
branche**
Entrée en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Une commission nationale de suivi et de recours sera créée dans la branche. Elle sera composée de 2 représentants par département de salariés et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Elle aura pour mission de s'assurer de la mise en application de l'accord dans les entreprises, au besoin par voie d'enquête auprès des entreprises de la branche, de veiller au respect de la méthode de classification définie par l'accord, d'interpréter les textes sur la demande motivée de l'un des intéressés et de saisir

un plan à l'issue du terme du délai d'application, sur la base notamment des informations qui auront été recueillies et transmis par les entreprises lors des réunions préparatoires régionales.

Elle se réunira en tant que de besoin à l'initiative de la partie la plus diligente, et en tout état de cause au cours du 1er trimestre 2010.

TITRE II Salaires minimaux conventionnels

Article 5 - Egalité salariale entre les hommes et les femmes
Entrée en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les parties s'engagent à ouvrir dans le contrat de l'année 2009 une négociation sur les mesures tendant à assurer l'égalité salariale entre les hommes et les femmes et à définir, le cas échéant, les mesures prises pour supprimer les écarts de rémunération existant entre eux.

**Article 6 - Rémunérations minimales mensuelles garanties pour
les niveaux 1 à 7**
Entrée en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

A compter de la date d'entrée en vigueur des niveaux professionnels, il est institué des rémunérations minimales mensuelles pour les niveaux 1 à 7 de la classification professionnelle.

Elles sont définies par niveau et par échelon.
Ces rémunérations mensuelles garantissent les salaires minimums au-dessous desquels les salariés ne peuvent être rémunérés.

Elles sont établies sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

La rémunération mensuelle comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- ? des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- ? de la rémunération des heures supplémentaires ;
- ? des majorations prévues par la convention collective pour travail de nuit, de dimanche et des jours fériés ;
- ? de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient ;
- ? des primes, indemnités et gratifications à périodicité autre que mensuelle ;
- ? de la prime de vacances conventionnelle ;
- ? des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

En cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non compris les heures complémentaires.

**Article 7 - Rémunérations minimales annuelles garanties pour les
niveaux 8 à 10**
Entrée en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

A compter de la date d'entrée en vigueur des niveaux professionnels, il est institué des rémunérations minimales annuelles pour les niveaux 8 à 10 de la classification professionnelle. Elles sont établies au-dessous desquels les salariés ne peuvent être rémunérés.

Le barème des rémunérations annuelles est établi sur la base de la durée légale du temps de travail, soit un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

La rémunération annuelle comprend tous les éléments bruts de rémunération dus par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- ? des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
- ? des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- ? de la rémunération des heures supplémentaires ;
- ? des majorations prévues par la convention collective pour travail de nuit, de dimanche et des jours fériés ;
- ? des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou

exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées ;
? des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N-1.

En cas d'entrée ou de départ en cours d'année, de changement de classification, ainsi qu'en cas d'absence indemnisée ou non, la rémunération annuelle globale est calculée pro rata temporis. Le même calcul pro rata temporis est effectué pour les salariés à temps partiel, non compris les heures complémentaires.

A la fin de chaque année civile, l'employeur doit vérifier que le montant total de la rémunération annulée brute du salarié est au moins égal au montant annuel correspondant auquel il peut prétendre.

A défaut, l'employeur doit procéder à une régularisation au plus tard à la fin du premier mois de l'année suivante.

Article 8 - Détermination des salaires minimaux conventionnels
Entrée en vigueur le 1er janvier 2010

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Il est convenu que les rémunérations manuellement saisies des salariés des niveaux 1 à 7 compris sont négociées par branche au niveau régional, une fois par an au minimum. Un bilan des négociations régionales sera fait au niveau national une fois tous les 3 ans.

Les rémunérations manuellement saisies des niveaux 8 à 10 sont négociées par branche au niveau national, une fois par an au minimum.

Toutefois, afin que l'entrée en vigueur des nouvelles classifications professionnelles s'accompagne de nouvelles conventions, les partenaires sociaux ont décidé de fixer, pour la première fois, un barème national de salaires minimaux conventionnels. Ce barème prend effet à compter du 1er janvier 2010 et s'établit comme suit.

Rémunérations minimales des salariés des niveaux 1 à 7 :

Niveau 1 :

? échelon 1 : 1 350 ? ;

? échelon 2 : 1 370 ?.

Niveau 2 :

? échelon 1 : 1 376 ? ;

? échelon 2 : 1 397 ? ;

? échelon 3 : 1 439 ?.

Niveau 3 :

? échelon 1 : 1 446 ? ;

? échelon 2 : 1 468 ? ;

? échelon 3 : 1 512 ?.

Niveau 4 :

? échelon 1 : 1 520 ? ;

? échelon 2 : 1 545 ? ;

? échelon 3 : 1 600 ?.

Niveau 5 :

? échelon 1 : 1 605 ? ;

? échelon 2 : 1 655 ? ;

? échelon 3 : 1 770 ?.

Niveau 6 :

? échelon 1 : 1 800 ? ;

? échelon 2 : 1 870 ? ;

? échelon 3 : 2 020 ?.

Niveau 7 :

? échelon 1 : 2 060 ? ;

? échelon 2 : 2 185 ? ;

? échelon 3 : 2 380 ?.

Rémunérations minimales des salariés des niveaux 8 à 10 :

Niveau 8 :

? échelon 1 : 25 200 ? ;

? échelon 2 : 32 000 ? ;

? échelon 3 : 34 000 ?.

Niveau 9 :

? échelon 1 : 38 000 ? ;

? échelon 2 : 44 000 ?.

Niveau 10 :

? échelon 1 : 51 000 ? ;

? échelon 2 : 56 000 ?.

Il sera procédé au réexamen des barèmes déterminés ci-dessus, en fonction du niveau du SMIC, dans les conditions suivantes :

? au cours du 4^e trimestre 2009, chaque UCENIM régionale devra ouvrir une négociation paritaire sur les rémunérations manuellement saisies des salariés des niveaux 1 à 7 ;

? également au cours du 4^e trimestre 2009, une négociation paritaire sera ouverte au niveau national pour ce qui concerne les rémunérations manuellement saisies des salariés des niveaux 8 à 10.

Article 9 - Rémunération des apprentis
Entrée en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les entreprises s'engagent à négocier une convention collective au cours du 1^{er} semestre 2009 en vue de réviser l'accord national interprofessionnel du 15 juin 1982 relatif à la rémunération des apprentis.

TITRE III Dispositions conventionnelles relatives au calcul de la prime d'ancienneté

Entrée en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Se référant à l'article 4.2 de l'accord national interprofessionnel du 22 décembre 1998, les entreprises s'engagent à ce que les salariés qui bénéficient du minimum de la prime d'ancienneté puissent en bénéficier.

C'est pourquoi les entreprises des secteurs miniers, métallurgiques et de l'industrie chimique ont décidé de définir par le présent accord les modalités de calcul de la prime d'ancienneté désormais applicables à compter du 1er janvier 2010 aux salariés qui la perçoivent.

Article 10 - Bénéficiaires de la prime d'ancienneté
Entrée en vigueur le 1er janvier 2010

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les ouvriers et les EATM qui, au 1er janvier 2010, date d'effet des nouvelles classifications instituées par le présent accord, bénéficient du minimum de la prime d'ancienneté pourront en bénéficier.

Article 11
Entrée en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Modalités de calcul de la prime d'ancienneté

Si, à l'entrée dans l'entreprise, les nouvelles modalités de calcul de la prime d'ancienneté sont les suivantes :

1. A compter de la date d'effet des nouvelles classifications, le montant de la prime d'ancienneté due au salarié bénéficiaire est égal au montant de la prime d'ancienneté qu'il percevait le mois précédent.

2. En cas de changement du taux de la prime d'ancienneté par suite de l'acquisition d'une nouvelle année d'ancienneté, et dans la limite de 15 ans d'ancienneté, le nouveau montant de la prime d'ancienneté est calculé par la formule suivante :

Prime :

? pour 9 ans d'ancienneté : montant de la prime d'ancienneté = ...

? ;

? pour 12 ans d'ancienneté : nouveau montant de la prime d'ancienneté :

$$\dots ? \times \frac{12}{9}$$

3. Lorsque le salarié accède à un niveau supérieur, autre que les niveaux 8 à 10, ou à un échelon supérieur, par suite de son évolution dans la grille de classification, son montant de prime d'ancienneté est en outre majoré forfaitairement de 7 % à compter du mois suivant son changement de classification. Le salarié bénéficie de cette majoration forfaitaire de la prime d'ancienneté à chaque fois qu'il change de niveau ou d'échelon. Les dispositions des conventions collectives des entreprises et des EATM relatives à la prime d'ancienneté sont modifiées en conséquence.

TITRE IV Dispositions diverses

Article 12 - Prime de vacances
Entrée en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les dispositions des conventions collectives des ouvriers, des EATM et des cadres relatives à la prime de vacances sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes à compter du 1er janvier 2010 :

« En plus de l'indemnité de congés payés, une prime de vacances est due à tout salarié ayant au moins 1 an de présence continue au 31 mai de l'année de référence.

La prime de vacances est égale à 30 % du montant de l'indemnité de congés payés due au salarié, dans la limite de 24 jours ouvrables de congés.

En cas de rupture du contrat de travail, la prime de vacances est calculée proportionnellement à la durée comprise entre le 1er juin et la date de fin de contrat de travail. *En cas de rupture du contrat de travail pour faute grave ou lourde, la prime de vacances n'est pas due.* (3) »

(3) La dernière phrase du premier alinéa de l'article 12 est exclue de l'extension cmmoe étant contraire aux dispositions de l'article L. 1331-2 du code du travail.

(Arrêté du 27 avril 2009, art. 1er)

Article 13 - Congés exceptionnels pour événements familiaux
Entrée en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les dispositions des conventions collectives des ouvriers, des EATM et des cadres relatives aux congés exceptionnels pour événements familiaux sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes à compter du 1er janvier 2010 :

« Des absences d'absence sont accordées aux ouvriers, aux EATM et aux cadres qui en font la demande à l'occasion d'événements familiaux et sur justification, dans les conditions ci-après :

? mariage du salarié ou partie civile de solidarité : 5 jours ;

? mariage d'un enfant : 1 jour ;

? naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;

? décès du conjoint, d'un partenaire lié par un Pacs ou d'un enfant : 4 jours ;

? décès du père, de la mère ou d'un beau-parent : 2 jours ;

? décès d'un frère, d'une sœur ou d'un grand-parent : 1 jour.

Ces jours de congés exceptionnels sont décomptés en jours ouvrés. Ils doivent être pris au moment de l'événement en cause.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel. »

Article 14 - Institution d'une prime de tutorat
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Les salariés qui exercent une fonction de tuteur auprès d'un ature salarié de l'entreprise bénéficient d'une prime de tutorat.

Le bénéfice de cette prime est réservé au tuteur exercé dans le cadre d'une formation suivie en vue de l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) reconnu par la branche ou d'un titre de technicien de qualification des matériaux pour la construction et l'industrie (TPMCI).

Le montant de la prime de tutorat est fixé forfaitairement de telle sorte que le nombre de primes confiées au tuteur, étant précisé qu'un tuteur ne peut pas en percevoir plus de deux primes en même temps.

Il est fixé à 58 € brut par mois de tutelle à compter du 1er janvier 2014. Il est estimé revalorisé périodiquement au niveau national à l'occasion de la négociation annuelle de branche sur les salaires des cadres.

Le montant global de la prime est versé en une seule fois à l'issue de l'action de formation anyat donné leu à tutorat. Pour les formations supérieures à 12 mois, un paiement versé en deux fois est effectué à l'issue des 12 premiers mois de tutorat.

Article 15
Entrée en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

A compter de la date de prise d'effet des nouvelles conventions professionnelles, les dispositions du présent accord relatives aux conditions de travail des salariés annués et respectant les obligations des entreprises ayant le même objet, figurant dans les conventions collectives des ouvriers, des EATM et des cadres, telles qu'elles résultent des accords du 25 janvier 1979, du 25 avril 1983 et du 20 avril 1984.

Les accords du 25 janvier 1979 et du 25 avril 1983 relatifs aux conditions de travail des ouvriers et des EATM ainsi que l'article 3 de l'accord du 20 avril 1984 sont en conséquence abrogés.

Article 16
Entrée en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Dans les conventions collectives des ouvriers, des EATM et des cadres, la mention « conception hiérarchique » est remplacée par « positionnement dans la classification professionnelle ».

Article 17
Entrée en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

A la date d'entrée en vigueur du présent accord, sont abrogés :

? le paragraphe 1 de l'article 5 de la convention collective des

? le paragraphe 1 de l'article 5 de la convention collective des

EATM ;

? l'article 15 de la convention collective des cadres ;

? l'accord national de salaires du 21 février 1957 applicable aux

ouvriers ;

? l'accord national de salaires du 25 juin 1957 applicable aux

EATM ;

? les accords nationaux du 23 janvier 1992 relatifs aux salaires

des ouvriers et des EATM ;

? l'accord national relatif à la classification des catégories de

professionnels du 20 septembre 2006.

Article 18
Entrée en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

L'article 1er de l'accord national du 14 mai 1986 relatif au personnel d'encadrement est remplacé par les dispositions suivantes :

« Sont considérées comme personnel d'encadrement, et entrent dans le champ d'application de l'accord national des catégories de professions de l'industrie du 25 avril 1983, ainsi que du présent accord, les catégories de professions suivantes :

1. Les salariés de la profession de conducteur de machines professionnelles.

2. Les personnels relevant de la convention collective nationale des EATM du 12 juillet 1955 modifiée dont le point de départ est au moins égal au niveau 5 et qui exercent une responsabilité de commandement.

3. Les salariés relevant de la convention collective nationale des EATM précitée dont le point de départ est au moins égal au niveau 6. »

TITRE V Dispositions finales

Article 19 - Champ d'application
Entrée en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le champ d'application du présent accord est étendu à celui des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 20 - Entrée en vigueur
Entrée en vigueur le 1er janvier 2010
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur le 1er janvier 2010.

Article 21 - Durée
 Erenrta en viuuegr le 1er jivnear 2010
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Si certains de ses dispositions étaient édictées de l'extension, réaménagé en cas de son équilibre général, les parties signataires se réuniront immédiatement, à l'initiative de la plus diligente d'entre elles, en vue de tirer les conséquences de la situation ainsi créée.

Article 22 - Révision et dénonciation
 Enterra en viuuegr le 1er jevianr 2010
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent accord a un caractère impératif pour l'ensemble de ses dispositions. Il ne peut pas y être dérogé par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, sauf si celui-ci est plus favorable aux salariés.

Il ne réagit pas en cas de changements des conditions de travail des entreprises ayant le même objet.

Il 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 de plusieurs 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 afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 23 - Dépôt. Extension
 Enterra en viuuegr le 1er jiaenvr 2010
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, en vue de son enregistrement conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Annexe

Enterra en viuuegr le 1er jevianr 2010
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2010

ANNEXE I Grille des critères classants

COMPÉTENCES	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances techniques théoriques	Aucune	Vocabulaire et environnement du poste Autorisations de conduite Niveau brevet des collèges ou CQP	Connaissance d'un métier de base Niveau CAP, BEP ou CQP correspondant	Connaissance de techniques connexes Niveau BP, bac pro ou CQP correspondant	Maîtrise technique du métier Niveau bac technique, BTS, DUT (accueil) ou CQP correspondant	Maîtrise technique appliquée à la branche Niveau BTS, DUT ou CQP correspondant	Expertise technique appliquée à la branche Niveau BTS, DUT ou CQP correspondant
Connaissances produit, process	Connaissances des règles de manipulation et de déplacements des produits	Identification villes des produits Compréhension de l'étape du process mis en œuvre sur le poste	Connaissance des produits (MP et finis) Connaissance du process appliqué sur le site	Connaissance des produits (MP et finis) Maîtrise de son sous-process. Connaissance du process appliqué sur le site	Connaissance des propriétés physico-chimiques des MP Maîtrise du process appliqué sur le site	Maîtrise des propriétés physico-chimiques des MP Maîtrise du process appliqué sur le site	Etudes des propriétés physico-chimiques des MP Maîtrise du process appliqué sur le site
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	Quelques jours	Quelques semaines Temps nécessaire à une intégration au poste	Quelques mois Temps nécessaire à une bonne intégration dans l'organisation de l'entreprise (matériel, procédures, informatique, etc.) pour la bonne mise en œuvre des compétences	1 à 3 ans Temps nécessaire à l'acquisition d'une bonne maîtrise des paramètres techniques et à l'organisation de l'entreprise pour la conduite de la mission	Temps nécessaire à l'appréhension des aspects techniques et organisationnels de l'entreprise dans une mission d'analyse technique et management	Temps nécessaire à l'appréhension des aspects techniques et organisationnels de l'entreprise dans une mission d'analyse technique et management	Temps nécessaire à l'appréhension des aspects techniques et organisationnels de l'entreprise dans une mission d'analyse technique et management
Sécurité, environnement, qualité	Connaissance et application des consignes de sécurité	Connaissance et application des consignes de sécurité et des normes qualité applicables au poste	Connaissance et application des consignes de sécurité et des normes qualité applicables au service	Mise en œuvre des consignes de sécurité et des normes qualité applicables au service Prise en compte de la présence d'autres personnes	Vérification de l'application des consignes de sécurité et des normes qualité applicables au service	Responsabilité de l'application des consignes de sécurité et des normes qualité applicables sur le site	Evaluation de l'application des consignes de sécurité et des normes qualité applicables sur le site

(*) Si l'emploi repère crnoncee une ftnocon de mnenemgaat exercée de façon permanente, le critère est à ceffceoiint : 2.

SYSTÈME de contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Contrôle	Permanent	Régulier	Ponctuel	Méthodes existantes	Méthodes à rechercher	Résultats	Résultats élargis
Autonomie	Consignes détaillées d'exécution simple	Consignes détaillées	Instructions aevc cohix limités dnas les medos opératoires	Instructions aevc cihox dnas les méthodes	Intervention en parant d'informations diverses	Intervention en ptaarnt d'informations complexes	Autonomie de moenys et de méthodes
Initiatives	Aucune ivititinae technique	Initiatives élémentaires simples	Initiatives tenqehuics limitées	Dans le carde des mdeos opératoires existants	Adaptation des medos opératoires en ftoinocn d'objectifs limités	Initiatives dnas le cdrae de la mssoiin confiée	Larges itaviinties dnas le crade de la fntoicon tenue

MANAGEMENT	1	2	3	4	5	6	7
Management	Aucun rôle de management	Supervision ou ednecaremnt pcntueol (? 5)	Encadrement (? 5) pnmanreet (*)	Encadrement (+ 5) ponctuel	Encadrement (+ 5) pnneemrat (*)	Encadrement (+ 10) pmenrnaet (*)	Encadrement de svecire (*)

(*) Si l'emploi repère cernocne une focinotn de magenneamt exercée de façon permanente, le critère est à cneiofcefitt : 2.

RELATIONS	1	2	3	4	5	6	7
Relations internes	Relations limitées à l'équipe ou au service	Relations élargies au site	Echange d'informations sur les tuehineqcs et les flux	Relations régulières et flnoeielcnonts aevc pseluiurs sveiercs (environnement de l'emploi)	Relations régulières et fnneoicnotlls pproers à la filière et nécessaires à la pisre de décision	Relations régulières et feoteiollnncs cmnmueos à peirlusus filières et nécessaires à la pisre de décision	Relations régulières et foctennlnelois aevc les atreus responsables
Relations externes	Aucune	Ponctuelles mias non techniques	Ponctuelles et techniques	Régulières et liées à l'environ-nement de l'emploi	Relations régulières et felononintlces nécessaires à l'exercice de l'emploi	Relations régulières et finneocontells dnas le crade d'un pnaiaertart et/ou d'un sivui de clientèle	Relations régulières et fonetnenlcolis aevc différents tyeys de piretaanres (clients, organismes, banque, etc.)

(*) Si l'emploi repère cennrcoe une fcitnoon de menagnaemt exercée de façon permanente, le critère est à cicefiofent : 2.

Lexique des critères classants

1. La compétence

1.1. Csanoaincsens tuqhecines théoriques

Ce critère sret à évaluer le naevu des études théoriques nécessaires a tiaulrite puor tneir l'emploi et lui prtmetree de dneoimr les mosnsis et/ou les problèmes inhérents à celui-ci.

Nieavu I : aavance ccsanasionne théorique spécifique.

Nieavu II : connaître le vloriacubae uesul dnas l'entreprise et l'environnement de l'emploi.

Le taliritue de l'emploi diot connaître le vaoacburlie nécessaire à l'exécution des tuavrax demandés, caortnopmt un cteiarn nombe de mtos et d'expressions ticeueqhs caractéristiques iaidentfnt des produits, des techniques, des process.

Nieavu III : dsepisor des censaioncns de bsae du métier (niveau CAP ou BEP ou CQP cdenrnoaprsot ou expérience équivalente).

Le tirtialue de l'emploi maîtrise les cianonsneacss de bsae du métier lui ptmertanet de meenr les pmreeirs nieavux de taavrux liés à son elompi (lecture de plan, réglage simple...).

Nieavu IV : dpeoisr des cnsaannoecs tighenceus du métier élargies aux caoannncseiss conenxes (niveau bac, bac pro ou CQP cnosaeodnprt ou expérience équivalente).

Le ttaurilie de l'emploi maîtrise des ccsaaionnesns complémentaires à ceells nécessaires puor l'exercice de son métier de base.

Nieavu V : maîtrise tiuhcqe de du métier (niveau BTS, DUT ou CQP cpanrosdoet ou expérience équivalente).

Le ttariuile de l'emploi a la faculté de pssaer d'un sdate d'exécution à un sdate d'analyse et d'études.

Nieavu VI : maîtrise thicnuqe de du métier appliquée à la brnache (niveau BTS, DUT ou CQP coersndprnoat ou expérience équivalente). Le tiitlruae de l'emploi a la capacité de tcsrainrre les aylasens et les études à l'entreprise et à la branche.

Nieavu VII : etpisexre tqienhuce appliquée à la bnhcrae (niveau BTS, DUT ou CQP crdoernspnaot ou expérience équivalente).

Le titiulare de l'emploi a la capacité de trsrniacre les aayelsns et les études, réalisées sur des sejuts puls ceoxeplms techniquement, à l'entreprise et à la branche.

1.2. Csienoanancss produit, process

Nieavu I : cisnaoacsns des règles de mannuitopails et de déplacements des produits.

Cnosascainens etsneielsneemt liées à la bnone atapcloipin des règles d'hygiène et de sécurité.

Niveau II : savoir identifier les dangers et ordonner l'étape de peccors msie en oeuvre dnas l'emploi.

Le traitement de l'emploi doit savoir identifier les dangers et commander l'étape de peccors msie en oeuvre dnas son emploi pour la bonne utilisation du matériel confié et la réalisation des travaux demandés.

Niveau III : connaissance des produits (MP et/ou produits finis). Compréhension du processus appliquée sur le site.

A ce niveau, le titulaire de l'emploi doit être capable d'appréhender les étapes en amont et en aval du processus dnas lequel il va être intégré. La compréhension du processus implique une connaissance de base des risques pour la réalisation des activités.

Niveau IV : connaissance des produits (MP et finis). Maîtrise de son sous-processus. Connaissance du processus appliqué sur le site. La maîtrise du processus s'identifie par la capacité à identifier et à résoudre les problèmes rencontrés.

Niveau V : connaissance des propriétés physico-chimiques des MP. Maîtrise du processus appliqué sur le site.

La connaissance des produits et des processus permet au titulaire de l'emploi de dégager des situations opérationnelles aux problèmes confiés.

Niveau VI : maîtrise des propriétés physico-chimiques des MP. Maîtrise du processus appliqué sur le site.

Le titulaire de l'emploi a une connaissance des produits et des processus lui permettant de dégager des situations opérationnelles aux problèmes confiés (ex. : étude de défauts, traitement de litiges, nouveau produit...).

Niveau VII : études des propriétés physico-chimiques des MP. Maîtrise du processus appliqué sur le site.

Par les analyses et les études physiques menées, le titulaire de l'emploi dégage des situations opérationnelles aux dangers et risques confiés.

1.3. Temps d'adaptation et expérience

Niveau I : quelques jours dnas la limite de 1 semaine.

Niveau II : quelques semaines. Temps nécessaire à une insertion progressive au poste.

Niveau III : temps nécessaire à une bonne intégration personnelle dnas l'organisation de l'entreprise (matériel, procédures, informatique, etc.) et pour la bonne mise en oeuvre des compétences (quelques mois).

Niveau IV : temps nécessaire à l'acquisition d'une bonne maîtrise des paramètres concernés à la tâche et à l'organisation de l'entreprise pour la conduite de la mission (1 à 3 ans).

Niveau V : temps nécessaire à l'appréhension des aspects techniques et organisationnels de l'entreprise dnas une mission incluant technicité et management.

Niveau VI : temps nécessaire à l'appréhension des aspects techniques et organisationnels de l'entreprise incluant le management d'un service ou d'un site.

Niveau VII : temps nécessaire à l'appréhension des aspects techniques, organisationnels et sociaux de l'entreprise dnas une mission incluant le management d'un service ou d'un site.

1.4. Sécurité, environnement, qualité

Niveau I : connaissance et application des exigences de sécurité.

Connaissance des règles liées à la bonne application des règles d'hygiène et de sécurité.

Niveau II : connaissance et application des exigences de sécurité et des normes qualité applicables au poste.

Le titulaire de l'emploi utilise correctement le matériel (outils, machines) mis à sa disposition en suivant les procédures de sécurité.

Il doit également connaître et appliquer les normes de qualité spécifiques à son emploi.

Niveau III : connaissance et application des exigences de sécurité et des normes qualité et/ou d'environnement applicables au service.

Le titulaire de l'emploi peut être confronté à l'application et au respect de principes types de règles de sécurité et des normes de qualité.

Niveau IV : mise en oeuvre des exigences de sécurité et des normes qualité et/ou d'environnement applicables au service. Prise en compte de la présence d'autres personnes.

Application des exigences de sécurité lors de l'utilisation de machine, d'outillage et de la manipulation de matériel. Prise en compte des dangers que l'activité du titulaire de l'emploi peut créer dnas son environnement de travail pour lui-même et pour les autres.

Niveau V : vérification de l'application des exigences de sécurité et des normes qualité et/ou d'environnement applicables au service.

Le titulaire de l'emploi se voit confier la mission de vérifier et faire respecter l'application des exigences de sécurité et des normes de qualité et/ou d'environnement.

En cas de dysfonctionnement, il s'adresse à ses collègues à leurs obligations, les rappelle à l'ordre et alerte, le cas échéant, sa hiérarchie.

Niveau VI : responsabilité de l'application des exigences de sécurité et des normes qualité et/ou d'environnement applicables sur le site.

Le titulaire de l'emploi a pour mission de contrôler l'application des normes de qualité, d'environnement et des exigences de sécurité.

Il a pour mission de proposer ou mettre en place des améliorations ou aménagements favorisant le bon respect de ses règles de sécurité et qualité. Il peut être amené à prendre ou proposer des décisions en cas de manquements graves ou répétés.

Niveau VII : évaluation de l'application des exigences de sécurité et des normes qualité et/ou d'environnement applicables sur le site.

Le titulaire de l'emploi vérifie que les exigences de sécurité et les normes de qualité, d'environnement coexistent bien à la réglementation en vigueur et aux obligations que s'est fixées l'entreprise. De plus, il veille à ce que ses décisions et ses normes soient en adéquation avec l'évolution de l'environnement de travail. Il peut être amené à financer des éléments nécessaires à l'évaluation de la situation menée par l'entreprise.

2. Le système de contrôle

2.1. Contrôle

Ce critère sert à déterminer la nature et la fréquence des contrôles réalisés sur le travail du titulaire de l'emploi.

Niveau I : inventif dnas un système de contrôle permanent.

Le titulaire de l'emploi est contrôlé de manière continue. En conséquence, l'intégralité des travaux réalisés fait l'objet d'un contrôle à posteriori de leur réalisation.

Niveau II : inventif dnas un système de contrôle régulier.

Le titulaire de l'emploi est contrôlé à des rythmes définis par l'organisation (ex. : prélèvements statistiques prévus dnas la procédure qualité).

Niveau III : inventif dnas un système de contrôle ponctuel.

Opération spécifique de vérification du travail instantané de manière aléatoire et non régulière au cours de l'activité.

Niveau IV : est contrôlé sur le choix des méthodes de travail existantes (modes opératoires).

Le titulaire de l'emploi est contrôlé à deux niveaux :

? d'une part, au travers du choix des modes opératoires que le titulaire de l'emploi a retenus pour effectuer les travaux confiés ;

? d'autre part, sur l'application des modes opératoires.

Niveau V : est contrôlé sur le choix des méthodes de travail à retenir (méthodes de définir).

Le contrôle effectué porte sur la démarche mise en oeuvre par le titulaire de l'emploi pour résoudre le problème ou la situation posée.

Niveau VI : est contrôlé sur ses résultats.

Le contrôle s'effectue en mesurant les résultats de la mission confiée indépendamment des démarches mises en oeuvre par le titulaire de l'emploi pour l'obtenir.

Niveau VII : est contrôlé sur des résultats élargis.

A ce niveau, le contrôle s'effectue sur l'impact qu'ont l'action et le travail du titulaire de l'emploi au regard des missions confiées.

2.2. Autonomie

Ce critère sert à évaluer le degré de précision des instructions que le titulaire de l'emploi reçoit dnas l'exercice de ses activités et les marges de manœuvre qui lui sont laissées.

Niveau I : dnas l'application de consignes détaillées d'exécution simple.

Foamlitruon qui permet, au tiraiutle de l'emploi, de teuvrvr dnas les cniengoss toets les précisions uetlis puor l'exécution des tâches répétitives qui lui snot confiées.

Nvaeiu II : dnas l'application de cnieongss détaillées d'exécution.

Chuaqe pashe de tviaarl est penfataremit décrite et laisse, au tluitriate de l'emploi, une anomitoue d'organisation dnas son emploi.

Nvaeiu III : dnas l'application d'instructions aevc cohix limités dnas les mdoes opératoires.

Le trtialue de l'emploi a à sa ditiiosopsn un nmbroe déterminé de medos opératoires puor airrvr à un but fixé. Il lui fuat csiiohr le mdoe le puls adapté puor antierdte l'objectif.

Puor cela, le tulriiate de l'emploi diossepe d'instructions, c'est-à-dire des inoactidns complétées par des explications, lui prmnaettet de rteiner aisément la méthode de taiavrl la puls appropriée.

Nvaeiu IV : dnas l'application d'instructions aevc choix dnas les méthodes.

L'autonomie du taiavrl porte sur le datigsnoic qu'il va mener puor coshiir le mdoe opératoire le mueix adapté (diagnostic de panne, dépannage, réglage...).

Nvaeiu V : iniventret en paanrtt d'informations diverses.

Le tlaruitie de l'emploi se tourve confronté à une stiuation particulière ou originale, et diot perndre en compte des iotiafonnrms desrevis et variées puor en apeadtr un mdoe opératoire répondant aux eeiexncgs de la mossiin confiée.

Nvaeiu VI : iitenrvnet en pratant d'informations complexes.

Le tltuariie de l'emploi est confronté à une sutoiaitn ou problématique neollvue l'obligeant à traiter, analyser, vrioe synthétiser des iofanomntirs copmexles en vue de cconievor et mtrete en plcae une méthode de traavrl appropriée.

Nvaeiu VII : anoutoime de myoens et de méthodes dnas les mnoiisss confiées.

Le tliiatrue de l'emploi idtifeine et uliiste les maegrs de mravuoene déléguées dnas le carde de ses missions.

De ce fait, il met en ouerve et conronde les méthodes de travail, les rcsreesous (moyens hmunais et matériels), psucsores et procédures adéquates puor la ctuodie de sa mission.

2.3. Initiative

Ce critère mseure le degré d'indépendance dnas la décision, et le degré d'initiative laissé au tiiltraue de l'emploi.

Nvaeiu I : auucne ivantiitie technique.

Le trtialue de l'emploi diot srviue snrcitetmet les csnongeis snas en mfdioeir le contenu.

Nvaeiu II : ieiitavnts élémentaires simples.

Les csonneigs écrites ou oarles détaillées pveeunt friae l'objet d'une atpataidon dnas un cdare srctit et défini (initiative dnas l'organisation du travail).

Nvaeiu III : iniieittvas tinquheecs limitées.

A ce stade, le tiairutle de l'emploi fiat apacpoltiin du mdoe opératoire à l'état brut. Il a néanmoins la possibilité d'effectuer des mionfioldtacis miemins puor arttiende les résultats escomptés.

Nvaeiu IV : dnas le cdare des moeds opératoires existants.

Lros de l'application du mdoe opératoire, le tturiliae de l'emploi diot firae un choix etnre différentes opérations ou atcois tiuqneehcs proposées prettmnaet d'assurer l'efficacité de l'exécution et du résultat à obtenir.

Nvaeiu V : adttaipoan des medos opératoires en fociontn d'objectifs limités.

Le triiatule de l'emploi a la faculté de firae évoluer un mdoe opératoire si des mdaitoonicifs ou aidaptaotns snot nécessaires puor arteinde l'objectif fixé.

De tlees aapodtnias ne snot pssolbies qu'après accord préalable de son rboelsnsae hiérarchique et ccei aifn d'assurer la conformité aevc les normes de qualité.

Nvaeiu VI : iiaitinvets dnas le cadre de la miossin confiée.

Le tutliiare de l'emploi penrd les iviaeititns nécessaires à la réalisation des msinisos confiées tuot en rotrapent les ioomfinntras utleis vres son responsable.

Nvaeiu VII : laregs iieivttanis dnas le cadre de la fcnotoin tenue.

A ce niveau, les inatiitives du tturiliae de l'emploi snot preiss au rergad des caetnegmhs ou évolutions de la situation, que ce dienrer est amené à renoectnr au crous de sa misosin (gestion des aléas : production, personnel, appro, MP...).

3. Le management

3.1. Répartition du travail, aointmain puolctnee d'équipe, formation

Les ectiffes rireps etrne parenthèses cnceronnet les salariés de l'entreprise et les psoreens misis à diosiotispn (intérimaires...).

Naeviu I : auucn rôle de management.

Naeviu II : siespiovrun et ermecadnnet pneotcul (? 5).

Msoisn de crdnaittoon du tavrail etrne le turtiiale de l'emploi et queeqs salariés en l'absence du responsable.

Naeviu III : enmeneadrct pmrneneat (? 5).

Msoisn d'animation et de cidrooniaotn du tirvaal d'un etfefcif de monis de 5 salariés.

Naeviu IV : ennedacrmet pnocutel (+ 5).

Mosiisn d'encadrement ptuocentl ptrnaot sur l'organisation et le contrôle de l'activité d'une équipe supérieure à 5 pnroesns druant une période déterminée.

Nvaeiu V : emndercneat pneaenrmt (+ 5).

Mosiisn d'animation, d'encadrement et de coinotioardn du trvaial de puls de 5 personnes.

Nvaeiu VI : ermnnceadet pneaenrmt (10 et +)

Mioissin d'animation, d'encadrement pmraneent et de ciidanrooton d'une équipe ou d'un sirevce d'au minos 10 personnes.

Nvaeiu VII : ennarmedct de sirevce ou de petit site.

Mission d'animation, d'encadrement et gtseoin du poeennsrll d'un sricvce ou de pettis sites.

4. Les reoilnats fonctionnelles

4.1. Reltainos internes

Ce critère sret à évaluer la nature, la fréquence, vroie les difficultés des ctotancs à l'intérieur de l'entreprise.

Nvaeiu I : rlotiaens limitées à l'équipe ou au service. Ecagnehs et savoir-vivre au sien de l'équipe.

Nvaeiu II : raineolts élargies au site.

Le trlitaue de l'emploi diot farie pvruee de sociabilité et diot s'adapter à un eonirenevnmnt cehannagt lié à ses déplacements à l'intérieur du site.

Nvaeiu III : échange d'informations sur les tcneheuiqs et les flux.

Le tlaruite de l'emploi est cuniodt à échanger des iianmfthoros opérationnelles sur les thuieecns et les fulx (état des stocks, anncvmeaet de planning...).

Nvaeiu IV : ritonleas régulières et fetooicnlnels aevc preuslius sireeves (environnement de l'emploi).

Les déplacements fcnnolietnos du tltriuae de l'emploi au sien du stie l'amènent à développer des reilatnos régulières aevc puierulss seeivcrs (interventions de maintenance).

Nvaeiu V : rtaeiois régulières et flinelenococ porreps à la filière et nécessaires à la psrie de décision.

Le reciel et l'exploitation des ianmfthorots cusieonnttt une prat itornmtpae de la footnicn du tauilitre de l'emploi et snot nécessaires à l'exécution des missinis confiées dnas son métier (informations commerciales, techniques...).

Nvaeiu VI : roteailns régulières et floncentonlines coemmnus à psulureis filières et nécessaires à la prise de décision.

Le rieeucl et l'exploitation des informations, incluant, par exeempl et tuot à la fois, des données techniques, cloimcmeraes et sociales, notnaemmt sur les aruets sites, cineuntsott une prat inpratotme de la ficonton du tltairiue de l'emploi et snot nécessaires à l'exécution des msoisnis confiées.

Nvaeiu VII : roleinatns régulières et filnceotnneols aevc les aeruts responsables.

L'importance et la fréquence des relations, dnas leqleselus est intégré le tiilurate de l'emploi, se jeifnistut par la complexité, l'intensité et le caractère aléatoire des infoatoirms à gérer.

4.2. Rtoeilans externes

Ce critère sret à évaluer la nature, la fréquence des cttcanos aevc des iteolcueurnrts extérieurs.

Nvaeiu I : aucune.

Le turtiitie de l'emploi n'a auucn coanctt aevc des intveratnnes extérieurs.

Nvaeiu II : pntlceoleus mias non techniques.

Les rrrpoats que le tltiuiare de l'emploi entneirtet aevc des peonesrns extérieures à l'entreprise reesnttt peouctnls et n'ont pas de caractère technique.

Niveau III : poeluelctns et techniques.

Les rpaotprs que le ttuailrie de l'emploi eetnniertt avec des représentants extérieurs snot occasionnels, mias ceeronnct les acetps tteeuqnhcs de l'emploi (ex. : cidnoniots de craulcotin et de soaneeimttnt des camions sur le prac ou la carrière).

Niveau IV : régulières et liées à l'environnement de l'emploi.

L'exercice des mnisosis confiées amène le trtiuaile de l'emploi à être en reliaton avec l'environnement extérieur (ex. : accueil).

Niveau V : rinatoels régulières et fnninteoccleos nécessaires à l'exercice de l'emploi.

Les raptrpos avec les représentants extérieurs snot réguliers, car nécessaires et ftlenncoinos puor que le titaiurle de l'emploi ecexre ses misonis (banque, fournisseurs, clients, transport).

Niveau VI : rltneaois régulières et foenoclnlntes dnas le cadre d'un prnarteiaat et/ou d'un siuvi de clientèle.

Le tuaitirle de l'emploi erteetitnt des cnoattcs avec des représentants extérieurs ialqmpuint la négociation, le siuvi

d'une prtietasn et le ttemirenat éventuel des litiges.

Niveau VII : reaoltnis régulières et fentencnliools avec différents types de ptreanréias (clients, organismes, banque, etc.).

Le ttuliaire de l'emploi est l'interlocuteur et carrnposedt papirncil d'un caitein nrobme d'organismes extérieurs.

Il lui fuat obtenir, d'une manière générale, de la prat des personnalités extérieures, le degré vulou de respect, d'attention, de coopération, d'intérêt poprr à fvioesarr le développement de l'entreprise.

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Annexe II

Carte des eolimps repères

Niveau/Filière	A Transport et logistique	B Commercial	C Administratif	D Maintenance	E Études et méthodes	F Laboratoire qualité et contrôle
Cadres						
7						
6		Technico-commercial				
5	Responsable de parc	Commercial Agent d'études de prix Conseiller en marreibre et sceevirs funéraires (CQP)	Technicien administratif Comptable Technicien maneinntcae informatique	Automaticien Technicien de maintenance	Technicien d'études	Technicien de ltaarboorie (CQP)
4	Magasinier Assistant transport Agent de paninnlg ou d'ordonnancement	Assistant commercial	Assistant atmtiirasindf Comptable	Électromécanicien	Agent tquehncie de méthodes	Agent thueicnqe de laboratoire
3	Pontier Grutier Agent de bascule Conducteur d'engins II (CQP)	Employé des serevics commerciaux	Employé amtatiisindr ou comptable	Électricien Mécanicien		Employé de laboratoire
2	Conducteur d'engin I (CQP) Conducteur PL Cariste Conducteur cmaion malaxeur		Employé administratif	Ouvrier d'entretien		
1						

(*) CQP = elpomi repère attaché à un CQP.

Niveau/Filière	G Foncier, environnement, sécurité	H Production/exploitation/conduite d'installations	I Coffrages et armatures	J Façonnage d'éléments en béton	K Travail de la pierre	L Emplois types interfilières
Cadres						
7						Agent de maîtrise III
6		Chef de carrière (CQP)				Agent de maîtrise II
5	Animateur de prévention/environnement/granulats (CQP)	Chef de caneltre (CQP) Conducteur de process		Technicien de mnaectnanie (CQP)		Agent de maîtrise I
4		Conducteur de ctrelane (1) Pilote d'installation (CQP) (2) Mineur boutefeue Agent teqnuhice de mrrrbieae (CQP) Technicien de pdtoiorcun de matériaux (TPMCI)	Monteur-soudeur	Chef d'équipe (CQP) Mouleur de pudoitrs spéciaux Pilote d'installations automatisées (CQP)	Appareilleur Graveur décorateur (CQP) Pilote de mchinae à cmnaomde numérique	

3		Agent de fabrication Conducteur de machine Foreur	Monteur	Agent de préfabrication (CQP) Agent de précontrainte (CQP)	Agent de finition manuelle	
2			Préparateur-monteur	Préparateur monteur-armaturier (CQP) Mouleur finisseur (CQP)		Opérateur de production
1						Manutentionnaire
(1) Équivalence CQP Agent technique de centrale. (2) CQP Ploite d'installations automatisées et de titane de granulats.						

Accord du 30 avril 2009 relatif à la formation professionnelle des conducteurs routiers

Signataires	
Patrons signataires	L'UNICEM,
Syndicats signataires	La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CDFT ; La fédération BATIMAT-TP CTFC ; Le syndicat national des cadres des industries des ciments, carrières et matériaux de construction (SICMA) CFE-CGC ; La fédération nationale des salariés de la construction (FNCS) CGT ; La fédération générale céramique, carrières, matériaux et activités annexes FO,

Article 1er

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2010

Les parties suscitées prennent acte des dispositions résultant de l'ordonnance n° 58-1310 du 23 décembre 1958 modifiée par la loi n° 2006-10 du 5 janvier 2006 et du décret n° 2007-1340 du 11 septembre 2007 modifiant le dispositif de formation professionnelle obligatoire (FIMO) et de formation continue (FCO) des conducteurs routiers de marchandises.

Ils prennent acte que ces évolutions législatives et réglementaires ont un caractère obligatoire et qu'en conséquence elles se substituent de plein droit à celles fixées dans l'accord national interprofessionnel du 30 juin 1999 relatif à la formation professionnelle des conducteurs routiers dans les industries des carrières et matériaux de construction, lequel demeure en vigueur.

Article 2

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2010

En application des dispositions du décret du 11 septembre 2007 précité, les partenaires suscités conviennent que, dans la branche des industries des carrières et matériaux de construction, les conducteurs de véhicules routiers de marchandises de poids de 3,5 tonnes de PATC doivent, à compter du 10 septembre 2009 :

être titulaires d'une attestation de formation initiale manuelle répondant aux exigences de formation fixées par le décret du 11 septembre 2007 ;

et être titulaires d'une attestation de formation continue renouvelée tous les 5 ans à l'issue d'un stage de formation continue d'une durée de 35 heures.

Article 3

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2010

Les parties suscitées conviennent de la formation initiale et de la formation continue des salariés définies par l'arrêté ministériel du 3 janvier 2008, sous réserve des dispositions ci-après.

Article 5

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2010

Les parties suscitées conviennent que la formation professionnelle des salariés des carrières et matériaux de construction peut être dispensée par un organisme agréé par le préfet de région.

Ils conviennent à cet égard l'intérêt qui s'attache à ce que l'arrêté fasse le nécessaire pour obtenir son agrément, compte tenu notamment de sa spécificité particulière et adaptée des besoins à mettre en œuvre pour assurer la formation professionnelle des salariés des carrières et matériaux de construction prêts à l'emploi, telle que définie à l'article 4 du présent accord.

Les organismes agréés pour dispenser la formation des salariés des carrières et matériaux de construction, sous la forme d'un bilan qualitatif et qualitatif des effets des formations.

Article 6

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2010

Le champ d'application du présent accord est étendu à celui des carrières et matériaux de construction.

Article 7

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2010

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

Article 8

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2010

Le présent arccod est coclnu puor une durée indéterminée.

Article 9

Les dosotpinsis du présent arccod eernrntot en veugiur à cotmper de la dtae de piaturon au Jnuaorl ociffeil de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2010

Le présent arccod est fiat en un nborne snausiffit d'exemplaires puor être reims à cuanhce des peaitrs cnotatatnrce et déposé auprès de la drietcoin départementale du travail, de l'emploi et de la fatoriomn pnelsnrfileosee en vue de son extension, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail. Un elrpiaxeme srea également déposé auprès du cnisoel des prud'hommes.

Article - Annexe

Les dnsoopistiis du présent acorcd enerrntot en vgeuuir à cmtpeor de la dtae de portiuau au Jonural offeiiel de l'arrêté d'extension.

En vigueur étendu en date du 24 nov. 2010

A N N E X E

Formation pfoseoirlelnsne des ctunecduros routiers
 Aménagement du contenu
 Formation coiutnne obiiratloge (FCO) puor ceocdnuruts de cmainos muaxaerls de BPE
 Secteur pieernofsonsl du béton prêt à l'emploi
 Conducteurs de cimnoas malaxeurs, malaxeurs-pompes et mluraxeas aevc taips embarqué
 Accueil et présentation de la fatomiron : h 30 (spécifique béton prêt à l'emploi)
 Bilan des ccianseanonss : 3 h 30 (dont 1 h 30 spécifique béton prêt à l'emploi)

Cette séquence prtteemra au feoatmurr d'apprécier les neaiuvx des picpatratnis et asini astujer la formation	Techniques et cornpmeotmet en cinoutde : ? frceuats généraux d'accidents de la route ? fcuatres d'accidents sur rtoue et sur chantier, spécifiques à la cnouitde et à l'utilisation des véhicules de tnoarsrpt et de msie en oreuve de béton prêt à l'emploi (camions malaxeurs, malaxeurs-pompes ou tapis, pmpos à béton) ? coeomrptmet en cas d'accident ? obotireasvn du ctnoepormmet et des auttidtes du cetdouuncr (prise en mian du véhicule, chargement, déchargement et lsiorivan sur chantier), rcpseet des règles et cnonisegs de sécurité liées au trarpnsot de béton prêt à l'emploi ? obvoaistren de la teuiqchne de ciudtone sur route
--	---

Thème 1
 Perfectionnement à la cudntoie rlaoneiltne axée sur les règles de sécurité :
 11 hereus (dont 5 heeurs spécifique béton prêt à l'emploi)

OBJECTIF	SUJET TRAITÉ	OBSERVATION
Constaters ptions frots et ses ptnios filbaes en matière de : ? tniceehqs de conduite ? réglementations spécifiques ? couricalitn routière ? prévention des reuqsis en ceanrtle et sur cnhtaeir de livraison	Réglementations spécifiques aux tsnrtrpaos et à la sécurité routière : ? réglementation du tnpsrroat intérieur ? réglementation riltaeve aux tmeps de cnitudoet et de repos ? uoliasititn des diiofsptsis de contrôle ? contrôles et sanctions ? stisanogliain routière spécifique aux pidos lourds ? siislaotgiann de chantier ? réglementation sicaloe du suetcer des ientursdis de carrières et matériaux ? réglementation relviate aux scegarhurs de béton prêt à l'emploi	Moyens : ? qteseaoiinnurs à chiox multiples ? greills d'observation en sautiiton de conduite

OBJECTIF (SELON DE 2003/59/CE)	SUJET TRAITÉ	OBSERVATION
--------------------------------	--------------	-------------

<p>Identifier les caractéristiques de la chaîne cinématique afin d'en optimiser l'utilisation</p> <p>Identifier les caractéristiques techniques et les fonctionnements des dispositifs de sécurité du véhicule, d'en prévenir les dysfonctionnements</p> <p>Optimiser la consommation de carburant</p> <p>Assurer un respect des normes de sécurité et la bonne utilisation du véhicule</p>	<p>Prise en compte des caractéristiques techniques des véhicules :</p> <p>? caractéristiques spécifiques des véhicules affectés au transport et à la mise en œuvre du béton prêt à l'emploi : malaxeurs, malaxeurs-pompes, mélangeurs avec tapis embarqué dimensions, capacités, équipements particuliers spécifiques, caractéristiques particulières, limites d'utilisation selon les différents types de véhicules, points d'attention particuliers, organes de sécurité...</p> <p>Perfectionnement à une conduite sûre et économique en tenant sur les différentes possibilités offertes par l'informatique embarquée et sur l'optimisation de la consommation de carburant</p> <p>Le chargement, l'arrimage, la maintenance des matériels dans le respect des consignes de sécurité, et la bonne utilisation du véhicule</p> <p>? le chargement du béton en centre : circulation, stationnement, problèmes et interventions en centrale, consignes particulières liées au site, règles liés au chargement, vérification du chargement...</p> <p>Application pratique et aléatoire de la conduite en situation normale comme en situation difficile :</p> <p>? 1 h 30 de conduite individuelle</p>	<p>Ce temps de conduite peut être regroupé avec celui prévu dans le cadre du bilan de connaissances, et effectué en 2 fois 1 heure</p>
---	---	--

Thème 2
Application des réglementations. ? Actualisation des connaissances : 6 heures (dont 1 heure spécifique béton prêt à l'emploi)

OBJECTIF (SELON DE 2003/59/CE)	SUJET TRAITÉ	OBSERVATION
--------------------------------	--------------	-------------

<p>Identifier l'environnement social du transport routier et sa réglementation</p> <p>Identifier la réglementation relative au transport de marchandises</p>	<p>La réglementation nationale et européenne applicables au transport routier de marchandises, et notamment les temps de conduite et de repos des conducteurs, l'utilisation du tachygraphe électronique, la formation des conducteurs, les obligations collectives, les sanctions pénales (ex. : infraction publique) :</p> <p>? les cas de mise en œuvre de contrôles</p> <p>? la réglementation des itinéraires de carrières et matériaux</p> <p>La réglementation applicable aux différents types de transport de marchandises (transport public, local et régional en propre) en national et en international, et notamment les différents types et modes de transport nécessaires à l'acheminement des marchandises</p> <p>? le bon de livraison de béton prêt à l'emploi : les informations techniques et qui doivent être transportés, la portée juridique et commerciale, les points d'attention particuliers (ajouts sur chantier...), le respect du bon de livraison à respecter et la responsabilité du conducteur</p>	
--	--	--

Thème 3
Santé, sécurité routière et sécurité environnementale
Actualisation des connaissances : 7 heures (dont 4 heures spécifique béton prêt à l'emploi)

OBJECTIF (SELON DE 2003/59/CE)	SUJET TRAITÉ	OBSERVATION
--------------------------------	--------------	-------------

<p>Etre sensibilisé aux risques de la route et aux adeictncs du travail Prévenir la criminalité et le trafic de clandestins Prévenir les risques physiques Etre cneionst de l'importance de l'aptitude puqysihe et mentale Evaluer les sitnutiaos d'urgence</p>	<p>La prévention des reqiuss physiques ? le prot des EPI en cnaletre et sur chantier, en ftoocinn des risques L'aptitude pqsuiyhe et mentale La cdotinue préventive et l'évaluation des stoaitinus d'urgence, nnmtemoat à tarrves des exciceres ptraquies et études de cas pmtnatreet une ahrocpe ptrimquauge des staiuinots à risques Les rsqueis de la route, les furatces aanvgtgras liés aux véhicules lourds Les aticcdnes du trvaial en cuictiorlan et à l'arrêt : ? la maîtrise du bnlatat des coimans malaxeurs, le ctnere de gravité mloibe et excentré, la coutinde en crhage et à vide ? les riequss de rrveseemnet et la gsteoin des virages ? les cnisoegns de sécurité du chantier, l'évaluation des riequss et le ponmotsneeiit sur leiu de déchargement (terrain, environnement, légins électriques aériennes)... ? la gsioten du béton en cas d'immobilisation du véhicule Les pnrpeciis élémentaires du secourisme Les règles de coicutairln et de saoitlaigisnn routières La colritaicun dnas les tlineuns : règles de cidtnuoe à l'approche des tunnels, spécificités des gdnras ouvrages Le fmrcaenseihst des pagsses à niveau La criminalité et le tirfac des clandestins</p>	
---	---	--

Avenant du 16 septembre 2009 relatif à la période d'essai

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM.
Syndicats signataires	BTMIAAT TP CTFC ; FG CGT-FO ; SCIMA CFE-CGC.

Article 1 - Période d'essai des ouvriers
Abrogé en date du 16 sept. 2009

A l'article 3 de la cetnvoion cltviocle nnitaaloe des ouvriers, les dnipoistiss du prphrgaaae 2 « Période d'essai » snot annulées et remplacées par les doisntpioss siuvneats :
« La période d'essai et son rlevlonemeuent éventuel snot expressément stipulés dnas le cntorat de taivral ou la lrttee d'engagement.
La durée de la période d'essai est fixée à 1 mios de traival effectif. Elle puet être renouvelée une fios puor une durée miamlaxe de 1

Thème 4
Service, logistique
Actualisation des cncasaiensons : 4 hreues (dont 2 hereus spécifique béton prêt à l'emploi)

OBJECTIF (SELON DE 2003/59/CE)	SUJET TRAITÉ	OBSERVATION
Adopter des crttonneopems cbatoinunrt à la vtaraolisoin de l'image de maqure de l'entreprise Identifier l'environnement économique du trasonrpt rtoeuir de mseacrduhans et l'organisation du marché	Les creneototmmps cnirabunott à la voalitiorsan de l'image de mgarue d'une esnertpire et au développement de la qualité de scevre : ? les enneaemggs de la piroesfson cnaonernt la qualité, la sécurité et le recepst de l'environnement ? la propreté des camions ? le rpcset de l'environnement (gestion de l'eau, rruteos de béton, aterus produits...) ? le commepnoertt sur chantier, le règlement abamlie des litiges L'environnement économique du tasnrropt roiuiter de mnrahaceids et l'organisation du marché	

Evaluation des acuiqs et synthèse du stgae : 3 hruées (dont 1 hreue spécifique béton prêt à l'emploi)

OBJECTIF	SUJET TRAITÉ	OBSERVATION
Contrôler les auciqs des parciaptnts à tarvres la msie en ouevre de tests	Evaluation des cisacennaosns sur l'ensemble des thèmes développés en froaimton (aspects théoriques et pratiques)	Moyens : ? qeiernunitoass à choix multiples ? glrlies ? d'observation en staoiutin de conduite

mois.
Le rulveemlnoeent diot être signifié au salarié par écrit au mions 48 hueres aavnt le trmee de la période initiale, siot par lrette rmesie en mian porpre cterne récépissé, siot par lrette recommandée.
Pendant la période d'essai, le ctnorat de tavaril puet cesser à tuot isnttat par la volonté de l'une ou l'autre des peratis en rnecastept un délai de prévenance.
Lorsque la rrutupe de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :
? 24 hueers en-deçà de 8 juors de présence dnas l'entreprise ;
? 48 hueres enrte 8 juors et 1 mios de présence ;
? 2 seanimés après 1 mios de présence.
Lorsque la ruutpre de la période d'essai est à l'initiative du salarié, le salarié diot rtecpeser un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 hereus si la durée de présence du salarié dnas l'entreprise est inférieure à 8 jours.
La période d'essai, rlneeoelmvnuet inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance. »

Article 2 - Période d'essai des ETAM
Abrogé en date du 16 sept. 2009

A l'article 3 de la cinotvoenn ctiovcvle nlationae des ETAM, les dsoinipsoits du pgaharpare 2 « Période d'essai » snot annulées et remplacées par les doiistniposs setuvains :

« La période d'essai et son reemenleluonvt éventuel snot expressément stipulés dnas le carntot de taavrl ou la lttree d'engagement.

La durée de la période d'essai est fixée à 2 mios de tiaavrl effectif. Elle puet être renouvelée une fios puor une durée mxailame de 2 mois.

Le rnnllveemoeut diot être signifié au salarié par écrit au monis 48 hueres avnat le terme de la période initiale, siot par lttree rsmeie en mian prrpoe ctnore récépissé, siot par ltrtee recommandée.

Pendant la période d'essai, le ctonart de traavil puet ceser à tuot isnantt par la volonté de l'une ou l'autre des paetirs en rctesenapt un délai de prévenance.

Lorsque la rurtpue de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

? 24 hreeus en-deçà de 8 jurus de présence dnas l'entreprise ;

? 48 hueres etrne 8 jruos et 1 mios de présence ;

? 2 smeinaes après 1 mios de présence ;

? 1 mios après 3 mios de présence.

Lorsque la ruprute de la période d'essai est à l'initiative du salarié, le salarié diot respectcr un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 hurees si la durée de présence du salarié dnas l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La période d'essai, rlenvoeelemnut inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance. »

Article 3 - Période d'essai des cadres

Abrogé en date du 16 sept. 2009

Les donsoipisits des phegarpraas b et c de l'article 5 de la coonvtien clvtecoile des cdraes snot abrogées et remplacées par les doiitnissops savuitens :

« b) Période d'essai

La période d'essai et son rnnlemluveeeot éventuel snot expressément stipulés dnas le caotnrt de tvairal ou la lttree d'engagement.

La durée de la période d'essai est fixée à 3 mios de tviraal effectif. Elle puet être renouvelée une fios puor une durée de 1 mois, 2 mios ou 3 mios au maximum.

Le rlmoeeleneunvt diot être signifié au salarié par écrit au mions 48 hreeus avant le trmee de la période initiale, siot par ltrtee rsieme en mian prrpoe conrte récépissé, siot par lttree recommandée.

Pendant la période d'essai, le cotarnt de taraivl puet cseer à tuot iatnntt par la volonté de l'une ou l'autre des paretis en rcnapestet un délai de prévenance.

Lorsque la rtuupre de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dnas un délai qui ne puet être inférieur à :

? 24 heeurs en-deçà de 8 jurus de présence dnas l'entreprise ;

? 48 hueres enrte 8 jruos et 1 mios de présence ;

? 2 saenemis après 1 mios de présence ;

? 1 mios après 3 mios de présence.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative du salarié, le salarié diot rsteepcer un délai de prévenance de 48 heures. Ce

Accord du 5 janvier 2010 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM.
Syndicats signataires	FNCB CDFT ; BATIMAT-TP CTFC ; FG-FO ; SICMA CFE-CGC.

Article 1er - Dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Abrogé en date du 5 janv. 2010

Les pearnetrias soaiucx rneepallpt luer aanecetmtht au rsepct de la prnpiice de non-discrimination en rasoin du sxee de la personne, nantommet en matière de recrutement, de mobilité, de

délai est ramené à 24 hreeus si la durée de présence du salarié dnas l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La période d'essai, reueleonelmvnt inclus, ne puet être prolongée du fiat de la durée du délai de prévenance. »

Article 4

Abrogé en date du 16 sept. 2009

Le chmap d'application du présent arccod est iinuetdqe à culei des ceotonninvs ceieovtclls naieolants des iinursedts de carrières et matériaux de construction.

Article 5

Abrogé en date du 16 sept. 2009

Les dnsoiistpois du présent aorccd enentrort en viuegur à cpmoetr de la dtae de paitoron au Juonarl ofiicfel de l'arrêté d'extension.

Le présent arccod a un caractère impératif puor l'ensemble de ses dispositions. Il ne puet pas y être dérogré par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, suaf si celui-ci est puls floaabvre aux salariés.

Article 6

Abrogé en date du 16 sept. 2009

Le présent arccod est ccolnu puor une durée indéterminée.

Article 7

Abrogé en date du 16 sept. 2009

Le présent accord est fiat en un nmrboe sanffsuit d'exemplaires puor être rmeis à chacune des pitaers ctotrananct et déposé auprès de la dricotien départementale du travail, de l'emploi et de la fatrooimn professionnelle, en vue de son extension, conformément à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Un epmaxleire srea également déposé auprès du coenisl des prud'hommes.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 sept. 2009

La loi de msaitdnoroen du marché du taiavrl du 25 juiun 2008 définit la période d'essai cmome devnat prtmetere « à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dnas son travail, nnmetomat au rraged de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fnotcnois occupées lui cenennivont ».

Les doptioisniss qu'elle cmrtpoe psneot des problèmes d'articulation aevc les dptisiosnios cltoneoivnleens abilpplaecs dnas la branche.

C'est pourqoi les piretas srgnaiaties du présent aroccd ont décidé de procéder à la révision des dstnisiopios des cniovnteons ctecvllioes des ituerdins de carrières et matériaux de coirstcnuotn rtleiaves à la période d'essai.

qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de ftooramn et de cntidooins de travail.

Article 1.1 - Recrutement

Abrogé en date du 5 janv. 2010

Afin d'assurer un égal accès des feemms et des hmeoms à l'emploi, les espnirteres fernot en stroe que les critères rteunes puor le rnercmtueet soniet srcnimttet fondés sur les compétences requises, la qualification, l'expérience ponsliseelofrne des candidats.

A cet effet, les etnreisreps dovernt s'assurer que les ofefrs d'emplois, ienretns et externes, ne sionet pas drsnctmiiinaes et de nartue à fraveisor les cnradtdieus de l'un ou l'autre sexe.

Elles s'efforceront d'améliorer l'accès des fmmees et des hoemms à des emplois anayt une faible représentation féminine ou masculine.

En outre, eells ne dveonrt pas prdrene en considération l'état de gsoessre d'une femme puor rfueesr de l'embaucher ou mrette fin à sa période d'essai.

De manière générale, les paetris sgteaiinras rlaeelnppt les règles falmaentdnoes afférentes au déroulement d'un etreitenn de

recrutement, et en particulier qu'aucune autre mesure ne le rend nécessaire avec la proposition ou les autres dispositions pénales de la loi ne peut être demandée à la personne embauchée à l'emploi.

Les entreprises doivent s'assurer que les femmes et les hommes bénéficient, selon le principe d'égalité, des mêmes possibilités d'évolution de carrière, et qu'à compétence, expérience et profil similaires, ils disposent des mêmes possibilités d'accès aux catégories professionnelles supérieures.

Article 1.2 - Promotion et évolution professionnelle *Abrogé en date du 5 janv. 2010*

Les entreprises doivent s'assurer que les femmes et les hommes bénéficient, selon le principe d'égalité, des mêmes possibilités d'évolution de carrière, et qu'à compétence, expérience et profil similaires, ils disposent des mêmes possibilités d'accès aux catégories professionnelles supérieures.

A cet égard, les entreprises doivent prêter attention à la composition de l'ensemble des salariés les postes à pourvoir en interne, en veillant à évaluer les critères retenus dans la définition des postes qui peuvent être convenablement attribués à écarter toute telle préférence en fonction de son sexe.

Elles doivent particulièrement veiller à ce que les aménagements d'horaires qui peuvent être mis en place, pour mieux concilier notamment la vie professionnelle et la vie familiale, ne constituent pas un frein à l'évolution de la carrière professionnelle.

Article 1.3 - Formation professionnelle *Abrogé en date du 5 janv. 2010*

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et du déroulement de la carrière professionnelle.

A cet égard, les entreprises assureront un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux circuits de formation, de blain de compétences et de qualification des acquis de l'expérience, mais en outre dans le cadre du plan de formation, de la période de prise en compte de la formation ou du droit individuel à la formation.

Les entreprises doivent également veiller à ce que l'article 4 de l'accord national relatif au développement de la formation professionnelle en date du 21 juin 2004, les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité et les femmes et les hommes après un congé parental d'éducation, sont définies comme prioritaires pour bénéficier de la période de professionnalisation.

S'agissant des stages de formation, les entreprises étudieront les modalités d'organisation de ces formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

Article 1.4 - Représentation du personnel *Abrogé en date du 5 janv. 2010*

En considération de la participation des femmes et des hommes parmi les membres, les organisations syndicales représentatives au niveau national (et/ou de l'entreprise) se doivent 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 femmes et les hommes dans l'entreprise.

Les comités d'entreprise doivent également veiller à se rapprocher de cet équilibre lors de la désignation des membres des comités légals et élus en considération également de la participation respective des femmes et des hommes employés dans l'entreprise.

Article 2 - Dispositions relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Abrogé en date du 5 janv. 2010

Article 2.1 - Le principe « à travail égal, salaire égal » *Abrogé en date du 5 janv. 2010*

Les entreprises doivent garantir le principe selon lequel tout employé est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe d'une même entreprise, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation

identique et qu'ils exercent un même travail ou un travail de valeur égale.

La rémunération est entendue comme le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires, payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Se référant à l'article L. 2241-9 du code du travail, les entreprises doivent constater que les coefficients de classification des emplois qu'elles ont définies par l'accord national du 10 juillet 2008, et les grilles de salaires conventionnelles, qui y sont annexées, respectent le principe d'égalité salariale rappelé ci-dessus, car ne comportent pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 2.2 - Obligations des entreprises *Abrogé en date du 5 janv. 2010*

Les entreprises soumises à l'obligation de négociation collective des salaires doivent procéder à un état des lieux de la politique salariale mise en place.

Cet état des lieux permettra, dans le cadre de la négociation collective obligatoire, d'identifier et de mettre en place les mesures générales appropriées de nature à supprimer les éventuels écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes, pour un même poste à classification égale, expérience dans le poste et compétences équivalentes.

Les entreprises non soumises à l'obligation de négociation collective des salaires doivent vérifier régulièrement le respect du principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes pour un même poste de travail et à qualification égale, et prendre les mesures nécessaires pour remédier à un éventuel écart de rémunération constaté.

Les entreprises doivent également prévoir une action particulière aux rémunérations des salariés à temps partiel afin que celles-ci soient proportionnelles à celles des salariés qui occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

Elles doivent par ailleurs ne pas perdre en compte les périodes de congé de maternité ou d'adoption pour l'ensemble de la durée de la carrière.

Enfin, dans le cadre d'un congé parental, elles devront tenir compte des dispositions générales de salaires existantes depuis le début du congé.

Article 3 - Dispositions en vue de mieux concilier la vie professionnelle et familiale *Abrogé en date du 5 janv. 2010*

Article 3.1 - Conditions de travail pendant la grossesse *Abrogé en date du 5 janv. 2010*

Les entreprises doivent veiller à ce que l'état de grossesse ou la prise d'une grossesse d'une salariée ne saurait entraver son développement professionnel.

La salariée en état de grossesse peut bénéficier d'un aménagement de son emploi pour raisons médicales constatées.

En outre, il est convenu qu'à partir du 4^e mois de grossesse, la salariée bénéficiera d'une réduction d'une demi-heure de la durée journalière de travail, sans perte de salaire, afin de faciliter le travail et le lieu de travail. La répartition de cette demi-heure à l'intérieur de la journée de travail se fera en accord entre l'intéressée et son employeur.

Enfin, la salariée bénéficiera d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux légalement obligatoires prévus dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse. Ces absences n'entraîneront aucune diminution de rémunération et seront assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les trois légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Article 3.2 - Indemnisation du congé de maternité *Abrogé en date du 5 janv. 2010*

1. Les entreprises doivent veiller à ce que, dans le cadre de l'application des EATM et des cadres, la détermination d'ancienneté ne constitue pas un obstacle au versement, pendant la durée légale du congé de maternité, de la différence entre les indemnités journalières versées par la sécurité sociale, et, le cas échéant, par les régimes de prévoyance auxiliaires.

l'employeur.

2. Afin d'assurer une égalité de traitement entre les catégories professionnelles, il est convenu d'étendre, également sans distinction d'ancienneté, aux salariées relevant de la convention collective des ouvriers le régime d'indemnisation complémentaire par l'employeur des périodes de congé légal de maternité.

A l'article 3, paragraphe 5 « Anbecess », de la convention collective des ouvriers, un paragraphe complémentaire est en conséquence inséré et rédigé comme suit :

« c) Maternité :

Les salariées recevront, pendant la durée légale du congé de maternité, la différence entre leurs antécédents et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, le cas échéant, par les régimes de prévoyance auxiliaires agréés par l'employeur. »

Article 3.3 - Retour de congé de maternité, d'adoption ou parental
Abrogé en date du 5 janv. 2010

Il est rappelé que la durée du congé de maternité ou d'adoption est considérée comme du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, l'ouverture des droits à congés payés, le calcul de l'intéressement ou de la participation.

A l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental, le salarié(e) pourra demander à son employeur un ecart de salaire sur les périodes de sa reprise d'activité, de ses absences éventuelles en formation et de son évolution professionnelle.

Au retour du congé de maternité ou d'adoption, l'entreprise doit évaluer et réévaluer si nécessaire le salaire de l'intéressé.

Conformément aux textes légaux, cette rémunération doit être majorée des avantages généraux ainsi que de la majoration des avantages sociaux perçus pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la majoration des avantages sociaux perçus pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Il est en outre rappelé qu'en application de l'article L. 6323-2 du code du travail, les périodes d'absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour congé de formation sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits réservés au titre du droit individuel de la formation (DIF).

Article 3.4 - Congé pour hospitalisation d'un enfant
Abrogé en date du 5 janv. 2010

Il est accordé au parent, sur présentation d'un certificat d'hospitalisation, un jour d'absence rémunéré par l'employeur et par année civile, pour le cas de son enfant âgé de moins de 18 ans victime d'une hospitalisation.

Article 4 - Temps partiel
Abrogé en date du 5 janv. 2010

Afin de respecter l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, les entreprises doivent permettre le recours au temps partiel dans les conditions prévues à l'article 7.3.5 de l'accord signé le 22 décembre 1998, et favoriser au maximum le choix.

Les dispositions écrites formulées par les salariés à cet effet sont examinées avec toute l'attention voulue, en tenant compte de la taille de l'entreprise et du poste occupé.

Les entreprises s'efforcent de garantir que les salariés occupent un emploi à temps partiel doit être traité comme les salariés à temps complet en matière de salaire, de formation et d'évolution professionnelle.

Les salariés à temps partiel sont prioritaires pour occuper ou reprendre, à leur demande, un emploi à temps complet en fonction de leurs compétences professionnelles.

Article 5 - Mise en place d'indicateurs
Abrogé en date du 5 janv. 2010

Les entreprises s'efforcent de garantir le caractère participatif de la démarche « Carrières et matériaux de construction », composée en matière d'entreprises et dans une large mesure, de PME, voire de TPE, ayant un effectif restreint.

Cette particularité a conduit les entreprises à définir, en collaboration avec l'Observatoire paritaire des métiers et des associations de la branche, un ensemble d'indicateurs adaptés

et pertinents dans le domaine de l'emploi (répartition hommes/femmes par catégorie professionnelle), rémunérations et de la formation, en vue de dresser un état des lieux de l'égalité professionnelle et sociale des hommes et des femmes.

Ces indicateurs, dont un suivi de leur évolution sera assuré conformément au plan de la CPNE, sont les suivants.

Effectifs

Répartition des effectifs, par sexe, par catégorie socioprofessionnelle, par tranche d'âge.

Rémunérations

Rémunérations brutes annuelles moyennes par sexe et par catégorie socioprofessionnelle.

Mouvement de main-d'œuvre

Répartition des entrées, soirs et turn-over par sexe, catégorie socioprofessionnelle, et tranche d'âge.

Formation

Répartition du nombre de salariés en formation et du nombre d'heures de formation par sexe, par catégorie socioprofessionnelle et par tranche d'âge.

Article 6 - Bilan et suivi de l'accord
Abrogé en date du 5 janv. 2010

Conformément à l'article L. 2241-3 du code du travail, un bilan sera fait tous les 3 ans sur l'application des mesures résultant du présent accord, et une réflexion sera menée entre les partenaires sociaux sur la définition éventuelle de nouveaux objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Article 7 - Dispositions finales
Abrogé en date du 5 janv. 2010

Article 7.1 - Champ d'application
Abrogé en date du 5 janv. 2010

Le champ d'application du présent accord est étendu à celui des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 7.2 - Entrée en vigueur
Abrogé en date du 5 janv. 2010

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 7.3 - Durée
Abrogé en date du 5 janv. 2010

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7.4 - Révision et dénonciation
Abrogé en date du 5 janv. 2010

Le présent accord a un caractère impératif pour l'ensemble de ses dispositions. Il ne peut pas y être dérogé par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, sauf si celui-ci est plus favorable aux salariés.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de

2.1. Composition de la commission de validation

La commission comprend un représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle, et un nombre égal de titulaires et suppléants représentant les organisations de la branche professionnelle.

Les organisations syndicales doivent informer le secrétariat de la commission du nom et des coordonnées du représentant titulaire ainsi que le nom et les coordonnées du représentant suppléant. Elles doivent informer le secrétariat de toute modification des mandats en cours.

Le représentant suppléant ne participe à la séance de la commission et sa préparatoire qu'en l'absence du représentant titulaire qu'il remplace.

Le cas échéant, lorsqu'un membre de la commission renonce à l'entreprise qui a signé son accord, ce représentant ne peut participer à la séance de la commission de validation.

2.2. Saisie et secrétariat de la commission

La saisie des dossiers de validation est assurée par la partie, avec diligence, conformément à l'accord.

Cette saisie s'effectue par lettre recommandée avec avis de réception adressée au secrétariat de la commission, accompagnée des pièces suivantes :

? un exemplaire original signé de l'accord d'entreprise soumis à validation (qui sera également adressé sous forme électronique, dans la mesure du possible), ainsi que les accords antérieurs en lien avec le dit accord ;

? une fiche signalétique de l'entreprise employeur ;

? désignation, n° de SIRET et siège social de l'entreprise ;

? nom et prénom du représentant légal de l'entreprise ;

? nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été conclu ;

? le calendrier de la négociation d'entreprise ;

? adresse à laquelle toute correspondance pourra être envoyée ;

? une copie certifiée conforme (1) du formulaire CFREA de procès-verbal des dernières élections professionnelles des représentants du personnel tenues dans l'entreprise, y compris sa lettre d'envoi ;

? une copie des courriers avec avis de réception par lesquels l'employeur a informé les organisations syndicales représentatives dans la branche de sa décision d'engager une négociation collective, conformément à l'article L. 2232-21 du code du travail ;

? une attestation sur l'honneur du chef d'entreprise indiquant la date de l'accord ;

? l'effectif de l'entreprise ;

? l'absence de délégué syndical dans l'entreprise.

Le secrétariat de la commission est assuré par l'UNICEM qui envoie le tirage au sort au service juridique et social de l'UNICEM. Les accords venant de la branche de l'industrie du bâtiment doivent être adressés en priorité à la FIB, 23, rue de la Vanne, 92126 Mogrothne Cedex, qui les transmettra et les accords relevant de la branche des carrières et matériaux de construction, à l'UNICEM, 3, rue Alfred-Roll, 75017 Paris.

Le secrétariat reçoit les accords d'entreprises, vérifie que le dossier de demande de validation est complet et envoie une copie à chacun des membres de la commission au moins 15 jours avant la date de la réunion.

Dans la mesure du possible, la saisie est également faite par voie électronique.

Le dossier ainsi transmis est accompagné d'une note d'analyse du secrétariat de la commission, indiquant son avis sur la conformité de l'accord aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Si le dossier ne comporte pas l'ensemble des pièces susvisées et des informations qu'elles doivent contenir, le secrétariat informe à la parité ainsi que la commission de le compléter dans les délais indiqués et au plus tard dans les 15 jours par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Tout délai qui n'aura pas été complété dans ce délai sera considéré comme manquant et retourné à son expéditeur.

Il en va de même si l'accord n'est pas dans le champ de

compétence de la commission compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord.

Le secrétariat en informe simultanément les membres de la commission.

(1) Les termes : « certifiée conforme » figurant au deuxième trait de l'article 2.2 sont éliminés de l'extension prévue étant contraire aux dispositions du décret n° 2001-899 du 1er octobre 2001 qui a abrogé les dispositions réglementaires relatives à la certification des copies de documents délivrés par les autorités administratives.

(Arrêté du 25 juin 2012, art. 1er)

Article 3 - Fonctionnement de la commission de validation
Abrogé en date du 28 mars 2011

3.1. Réunions de la commission de validation

Les réunions ont lieu à la validation de la séance de la commission paritaire la plus proche et au plus tard dans les 4 mois de la réception de l'accord conjoint avec l'ensemble des pièces définies à l'article 2.2.

Dans la mesure du possible, la commission se réunit à l'occasion de toute réunion paritaire programmée en cours d'année. La réunion plénière de la commission paritaire de validation sera précédée, le même jour, d'une réunion préparatoire.

Les frais supportés par les représentants syndicaux pour se rendre à la réunion préparatoire et à la réunion plénière de la commission paritaire de validation sont remboursés dans les conditions habituelles des aides pour les réunions paritaires.

La présidence de la commission de validation est assurée alternativement par un représentant des organisations syndicales et un représentant employeur.

Le président de la réunion de la commission paritaire est désigné en fin de séance.

L'entreprise qui soumet son accord à la commission de validation s'engage à couvrir les frais de déplacements des représentants à la commission de validation fixés conformément à l'accord de la branche patronale. Le secrétariat se charge de la mise en œuvre des dispositions correspondantes. (1)

Une dépense de frais, totale ou partielle, par exemple lorsque la réunion de la commission se tient à l'occasion d'une autre réunion paritaire, pourra être consentie, nettement en présence des mêmes participants aux réunions.

3.2. Décisions de la commission de validation

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend :

? soit une décision de rejet : l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles. La décision doit alors être motivée ;

? soit une décision de validation : l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Il est rappelé ici qu'il ne s'agit en aucun cas d'un contrôle d'opportunité de l'accord.

La validation des accords par la commission est prononcée à la majorité simple des personnes présentes ou représentées. Si une ou des organisations syndicales n'étaient pas présentes ou représentées à l'occasion d'une commission, les droits de vote de la délégation paritaire sont réduits dans les mêmes proportions, afin d'assurer l'égalité des droits de vote entre chaque collège. Cette validation est prononcée à l'accord. Chaque membre peut se faire représenter par l'intermédiaire d'un pouvoir, sous réserve de la limite ci-dessous. Chaque membre doit déposer d'une voix et de deux voix au maximum.

Le président ne dispose pas d'une voix prépondérante.

Le secrétariat de la commission établit en séance un procès-verbal dont un exemplaire est adressé sous 15 jours, en recommandé avec accusé de réception, aux parties signataires de l'accord, et à tout le moins à la personne ayant saisi la commission de validation.

Ce procès-verbal indique si l'accord a été validé ou rejeté.

En cas d'égalité de voix, la cmoossimin le cottanse au procès-verbal.

(1) Le sixième alinéa de l'article 3.1 est exclu de l'extension cmmoe étant crnotarie aux dsposiitins des ateircls L. 2232-21 à L. 2232-29 du cdoe du travail.

(Arrêté du 25 juin 2012, art. 1er)

Article 4 - Durée de l'accord
Abrogé en date du 28 mars 2011

L'accord est cnloeu puor une durée indéterminée. En cas de mdfoaoiitcin de la réglementation, pavount avior une idiccnnee sur les dipsoisntos du présent accord, les pietars senirtaagis ceninevnt de se rpoearchr puor étudier les apatanoidts qui pnarieourt s'avérer nécessaires. A l'initiative de la paitre la puls dngieitle et en tuot état de cusae anvat l'expiration de la deuxième année d'application du présent accord, un bialn de ce neavou dtiosipsif srea effectué, nmaemontt qntttuaiiaf et fnicneair (coût des réunions de la commission) puor ieneitifdr les éventuelles difficultés d'application.

Article 5 - Champ d'application de l'accord
Abrogé en date du 28 mars 2011

Le camhp d'application du présent aocrd est ieuqitdne à cleui des cvinnootnes ccvleetoils nlenaaiots des iisredtnus de carrières et matériaux de construction.

Article 6 - Date d'effet de l'accord
Abrogé en date du 28 mars 2011

L'accord ertne en vueguir à copmter de sa signature.

Article 7 - Adhésion
Abrogé en date du 28 mars 2011

Toute oisgintaorn sicdyalne représentative non sgrnitaie du présent aocrd porura y adhérer par slmpie déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle drvea également aviser, par lettre recommandée, tueots les oanisnatgoirs signataires.

(1) L'article 7 est étendu suos réserve de l'application des dioipssontis des aeticrls D. 2231-3 et D. 2231-8 du cdoe du travail.

(Arrêté du 25 juin 2012, art. 1er)

Article 8 - Révision et dénonciation
Abrogé en date du 28 mars 2011

Le présent arccod prorua être dénoncé dnas les citdnoions prévues par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail. Il prroua également être révisé à tuot mmoent à la dmdneae de l'une ou de puurlseis des parteis signataires. La damedne de révision, accompagnée d'un pjeort motivé sur les ptnios à réviser, srea notifiée à l'ensemble des ptieras saianetgrs aifn qu'une négociation psuise s'engager snas tarder.

Article 9 - Dépôt et extension
Abrogé en date du 28 mars 2011

Le présent accrod est fiat en un nrbmoe sfsanfuit d'exemplaires puor être rmeis à ccnuhae des piaetrs cntaorncetats et déposé auprès de la diirtcoen générale du taivarl du ministère du travail, en vue de son esixneotn conformément à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail. Un eeipxarmle srea également déposé auprès du cosenil des prud'hommes.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 mars 2011

Dans le peeongnrmlot de la loi du 4 mai 2004, les prtanreaies sacuoix srenigaiats siuongnelt l'importance du dloague saocil et de la négociation clcctlovie dnas les enpitserers de la brachne prfelnioosense des ideiuurtss de carrières et matériaux de construction. Ils considèrent que par la vioe de la négociation collective, pneuevt être conciliés les impératifs tirés de la vie économique et les intérêts des salariés. Ils relapelnt d'ailleurs que les satydnics représentatifs snot par définition les iolrtcenturues privilégiés de l'employeur dnas la négociation d'entreprise.

Ceci étant, ils pnrenent atce des dsotnsoipiis de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 potarnt rénovation de la démocratie sociale, paerttnemt aux eeteisnprrs de mnios de 200 salariés dépourvues de représentation sinlcjade de négocier et ccunolre aevc lures représentants élus du peenrsnol un aocrd d'entreprise, leeql diot être validé par une csmioiomsn paariire de branche.

Les paatenirres saoiucx décident de créer, au sien de la brnahce prnoflssiloene des iseuntdris de carrières et matériaux de construction, une cisomisomn nanaliote ptirariae de vatoidlain dnas les cidtooinns détaillées ci-après.

A cet égard ils sianhuoett déterminer par le présent accord, les oeibfctjs et modalités de feintnmoonent de ldtiae ciimoosmnnltoiaae partriiiae de validation, dnas le crade des artciels L. 2232-21 à L. 2232-23 du cdoe du travail.

Annexe

En vigueur étendu en date du 28 mars 2011

Annexe

Saisine de la coomimissn ptririae de validation

Exemple de fhice à remplir et à roertuenr au secrétariat de la cosimosimn par LARR à : JSO, secrétariat de la CPV, 3, rue Alfred-Roll, 75017 Piras ou à la FIB, 23, rue de la Vanne, 92126 Mtruoonge Ceedx et par vioe électronique à : juridique@unicem.fr ou à : i.leroy-levaux@fib.org.

- Coordonnées :
Nom et asesdre de l'entreprise :
Nom et coordonnées de la prsennoe à contatecr :
Tél. :
Fax :
Mail :.
- Rmeiesneegttns cnecanort la société :

Effectifs de l'entreprise	
Code activités NCAE	
Désignation IRP sigianarte	? Mmbree du CE (*) ? Mrbeme de la DUP (*) ? DP (*)

En vigueur étendu en date du 28 mars 2011

3. Dcemunots à trrttranseme dnas le doessir de ddamnee de vitliaoadn de l'accord d'entreprise :

- ? un exprialmee ongiairl signé de l'accord d'entreprise simous à vatoadilin (format pepair et fmraot électronique), asini que les acodcrs antérieurs en lein aevc lidet aocrd ;
- ? une fhice signalétique de l'entreprise cparnmoott ;
- ? désignation, n° de SIRET et siège siaocl de l'entreprise ;
- ? nom et prénom du représentant légal de l'entreprise ;
- ? ntaure de l'instance représentative au sien de luqllae l'accord a été cnloeu ;
- ? le ceelranidr de la négociation d'entreprise ;
- ? aerssde à lqalelue totue copdrseoacnre pruroa vellaambnet être envoyée ;
- ? une cipoe certifiée cfmrooe du fulomirrae CERFA de procès-

verbal des dernières élections psnreofloisneles des représentants du perneosl tunees dnas l'entreprise ;
 ? une cipoe des cirreorus aevc aivs de réception par lesqeuls l'employeur a informé les otniasianogrs silncaydes représentatives dnas la branche, de sa décision d'engager une négociation collective, conformément à l'article L. 2232-21 du

cdoe du triaavl ;
 ? une aatsottetin sur l'honneur du chef d'entreprise iidqaunnt à la dtae de l'accord ;
 ? l'effectif de l'entreprise ;
 ? l'absence de délégué syanidcl dnas l'entreprise.
 Tout deissor ieomlpnct ne srea pas soumis à la comimssion piirratae de validation.

Accord du 8 novembre 2011 portant modification au processus de certification professionnelle

Signataires	
Patrons signataires	L'UNICEM,
Syndicats signataires	La FCNB CDFT ; La fédération BATIMAT-TP CTFC ; La FG FO matériaux ; La FSNC CGT ; Le SCMIA CFE-CGC,

Abrogé en date du 8 nov. 2011

Le phpaargrae du puorcesss de cctotifiaren psnoolirnefsele se rparanoptt aux critères d'attribution des CQP et à la délibération du jury est modifié cmmoe siut :

« Critères d'attribution des CQP et délibération

Les critères d'attribution se caractérisent par le poids repciestf de caqhe évaluation et la délibération du jury.
 Par dnoaime d'activité, la ntoe glalobe est constituée à :

? 20 % par l'évaluation du ttueur ;
 ? 30 % par l'évaluation du farumeotr ;
 ? 50 % par l'évaluation du jury.
 La ntoe fliane du CQP est la mnneyoe arithmétique des nteos par domaines.

Le CQP est attribué si la ntoe fianle est supérieure ou égale à 12/20 et si chauqe ntoe gollbae par dmoiane est supérieure ou égale à 10/20.

En cas de non aiurotbittn du CQP, le cnddaait s'il le souhaite, garde le bénéfice des ntoes gaelolbs par dneiamos d'activités supérieures ou égales à 10/20 en vue d'une nlolueve présentation dneavt le jury dnas un délai de 5 ans.

Le jury délibère de façon soauenivre sur tuos les cas où les netos snot à la litime de ces moyennes. Il puet en otire décider de sgeoulir les ecetexlns résultats par une montien ? félicitations ?, qui apparaît dnas la ltrtee d'accompagnement de la reimse du titre. »

Délibération de la cimoiomossn praitiare nalioatne de l'emploi en dtae du 8 nrevobme 2011 revlatie au pseoucrs de coiectftiiran professionnelle, dnas les iitudnrss de carrières et matériaux de cooitnsuctrn

La CNPE des ireduinsts de carrières et matériaux de construction, après en avoir débattu entre ses mebmers lros d'une réunion prairaire en dtae du 8 nrmoebve 2011 décide de réviser le dsptsioiif de ciitriaefcton polnrssiflneoe et d'obtention d'un CQP par la vioe de la fmoitoran et par la votiaildan des auqics de l'expérience, mis en ?uvre par une précédente délibération du 21 mai 2008.

La CNPE décide asini de mifidoer les critères de délibération du jury en raoisn d'un doynfomennsceitnt constaté et reconnu, tel qu'il lui a été présenté en séance.

L'adaptation du dstoiispif fiat l'objet d'un paarahprge annexé à la présente délibération. Ce pragphraae arogbe et rpelame les dsositnpois antérieures ritavlees aux critères d'attribution des CQP et à la délibération.

Il est eendntu que tuot noaevuu cas de dmsfenconetnnoiyt renncou et porté à la csnnnasicaoee des mbremes de la CNPE prruoa firae l'objet d'une révision en tnat que de besoin.

dérogé par aorccd de groupe, d'entreprise ou d'établissement, suaf si celui-ci est puls fbaloarve aux salariés.

Article 3

Abrogé en date du 1 janv. 2012

Le présent avannet srea déposé dnas les ciotnnds prévues à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail en vue de son extension.
 Un epixleamre srea également déposé auprès du cisoent de prud'hommes.

Avenant n 1 du 10 février 2012 à l'accord du 10 juillet 2008 relatif aux classifications et aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM.
Syndicats signataires	FNCB CDFT ; FG FO.

Article 1er

Abrogé en date du 1 janv. 2012

Le mnaotnt de la pimre de ttaurot fixé à l'article 14 de l'accord du 10 juleit 2008 est porté à 55 ? brtus par mios de tutorat, à cetompr du 1er jeivanr 2012.

Les auters ditiipsooss de l'article 14 précité rtneest inchangées.

Article 2

Abrogé en date du 1 janv. 2012

Le cahmp d'application du présent aennvat est ieniuqdtte à cleui de l'accord du 10 jelliut 2008.

Le présent aneanvt est cncolu puor une durée indéterminée.

Il etrenra en vuieegr au 1er jvinear 2012.

Le présent aveannt a un caractère impératif. Il ne puet pas y être

A l'article 14 de l'accord naiaotnl du 10 juleit 2008 rltieaf à la révision des csicfantlairois peierofssenllnos et aux seliaras conventionnels, les ptaries sietnrigaas dudit aroccd s'étaient engagées à rerilsaover périodiquement le mnntaot foiarartife de la pimre de tutorat, versée evsucxenmielt au taroutt exercé dnas le cdare d'une foramaitn siviue en vue de l'obtention d'un cicietfart de qailtcouaiifn perfellsnioonse (CQP) rneconu par la bchrnae ou d'un trite de tnieecihn de ptruodcion des matériaux puor la cortnsitouc et l'industrie (TPMCI).
 Afin de fvroeaisr ce dispositif, eells ont décidé de roalrisever le mtanot de cttee prime.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Accord du 1er mars 2012 relatif à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des personnes

handicapés

Signataires

Patrons signataires	UNICEM.
Syndicats signataires	FNCB CDFT ; BATIMAT-TP CTFC ; CCM FO ; FNCSBA CGT ; SICMA CFE-CGC.

Article 1er - Objet de la délibération de la CPNE
Abrogé en date du 1 mars 2012

La présente délibération a pour objet de favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées, avec une priorité donnée à l'accompagnement à la vie au travail des salariés handicapés dans les entreprises relevant du secteur des métiers de carrières et matériaux de construction.

L'objectif poursuivi est :

- ? d'augmenter et pérenniser le taux d'emploi des personnes handicapées dans les entreprises ;
- ? de faire évoluer positivement le regard sur le handicap et en particulier les représentations relatives au handicap au travail ; et ce en favorisant l'information et la sensibilisation des décideurs et acteurs de l'entreprise sur :
 - ? les principes d'équité qui conditionnent les objectifs d'insertion et de maintien dans l'emploi des personnes handicapées ;
 - ? les dispositifs et/ou les aides propres à favoriser le maintien ou l'emploi des personnes handicapées.
- Il convient donc de favoriser :
 - ? un accompagnement des décideurs et des acteurs de l'entreprise sur les aspects à mener pour recruter et maintenir dans l'emploi les personnes handicapées ;
 - ? un appui des travailleurs handicapés dans l'accès à l'emploi et le maintien en activité professionnelle ;
 - ? une mise à disposition de « spécialistes » pour accompagner les entreprises sur les objectifs précités ;
 - ? une coopération et une collaboration au niveau national des acteurs concernés en faveur.

Article 2 - Engagement

Abrogé en date du 1 mars 2012

Dans ce contexte, la CPNE s'engage à :

- ? faire passer une campagne de sensibilisation et de communication vers les entreprises de la branche des métiers de carrières et matériaux de construction en organisant, d'une part, des réunions d'information nationales et régionales et en concevant, d'autre part, des outils de communication et des kits de sensibilisation à destination des acteurs de l'entreprise ;
- ? favoriser un échange réciproque d'information entre les entreprises et les acteurs de la branche de la construction ;
- ? encourager les actions de ses membres dans les différents domaines où ils interviennent : information-sensibilisation, conseil, conseil des branches des entreprises, diagnostic-conseil individualisé, aide au maintien dans l'emploi, placement, conseil en formation.

Article 3 - Exécution de la délibération

Abrogé en date du 1 mars 2012

La CPNE de la branche des métiers de carrières et matériaux de construction informe la mise en œuvre opérationnelle des engagements pris dans la présente délibération à l'OPCA 3+.

Cette mise en œuvre opérationnelle fait l'objet d'une convention spécifique entre l'Agefiph et l'OPCA ; cette convention précise notamment les engagements matériels, humains et financiers des parties.

Les membres de la CPNE sont informés amplement par l'OPCA 3+ du suivi de cette convention financière.

Article 4 - Décision de la CPNE

Abrogé en date du 1 mars 2012

Les membres de la CPNE émettent, à l'unanimité, un avis favorable à la présente délibération.

Article 5 - Champ d'application de la délibération de la CPNE
Abrogé en date du 1 mars 2012

La présente délibération s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche des métiers de carrières et matériaux de construction adhérant à l'OPCA 3+.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2012

Deux millions cinq cent mille personnes âgées de 15 à 64 ans sont bénéficiaires de l'obligation d'emploi de personnes handicapées en France, soit 6 % de la population totale de cette tranche d'âges (avec 56 % d'hommes et 44 % de femmes). L'accès à l'emploi de cette population handicapée reste difficile avec un taux de chômage de 22 % contre 10 % pour l'ensemble des 15-64 ans. Malgré une obligation d'emploi de travailleurs handicapés de 6 % renforcée par le législateur en février 2005, le taux d'emploi national de travailleurs handicapés est actuellement de 2,9 %.

Cependant, en dépit d'une conjonction défavorable, toutes les données témoignent d'une indéniable amélioration de la situation de l'emploi des personnes handicapées en France ces dernières années, la part des établissements de 20 salariés et plus a progressé de plus de 10 points et près de la moitié des établissements privés existants ont aujourd'hui atteint ou dépassé le taux d'emploi légal de 6 % par le seul emploi direct. Toutefois, des disparités existent entre les différents secteurs professionnels et plus de 50 % des PME peinent encore à honorer leur obligation.

Toutes les études le démontrent, l'un des principaux freins à l'insertion professionnelle des personnes handicapées est le niveau de qualification (51 % de personnes handicapées sont de niveau inférieur V, soit inférieur au CAP/BEP, contre 31 % pour l'ensemble de la population). Parmi les différentes voies proposées, celle de l'alternance s'avère l'une des plus sûres pour un accès durable à l'emploi.

Les problématiques des entreprises par rapport à l'emploi et l'insertion des personnes handicapées sont connues.

Il s'agit notamment :

- ? du recrutement. Les stéréotypes liés à l'emploi des salariés handicapés tendent à réduire depuis quelques années. Le travail réalisé par l'Agefiph et l'ensemble de ses partenaires a porté ses fruits : le handicap en entreprise était souvent lié au handicap moteur, ou à une impossibilité de faire travailler des TH sur des postes manuels. Or, aujourd'hui, les entreprises savent que le handicap n'est pas forcément un frein à l'emploi et elles sont ouvertes au recrutement des TH. Cependant, lorsqu'elles cherchent à recruter des TH, les entreprises se heurtent à l'absence ou à la faible connaissance des candidats ;

- ? du maintien dans l'emploi. Malgré une volonté de les encourager dans leur effectif, de nombreuses entreprises se retrouvent face à de grandes difficultés pour maintenir en place des actions de maintien pour des travailleurs handicapés et notamment par méconnaissance des différents types existants (prestation des services) et des aides financières possibles (aménagement de poste, aide à la formation professionnelle) ;

- ? de la communication. De nombreuses entreprises se retrouvent confrontées à des situations de handicap non déclarées au sein de leur effectif. Elles se sentent démunies pour aborder cet aspect de leur responsabilité sociale et ne parviennent pas à trouver une communication adaptée et efficace sur la question.

Fort de ces constatations et de la nécessité de répondre à une diversité au travail dans le respect du principe d'équité en matière d'embauche et de déroulement de carrière, les membres de la CPNE des métiers de carrières et matériaux de construction souhaitent favoriser l'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des personnes handicapées.

Accord du 3 avril 2013 relatif aux modalités de négociation des accords collectifs

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM ; FIB.
Syndicats signataires	Fédération BATIMAT-TP CTFC ; FG FO ; FNCF CDFT ; SICMA CFE-CGC.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 3 avr. 2013

Les conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction régissent les conditions de travail des salariés de ces activités.

Figurent, notamment parmi ces activités, les activités d'extraction et de production de matériaux de construction, tels que les granulats, la pierre, le granit, la craie, le sable ainsi que les activités de fabrication et de livraison du béton prêt à l'emploi.

Les entreprises concernées par ces activités sont représentées par l'UNICEM, qui est une union d'organisations syndicales patronales.

Une autre activité, visée dans le champ d'application des conventions collectives, concerne plus spécifiquement la fabrication de produits en béton pour le bâtiment ou le génie civil. Les entreprises relevant de cette activité sont représentées par la fédération de l'industrie du béton (FIB).

La FIB ayant souhaité demeurer dans le champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction après sa séparation de l'UNICEM en 1992, l'UNICEM négociait et signait depuis lors, en application d'un mandat exprès, pour le compte de la FIB certains accords de branche et notamment les accords aux conventions collectives.

Lorsque la FIB ne souhaitait pas être couverte par un accord donné, une mention éparse prévoyait l'exclusion des entreprises de l'industrie du béton qui était insérée dans le champ d'application de l'accord. Dans ce cas l'UNICEM n'engageait pas alors la FIB.

Lors de l'extension de l'accord, l'arrêté ministériel relatif aux activités de fabrication de produits en béton, conformément à ce que prévoyait l'accord étendu.

Cette pratique ne satisfait plus les salariés salariés dans la mesure où l'apposition de leur signature, en l'état puisant à l'origine de l'exclusion des entreprises de l'industrie du béton du champ d'application de l'accord conclu.

Les représentants syndicaux de salariés ont donc décidé de saisir le ministère du travail, par l'intermédiaire de la commission mixte paritaire.

Au terme des discussions menées dans le cadre de cette commission mixte paritaire, les représentants des salariés de la branche des industries de carrières et de matériaux de construction ont convenu de définir, par le présent accord collectif, les modalités s'appliquant à la couverture des salariés par l'ensemble de la branche professionnelle.

Champ d'application des conventions collectives

Article 1er - Champ d'application territorial
En vigueur non étendu en date du 3 avr. 2013

Les entreprises situées dans le territoire métropolitain et de Corse des industries de carrières et de matériaux de construction s'appliquent à l'ensemble du territoire métropolitain y compris la Corse.

Article 2 - Champ d'application professionnel
En vigueur non étendu en date du 3 avr. 2013

Le champ d'application du présent accord collectif des industries de carrières et matériaux de construction s'applique aux salariés des entreprises de ces activités économiques instituée par le décret du 9 novembre 1973 reproduit en annexe.

L'UNICEM fédère plusieurs syndicats professionnels représentatifs de l'ensemble des activités relevant de la nomenclature, telle qu'elle est reprise en annexe, à l'exception du groupe 15.08.

La FIB fédère et représente pour sa part exclusivement les entreprises exerçant des activités relevant du groupe 15.08, et qui exercent la fabrication et la production en usine de produits en béton.

Négociation des accords collectifs

Article 3 - Modalités de signature des accords collectifs
En vigueur non étendu en date du 3 avr. 2013

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de conclure l'unicité des conventions collectives.

Les partenaires sociaux conviennent de définir, par le présent accord, les règles générales présidant à la conclusion des accords collectifs et des avenants, notamment régionaux au sein de la branche professionnelle des industries de carrières et matériaux de construction.

Il est ainsi convenu ce qui suit :

1. Lorsque la FIB décide d'être dans le champ d'application des conventions collectives d'un accord collectif ou d'un avenant, le représentant de la FIB signe le texte au même titre que le représentant de l'UNICEM ;

2. Lorsque la FIB décide de ne pas signer le texte, elle s'exclut du champ d'application dudit accord. Il ne s'applique alors pas le champ d'application du groupe 15.08 de la nomenclature des activités dans le champ d'application de l'accord.

Dans ce cas, la FIB fera part aux partenaires sociaux, et par écrit, de sa décision.

Dès lors, l'accord mis à jour sera inscrit à l'article relatif au champ d'application la mention suivante : « Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des conventions collectives économiques représentées par les organisations professionnelles représentatives de la branche professionnelle et dont la liste figure en annexe. »

En l'application du présent accord, la mention d'extension d'un texte collectif s'applique au champ d'application des conventions collectives que l'accord a été expressément défini.

Article 4 - Date d'effet
En vigueur non étendu en date du 3 avr. 2013

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de signature de l'accord.

Article 5 - Durée
En vigueur non étendu en date du 3 avr. 2013

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 - Adhésion
En vigueur non étendu en date du 3 avr. 2013

Toute organisation représentative, professionnelle ou salariale, non signataire de l'accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en application de l'article D. 2231-8 du code du travail. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Article 7 - Révision et dénonciation
En vigueur non étendu en date du 3 avr. 2013

Le présent accord a un caractère impératif pour l'ensemble de ses dispositions. Il ne peut pas y être dérogé par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement sauf dispositions particulières aux salariés.

L'accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par

l'article L. 2261-9 du code du travail.
 Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs 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 afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 8 - Dépôt
 En vigueur non étendu en date du 3 avr. 2013

L'accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties concernées et déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en vue de son enregistrement conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail.
 Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 3 avr. 2013

Accord du 23 mai 2013 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Patrons signataires	L'UNICEM ; La FIB,
Syndicats signataires	La fédération BATIMAT-TP CTFC ; La FG FO ; La FCNB CDFT ; Le SMCIA CFE-CGC ; La FCSNBA CGT,

Abrogé en date du 23 mai 2013

En application de l'article 3.6 et de l'article 4.4.4 de l'accord interprofessionnel du 15 septembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie, la commission paritaire nationale de l'emploi des industries de carrières et matériaux de construction, réunie en date du 17 mai 2013, a décidé de modifier et réviser le taux des cotisations pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations.

Article 1er - Contrat de professionnalisation
 Abrogé en date du 23 mai 2013

À compter du 1er juillet 2013, la prime financière de l'OPCA 3+ est déterminée sur la base des cotisations suivantes :
 ? 22 ?, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un CQP ou d'un diplôme défini comme prioritaire par la CNPE de la branche, ou d'un titre personnalisé mis en place par la branche ;
 ? 12 ?, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus pour l'exercice d'un emploi de production, maintenance, qualité, sécurité, eonnemneivt en cas de formation interne ou externe ;
 ? 10 ?, dans la limite du coût réel, pour les autres contrats.

Article 2 - Période de professionnalisation
 Abrogé en date du 23 mai 2013

À compter du 1er juillet 2013, la prime financière de l'OPCA 3+ est déterminée sur la base des cotisations suivantes :
 ? 22 ?, pour les atinocs liées aux diploms de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement, ainsi que pour les acnitos petamnetrt d'accéder à des formations nouvelles de chef d'équipe, d'agent de maîtrise ou de cadre ;

Accord du 18 juin 2013 relatif au

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et de matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de professions de 1973 :
 Classe 14. ? Minéraux divers
 Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la scierie pour l'industrie.
 Classe 15. ? Matériaux de construction
 Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.
 Groupe 15.02 : matériaux concassés de rochers et de laitier.
 Groupe 15.03 : pierres de construction.
 Groupe 15.05 : plâtres et plâtres en plâtre.
 Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.
 Groupe 15.08 : produits en béton.
 Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.
 Classe 87. ? Services divers (marchands)
 Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

? 12 ? pour les autres atinocs de formation.

Article 3 - Décision de la CNPE
 Abrogé en date du 23 mai 2013

Les membres de la CNPE émettent, à l'unanimité, un avis favorable à la présente délibération pour la période 1er juillet 2013-30 juin 2014.

Article 4 - Champ d'application de la délibération de la CNPE
 Abrogé en date du 23 mai 2013

La présente délibération s'applique à l'ensemble des entreprises et individus de la branche des industries de carrières et matériaux de construction, adhérant à l'OPCA 3+, conformément à la liste figurant en annexe.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 23 mai 2013

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de professions de 1973 :

Classe 14. ? Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la scierie pour l'industrie.

Classe 15. ? Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.
 Groupe 15.02 : matériaux concassés de rochers et de laitier.
 Groupe 15.03 : pierres de construction.
 Groupe 15.05 : plâtres et plâtres en plâtre.
 Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.
 Groupe 15.08 : produits en béton.
 Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. ? Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

contrat de génération

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM ; FIB.
Syndicats signataires	FNCB CDFT ; Fédération BATIMAT-TP CFTC.

Titre Ier Diagnostic préalable

Article 1er - Réalisation du diagnostic de branche
Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2014

Article - Préambule

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2014

Se fondant sur l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif à la loi du 1er mars 2013 et son décret d'application, les parties ont créé le contrat de génération, les pertes de la branche professionnelle des industries de carrières et de matériaux de construction se sont rapprochées avec comme objectif d'accompagner les entreprises dans leur démarche de sécurisation de l'emploi et des compétences, dans le but de pouvoir mieux répondre aux attentes des jeunes ainsi que des salariés seniors des entreprises de la branche.

Les parties s'engagent à réaffirmer ainsi leur volonté d'anticiper les évolutions démographiques et la gestion des âges, tout en maintenant la compétitivité des entreprises.

La démarche poursuivie vise à répondre au triple objectif fixé par le contrat de génération et doit ainsi permettre, d'une part, de faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée et de faciliter leur formation professionnelle tout en maintenant dans l'emploi les salariés âgés et d'assurer, d'autre part, la transmission des savoirs et des compétences entre les générations, afin que les savoir-faire se maintiennent et perdurent.

La branche professionnelle des industries de carrières et de matériaux de construction dispose déjà de nombreux dispositifs favorisant l'insertion professionnelle, soit sur la transmission des savoirs. Il convient désormais, dans le cadre du présent accord, d'harmoniser ces mesures et de faciliter les entreprises à y recourir. Les entreprises s'efforceront ainsi notamment de favoriser le recours aux contrats de professionnalisation.

C'est une des raisons pour lesquelles les entreprises ont souhaité décliner, au niveau de la branche professionnelle, le texte de loi relatif au contrat de génération et se fixer des objectifs de progression.

Le présent accord s'adresse à toutes les entreprises de la branche professionnelle énumérées dans son champ d'application et, afin que les entreprises s'engagent dans une démarche responsable, les parties s'engagent à accompagner leur investissement dans la formation et à mettre en œuvre les dispositions prévues ci-après développées.

Sous réserve de son extension, l'accord préemptif aux entreprises dnot l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés et qui n'appartiennent pas à un groupe de 300 salariés et plus de faciliter l'aide financière à l'embauche d'un jeune et le maintien dans l'emploi d'un senior.

Il est rappelé que les entreprises ou groupes de moins de 50 salariés peuvent bénéficier de l'aide financière précitée, indépendamment du présent accord.

Inversement, les entreprises ou groupes de plus de 299 salariés peuvent eux-mêmes se doter d'un accord ou plan d'action pour bénéficier d'aides financières.

Préalablement à la conclusion du contrat de génération, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel lorsqu'ils existent sont informés du dispositif réalisé par l'entreprise et des projets de conclusion du contrat de génération.

Enfin et en application de l'article L. 5121-20 du code du travail, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, doivent être informés des aides attribuées au titre du contrat de génération dans le cadre du rapport annuel mentionné à l'article L. 2323-47 du code du travail.

Dans le cadre des dispositions du décret du 15 mars 2013, les entreprises ont convenu de constituer l'observatoire des métiers et des compétences du secteur des industries de carrières et de matériaux de construction pour la réalisation du diagnostic de branche, afin de constituer des données démographiques. Ces données démographiques sont issues de l'exploitation des DADS et du panel des entreprises mis en place au sein dudit observatoire.

Les parties ont décidé de retenir 2011 comme année de référence, à l'exception des données qui relèvent exclusivement de l'exploitation des données DADS, pour lesquelles l'année 2010 servira de référence.

Le diagnostic, annexé au présent accord, vise à répondre à l'ensemble des points soulevés par le décret précité.

Article 2 - Contenu du diagnostic de branche

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2014

Il ressort des données statistiques que la branche professionnelle des industries de carrières et de matériaux de construction compte 57 443 salariés, dont 13 % de femmes (source : services statistiques 2011 Unicef : 57 704 salariés / 57 026 variales Insee-DADS 2010).

Les salariés se répartissent dans 3 316 entreprises comme suit :
? 23,95 % des salariés dans les entreprises ayant un effectif salarié de 299 salariés et plus ;
? 29,50 % des salariés dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés ;
? 46,55 % des salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Pyramide des âges

La pyramide des âges pour l'ensemble du secteur des industries de carrières et de matériaux de construction fait apparaître un âge moyen de 42,1 ans. Cet âge moyen est d'ailleurs identique pour les salariés des deux sexes.

Le nombre de salariés âgés de 57 ans et plus en 2010 est de 4 357, ce qui représente 26 ans est de 3 826 en 2010.

Au bilan, la pyramide des âges montre un vieillissement des effectifs au sein de la branche.

Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés, évolution de leurs parts respectives dans la branche sur les 3 dernières années disponibles

Le nombre de salariés âgés de moins de 26 ans est en diminution depuis 2008, de l'ordre de 25 %, tandis que les salariés âgés de 55 ans et plus ont progressé de 2,90 % entre 2008 et 2010. Le nombre de salariés âgés de 57 ans et plus représente une part de 7,60 % de l'effectif total de la branche professionnelle, alors que celui des moins de 26 ans représente un pourcentage de 6,63 %.

Cette évolution peut être expliquée par la situation économique et les évolutions réglementaires sur les retraites.

Le nombre de contrats de professionnalisation a progressé de 12,60 % entre 2010 et 2011, la répartition entre les hommes et les femmes étant sensiblement identique, illustrant une meilleure utilisation de ce dispositif par les entreprises.

Si l'on tient compte de la répartition des effectifs par types de contrats, le nombre de salariés sous contrat à durée indéterminée représente 95 % de l'effectif branche.

Sur l'ensemble des salariés de moins de 26 ans, on remarque que 67,95 % des salariés sont sous contrat à durée indéterminée, contre 17,29 % sous contrat à durée déterminée, et 14,75 % des jeunes sous contrat d'apprentissage/stages.

Sur l'ensemble des salariés sous contrat à durée indéterminée, le pourcentage de jeunes de moins de 26 ans représente 5,57 %, le pourcentage de salariés âgés de 26 à 56 ans est de 86,67 % et celui des salariés âgés de 57 ans et plus est de 7,77 %.
Sur le nombre total de salariés âgés de 57 ans et plus, 97,60 % des salariés sont sous contrat à durée indéterminée.
Le nombre total d'apprentis représente 1,12 % des effectifs de la branche professionnelle.
Sur l'année 2010, le nombre de contrats de professionnalisation est supérieur à 0,68 % de l'effectif total de la branche professionnelle.
Au total, sur cette même année de référence 2010, le nombre de jeunes en formation professionnelle représente 1,80 % de l'effectif total de la branche professionnelle.

Prévisions de départs en retraite

Sur la base d'une réflexion prospective menée par l'Insee, un départ à 62 ans, ce qui correspond à l'âge légal de départ en retraite, 1,38 % des effectifs devraient partir en retraite en 2013 (787 salariés), 1,78 % des effectifs devraient partir en retraite à l'horizon 2014 (1 018 salariés). Les départs concernent 1 161 salariés en 2015, pour atteindre 1 501 salariés en 2016, soit 2,63 % des effectifs 2010.
Au total, sur les quatre prochaines années, un peu plus de 7 % des salariés (incluant les départs pour d'autres motifs au sein de la population concernée) sont susceptibles de faire valoir leurs droits à retraite, d'où un fort enjeu pour les remplacements, même en cas de poursuite de la croissance économique.

Perspectives de recrutement

Selon les données 2011 issues du panel des entreprises, les recrutements de nouveaux salariés dans les entreprises du secteur des industries de biens de consommation et de matériaux de construction s'effectuent en priorité auprès des salariés âgés de 25 à 35 ans. La proportion de salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté diminue progressivement à partir de 45 ans. La proportion de jeunes de moins de 26 ans ayant moins de 5 ans d'ancienneté représente un pourcentage de 19,60 %, tandis que celle des seniors est de 5,60 %.
La dégradation de la situation économique a un effet négatif sur les recrutements, mais compense en partie l'importance des départs en retraite prévisibles les entreprises devraient continuer à recruter, notamment pour les métiers critiques.

Compétences clés, c'est-à-dire celles dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche

Dans le cadre de l'étude sectorielle effectuée au sein de la branche professionnelle en 2012-2013, les métiers de la filière ont été identifiés comme stratégiques pour le secteur professionnel. Il s'agit de la filière production, de la filière qualité et de la filière commercialisation. Au sein de chacune de ces filières, des métiers ont fait l'objet d'une étude plus particulière. La branche professionnelle a pu effectuer sa réflexion sur les compétences requises des métiers, afin notamment de mieux cibler l'offre de formation pour s'adapter aux besoins identifiés.
Il est à noter que la branche professionnelle s'est également dotée d'un outil intitulé Pilotis. Cet outil permet de définir les compétences requises par métiers, de définir les compétences adaptées à l'entreprise selon les données de l'entreprise. Cet outil permet également de définir un plan de formation clé en main si cela s'avère possible.
Une synthèse de cette étude est jointe en annexe.

Conditions de travail des salariés âgés et aux aidés de proximité, tels qu'identifiés dans les accords ou plans d'action lorsqu'ils existent

La branche professionnelle rappelle qu'elle a mis à disposition des entreprises adhérentes les outils nécessaires afin de leur aider à réaliser un diagnostic des besoins de proximité.

Article 3 - Aide apportée aux entreprises pour la réalisation du

diagnostic

Les diagnostics du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de signature de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2014

Il est rappelé que les entreprises, ou groupes de 50 à 299 salariés, doivent compléter le présent accord étendu d'un diagnostic propre à elles. Ce diagnostic d'entreprise, établi par l'employeur, est communiqué aux représentants représentatives du personnel lorsqu'elles existent.
Celles qui le souhaiteraient, par l'intermédiaire de la structure d'une branche spécifique avec l'observatoire dans le cadre du panel des entreprises interrogées par voie d'enquêtes, pourront bénéficier d'une aide dans la réalisation du diagnostic d'entreprise, sous réserve de réserver les termes et engagements figurant dans la charte.

Titre II engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi

Article 4 - Engagements en faveur de l'emploi des jeunes
Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de signature de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2014

La notion de « jeunes » couvre les personnes âgées de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans si elles sont reconnues handicapées.
En termes d'effectifs, la population des moins de 26 ans représente un effectif de 3 826 personnes, soit 6,63 % des effectifs totaux de la branche professionnelle (valeurs Insee-DADS 2010).
Nb. ? Les données fournies par l'Insee incluent les CDD, les contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

Article 4.1 - Objectifs de la branche en matière de recrutement des jeunes en CDI

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de signature de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2014

En tant que partie prenante de l'économie des entreprises (sur le nombre total de contrats à durée indéterminée, seulement 5,3 % sont conclus auprès des jeunes de moins de 26 ans, ce qui représente 3 026 contrats) et du contexte économique difficile, la branche a pour objectif d'embaucher sous contrat à durée indéterminée à temps plein, pour la période comprise entre 2013 et 2015, des salariés de moins de 26 ans à hauteur de 0,20 % de l'ensemble des salariés de la branche par an (soit l'équivalent de 342 salariés sur la période 2013-2015/valeurs DADS 2010).
Les parties s'entendent que tous les ans, à l'occasion du suivi annuel des dispositions du présent accord prévu à l'article 15 ci-après, cet objectif puisse être revu.

Article 4.2 - Indicateur retenu par la branche

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de signature de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2014

Afin de suivre l'évolution de l'embauche des jeunes en contrat à durée indéterminée pendant la durée de l'accord, les partenaires sociaux conviennent de mettre en place un suivi du nombre d'embauches de jeunes de moins de 26 ans en contrat de génération sur l'ensemble des salariés.
Les entreprises s'engagent à la branche de ces embauches dans le délai maximal de 1 mois après sa signature.

Article 5 - Parcours d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de signature de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2014

Afin de faciliter l'intégration des jeunes dans l'entreprise au moment de leur embauche et de leur permettre de s'approprier redonne les éléments nécessaires à une bonne intégration professionnelle, les parties susdites décident de mettre en place, au niveau de la branche et à l'initiative des entreprises, les dispositions suivantes.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2014

Article 6.1 - Développement de l'alternance et modalités d'accueil des apprentis

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2014

Article 5.1 - Mise en place d'un parcours d'accueil du jeune en entreprise

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2014

Sous réserve des dispositions déjà existantes au sein des entreprises, la branche s'engage à élaborer un modèle de livret d'accueil qui devra être remis à l'occasion de toute embauche dans les entreprises de la branche professionnelle. Le livret d'accueil devra indiquer la personne référente désignée.

Lors de l'embauche, l'employeur devra transmettre également au jeune une note d'information sur les avantages collectifs de branche ou d'entreprise en vigueur ainsi que sur les régimes complémentaires de prévoyance et financiers de santé et de retraite extant dans l'entreprise.

Il est rappelé qu'aux termes de l'article 1.1 de l'accord du 5 janvier 2010 relatif à l'égalité hommes-femmes, et afin d'assurer un égal accès des femmes et des hommes à l'emploi, les entreprises doivent s'assurer que les critères retenus pour le recrutement sont strictement fondés sur les compétences requises, la qualification, l'expérience professionnelle des candidats.

A cet effet, les entreprises doivent s'assurer que les offres d'emploi, internes et externes, ne sont pas discriminatoires et de nature à favoriser les candidats de l'un ou l'autre sexe.

Article 5.2 - Désignation d'un référent

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2014

Au moment de l'embauche du jeune, les entreprises doivent désigner et présenter un salarié référent afin de faciliter l'intégration du jeune en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, son organisation, son environnement et son poste de travail. Le référent est choisi par l'entreprise sur la base du volontariat et de préférence hors hiérarchie.

Afin d'aider les entreprises dans cette démarche, un référent sera établi par la branche professionnelle, précisant les modalités de désignation ainsi que la nature de la fonction de référent.

Article 5.3 - Mise en œuvre d'un entretien de suivi

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2014

Au cours de la période d'essai prévue au contrat de travail, les entreprises doivent mettre en place un entretien de suivi avec le jeune, son supérieur hiérarchique et le référent afin de faire un point sur la maîtrise des compétences du jeune. Cet entretien sera par la suite renouvelé dans les conditions déterminées au niveau de chaque entreprise.

A l'occasion de cet entretien de suivi et en application de l'article 1.3 de l'accord national du 5 janvier 2010 relatif à l'égalité professionnelle, les entreprises s'engagent à garantir que les entreprises offrent un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux actions de formation, de maintien de compétences et de validation des acquis de l'expérience ainsi qu'à l'ouverture de la période de formation, de la période de post-formation ou du droit individuel à la formation.

S'agissant des actions de formation, les entreprises étudieront les modalités d'organisation de ces formations en tenant compte, dans la mesure du possible, les caractéristiques de la vie familiale.

Article 6 - Engagement en faveur de la formation des jeunes

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Les parties susdites relèvent tout l'intérêt qu'elles attachent aux formations en particulier afin de permettre à des jeunes, en priorité peu qualifiés, d'intégrer le monde de l'entreprise en vue d'obtenir une qualification professionnelle et d'accéder à un emploi à durée indéterminée.

C'est ainsi que la branche professionnelle a, depuis plusieurs années, défini une politique diversifiée de formation vis-à-vis des entreprises mais également vis-à-vis des jeunes recrutés en contrat de professionnalisation. Il convient de noter notamment, s'agissant de l'offre de formation, les différentes filières développées au travers des centres d'apprentis de la branche professionnelle et les dispositions spécifiques en matière de rémunération des apprentis.

Sans préjudice des dispositions spécifiques aux jeunes en contrat d'apprentissage, les entreprises s'engagent également à reconnaître l'importance de la formation continue et à garantir des jeunes en contrat de professionnalisation. Le nombre de stagiaires de professionnalisation est en progression constante et représenté à 0,76 % de l'effectif total de la branche professionnelle (soit 436 stagiaires pour l'année 2011, contre 387 pour l'année 2010). L'accord national du 15 septembre 2011 définit quant à lui le public prioritaire éligible au contrat de professionnalisation et fixe des taux de prise en charge au-delà de l'obligation légale.

Par ailleurs, la branche a toujours soutenu sa volonté d'offrir une formation de qualité. C'est la raison pour laquelle elle s'est investie depuis plusieurs années dans une démarche de reconnaissance des CQP au sein du répertoire national des métiers professionnels.

Afin de développer la formation en alternance, la branche professionnelle décide de renforcer les moyens d'information et de promouvoir les emplois auprès des jeunes (campagne d'information, participation à des forums d'emploi, etc.).

A cet effet, les entreprises s'engagent à promouvoir les dispositions relatives au statut des jeunes en contrat de professionnalisation avec l'éducation nationale, mais également le partenariat avec les écoles des mines.

Article 6.2 - Perspectives de recours aux stages et modalités d'accueil des stagiaires

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2014

Les parties susdites souhaitent améliorer l'accueil des stagiaires, à travers leur intégration dans l'entreprise. Elles proposent notamment que chaque entreprise accorde un accueil de qualité à la demande d'un jeune diplômé souhaitant effectuer un stage. Les entreprises doivent également être sensibilisées au projet pédagogique du stage et doivent assurer un suivi régulier des stagiaires du stage ainsi qu'un suivi de leur évolution professionnelle. A cet effet, en fin de stage, une attestation de fin de stage décrivant les missions exercées sera remise à chaque personne.

Titre III engagements en faveur de l'emploi et du maintien dans l'emploi des seniors

Article 7 - Recrutement et maintien dans l'emploi des seniors
Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2014

Dans le cadre du présent accord relatif au contrat de génération, sont considérés comme « seniors » les salariés âgés d'au moins

57 ans ou d'au moins 55 ans en cas d'embauche ou de salariés rruncoes tarruavlels handicapés.
Ces salariés, au nombre de 4 357, représentent un effectif de 7,60 % de l'ensemble des salariés de la branche professionnelle (valeurs Insee-DADS 2010).

Article 7.1 - Objectifs de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés
Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2014

Se référant aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, les parties conviennent qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à une période de formation, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure disciplinaire, directe ou indirecte, en raison notamment de son origine, de son sexe, de son âge, de sa situation de famille.

Au regard de la pyramide des âges mise en évidence au niveau du département de la branche, les parties conviennent que l'objectif, en tenant compte des tendances de recrutement identifiées au sein de la branche et faisant état de la carte du diagnostic, le maintien dans l'emploi du nombre de salariés âgés de 57 ans et plus, présents dans la branche à l'entrée en vigueur du présent accord (ou âgés de 55 ans s'ils sont concernés par l'arrêté d'extension).

En matière d'embauche, les parties conviennent que pour faciliter l'insertion de 50 personnes âgées de 55 ans au moins, sur 3 ans.

Afin de favoriser l'évolution professionnelle des salariés âgés de 45 ans et plus, les parties conviennent que les dispositions de l'article 4.1 de l'accord du 15 septembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle, qui dispose que peuvent bénéficier d'une période de formation professionnelle les salariés ayant au minimum 20 années d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans qui souhaitent valider la validation de leur carrière professionnelle.

Article 7.2 - Indicateurs de suivi au niveau de la branche
Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2014

Pour favoriser l'insertion de salariés âgés de 57 ans et plus, les parties conviennent de s'attacher au suivi annuel du nombre de salariés âgés de 57 ans et plus, présents dans les entreprises de la branche au moment de l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 8 - Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité des seniors
Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2014

Afin de maintenir dans l'emploi les salariés seniors et d'améliorer la qualité de vie au travail, les parties conviennent de renforcer les actions relatives à la prévention des risques professionnels au regard du diagnostic de pénibilité et du diagnostic d'évaluation des risques qu'elles auront préalablement établis. Pour ce faire, les parties conviennent de s'attacher à la mise en œuvre de mesures de prévention pérenne des risques professionnels.

Les fédérations professionnelles s'engagent à solliciter et à informer périodiquement les représentants de salariés sur les actions de prévention des risques professionnels. Elles conviennent ainsi de favoriser et de soutenir leurs actions auprès des entreprises pour les accompagner et les aider à mettre en place une démarche de prévention pérenne des risques professionnels.

Ces mesures s'appliquent sous réserve des dispositions éventuellement prévues par les accords collectifs ou un plan d'action relatif à la pénibilité au travail.

Article 9 - Organisation de la coopération intergénérationnelle
Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

officiel.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2014

Article 9.1 - Objectif retenu par la branche
Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2014

Les parties conviennent que les salariés à l'entrée en vigueur du présent accord doivent bénéficier de la coopération intergénérationnelle et notamment de l'accès à la formation professionnelle continue visée à l'article 11, afin de faciliter l'acquisition des savoirs et des compétences clés identifiés comme tels au sein de la branche et spécifiques à un secteur d'activité donné.

Les parties conviennent de favoriser les savoir-faire et les savoirs détenus par les jeunes et les salariés expérimentés, notamment par le biais du tutorat mis en œuvre au sein de la branche de binômes d'échange de compétences, sur la base du volontariat.

Article 9.2 - Indicateur de suivi au niveau de la branche
Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2014

Les parties conviennent de favoriser l'insertion professionnelle, au sein de la branche professionnelle, le nombre d'actions TSE mises en œuvre sur la période 2013-2015 ainsi que le nombre d'actions de tutorat et de tuteurs identifiés.

Article 10 - Développement des compétences et qualification et accès à la formation professionnelle
Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2014

Article 10.1 - Objectif retenu par la branche
Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2014

Les parties conviennent de favoriser l'insertion professionnelle des salariés au développement des actions d'information et de formation, à la fois par l'accès des salariés au plan de formation, à la mise en œuvre de mesures de formation professionnelle par le biais de la VAE et des CQP notamment.

Article 10.2 - Indicateur de suivi au niveau de la branche
Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2014

Les parties conviennent de favoriser l'insertion professionnelle des salariés de 57 ans et plus ayant suivi une action de VAE ainsi que le taux d'accès à la formation professionnelle des salariés de 57 ans et plus.

Titre IV engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

Article 11 - Transmission des savoirs et des compétences vis-à-vis des jeunes et des seniors
Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2014

Les parties conviennent de favoriser l'attention des salariés sur les actions de formation professionnelle continue relatives à la transmission des savoirs et des compétences et, notamment, de favoriser le tutorat de salariés de 57 ans et plus par les salariés de 57 ans et plus.

2011 relatif au développement de la formation professionnelle. Ils rappellent à ce sujet l'importance de la mise en place de binômes intergénérationnels évoqués précédemment et la désignation du référent au moment de l'embauche d'un jeune salarié.

Par ailleurs, ils soulignent l'importance de la préservation des compétences clés identifiées comme telles par chaque entreprise au moment de son diagnostic préalable et invitent les entreprises à recourir au dispositif du TSE.

La démarche TSE (transfert des savoirs d'expérience) est une démarche de transmission et de formalisation des savoir-faire critiques, de « tuors de mian ».

Ces savoir-faire continuent au travers d'expertises et d'actifs transférables au fil du temps par des salariés expérimentés et qui, n'étant pas formalisés, sont difficilement transférables.

Cette démarche vise à :

- ? repérer les compétences critiques pour éviter les pertes de savoir-faire ;
- ? transférer les compétences acquises par l'expérience en accélérant le processus d'apprentissage ;
- ? optimiser et faciliter le passage de relais entre deux ou plusieurs personnes ;
- ? assurer la pérennité de savoir-faire liés à l'expérience et aux besoins présents dans l'entreprise.

Article 12 - Suivi des objectifs d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations

Les dispositions du présent accord entrrent en vigueur à compter de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2014

Les parties s'engagent à lutter contre les discriminations au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail, ainsi qu'en matière de conditions de travail.

Titre V Calendrier et modalités de suivi de l'accord de branche

Article 13 - Date d'effet et calendrier de mise en œuvre
Les dispositions du présent accord entrrent en vigueur à compter de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2014

Les dispositions du présent accord entrrent en vigueur à compter de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Les parties s'engagent à mettre en œuvre les dispositions du présent accord dans les meilleurs délais à compter de son entrée en vigueur et à mettre en œuvre les dispositions du présent accord.

Article 14 - Durée

Les dispositions du présent accord entrrent en vigueur à compter de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2014

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Article 15 - Modalités de suivi et d'évaluation de la réalisation des engagements souscrits

Les dispositions du présent accord entrrent en vigueur à compter de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2014

Les données relatives au présent accord forment l'objet d'un suivi annuel en CPNE, qui aura en charge l'élaboration du diagnostic d'évaluation à deux ans des mesures prises et seront sur l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic. Ces données forment l'objet d'un suivi sur les années civiles 2014 à

2015.

Article 16 - Champ d'application

Les dispositions du présent accord entrrent en vigueur à compter de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2014

Le présent accord s'applique aux entreprises, sous réserve de dispositions différentes de leurs prévisions adossées ou pluri-actives, relatives à l'activité économique représentée par les entreprises signataires, dont la liste figure en annexe, et s'applique aux entreprises de services sous les codes Icd 87, 135 et 211.

Article 17 - Adhésion

Les dispositions du présent accord entrrent en vigueur à compter de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2014

Toute entreprise représentative, paritaire ou salariale, non salariée de l'accord pourra adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en application de l'article D. 2231-8 du code du travail. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, tous les autres signataires.

Article 18 - Révision et dénonciation

Les dispositions du présent accord entrrent en vigueur à compter de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2014

Le présent accord a un caractère impératif pour l'ensemble de ses dispositions. Il ne peut pas y être dérogé par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, sauf dispositions particulières aux salariés.

L'accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des autres signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

(1) L'article 18 est étendu sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2232-16 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 26 mars 2002 n° 00-17.231). (Arrêté du 19 décembre 2013 - art. 1)

Article 19 - Dépôt

Les dispositions du présent accord entrrent en vigueur à compter de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2014

L'accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en vue de son enregistrement conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail. Cet accord est accompagné du diagnostic prévu à l'article 1er du présent accord.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Article - Annexe I

Les dispositions du présent accord entrrent en vigueur à compter de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 3 janv. 2014

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises enregistrées dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et de matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de professions de 1973 :

Classe 14. ? Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

Classe 15. ? Matériaux de construction

Avenant n° 2 du 18 juin 2013 à l'accord du 10 juillet 2008 relatif aux classifications

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM ; FIB.
Syndicats signataires	FNCB CDFT ; BATIMAT-TP CTFC ; FG FO ; FNSCBA CGT.

Abrogé en date du 18 juin 2013

Se référant à l'accord national du 10 juillet 2008 portant révision des classifications professionnelles au sein des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction, et plus particulièrement à son article 3.4, il a été convenu ce qui suit.

Préambule

A l'issue de la réunion de la commission paritaire nationale de l'emploi réunie le 17 mai 2013, les parties ont décidé, à partir d'éléments d'appréciation qui leur ont été fournis par le conseil de représentation de la branche continue, de modifier par un accord collectif les modalités et aménagements qui leur ont été soumis s'agissant de CQP créés postérieurement à l'accord du 10 juillet 2008 portant révision des classifications professionnelles.

Article 1er - CQP « Chef de centrale du béton prêt à l'emploi »
Abrogé en date du 18 juin 2013

Article 1.1 - Création du CQP
Abrogé en date du 18 juin 2013

Les parties conviennent de la création du CQP de « Chef de centrale du béton prêt à l'emploi » selon le référentiel de l'accord approuvé par le conseil de représentation de la branche continue.

Article 1.2 - Positionnement
Abrogé en date du 18 juin 2013

Il est décidé de positionner le CQP de « Chef de centrale du béton prêt à l'emploi » au niveau V de la grille de classification professionnelle.

Article 2 - CQP dans l'industrie du béton
Abrogé en date du 18 juin 2013

Article 2.1 - Appellation du CQP
Abrogé en date du 18 juin 2013

Par le présent accord, les parties conviennent de modifier le intitulé du CQP « Chef d'équipe de préfabrication ou de précontrainte dans l'industrie du béton » en un CQP « Chef d'équipe dans l'industrie du béton », sans modification quant au référentiel de l'accord précédemment approuvé par le conseil de représentation de la branche continue. Ils conviennent également de la modification de l'appellation du référentiel

Groupe 15.01 : slabs et graviers d'alluvions.
Groupe 15.02 : matériaux concassés de roche et de laitier.
Groupe 15.03 : pierres de construction.
Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.
Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.
Groupe 15.08 : produits en béton.
Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. ? Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

de l'ordonnance du CQP « Polite d'installations automatisées dans l'industrie du béton » avec le CQP « Ceinture de maniches semi-automatiques » en un CQP unique intitulé « Polite d'installations automatisées dans l'industrie du béton », tel qu'il a été approuvé par le conseil de représentation de la branche professionnelle continue.

Article 2.2 - Positionnement
Abrogé en date du 18 juin 2013

Le CQP « Chef d'équipe dans l'industrie du béton » est positionné au niveau IV de la grille de classification professionnelle. Le CQP « Polite d'installations automatisées dans l'industrie du béton » est positionné au niveau IV de la grille des classifications professionnelles.

Article 3 - Clause de sauvegarde
Abrogé en date du 18 juin 2013

Les parties conviennent que les salariés titulaires des CQP dans la présente version, telle que rappelée ci-dessus à l'article 2, sont réputés être titulaires des CQP validés par le présent accord.

Article 4 - Carte des emplois repères
Abrogé en date du 18 juin 2013

La carte des emplois repères figurant à l'annexe II de l'accord du 10 juillet 2008 est modifiée en conséquence.

Article 5 - Date d'effet
Abrogé en date du 18 juin 2013

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur le jour de la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Article 6 - Durée
Abrogé en date du 18 juin 2013

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 - Adhésion
Abrogé en date du 18 juin 2013

Toute organisation syndicale représentative, postale ou salariale, non signataire de l'accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en application de l'article D. 2231-8 du code du travail. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, tous les organisations signataires.

Article 8 - Révision. – Dénonciation
Abrogé en date du 18 juin 2013

Le présent accord a un caractère impératif pour l'ensemble de ses dispositions. Il ne peut pas y être dérogé par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, sauf dispositions plus favorables aux salariés. L'accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs 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.

aifn qu'une négociation pussie s'engager snas tarder.

Article 9 - Dépôt
Abrogé en date du 18 juin 2013

L'accord est fiat en un nmbroe ssufnaift d'exemplaires puor être rmeis à caucnhe des ptreias ctarnotetcans et déposé auprès des seericvs cuatenrx du ministère chargé du travail, en vue de son eoitxensn conformément à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail. Un epielmxrae srea également déposé auprès du cesonil des prud'hommes.

Annexe

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2013

Annexe I

Liste des activités économiques rlineavet du cahmp d'application des ctvneinnoos ceillocevtv des idutsnires de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les eeretsripns entrnat dnas le cahmp d'application des cnniooenvtv celievocvts noiealtnas des idnirutses de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nlorncuaemte d'activités et de puitdros de 1973.

Classe	Groupe	Activité
14 Minéraux divers	14.02	Matériaux de carrières puor l'industrie, y cmioprs la scilee puor l'industrie
15 Matériaux de construction	15.01	Sables et grirvaees d'alluvions
	15.02	Matériaux concassés de rohces et de laitier
	15.03	Pierres de construction
	15.05	Plâtres et ptodiurs en plâtre
	15.07	Béton prêt à l'emploi
	15.08	Produits en béton
	15.09	Matériaux de ccriusnototn divers
87 Services drveis (marchands)	87.05	Pour partie, seicvres funéraires (marbrerie funéraire)

Les dnsitoospiis du présent arccod etorenrrt en vgieue le pirmeer juor du mios suanivt la pbuliaiotcn au Jrauonl ofecfiil de son arrêté d'extension.

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2013

Annexe II

Carte des eimlpos repères

Filière	Niveau					V	IV	III	II	I
	X	IX	VIII	VII	VI					
A Transport et liustgjoqe						Responsable de prac	Magasinier Assistant trsaorpnt Agent de painnng ou d'ordonnancement	Pontier Grutier Agent de blausce Conducteur d'engins II (CQP)	Conducteur d'engin I (CQP) Conducteur PL Cariste Conducteur camion mexualr	
B Commercial					Technico-commercial	Commercial Agent d'études de pirc Conseiller en mrrrieabe et sicreevs funéraires (CQP)	Assistant craicmemol	Employé des seeircvs commerciaux		
C Administratif						Technicien asmairdntntif ou cotmlabpe Technicien macnneatie informatique	Assistant aiinsartmidtf Comptable	Employé administratif ou cplabtome	Employé administratif	
D Maintenance						Automaticien Technicien de mnenaiantce	Electromécanicien	Electricien Mécanicien	Ouvrier d'entretien	
E Etudes et méthodes						Technicien d'études	Agent ticnueqhe de méthode			
F Laboratoire qualité et contrôle						Technicien de loabatirroe (CQP)	Agent tinheqcue de lbritoaorae	Employé de laoibtorare		
G Foncier Environnement Sécurité						Animateur de prévention Environnement Granulats (CQP)				

H Production Exploitation Conduite d'installations			Chef de carrière (CQP)	Chef de centrale (CQP) Conducteur de postes	Conducteur de centrale (1) Pilote d'installations (CQP) (2) Mineur breveté Agent technique de maintenance (CQP) Technicien de production de matériaux (TPMCI)	Agent de fabrication Conducteur de machine Foreur		
I Coffrages et armatures					Monteur, soudeur	Monteur	Préparateur, monteur	
J Façonnage d'éléments en béton					Chef d'équipe (CQP) Mouleur de produits spéciaux Pilote d'installations automatisées (CQP)	Agent de préfabrication (CQP) Agent de précontrainte (CQP)	Préparateur, monteur, armaturier (CQP) Mouleur finisseur (CQP)	
K Travail de la pierre					Appareilleur Graveur-décorateur (CQP)	Agent de finition maçon		
L Emplois types interfilières		Agent de maîtrise III	Agent de maîtrise II	Agent de maîtrise I			Opérateur de production	Manutentionnaire

CQP : emploi rattaché à un CQP.
(1) Eneuilqvae CQP « Anget tiquncehe de ceantre ».
(2) CQP « Ptlloe d'installations automatisées et de tatnermeit de gaaturlns ».

Article - Certificat de qualification professionnelle CQP

En vigueur non étendu en date du 18 juin 2013

Référentiel d'activités

« Chef de centrale du béton prêt à l'emploi »
Mission

Le chef de centrale du béton prêt à l'emploi assure la gestion, le bon fonctionnement et la sécurité d'une centrale BPE.

Il supervise les opérations d'approvisionnements, de fabrication, de livraison et de maintenance de l'installation. Il assure l'encadrement du personnel et, notamment de un ou plusieurs équipes de centrale. Il assure également le niveau de qualité des produits et l'approvisionnement des chantiers.

Domaines d'activités

1. Sécurité Environnement	A1.1. Organiser la prévention/sécurité sur le site et veiller à l'application par le personnel interne et externe des consignes et des dispositions. A2.1. Evaluer les risques sur l'unité de fabrication et participer à l'analyse d'accidents ou de presque accidents. A3.1. Veiller à l'application par le personnel des consignes environnementales.
----------------------------------	---

2. Production Qualité	<p>A1.2. Evaluer le planning de fabrication, affecter les moyens et commander les ressources nécessaires en fonction des commandes.</p> <p>A2.2. Superviser les réglages et les paramétrages des équipements de production de la centrale.</p> <p>A3.2. Effectuer le suivi et coordonner les différents intervenants de production et les assurer en lien avec son responsable.</p> <p>A4.2. Organiser et contrôler les opérations de nettoyage, d'entretien et de maintenance préventive des équipements de son unité de fabrication.</p> <p>A5.2. Préparer un pré-diagnostic sur une panne ou sur un dysfonctionnement des équipements.</p> <p>A6.2. Superviser et contrôler les travaux de maintenance des équipements de son unité de fabrication, avec son équipe et en lien avec le responsable maintenance.</p> <p>A7.2. Approuver au sein de son unité les documents qualité selon les normes et règlements en vigueur (normes, marque NF, etc.).</p> <p>A8.2. S'assurer de la bonne exécution des contrôles de fabrication (produits et processus) en lien avec le laboratoire.</p> <p>A9.2. Participer au traitement des litiges en lien avec les différents services concernés : qualité, commercial, facturation, transports...</p>
------------------------------	---

3. Gestion Commandes et livraison	<p>A1.3. Ppciетarr à l'élaboration et au sviui du paln de cgrhae en lein aevc son responsable.</p> <p>A2.3. Susevriepр la gsteoin des sktoсs de matières premières.</p> <p>A3.3. Tneir à juor les différents rsgteeirs et les relevés d'activité.</p> <p>A4.3. Aessurr les ssiaeis complètes des données des leilcogis (stocks, production, clientèle...).</p> <p>A5.3. Gérer les vetens au cpoamntt et les cneits suos centrale.</p> <p>A6.3. Celesnilor les ctelnis et les puercsiperrts sur les différents tpeys de bétons et les différents services.</p> <p>A7.3. Otmipesir le plainng de livraisons, infomrer les ctlnies et se conooendrr aevc les aurets centrales, en fcionton des commandes.</p> <p>A8.3. Spusveerir les Insovaiirs et la fottle de camions, ietrrne ou externe.</p>
---	--

4. Management Communication	<p>A5.4. Oagseirnr les ptsoes de traavil en fctoionn du ou des palnngis de livraison.</p> <p>A6.4. Miosbelir son équipe dnas l'atteinte des ocbetfjis fixés.</p> <p>A7.4. Aenmir des réunions aevc son équipe (résultats de l'unité, sécurité, résolution de problème...).</p> <p>A8.4. Apprécier et friae évoluer les compétences de son équipe.</p> <p>A9.4. Régler les différends en lein aevc sa hiérarchie.</p> <p>A10.4. Gérer le pniannlg des cruheuaffs dnas le rcepest de la réglementation du transport.</p> <p>A11.4. S'assurer de la bnnoe aitlippacon dnas le tpems de l'ensemble des procédures et ceigonsns internes.</p>
--------------------------------	--

Conditions d'exercice

1. Accès. ? Prérequis. ? Aptitudes
A l'embauche, nviaeu scolaire/profil préconisé :

? tilrieuats de CAP-BEP de damoneis industriels, tiuratlес de baccalauréat, baccalauréat professionnel, ou navieu ;
? par vieo interne, nntmomaet dpuies les ftoonincs d'agent thqueicne de centrale, aevc accès psbslioie par la VAE.

2. Evtoiouln possible

Notamment vres la fcitnoon caoeimcmлre et vres les finconots qualité, rspeansoble de secteur, ranoebslpse pdoutirs spéciaux ou autres...

3. Classification

Niveau dnas les conlastsfaciis pelnsrsofionlees : V.

Référentiel de compétences

« Cehf de crltnaee du béton prêt à l'emploi »

Activités	Compétences	Savoir(s)	Savoir-faire (SF)
Domaine d'activité 1 : Sécurité. ? Environnement			

<p>A1.1. Organiser la prévention/sécurité sur le site et veiller à l'application par les personnes concernées et exécutives des consignes et des procédures fixées.</p> <p>A2.1. Évaluer les risques sur l'unité de fabrication et participer à l'analyse d'accidents ou de presque accidents.</p>	<p>C1.1. S'assurer de la sécurité des personnes par l'application des règles et techniques de prévention.</p>	<p>S1.1.1. Connaître les conditions et règles de prévention, individuelles et collectives, d'hygiène et de sécurité dans le BPE et faire respecter les interventions aux services concernés.</p> <p>S2.1.1. Connaître les habilitations et autorisations nécessaires pour effectuer les activités en centrale.</p> <p>S3.1.1. Connaître les risques sur des équipements d'une centrale BPE.</p> <p>S4.1.1. Connaître les mesures de prévention en lien avec les risques évalués.</p> <p>S5.1.1. Connaître les procédures d'analyse d'un accident (ou incident, presque accident, situation dangereuse).</p> <p>S6.1.1. Connaître les procédures d'intervention.</p> <p>S7.1.1. Connaître la conduite à tenir en cas d'accident.</p>	<p>SF1.2.2. Appliquer et faire appliquer les règles et consignes d'hygiène et de sécurité.</p> <p>SF2.2.2. Veiller au respect systématique des EPI par les personnes concernées et les personnes extérieures.</p> <p>SF3.2.2. Participer à l'évaluation des risques des postes et des équipements de l'unité de fabrication.</p> <p>SF4.2.2. Faire vivre le plan d'actions lié à l'évaluation des risques.</p> <p>SF5.2.2. Participer à l'analyse d'un accident (ou incident, presque accident, situation dangereuse) en utilisant une méthode d'analyse.</p> <p>SF6.2.2. Proposer une solution d'amélioration ou un aménagement dans le cadre des possibilités de l'organisation.</p> <p>SF7.2.2. S'assurer que les interventions d'entretien ou de maintenance sont faites selon les règles de sécurité prévues, notamment les consignes et le respect du plan de prévention (périmètre de sécurité...).</p> <p>SF8.2.2. Effectuer les vérifications régulières des équipements, des zones, des engins et des locaux, par des audits ou des visites sécurité.</p> <p>SF9.2.2. S'assurer, en lien avec les chauffeurs, que les opérations de chargement et de déchargement sont effectuées dans le respect des consignes.</p>
<p>A3.1. Veiller à l'application par les personnes des consignes en matière d'environnement.</p>	<p>C2.1. Veiller à l'application des consignes en matière d'environnement.</p>	<p>S1.2.1. Connaître les conditions et règles environnementales dans le BPE et faire respecter les interventions aux services concernés.</p> <p>S2.2.1. Connaître les procédures environnementales.</p>	<p>SF1.3.2. Appliquer et faire appliquer les règles et consignes environnementales (gestion des déchets de béton, gestion de l'eau, décantation, tri sélectif, produits chimiques...).</p> <p>SF2.3.2. Mener des actions de sensibilisation auprès des personnes et des chauffeurs.</p>
<p>Domaine d'activité 2 : Production</p>			
<p>A1.2. Élaborer le plan de fabrication, affecter les moyens et coordonner les ressources nécessaires en fonction des commandes.</p>	<p>C1.2. Définir et mettre en œuvre le plan de fabrication de la centrale BPE en coordonnant les moyens humains et les personnels.</p>	<p>S1.1.2. Identifier le contenu d'un plan de fabrication en centrale BPE.</p> <p>S2.1.2. Connaître les différents types de béton et leurs différents composants.</p>	<p>SF1.1.2. Définir un plan de fabrication quotidien ou hebdomadaire en fonction des commandes et des moyens de production.</p> <p>SF2.1.2. Évaluer les compétences de l'équipe en fonction du plan de fabrication.</p> <p>SF3.1.2. Affecter les tâches aux personnes de la centrale en fonction du plan de fabrication.</p> <p>SF4.1.2. Adapter le plan de fabrication en fonction des évolutions de commandes et des aléas.</p>

<p>A2.2. Surveiller les réglages et les paramétrages des équipements de potliage de la centrale.</p> <p>A3.2. Eteucffer le sivui et ttentrsarme les différents irindectuas de piodrctun et les anaelysr en lien, aevc son responsable.</p>	<p>C2.2. Plteoir le pserucoss de fbotiocran en snrseupaivt les réglages de la centrale.</p>	<p>S1.2.2. Connaître les pcinrieps du pcreosuss de fiacoatbirn de bétons en cealntre BPE.</p> <p>S2.2.2. Connaître le fetmeonninocnt des équipements idrtseiuuls nécessaires à la ftabroiaicn de BPE.</p> <p>S3.2.2. Connaître le fncnonetoimet et les possibilités de l'automate qui poltie la cetanrle BPE.</p> <p>S4.2.2. Connaître les paramétrages et réglages de cuahqe onrage de la clnetare et le ppcriine golabl des réglages sur l'outil de production.</p> <p>S5.2.2. Connaître les dcnifottenosneynms et les raninltetsmeess liés aux réglages inadaptés.</p> <p>S6.2.2. Interpréter une cubore wattmétrique.</p> <p>S7.2.2. Décrire les puciinrpax itciaedunrs de pituordcn d'une crnatele BPE.</p>	<p>SF1.2.2. Repérer les secours de dysfonctionnement, d'écart et de resetesnalimt de la production.</p> <p>SF2.2.2. Interpréter les itnfamoinors délivrées par l'automate.</p> <p>SF3.2.2. Adpaetr les réglages de l'outil de poodcturin en fitconon des problèmes ou dérives constatés.</p> <p>SF4.2.2. Crnidoue l'installation automatisée de la cnaterle et uiteslir le mdoe muean en cas de panne.</p> <p>SF5.2.2. Effectuer, trnmetrtase et alsayenr les muesers des iduniartces de ptuoidcron d'une cantrele BPE.</p>
<p>A4.2. Oraseignr et contrôler les pgmrraems de nettoyage, d'entretien et de micnetannae préventive des équipements de son unité de fabrication.</p>	<p>C3.2. Ognsaierr les travaux d'entretien et de mntceiaanne d'une crtenlae BPE et s'assurer du bon état de mhacre des équipements, en lein aevc le srceive maintenance.</p>	<p>S1.3.2. Connaître le cnneotu et les phseas du ngaoeytte et du rmgnneaet des ptoess de travail.</p> <p>S2.3.2. Iefidtnair les lios fdneotnalemas de la mécanique, de l'électricité, de l'hydraulique et de la pneumatique.</p> <p>S3.3.2. Dingteisur les différents tyeps de maatinncee iilrdsluetne (préventive, curative...).</p>	<p>SF1.2.1. Mtrtee en ?uvre et contrôler la bnone msie en ?uvre par l'équipe du pammorrgge de nayttoege et de ranmgneet des postes de travail.</p> <p>SF2.2.1. Merte en ?uvre un pnianlrg de mtenicnaane préventive des équipements de la centrale.</p> <p>SF3.2.1. Sipuevresr le déroulement ou euefcfetr des rdenos préventives.</p> <p>SF4.2.1. S'assurer de la disponibilité et du bon ftonnennoceimt des mneyos de production.</p>
<p>A5.2. Perotr un pré-diagnostic sur une pnnae ou sur un dmiceyotensnonft des équipements.</p>		<p>S4.3.2. Connaître les pipliarncs pennas ou les denoenttycfinnmsos rencontrés sur des équipements de ctnarele BPE.</p> <p>S5.3.2. Exuieqplr les cuases des dfnnitnesyncoteons les puls fréquents et les aocnits préventives et certivorces correspondantes.</p> <p>S6.3.2. Décrire une méthodologie de reechrche de panne.</p>	<p>SF5.2.1. Iniedfeitr les dtsnnfyctitnoomeens et les pnanes cnecannort les équipements.</p> <p>SF6.2.1. Ebilatr un pré-diagnostic pnaertemtt de ggiuntser les panens puor lqeslelues son ieoittrnevn est plbssioe et cleels puls cemxpeols nécessitant l'intervention de scieevrs spécialisés.</p>
<p>A6.2. Speeuvisrr et contrôler les tvruaax de mneaatnicne crvtirecoe des équipements de son unité de fabrication, aevc son équipe, et en lein aevc le rbolsspenae maintenance.</p>		<p>S7.3.2. Itifeedinr les possibilités d'intervention des perlnoenss en foicntn de lreus compétences et des lmiiets fixées par son ersrietpne (autorisations, habilitations...).</p> <p>S8.3.2. Connaître le ciciurt d'information dnas l'entreprise en cas de pnnae ou de dysfonctionnement.</p>	<p>SF7.2.1. Prpteaciir à des opérations de mcinannaete de peeirmr naveiu dnas le crade des procédures et dsiopiitsfs prévus.</p> <p>SF8.2.1. Erdncaer l'exécution des trvuax de mntancneiae des pelersons et des erntrpseies extérieures, dnas le crade des compétences et des leitmis fixées par son eisrpnrete et par la réglementation (autorisations, habilitations...).</p> <p>SF9.2.1. Vérifier et réceptionner la bnone réalisation des opérations d'entretien et de maintenance.</p> <p>SF10.2.1. Paepitrcir aux cihox d'investissements sur son site, les peoprsor et les agnuremetr auprès de sa hiérarchie.</p>

<p>A7.2. Aupielqpr au sien de son unité les dotpssoniis qualité sloen les nmreos et règlements en vuegiur (norme, mqrque NF, etc.).</p> <p>A8.2. S'assurer de la bnnoe exécution par son équipe des contrôles de facraiiotbn (produits et processus) en lein aevc le laboratoire.</p> <p>A9.2. Peairptir au ttmieeanrt des liiegts en lein aevc le sveirce qualité.</p>	<p>C4.2. Gaairntr la conformité des prutidos fabriqués sur la caretlnr BPE dnas le resepect des nomres et des procédures qualité.</p>	<p>S1.4.2. Connaître les bsaes des nmroes qualité et des règlements en veguiur (norme NF EN 206-1, mrqae NF, etc.).</p> <p>S2.4.2. Connaître les conséquences des dsgaoes des csttniaotuns et de lures caractéristiques sur les bétons fiars ou drcius (granulats, ciment, adjuvants...).</p> <p>S3.4.2. Connaître les cnooismoitps et caractéristiques des bétons fabriqués : clsase d'exposition, résistance minimale, consistance, csasle de Dmax, clsase de chlorures.</p> <p>S4.4.2. Connaître les contrôles de fitaroiabcn du BPE aux différents stdeas du processus.</p> <p>S5.4.2. Connaître les piucnirapx essaiss de lirbaoatore sur les bétons et constituants.</p> <p>S6.4.2. Suteir le rôle des différents itrnrneavtns de la corcutontsin et lures responsabilités.</p> <p>S7.4.2. Connaître le cornepmtoemt du béton armé (fonctionnements mécaniques et hygrothermiques) et les sulitnoos constructives.</p> <p>S8.4.2. Connaître les tpyes de liiegts et les pcræipilns paotloehgis du BPE qui pveunet se présenter sur les chantiers.</p>	<p>SF1.4.2. S'assurer de la compréhension et de l'application des cignnesos qualité par les opérateurs, conformément aux nomers et règlements.</p> <p>SF2.4.2. Susreeivpr les prélèvements et les contrôles effectués en centrale.</p> <p>SF3.4.2. S'assurer du contrôle réception des matières premières et du renennigeemst des rsrtegis d'essais.</p> <p>SF4.4.2. Anslyear les problèmes en frbaaciioin et les non-conformités, et posrepor des aictons cotrevirces en lein aevc son rbpseansloe et le scrviee qualité.</p> <p>SF5.4.2. Pceiartpir aux tiatrmteens des lietgis en lein aevc les équipes qualité et commerciale, et aevc son rpesabnosle d'exploitation.</p> <p>SF6.4.2. Piecpairtr aux études tchueineqs effectuées par les svrciees qualité et production.</p>
<p>Domaine d'activité 3 : Gestion. ? Cemadmns et livraisons</p>			
<p>A1.3. Paetiprcir à l'élaboration et au svuii du paln de carghe en lein aevc son responsable.</p> <p>A2.3. Sueipversr la getoisn des scktos de matières premières.</p>	<p>C1.3. Gérer les dntmuoeecs airmsriftdnais et svirue les palns de chgears de la centrale.</p>	<p>S1.1.3. Décrire les mécanismes de bsaes du feneomctnntit économique d'une entreprise, d'un stie de production.</p> <p>S2.1.3. Connaître les bneisos nécessaires en matières premières puor dosipesr des stcoks snafsfitus en fticnoon du plniangg de fabrication.</p>	<p>SF1.1.3. Ppcreitair à l'élaboration du paln de crhgæ et à son sviui en lein aevc son responsable.</p> <p>SF2.1.3. Gérer les skocts de matières premières de la cntlreae (ciments, sables, granulats, adjuvants, eau...) en évitant les ruurteps de stocks.</p>
<p>A3.3. Teinr à juor les différents reegrists et les relevés d'activité.</p> <p>A4.3. Asreusr les ssaieis complètes des données des licelogs (stocks, production, clientèle...).</p>		<p>S3.1.3. Connaître le réseau de fruoesnrusis de matières premières et de matériels de rechange.</p> <p>S4.1.3. Connaître les fcononits cntuoreas des lleicgios de biquetruaue et de geiston de production.</p> <p>S5.1.3. Connaître l'ensemble des dmnoetcus de siase et de contrôle cdnraat l'activité de la cnraltee (approvisionnements, vneets comptant, bnos de livraison, bnos de commande, factures, PV, registres, procédures...).</p>	<p>SF3.1.3. Tenir à juor les différents rsgetiers et les relevés d'activité de la centrale.</p> <p>SF4.1.3. Eefcfetur et/ou vérifier les siseais des données dnas les lcgeloiis (stocks, production, clients).</p>

<p>A5.3. Gérer les ventes au comptant et les clients au comptant.</p> <p>A6.3. Conclure les ventes et les ventes sur les différents types de béton et les produits associés.</p>	<p>C2.3. Conclure les ventes et vendre en cash les ventes au comptant.</p>	<p>S1.2.3. Connaître les procédures et les documents de vente au comptant.</p> <p>S2.2.3. Identifier les caractéristiques et les modalités de vente en fonction des matériaux spécifiques, et leur nécessité en fonction des chantiers.</p> <p>S3.2.3. Connaître les chantiers, les clients, leurs besoins, pour livrer dans de bonnes conditions.</p>	<p>SF1.2.3. Prendre en charge les ventes au comptant sur le site et les clients au comptant.</p> <p>SF2.2.3. Conclure au comptant le béton et le scellement adapté à son besoin et proposer des solutions argumentées (produit, service, délais, tarif...).</p> <p>SF3.2.3. Prendre en compte les caractéristiques et les modalités de vente en fonction des matériaux, (toupie, tapis, pompes), et proposer leur utilisation en fonction des caractéristiques des chantiers.</p>
<p>A7.3. Organiser le planning de livraisons, informer les clients et se coordonner avec les acteurs centraux, en fonction des commandes et des impératifs.</p> <p>A8.3. Suivre les livraisons et la flotte de camions, interne ou externe.</p>	<p>C3.3. Organiser le planning des livraisons de béton selon le planning prévisionnel, en tenant compte des ressources disponibles, en s'adaptant aux aléas, et en surveillant la flotte de camions.</p>	<p>S1.3.3. Connaître les méthodes de planification des livraisons matérielles et d'adapter les livraisons en fonction des moyens disponibles.</p> <p>S2.3.3. Connaître les réglementations concernant le transport routier et connaître les caractéristiques des camions pour constituer une flotte.</p> <p>S3.3.3. Connaître les différents moyens de vente en fonction du chantier.</p>	<p>SF1.3.3. Suivre le planning de livraisons en accord avec le client et l'agent technique de l'entreprise (ou l'agent de planning).</p> <p>SF2.3.3. Gérer les aléas, et décider des priorités en fonction des critères fixés par l'entreprise et des possibilités matérielles.</p> <p>SF3.3.3. Suivre les livraisons (internes ou externes) et faire appel si besoin à des sous-traitants externes (centrale, véhicules...).</p> <p>SF4.3.3. Maîtriser la zone de chantier.</p>
<p>Domaine d'activité 4 : Management. ? Communication</p>			
<p>A1.4. Collaborer avec les fournisseurs et l'ensemble des services de l'entreprise.</p> <p>A2.4. Approuver les procédures internes et les nouveaux matériels selon la procédure en vigueur.</p> <p>A3.4. Rédiger des notes et des comptes rendus relatifs à l'activité du site (rapports de production, courriels...).</p>	<p>C1.4. Développer une communication adaptée en fonction des interlocuteurs internes et externes (collaborateurs, hiérarchie, intervenants externes, administrations, riverains...).</p>	<p>S1.1.4. Connaître les principes et techniques de base pour établir une bonne communication.</p> <p>S2.1.4. Connaître le processus d'intégration des nouveaux intervenants dans l'entreprise et de leur présentation sur le site.</p> <p>S3.1.4. Connaître les devoirs des employés vis-à-vis de la production (comptes rendus, rapports de production, courriels, études techniques, documents administratifs...).</p>	<p>SF1.1.4. Approuver la mise en œuvre de sa communication interne en fonction des objectifs, des messages et des interlocuteurs.</p> <p>SF2.1.4. Approuver les livraisons d'intervenants externes, présenter et visiter son site, son activité, sa profession.</p> <p>SF3.1.4. Intégrer les nouveaux intervenants (intérimaires, nouveaux embauchés...) dans son équipe selon le dispositif prévu par l'entreprise.</p> <p>SF4.1.4. Former ou accompagner un nouvel intervenant sur son poste de travail et suivre sa progression.</p> <p>SF5.1.4. Rédiger et tenir à jour la hiérarchie des intervenants vis-à-vis de l'activité de son site, dans les délais et délais prévus par les procédures internes.</p> <p>SF6.1.4. Rédiger les documents et procédures nécessaires à l'attention des équipes de travail, des divers intervenants.</p>
<p>A4.4. Gérer le planning des livraisons en fonction de la législation en vigueur.</p> <p>A5.4. Organiser le travail en fonction de la journée.</p> <p>A6.4. Motiver son équipe dans l'atteinte des objectifs fixés.</p> <p>A7.4. Animer des réunions avec son équipe (résultats de l'unité, sécurité, résolution de problème...).</p>	<p>C2.4. Encadrer et animer son équipe en développant un esprit d'équipe et en la motivant par des objectifs fixés.</p>	<p>S1.2.4. Connaître les techniques et outils de gestion de personnel, afin de faciliter l'activité et de s'adapter aux aléas.</p> <p>S2.2.4. Connaître les principaux éléments utiles pour la gestion de ses collaborateurs (obligations, IRP, horaires, CP/RTT, intérimaires...).</p> <p>S3.2.4. Connaître les principes du management et les modalités d'adaptation de son management à ses collaborateurs.</p>	<p>SF1.2.4. Organiser la répartition du travail et la gestion de ses équipes en tenant compte des obligations et de la législation en vigueur.</p> <p>SF2.2.4. S'assurer du respect du règlement intérieur par l'équipe.</p> <p>SF3.2.4. Animer une réunion avec son équipe (information, quart d'heure sécurité, production, qualité, résolution de problème, etc.).</p>

<p>A8.4. Apprécier et faire évoluer les compétences de son équipe.</p> <p>A9.4. Gérer les différends en lien avec sa hiérarchie.</p> <p>A10.4. Gérer le plannig des curhfeuas dnas le rspecet de la réglementation du transport.</p> <p>A11.4. S'assurer de la bonne atcolpiiapn dnas le tepms de l'ensemble des procédures et csenongis internes.</p>		<p>S4.2.4. Définir les cnitdinoos nécessaires à la pssgeroorin d'une équipe de taraivl vres son objectif.</p> <p>S5.2.4. Connaître les beass d'animation et les thèmes d'une réunion terrain.</p> <p>S6.2.4. Connaître les otulis d'évaluation des compétences et les possibilités de traenimtet des écarts.</p> <p>S7.2.4. Connaître les différents tyeys d'entretiens à mener avec ses collaborateurs.</p>	<p>SF4.2.4. Eredacnr et aimenr son équipe en aadntapt son meamgennat aux prennsoes et aux situations.</p> <p>SF5.2.4. Définir et tatsernmtrre des otjficbes de progrès aux équipes de travail. Eulvaer et apprécier les résultats obtenus.</p> <p>SF6.2.4. Apprécier les compétences des cearultloboars et prprosoer à sa hiérarchie les évolutions en conséquence (formation, tutorat, protoinmos éventuelles...).</p> <p>SF7.2.4. Gérer tuot problème de pnseeornl en lein avec sa hiérarchie (explications, aide, écoute, information...).</p> <p>SF8.2.4. Reaelyr les iroatonnmfis de sa hiérarchie de façon clirae et factuelle.</p>
<p>Exemples :</p> <p>C2.1 : compétence 2 du daionme d'activité 1.</p> <p>S3.2.1 : svaioir 3 de la compétence 2 du dmionae d'activité 1.</p>			

Référentiel d'activités

« Poitle d'installations de l'industrie du béton »

Mission

Le pitole d'installations de l'industrie du béton aursre de façon atuoomne le fncionenontmt d'une lnige de pouocrdtin automatisée ou semi-automatique dnas le rcsepet des règles de sécurité, des procédures qualités et des oitbefcjs qaatuifilts et quantitatifs.

Il etcfuefe des doctiginsas liés aux dtncnesnofeyntnmios de la lgie de poitrdoucn et a un rôle de sculanerilve rveealnt de la mnanacitnee de peeimr niveau.

Il pitiracpe aux cnegeathms de foibrctaan et ientrevint sur les réglages en cas de dérive du ccyle ou s'il détecte des défauts sur les produits.

Domaines d'activités

1. Production	A1.1. Pnredre csannnaoise du prmaomgre de fiariatobcn et des oerdds de fabrication.
	A2.1. Iereotninvir les équipements, oiutalegls et matières nécessaires au pmgarmroe de farticioabn et avpresioptionr le ptose de travail.
	A3.1. Villeer au bon aroonmepnepisint du béton et arseur un peeimr contrôle visuel.
	A4.1. Réaliser suel ou paicrietpr aux cghemntenas de fiicarabton avec le svicere mtaneainnce ou le chef d'équipe.
	A5.1. Sasiir sur un prpitue de cmomdane les iioanotnfrms ptnaetremt d'exécuter le pmoargmre de fabrication.
	A6.1. Contrôler, hluier et mrttee au piont les ouelgliats de la machine.
	A7.1. Mrtete en marhce l'installation après s'être assuré des cniodontis de msie en sécurité et solen les procédures.
	A8.1. Srielveur l'installation et le déroulement des opérations.

	A9.1. Repérer et aticinper les dérives éventuelles des paramètres par rprpoat aux vulraes adéquates, et aesujtr les réglages en corus de fritoibcaan puor asuserr la qualité des produits.
	A10.1. Procéder aux opérations de contrôle du persusocs de fabrication.
	A11.1. Reetsecpr les ceeadncs de fabrication.
	A12.1. Evuacer les pduorits fniis à l'aide d'un myeon de manutention.
2. Maintenance	Entretien, maintenance
	A1.2. Eeftceufr le neogtytae de l'installation et de son environnement.
	A2.2. Arseur l'entretien cronuat de la mcnahie (graissage, niveaux) sloen les fréquences prévues.
	A3.2. Détecter les dysfonctionnements, anaiolmes et farie un peiemr diotaigsnc puor friae un compte-rendu au svicree maintenance.
	A4.2. Asreurs le pmieerr dépannage dnas la lmtiie de ses compétences et de ses autorisations.
3. Sécurité Qualité Environnement	Prévention, sécurité A1.3. Aquipier les cnsongis de sécurité rteiavels au ptsoe de taviarl et au site.
	A2.3. Ptreor les équipements de porceiottn individuelle.
3. Sécurité Qualité Environnement	A3.3. Exécuter les gseets et petuosrs ecfeficas puor se préserver en mnaettnuion manuelle.
	A4.3. Ienrvteinr dnas le srcit cdare défini par les aaistoniuorts et les htoitlbaiians délivrées par l'entreprise.
	A5.3. Utelsiir les myenos de mionatetunn et de legave (pont-roulant, chariot-élévateur) en sécurité.
	A6.3. Aigr après aiovr évalué les rqiieuss sleon les dsisotopiins existantes.
	Qualité A7.3. Alupipqer les cognsines qualité seoln le dsoies de fabrication.

	A8.3. Alpequiupr les procédures d'autocontrôle et évaluer la conformité du poirdut (état frais, état durci).
	A9.3. Uisleitr les intmnstures de basse du contrôle qualité (dimensionnement produit).
	A10.3. Alysaenr les défauts constatés sur les ptiduors et en déduire les causes.
	A11.3. Détecter les pidtours non crfmnooes et les ileosr seoln les procédures en vigueur.
	Environnement
	A12.3. Apuqpielr les cignoness eoemnienvrnt en veuiugr dnas l'entreprise.

Conditions d'exercice

1. Accès. ? Prérequis. ? Aptitudes
A l'embauche, nveiau de foaortmin italiine préconisé : CAP/BEP des filières manatinece ou bac pro MSMA.
2. Euilovotn possible
Chef d'équipe.
Agent ou thiceeincn de maintenance.

Référentiel de compétences

« Pitloe d'installations de l'industrie du béton »

Activités	Compétences	Savoirs (s)	Savoir-faire (SF)
Domaine d'activité 1 : Production			
<p>A1.1. Prrdnee csacnisaonne du pammogrre de ftricbaian et des orrdes de fabrication.</p> <p>A2.1. Iivrnteeoner les équipements, otllaeigus et matières nécessaires au pommarrge de firtcaaiobn et annersioopivr le ptose de travail.</p> <p>A3.1. Veelilr au bon annomeripnieovspt du béton et aerssur un pimreer contrôle visuel.</p> <p>A4.1. Réaliser suel ou prpiietcar aux cemaenghnts de fobcairaitn avec le sirvcee manenancie ou le chehf d'équipe.</p>	<p>C1.1. Prévoir et préparer les mneyos nécessaires aifn de répondre au pmgormare de pouiordtcn (moules, matières, manutention, personnels...).</p>	<p>S1.1.1. Connaître les différents types de béton, les composants, lreus rôles, les dageoss et les conséquences sur les propriétés du béton à l'état firas et durci.</p> <p>S2.1.1. Connaître les dceutionms de ftribaocian usules (planning ou parommgrre de fabrication, oreds de fabrication...).</p> <p>S3.1.1. Connaître les mnoeys (moules, accessoires, manutention, matières premières) nécessaires à la réalisation du pmarmgore de fabrication.</p> <p>S4.1.1. Connaître les types d'armatures et les règles d'enrobage.</p> <p>S5.1.1. Connaître les thuqceeiins d'utilisation des purdtios de démoulage.</p>	<p>SF1.1.1. Lrie un pmragmore ou un desisor de ftrcabiiaon puor préparer sa production.</p> <p>SF2.1.1. Uilitser les différents moenyos à mrtete en ?uvre sloen l'ordre de fiobatacrin (modes opératoires, tpye de béton, réglages).</p> <p>SF3.1.1. Préparer les différents équipements en fncioton du tpye de pouidit à fiauerbr (armatures, doispitifss de levage, renodlels ou embases...).</p> <p>SF4.1.1. Pulvériser ou eiurdne le molue avec le pruodit de démoulage en évitant les mqneuas et les excès.</p> <p>SF5.1.1. Cdamoemnr le béton en fiocnton du dsoesir de fabrication.</p> <p>SF6.1.1. Mnetor ou papcritier au mtaonge des meuols et des asrisoeeccs sur l'installation ou sur les équipements.</p>
<p>A5.1. Siasr sur un pturpie de cndomame les inaofonrtmis pretanmet d'exécuter le pgroarmme de fabrication.</p> <p>A6.1. Contrôler, huiler, et merte au ponit les oiugleltas de la machine.</p> <p>A7.1. Merte en mhrace l'installation après s'être assuré des cdoitnois de msie en sécurité et soeln les procédures.</p> <p>A8.1. Slilreuveur l'installation et le déroulement des opérations.</p>	<p>C2.1. Cunodire les isaillntanos dnas le rsepct des mdoes opératoires et des cgnsonies de sécurité.</p>	<p>S1.2.1. Décrire le système de palgtoie de la machine.</p> <p>S2.2.1. Connaître la theocnoilge et le fnietnoceomnt des équipements d'une installation, les cionnoids de bon fmeonneotnncit et les dsisfoitips de sécurité.</p> <p>S3.2.1. Connaître les paramètres de réglage de l'installation, les paelgs sdadantrs et lrues limites.</p> <p>S4.2.1. Indtfieeir les fonctionnalités des cmdmeanos du ppruite et stuiier l'incidence des différents paramètres.</p>	<p>SF1.2.1. Uliseitr le pirupte de cmnodmae et interpréter les réglages des paramètres nécessaires (pupitre ou supervision).</p> <p>SF2.2.1. Démarrer l'installation en raeepsntct les étapes définies dnas les mdoes opératoires des différents équipements (centrale, machine, palettisation...) tuot en vérifiant les dpsistiofs de sécurité.</p> <p>SF3.2.1. Mrette au piont les réglages des mianhecs (temps de remplissage, de vibration, pressions, etc.).</p> <p>SF4.2.1. Eucetfevr les pmerreis cclyes en mdoe manuel.</p> <p>SF5.2.1. Pasesr du mdoe mnauel au mdoe automatique.</p>

<p>A9.1. Repérer et ajuster les dérives éventuelles des paramètres par rapport aux valeurs adéquates et ajuster les réglages en cours de fabrication pour assurer la qualité des produits.</p> <p>A10.1. Procéder aux opérations de contrôle du processus de fabrication.</p> <p>A11.1. Réviser les paramètres de fabrication.</p> <p>A12.1. Effectuer les travaux finis à l'aide d'un moyen de maintenance.</p>	<p>C3.1. S'assurer du bon déroulement des différentes phases du processus de production et réaliser les ajustements pour atteindre les résultats souhaités.</p>	<p>S1.3.1. Connaître l'interaction des différents équipements.</p> <p>S2.3.1. Connaître les opérations de contrôle du processus de fabrication à effectuer régulièrement.</p> <p>S3.3.1. Connaître les paramètres de fabrication prévus et surveiller sur la ligne de production les différents types de produits.</p> <p>S4.3.1. Connaître les différentes techniques d'évacuation des produits.</p>	<p>SF1.3.1. Se servir des données enregistrées par l'automatisme pour vérifier la régularité des paramètres.</p> <p>SF2.3.1. Surveiller le cycle instantané de chaque équipement et ajuster les paramètres des éventuels équipements annexes pour être en adéquation avec la machine pilote.</p> <p>SF3.3.1. Contrôler régulièrement les paramètres affichés par rapport aux tolérances prévues.</p> <p>SF4.3.1. Définir les niveaux de paramètres et les ajuster pour que la machine fonctionne à la cadence prévue avec le niveau de qualité requis.</p> <p>SF5.3.1. Anticiper pour éviter tout manque d'approvisionnement ou arrêt pour défaut d'évacuation en amont et l'aval de l'installation.</p>
--	---	---	--

Domaine d'activité 2 : Maintenance

<p>Entretien, maintenance</p> <p>A1.2. Effectuer le nettoyage de l'installation et de son environnement.</p> <p>A2.2. Assurer l'entretien courant de la machine (graissage, niveaux) selon les fréquences prévues.</p> <p>A3.2. Détecter les dysfonctionnements, anomalies et faire un premier diagnostic pour faire un compte rendu au service maintenance.</p> <p>A4.2. Assurer le premier dépannage dans la limite de ses compétences et de ses autorisations.</p>	<p>C1.2. Participer au maintien de l'installation en bon état de fonctionnement en limitant les arrêts de production : maintenance préventive, niveau, entretien et demande d'intervention du service maintenance.</p>	<p>S1.1.2. Connaître les règles de nettoyage dans le cadre de la maintenance préventive.</p> <p>S2.1.2. Connaître les paramètres de graissage et d'entretien régulier.</p> <p>S3.1.2. Connaître les bases de la mécanique, de l'électricité, de l'hydraulique et de la pneumatique.</p> <p>S4.1.2. Connaître les paramètres de fonctionnement des différents composants de l'installation et leur fonctionnement.</p> <p>S5.1.2. Connaître les symptômes caractéristiques des pannes fréquentes et leurs causes.</p> <p>S6.1.2. Connaître une méthode de recherche de panne sur les installations.</p> <p>S7.1.2. Connaître ses possibilités d'intervention en fonction de ses compétences et des limites fixées par son entreprise (autorisations, habilitations...).</p>	<p>SF1.1.2. Nettoyer la machine et l'aire de fabrication.</p> <p>SF2.1.2. Vérifier les niveaux, les graissages des différents composants de la machine et des équipements annexes.</p> <p>SF3.1.2. Surveiller le programme d'entretien et de contrôle préventif des équipements.</p> <p>SF4.1.2. Effectuer un pré-diagnostic préliminaire de diagnostic des pannes pour lesquelles son intervention est possible, et effectuer les opérations nécessitant l'intervention de spécialistes.</p> <p>SF5.1.2. Décrire synthétiquement un diagnostic effectué avec un outil adapté, afin de préparer les interventions de service maintenance.</p> <p>SF6.1.2. Prévenir le service maintenance en lui signalant le problème constaté.</p> <p>SF7.1.2. Réaliser les interventions de maintenance dans le cadre de ses compétences et des limites fixées par son entreprise (autorisations, habilitations...).</p>
---	--	--	---

Domaine d'activité 3 : Sécurité. ? Qualité. ? Environnement

<p>Prévention, sécurité</p> <p>A1.3. Appliquer les consignes de sécurité relatives au poste de travail et au site.</p> <p>A2.3. Protéger les équipements de protection individuelle.</p> <p>A3.3. Exécuter les gestes et postures efficaces pour se préserver en maintenant manuellement.</p> <p>A4.3. Intervenir dans le strict cadre défini par les procédures et les instructions délivrées par l'entreprise.</p> <p>A5.3. Utiliser les moyens de manutention et de levage (pont roulant, chariot-élévateur) en sécurité.</p> <p>A6.3. Agir après avoir évalué les risques selon les données existantes.</p>	<p>C1.3. Respecter les règles de sécurité en adoptant une démarche de prévention.</p>	<p>S1.1.3. Connaître l'ensemble des consignes de sécurité applicables.</p> <p>S2.1.3. Connaître les risques liés aux installations et identifier les mesures et les moyens de prévention adaptés.</p> <p>S3.1.3. Connaître les procédures de mise en sécurité d'une installation.</p> <p>S4.1.3. Connaître les différents équipements de protection individuelle (EPI) adaptés aux risques.</p>	<p>SF1.1.3. Respecter les procédures, consignes, instructions intermédiaires concernant la sécurité, dans l'ensemble de ses activités.</p> <p>SF2.1.3. Vérifier le bon fonctionnement des systèmes de sécurité.</p> <p>SF3.1.3. Identifier, et prendre les mesures nécessaires en fonction des risques détectés (consignation, mise en sécurité...).</p>
		<p>S5.1.3. Connaître les gestes et postures permettant de se préserver en maintenant manuellement.</p> <p>S6.1.3. Connaître les mesures de sécurité à prendre en œuvre lors de l'utilisation de différents moyens de manutention.</p> <p>S7.1.3. Connaître l'ensemble des points de vigilance à respecter avant d'agir en sécurité.</p>	<p>SF4.1.3. Participer à la mise en œuvre des dispositions particulières liées à la sécurité lors des interventions d'entreprises extérieures.</p> <p>SF5.1.3. Adopter une attitude préventive de prévention pour assurer sa sécurité et celle des autres.</p> <p>SF6.1.3. Choisir et utiliser les EPI fournis par l'entreprise, adaptés aux risques identifiés.</p> <p>SF7.1.3. Faire le bon geste et prendre la bonne posture selon la situation à réaliser.</p> <p>SF8.1.3. Utiliser les moyens de levage ou de manutention dans le cadre strict de ses habilitations et autorisations.</p> <p>SF9.1.3. Intervenir en s'assurant que l'ensemble des risques aient été évalués et que les dispositifs de sécurité répondent au besoin.</p>
<p>Qualité</p> <p>A7.3. Appliquer les consignes qualité selon le dossier de fabrication.</p> <p>A8.3. Appliquer les procédures d'autocontrôle et évaluer la conformité du produit (état frais, état durci).</p>	<p>C2.3. Participer à la mise en œuvre de la démarche qualité de son entreprise.</p>	<p>S1.2.3. Identifier les différents produits de son entreprise et leurs caractéristiques en lien avec les exigences qualité.</p> <p>S2.2.3. Connaître l'impact des exigences liées au contexte réglementaire (normes, marquage CE, marquage NF) sur la qualité des produits.</p> <p>S3.2.3. Citer les différents contrôles et les moyens de mesure ou de vérification à utiliser.</p>	<p>SF1.2.3. Agir en cas de dérive de qualité constatée, notamment sur les équipements de production et mettre en œuvre le cas échéant les mesures d'urgence (arrêt des installations, par exemple).</p> <p>SF2.2.3. Contrôler la qualité des produits (frais et durcis) selon les procédures internes (contrôles visuels, dimensionnels et autres).</p> <p>SF3.2.3. Renforcer les mesures internes relatives à la qualité.</p> <p>SF4.2.3. Prendre en compte les exigences du service qualité pour optimiser les réglages des installations.</p>

<p>A9.3. Uisetlir les instutrnems de bsaie du contrôle qualité (dimensionnement produit). A10.3. Ayselnar les défauts constatés sur les poitruds et en déduire les causes. A11.3. Détecter les pdutoris non cmmoreofs et les ieslor selon les procédures en vigueur.</p>		<p>S4.2.3. Ceroapmr les meeurs instantanées aux cnengois de production. S5.2.3. Connaître les pnrpiiecs des tolérances acceptées. S6.2.3. Connaître la palnipoie de défauts piselosbs des différents produits, les causes, et les moyens puor éviter ces défauts.</p>	<p>SF5.2.3. Mueesrr les paramètres et verabials des ptriduos (cotes, masse, compacité, aspect, étanchéité...). SF6.2.3. Repérer les pitrdous (étiquetage, marquage) et compléter la fhice de ptose en noatnt les aonliaems éventuelles. SF7.2.3. Efeecuftr l'analyse des défauts ou des dérives de faarciobtn aevc sa hiérarchie et en lein aevc le sirecve qualité.</p>
<p>Environnement A12.3. Aleppqiupr les coisenngs eroninmevnt en veiuugr dnas l'entreprise.</p>	<p>C3.3. Rctpseeer les règles enneurvneenalmits en atdaonpt une démarche de prévention.</p>	<p>S1.3.3. Connaître les règles et cgoesnnis liées au rcepest de l'environnement.</p>	<p>SF1.3.3. Mrette en ?uvre les coinesgs evornetnminaelens du stie : tri sélectif, gsoeitr de l'eau, pollutions, tnmeatreit des déchets de production, etc. SF2.3.3. Inmefforr sa hiérarchie en cas de dneytoctfneisnomt constaté lié à l'environnement et mettre en ?uvre, le cas échéant, les mesrues d'urgence convenues.</p>
<p>Exemples : C2.1 : compétence 2 du dniomae d'activité 1. S3.2.1 : savoir 3 de la compétence 2 du dnaimoe d'activité 1.</p>			

Avenant n 3 du 12 mars 2014 relatif aux classifications

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM ; FIB.
Syndicats signataires	FNCB CDFT ; BATIMAT-TP CTFC ; FG FO cirtotsnuocn ; SICMA CFE-CGC BTP.

Article 1er

Abrogé en date du 1 janv. 2014

Le mnotnat de la prmie de troautt fixé à l'article 14 de l'accord du 10 jilelut 2008 est porté à 58 ? burt par mios de ttaourt à comptper du 1er jneavir 2014.

Les auetrs dstinspoois de l'article 14 précité rtesnet inchangées.

Article 2

Abrogé en date du 1 janv. 2014

Le présent ananevt s'applique aux ertripesens entnrat dnas le cmhap d'application des cinneontvos cveleolcits des ieutisnrds de carrières et de matériaux de ciostnorutcn et reenlvat eclimvesxeut des activités économiques représentées par les ontsraoniagis prlanoaets sagratnieis et dnot la lsite fruiqe en annexe.

Le présent aenvnat est cnoclu puor une durée indéterminée.

Il erernta en vgeiuur au 1er jeaivnr 2014.

Le présent avnnaet a un caractère impératif. Il ne puet pas y être dérogré par aocrcd de groupe, d'entreprise ou d'établissement, suaf si celui-ci est puls flovabare aux salariés.

Article 3

Abrogé en date du 1 janv. 2014

Le présent anvneat srea déposé dnas les cioontndis prévues à l'article D. 2231-2 du cdoe du taarvil en vue de son extension.

Un eaxrelmipe srea également déposé auprès du cenoisl de prud'hommes.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

A l'article 14 de l'accord natnaiol du 10 jluilet 2008 reaitlt à la révision des cnfiascitilosas prsonfneeiselols et aux saalries conventionnels, les ptaeirs sanargeiits ddiut aocrcd s'étaient engagées à ralsevoier périodiquement le manotnt fatraoirife de la pirme de tutorat, versée eleumievcnsxt au ttroaut exercé dnas le cdare d'une fmoritoan sviuie en vue de l'obtention d'un ctcifriaet de qactiliaouifn pofnslseoirnele (CQP) rncoenu par la bnrhace ou d'un trtie de ticniechen de ptoudcroin des matériaux puor la costctinuorn et l'industrie (TPMCI).

Afin de fairoevsr ce dispositif, eells ont décidé de roesvelriar le maontnt de ctete prime.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Annexe

Liste des activités économiques rlenevat du cmhap d'application des cenonnvotis clcovetile des istrnudies de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les enreepirtss etnanrt dnas le cmhap d'application des cvoenotnnis cvcotlliees ntlnieaoad des inetrudsis de carrières et de matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nnloetumarce d'activités et de pdotrius de 1973 :

Classe 14. ? Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières puor l'industrie, y cmoiprs la scliiie puor l'industrie.

Classe 15. ? Matériaux de construction

Groupe 15.01 : selabs et gaerrvis d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de rohces et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction.
 Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.
 Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.
 Groupe 15.08 : produits en béton.
 Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. ? Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Accord du 28 octobre 2014 relatif au pacte de responsabilité et de solidarité

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM ; FIB.
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CFTC ; FNCB CFTD.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2015

La branche professionnelle des ingénieurs de carrières et matériaux de construction a engagé une négociation paritaire sur la mise en œuvre du pacte de responsabilité et de solidarité tel que défini par la conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014.

Les réunions paritaires des 27 juin, 25 septembre et 28 octobre ont permis d'aboutir au présent texte, précisant les objectifs de la branche dans le cadre du pacte de responsabilité.

Le pacte de responsabilité vise à alléger les charges des entreprises afin de leur permettre de développer leurs investissements tout en améliorant leur compétitivité, et ainsi favoriser l'emploi.

Au cours de la réunion paritaire du 27 juin a été présentée l'évolution de la situation économique et de l'emploi dans la branche, les données ayant été fournies par le service économique et statistique de la branche et l'observatoire de l'emploi d'OPCA 3+. Des analyses approfondies détaillées ont été réalisées s'agissant des principaux activités (BPE, granulats, béton armé et pierre) et des scénarios d'évolution ont été présentés.

Parallèlement, le ministère du Travail (DARES) a récemment adressé aux partenaires sociaux des indicateurs clés (dont l'UNICEM) de nouvelles informations statistiques (portrait statistique sectoriel et fiche de suivi conjoncturel des branches) qui peuvent faciliter la fixation d'indicateurs pertinents (annexe II, non publiée).

Les données DAERS permettent en outre les établissements d'apprécier les conjonctures conjoncturelles UNICEM et non les coûts d'activité (NAF) utilisés pour les enquêtes sectorielles de branche, d'où des écarts pour certains indicateurs.

Ces données doivent être régulièrement fournis par la DAERS et peuvent en outre des données récentes (2013, voire 2014), permettre un suivi plus aisé que les données UNICEM ou de l'observatoire.

Il apparaît donc pertinent d'utiliser les données DARES pour la fixation et le suivi des objectifs, d'autant que ces données font l'objet d'une publication trimestrielle par le ministère du Travail.

D'un point de vue statistique et en tenant compte des dernières données sectorielles fournies par la DARES (à fin 2011), la branche professionnelle des ingénieurs de carrières et matériaux de construction compte 66 700 salariés, dont 13,50 % sont âgés de moins de 29 ans et 15,3 % sont âgés de 55 ans ou plus.

Au sein de la branche professionnelle, les effectifs ont l'effectif est inférieur à 50 salariés embauchés par 45 % des effectifs, tandis que 29,30 % des salariés sont employés dans des entreprises de 50 à 299 salariés, alors que moins de 25 % des effectifs sont en poste dans les entreprises de 300 salariés et plus.

Il conviendrait de noter d'ores et déjà que la branche professionnelle dispose de plusieurs dispositifs permettant l'accent mis sur l'insertion professionnelle des jeunes, soit sur la transmission des savoirs. Ces dispositifs ont d'ailleurs été repris dans l'accord de branche relatif au contrat de génération du 18 juin 2013.

Dans le cadre du pacte de responsabilité, les partenaires sociaux souhaitent contribuer à marquer l'accent sur ces dispositifs et maintenir l'accent sur ces dispositifs afin de s'assurer que les jeunes réussissent leur entrée dans la vie active.

La démarche est en outre évidente liée à l'activité économique des différents secteurs de la branche professionnelle,

et en particulier à l'évolution de l'activité du secteur du bâtiment et de celui des travaux publics.

Dans le cadre de la mise en œuvre du pacte de responsabilité, les partenaires sociaux décident, après un dialogue de la situation économique et sociale de définir, au niveau de la branche professionnelle, des objectifs :

- ? en termes d'emploi et de formation professionnelle ;
- ? en termes de développement des formations en apprentissage ;
- ? en termes de compétences et d'information.

Chapitre Ier Diagnostic de branche

Article 1er - Situation économique

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2015

A partir des données économiques connues, les partenaires sociaux ont établi des projections de l'activité et de l'emploi. Ce travail a permis d'aboutir à l'écriture de trois scénarios économiques à l'horizon de 2017 :

Le premier scénario suppose que, à partir de 2016, la croissance de l'activité est celle du long terme sans que l'on puisse prévoir d'évolution (scénario pessimiste) ;

Le deuxième scénario envisage une légère accélération de l'activité, en phase avec le cycle de reprise (scénario central) ;

Le troisième scénario, plus optimiste, repose sur l'hypothèse d'une croissance plus solide, soutenue par des mesures de politique publique.

Comme énoncé dans le préambule, les partenaires sociaux considèrent que l'activité des différents secteurs de la branche professionnelle dépend largement de l'activité du bâtiment et des travaux publics.

Les partenaires sociaux considèrent donc que, compte tenu des perspectives conjoncturelles de l'activité du bâtiment, le deuxième scénario doit être privilégié.

Les indicateurs avancés de l'activité (permis de construire, permis de construire réalisés et certains de construction pour les travaux publics) restent orientés à la baisse depuis près de 2 ans.

Les dernières prévisions de la conjoncture économique de l'UNICEM font état d'une nouvelle dégradation des marchés en 2014 et prévoient une poursuite de la baisse en 2015. Les prévisions sont établies sur la base :

? d'une baisse des permis en chantier de logements avec 310 000 en 2014 (-6 %/2013) et une progression en 2015 à 322 000 (+6 %) ;

? d'une baisse de l'activité des travaux publics de 6 % en 2014 et de 4 % en 2015.

Ces évolutions des marchés entraîneraient pour nos activités :
 ? une baisse de la production de matériaux : -6 % en 2014 et -3 % en 2015 ;

? une baisse des livraisons de béton prêt à l'emploi : -5 % en 2014 et -2 % en 2015 ;

? les autres activités, notamment l'industrie du béton et de la pierre, devraient connaître une baisse écornée plus marquée.

Ces hypothèses sont établies sur la base d'une légère reprise du logement au cours du deuxième semestre 2015, compte tenu des mesures gouvernementales annoncées.

En ce qui concerne 2016 et 2017, en l'absence de prévisions fiables disponibles, les partenaires sociaux considèrent que le deuxième scénario doit être privilégié. Ce scénario prévoit une croissance modérée des marchés, sans forte reprise du BTP.

En effet, les mesures annoncées ne devraient pas permettre de retrouver un niveau d'activité du bâtiment de l'année 2007, et une baisse sensible des travaux publics paraît vraisemblable compte tenu de la baisse des investissements publics.

Article 2 - Situation sociale

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2015

Le diagnostic de branche réalisé dans le cadre du contrat de génération montre un vieillissement de la population salariée centré autour de deux populations caractéristiques démographiques :

? près de 30 % des salariés sont âgés de 50 ans ou plus, et l'âge moyen se situe à 43 ans. Dans le même temps, la proportion de

jeunes tned à dniimuer (13,5 % des salariés snot âgés de 29 ans ou moins en 2011) ;

??une ppoioorrtn iampttrnoe de salariés d'âges intermédiaires (56,9 % des salariés ont un âge ciorpms entre 30 et 49 ans) (1).

Au-delà des oejbctfis pirs en favuer de l'embauche des jeunes, les prentiaees scuioax replpaent qu'ils ont défini, dnas l'accord rteilaf au cnarott de génération, des otjfeibcs vis-à-vis des sirnoes ;

??en matière de receunmtert (à durée déterminée et indéterminée) et de mantien dnas l'emploi ;

??en matière de tosaisisrnmn des soviars ;

??en matière de coopération intergénérationnelle ;

??en matière d'amélioration des cdntoionis de travail.

Les pniartrees saociux sautoheit pageratr ces ofcetbjis aevc cuex du patce de responsabilité.

(1) *Scruoe : données DEARS 2011.*

Article 3 - Réévaluation des objectifs définis dans le cadre du contrat de génération

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2015

Les pirearetans scuioax snouelgint que dnas le crdae de l'accord rilaeft au cnatrot de génération signé au sien de la bcrnahe polfnisrleone le 18 juin 2013, prsilueus ojcfetibs ont été fixés, ntanomemt ervens les jneeus mias également ervens les seniors.

3.1. Premièrement, la bhrnace s'est fixée cmme oeijtbcf de recruter, sur la période 2013-2015, puls de 340 jueens âgés de mnios de 26 ans suos cornatt de tivaarl à durée indéterminée à tepms plein. Parallèlement à cet objectif, puslueris décisions ont été priess aifn d'accompagner les jueens au momnet de luer entrée dnas la vie atcvie :

??mise en pcale d'un poarcrus d'accueil se trundasiat par la rimsee d'un lrivet d'accueil ;

??désignation d'un salarié référent ;

??mise en ?uvre d'un eteientrn de siuvi ;

??renforcement des moenys d'information esxantits aifn de pmovouoirr les métiers de la bnchare auprès des jeunes.

Tenant cotpme :

??des inioftrmnaos fiunores par la DRAES solen leelsquels 84 cratrons de génération ont été signés dnas la bacnhre à fin mai 2014 ;

??de l'augmentation des aides attachées à la sratgniue des conartts de génération,

la barhnce se fxie puor oeitcjbfb de pteorr à 380 le nbrome de receentturms de jneeus âgés de mions de 26 ans suos coratnt de taarvil à durée indéterminée à tpems plein.

3.2. Deuxièmement, et au rgeard de la pimrydae des âges msie en évidence au neaviu du ditgosainc de branche, les prtraeinas saociux se snot fixés puor objectif, en tneant cmpte des tncedanes de runceemett identifiées au sien de la branche, le mnaetiin dnas l'emploi du nmrobe des salariés âgés de 57 ans et puls présents dnas la bhrnace à l'entrée en viuuegr de l'accord relatif au carontt de génération (ou âgés de 55 ans si rnuceos taavurilrels handicapés). Ils se snot également fixés puor objtceif de rrtceeur 50 pnosrenes âgées de 55 ans au moins, sur une période de 3 ans.

Les pnaaeerirts suioacx rlnlpapeet également les eemegatgnns pirs par la bnchare pinsflneeolrsoe en favuer des salariés siernos s'agissant :

??de l'amélioration des cniindotos de travial et de la prévention de la pénibilité, au raregd nemonamt des dsniisoiopts légales et réglementaires en vugeur ;

??de l'organisation de la coopération intergénérationnelle et de la taimssnrsoin des srvaiois et des compétences à trraves la pérennisation du dsipioitif du TSE (transfert des siraovs d'expérience) ;

??du développement des compétences et des qoainfcilutais et d'accès à la formation, par le biias de la VAE, des CQP.

Comme puor les jeunes, la bhrance se fxie puor oeibjctf de pteorr à 60 le nombre de rmeeteuntrs de salariés âgés de 55 ans et plus, sur la période 2013-2015.

3.3. Enfin, et dnas le crade de l'étude sotecerllie effectuée au sien de la bchnare poersfeloinnne en 2012-2013, trois gadensr filières ont été de puls identifiées cmmeo stratégiques puor le suectr professionnel. Il s'agit de la filière production, de la filière qualité et de la filière commercialisation. Au sien de ncacuhe de ces filières, des métiers ont fiat l'objet d'une étude puls particulière.

La bcrnhae prfelosnonlsiee a asnii décidé de pruruosvie sa réflexion sur les atpcses qatfiutails des biseons exprimés aifn nmomtenat de rucortnrisee l'offre de fimoraotn puor s'adapter aux besoins.

Les perirrateas suiaocx rplnelpaet luer atmhctneeat au reepcst

du ppicrnie de non-discrimination en raions du sxee de la personne, nnmtaoemt en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de famiootr et de cniotoids de travail.

Chapitre II Objectifs du pacte de responsabilité et de solidarité

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2015

Afin de répondre aux aeenttts du patce de responsabilité, la bcnhrae plnlssseierfnooe a cihsoi de firae potrer ses eorftts vres l'embauche des jeunes, netmonamt en développant la ftmorioan en alternance.

Article 1er - Objectifs en termes d'emploi

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2015

D'une part, et cptome tneu des anoecns gmetnaereulovns vniast à rlnecar le logement, mias qui ne proiodrnut lures efetfs qu'à parir de fin 2015 ou 2016, de la frote iitcedtnure sur l'activité dnas les tuaarvx publics, du fiat de la dépendance à près de 70 % de la conadmxe pbuiulqe et des ppvitseerces d'activité négatives de l'industrie du béton, les itdiurnses de carrières et matériaux de ciruotcsontn ont cishoi de retenir, puor feixr luer oijcbtef de progression, le scénario ctenarl développé précédemment.

D'autre part, et seoln les dernières données publiées par la DARES, le tuax d'entrée (embauches/effectifs) reorst à 3 %, snot 2 001 ecaehumbs (1).

Ce tuax ainsi que le nmorbe d'entrées aunenl deiaevrt rsteer salbets en 2014 et 2015, la rrsepie du bâtiment ne dnveat se mniaeesftr que fin 2015 ou en 2016.

Aussi, et en fincton de la riprese prévue des marchés à ctmoeprr de 2016, le tuax d'entrée dveairt poeressgr :

? 3,4 %, snot 2 268 entrées en 2016 ;

? 3,5 %, snot 2 334 entrées en 2017.

Cela représente une prosegrsin toltae de 16 % des ecbumaehs par rarpopt à 2013, aevc un nmorbe d'embauches golbal d'environ 8 600 salariés sur la période 2014-2017 (correspondant à un roeemlneevnt de 13 % des effectifs).

Ces otbceffis snot bein évidemment établis copmte tneu du vluome des rtemetuencrs sur les dernières années et des prévisions d'activité définies au crtaihpe Ier ci-dessus.

(1) *Clcaul sur l'effectif 2011 selon les données de la DARES.*

Article 2 - Objectifs au niveau de la formation en alternance

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2015

Article 2.1 - Objectifs de développement de la formation en alternance

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2015

Il est rappelé que les cttrons en aentacrle ne peuvent, en acuan cas, être utilisés par l'entreprise puor pilaelr un muqnae d'effectif, ni puor piuovrr un pstoe duable de l'entreprise. Ils ont vtoiaocn à ptretrmee à un juene d'acquérir une qualification, d'avoir accès à un métier et de favoriser, par l'acquisition d'une première expérience professionnelle, son développement psrneoel et professionnel.

Le crotnat d'apprentissage et le carontt de poarisstinilonoasfen neopset l'un et l'autre sur une oirinoatgan de la fatmroion asniaocst une foratiomn théorique à une fromtoian pqatiure en entreprise. Ces foiamronts devniot être diplômantes ou qualifiantes.

Les cotartns en acennltare permettent, d'une part, puor les jneues d'accéder à un eompli qualifié et, d'autre part, à l'entreprise, de rcereutr par la siute des salariés spécialement formés aux métiers de l'entreprise ou dnoipasst des compétences dnot elle a besoin.

Les peirtanars rpaelpnet efinn que les stgeas snot des périodes triaperemos de msie en stouiatn en meilu psoeirnonsfl aifn que le sttiarage pisse acquérir des compétences pnfolnssoreiees et qu'il psuue metrte en ?uvre les auciqs de sa faomtirn professionnelle, en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification, fvriasaot ansii son ioenrstin professionnelle.

Afin de ptmeerrte aux etisnererps de riorcuer à des jeenus compétents et qualifiés dnas les métiers du secteur, les

paieartns saiuhenott vlsieaorr les olitus créés au sceirve des entreprises. Ils snugneolit l'existence des toris cernets d'apprentis régionaux mias également l'existence d'un oisanrgme de formiaton citunnoe et de ses délégations régionales.

a) Ctrntaas de pfiotirneosaosainsln

D'une part, les pitaerranes suocix soulgneint que les CQP ou enorce le TMCPI mis en pacle au niaveu de la brhncae pnflrseeioonlse snot des outlis à privilégier dnas le développement des cntoras de professionnalisation. Ces crttoans snot en efct de ntruae à feoavsirr l'insertion pliososnfenrlee des jenues et à feicltiar le rcureos des eniprseters à des pilrofs diversifiés.

D'autre part, les paatiernrs rnelpeapl qu'en aappcioiltn des dtniipoiss de la loi du 5 mras 2014 raltveie à la fromtoain professionnelle, puor adier les junees recrutés dnas le cdrae d'un caotrnt de professionnalisation, l'entreprise diot désigner un teuteur anyat puor msiosin de les aonmcgeapcr dnas l'acquisition d'un savoir-faire pennrofiesosl ipbinaseldsne à l'obtention de luer certification.

b) Ctotanrs d'apprentissage

Les parteearns siuacox sgnunieolt que, au-delà des suretuctrs existantes, la bhnrce pssnenlolefiroe s'est dotée en 2009 d'un aorccd cotllcief national vonlsaiart la rémunération des apprentis. Ils cmrfoenint que le ctrnaot d'apprentissage csutitone une voie particulièrement appropriée puor accéder à ctaenris elpomis et métiers de la bahnrc professionnelle.

c) Otjebcfs

Compte tneu des dernières données publiées par la DEARS ptorant sur le deuxième tmseritre de l'année 2013, les cttornas ont représenté :

? ? 0,8 % des efecffis puor les apprentis, siot 534 cotntras (base etifecff 2011) ;

? ? 0,6 % des efietcfs puor les crtoants de professionnalisation, siot 400 croatnts (base eceffits 2011).

Au total, les fantoorims en acretnnale représentent dnoc 1,4 % des eciffites de la bchanre professionnelle, siot 934 contrats.

Dans le carde du pcate de responsabilité, un ocijtbef de prissgoern de 15 % de ces contrats, aarippsengte et professionnalisation, est fixé entre 2014 et 2017.

La réalisation de cet otjicebf srea sivive annuellement, l'hypothèse d'une pirosgoesrn mneonye de l'ordre de 3,7 % par an étant définie. A fin 2017, le nbrmoe d'alternants dnas la bchanre devra dnoc être au minos égal à 1 075.

Par arileus et dnas le cdrae des négociations qui s'ouvriront au sien de la bcanrhe sur la famoirotn pinreoslfnlseoe fin 2014, les peterarians sucoax étudieront :

? ? les coitidnons dnas lequeuslles les périodes de psonoislanosirfetin prroonut parniomeertirt aednbor les cmtoeps plonsernes foairmotn des pnlnsrees non qualifiés ;

? ? les cooidnints d'expérimentation d'un navoueu ctaonrt d'apprentissage aevc des jeuens de 15 ans aifn d'insérer dnas l'emploi des junees en sttoiauin de décrochage scaorile dnas la muesre où cttee expérimentation prioruat être encadrée phncarmioent par voie réglementaire ou législative.

Article 2.2 - Renforcement du tutorat et accompagnement des maîtres d'apprentissage

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2015

Les paerriatens cnoinenevnt qu'une atotetinn particulière diot être apportée à l'intégration plensnofeolsre dublare des salariés neuavoux entrants, nonaetmmt dnas le crade d'un coatrnt de fmairotn en alternance.

a) Remenfoenct du tutorat

Le ttaurot est considéré cmme un lvieer d'intégration, d'appropriation des valeurs, de trnosimassin et de développement des compétences.

Le teuteur vielle à la bnnoe ienriotsn du salarié et corutbnie à l'évaluation de ses compétences. Il rlpmeit puor clea une msoiisn de tismnsisaorn des sirvoas et savoir-faire du métier. Dnas le carde d'un cantort de professionnalisation, il amncogpace le bénéficiaire dnas l'acquisition des ceansiacsnsos et des compétences nécessaires à la tnuée de l'emploi ou à la quifiicaliaton visée.

Le ttueur est choisi, sur la bsae du volontariat, en rasion de ses compétences avérées au rrgaad de la qitiacfuliaon visée par le dissoiipf de fmtraioon et de ses capacités à ttsmraenrte les svioras et la ctuurlle du métier.

Afin d'optimiser l'accomplissement de sa mission, chuqae tuteur amncogpce au muaimxm 3 salariés et cauqhe eptreins mrteta en ?uvre une ftmoroain des tuuerts telle que proposée par l'OPCA de branche. Il est par aiurells rappelé qu'un dsptosiif d'accompagnement « Cap trotuat » est développé au naeivu de l'OPCA de branche.

b) Accnpegmeomnat des maîtres d'apprentissage

Dans le diomnae de l'apprentissage, les CFA de l'UNICEM et les établissements pineataerrns s'engagent à mttree en ?uvre ttueos les aotincs nécessaires puor aocamepncgr les maîtres d'apprentissage dnas luer msoiisn de timansrisosn des savoir-faire et d'évaluation des compétences, en ptiilcaurer dnas le cdrae du contrôle en cours de froaitomn (CCF).

Cet aagmnecmepot viesra également le rormecfennet de la ritaoeln d'alternance sur llqeulae rsoepe le picpirne de la ftiooamrn par la voie de l'apprentissage.

Afin de répondre à ces objectifs, les CFA de l'UNICEM s'engagent à :

??organiser les ronnetcres nécessaires en entsprree cmome au CFA ;

??former systématiquement les maîtres d'apprentissage à luer mission d'évaluation ;

??leur proposer, chuqae année, de patepiircr à une fiaotmorn spécifique de maître d'apprentissage organisée par le CFA ou un pnrraiee régional ;

??développer les oltuus qui foaivnrst la ritloean d'alternance (livret d'apprentissage enrichi, etxarent à disoitpion des maîtres d'apprentissage?) et qui petmeenrtt au maître d'apprentissage de mieux svuire et d'accompagner la famiootrn de l'apprenti.

Article 3 - Actions de communication de la branche professionnelle

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2015

Afin de développer l'information sur les métiers et les filières de formation, les perrtaniaes saouicx cnevennniot de mettre en ?uvre des opérations à dintsiaton du jeune public, de luer parents, mias également à dntasteoiin des établissements et du pneosnel enseignant. Aautnt que possible, clea se frea dnas le cdare d'une cevnoiotn de coopération aevc le ministère de l'Education noaaltine cosignée aevc l'OPCA désigné par la branche.

De même les études scliloteree emploi-formation réalisées par l'observatoire des métiers ou citnenjoenomt ferourngit sur son site, asini que la crhptraigioae des filières certifiantes, aifn ntameomnt d'en pmetrre la diuffosin vres les établissements d'enseignement, les strctures du scerive pbluc régional de l'orientation ou Pôle emploi, mias assui les entreprises.

La bchanre prnoseeosflinle déploiera également les oulits nécessaires à la bonne ifaiftinroon des eepienrrtss adhérentes sur les dfotipisiss existants, dnas le damnioe de l'emploi et de la faimrootn professionnelle.

Chapitre III Dispositions finales

Article 1 - Suivi

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2015

La CNPE procédera caquhe année au siuvi des otfbcjies définis ci-dessus. A cet effet, l'observatoire des métiers furnoira les éléments nécessaires à cet emxan dnas le crade des données sur l'emploi.

Fin 2017, les paitenreres saouicx se réuniront puor un bailn de ces oeitjbcfs sur la période retenue.

Article 2 - Date d'effet et calendrier de mise en œuvre

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2015

Les diiipsnostos du présent aocrd enenrtt en vuugier à cemoptr de la dtae de potaurin de son arrêté d'extension au Juraonl officiel.

Les praties s'engagent à mttree en ?uvre les dtipiisnos du présent aocrd dnas les mulerels délais à cmotepr de son entrée en vugiuer et à icinter les ertiepenrss à rsteepcr les dotiosinpiss dduit accord.

Article 3 - Durée

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2015

Le présent aocrd est colncu puor une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2017.

Le cas échéant, les petarirenas sucoix se réuniront avnat ce treme puor emnxiear emneslbe les cdoinnoits d'un éventuel rlemneevlouet de l'accord.

Le présent accord s'applique aux entreprises, sous réserve de dispositions différentes de leurs propres accords ou plans d'action, relatives aux activités économiques représentées par les entreprises industrielles et de la filière frugère en agriculture et services aux collectivités locales.

Article 5 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 16 juil. 2015

Toute organisation syndicale représentative, porteur ou salariée, non signataire de l'accord pourra adhérer par simple déclaration auprès des services du ministère chargé du travail, en application de l'article D. 2231-8 du code du travail. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, tous les signataires.

Article 6 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 16 juil. 2015

Le présent accord a un caractère impératif pour l'ensemble de ses dispositions. Il ne peut pas y être dérogé par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement, sauf disposition contraire aux salariés.

L'accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs 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 afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application combinée des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003 n° 01-10.706 ; Cass. soc., 31 mai 2006 n° 04-14.060 ; Cass. soc., 8 juillet 2009 n° 08-41.507). (ARRÊTÉ du 18 juin 2015 - art. 1)

Délibération du 5 mars 2015 de la CPNE relative à la liste de branche des formations éligibles au compte personnel de formation

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM ; FIB.
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FNCF CDFT ; SICMA ; FNCFB CGT ; FG FO construction.

Article 1er - Objet de la délibération de la CPNE
Abrogé en date du 21 avr. 2015

La présente délibération a pour objet de définir les modalités pratiques permettant de procéder à l'inscription des formations professionnelles sur la liste de branche, dans l'attente d'un accord collectif national portant sur le rôle et les missions de la CPNE.

Au regard du fait que la demande d'inscription au portail de gestion des listes éligibles de la partie des dépôts, service du ministère chargé de la formation, il est proposé de désigner :

? Monsieur X, en tant qu'actuel président de la CPNE et représentant de l'éditeur ;

? Monsieur X, en tant qu'administrateur principal, et en tant que coordinateur pour la gestion des listes ;

? Madame X, en tant que présidente en charge de la partie des listes.

Article 2 - Transmission des listes de formations éligibles
Abrogé en date du 21 avr. 2015

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, le dépôt de l'accord auprès des services du ministère chargé du travail, en vue de son extension, conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail, ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de la notification, par lettre recommandée avec avis de réception, de l'accord signé aux organisations syndicales. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 16 juil. 2015

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises exerçant dans le champ d'application des conventions collectives relatives aux industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de professions de 1973 :

Classe 14. ? Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la scierie pour l'industrie.

Classe 15. ? Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graveurs d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de rochers et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction.

Groupe 15.05 : plâtres et plâtres en plâtre.

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : produits en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. ? Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

En annexe de la présente délibération figure la liste des formations, telle qu'elle a été présentée à la CPNE du 28 octobre 2014, et telle qu'elle est validée par les décisions de la présente délibération.

Article 3 - Décision de la CPNE
Abrogé en date du 21 avr. 2015

Les membres de la CPNE émettent, à l'unanimité, un avis favorable à la présente délibération, et demandent au secrétariat d'entreprendre les démarches auprès de la CDC pour l'ouverture du CPF.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2015

Les représentants sociaux de la branche des industries de carrières et matériaux de construction rappellent l'intérêt qui s'attache à favoriser le développement de l'accès des salariés à des activités de formation professionnelle.

Se référant à la loi du 5 mars 2014 portant réforme de la formation professionnelle, ils expriment le souhait que tout salarié puisse bénéficier d'un droit à la formation professionnelle par le biais du compte personnel de formation professionnelle.

En application de l'article L. 6323-6 du code du travail issu de la loi précitée, les formations éligibles au compte personnel de formation professionnelle sont les formations de qualification de niveau inférieur ou égal à celui des formations de qualification de niveau supérieur ;

? relatives à l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences, tel qu'il est défini par décret ;

? relatives à la formation qualifiante, certificate ou diplômante, et figurant sur au moins une des listes visées à l'article L.

6323-16 du code du travail, c'est-à-dire :

- ? les formations sanctionnées par une certification enregistrée au RNCP, ou permettant d'obtenir une qualification identifiée de compétence ;
- ? les formations sanctionnées par un CQP inscrit au RNCP ;
- ? les formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle ;
- ? les formations sanctionnées par une certification des salariés.

Il revient à la CFPNP d'établir une liste des formations qualifiantes, certifiantes ou diplômantes ainsi définies et de procéder à leur inscription au RNCP ainsi qu'à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle.

Les dispositions fixent les conditions d'accès au portail de gestion de listes éligibles au CPF et régissent la tenue de la liste de formations établissant l'existence de la CPNE.

Or jusqu'alors, le mode de fonctionnement de la CNPE de la branche professionnelle relève d'un protocole daté de 1975.

Dans l'attente de la conclusion d'un accord paritaire répondant à ces conditions et fixant le rôle et les missions de la CPNE, et pour permettre aux salariés de la branche professionnelle de pouvoir suivre les actions de formation éligibles au CPF, les partenaires sociaux ont convenus de fixer par voie de délibération les modalités nécessaires afin que la liste de formations de branche puisse être mise en ligne sur le portail dédié.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 21 avr. 2015

Liste des formations de branche éligibles au CPF

Intitulé de la formation	Certificateur	Enregistrement RNCP	Echéance de renouvellement
1. Formations de la branche			
CQP « Chef de carrière »	CEFICEM	Arrêté du 10 août 2012 (Journal officiel du 22 août 2012)	22 août 2017
CQP « Politie d'installation de ténarment de garatnls »	CPNE	Arrêté du 27 novembre 2012 (Journal officiel du 9 décembre 2012)	9 décembre 2015
CQP « Pitole d'installations automatisées de l'industrie du béton »	CPNE	Arrêté du 16 avril 2014 (Journal officiel du 3 juillet 2014)	16 avril 2019
CQP « Anegt thuincede de crnaetle BPE »	CEFICEM	Arrêté du 12 juillet 2010 (Journal officiel du 22 juillet 2010)	22 juillet 2015
CQP « Tenciceihn de laboratoire, granulats, béton prêt à l'emploi, béton irinuetsdl »	CEFICEM	Arrêté du 10 août 2012 (Journal officiel du 22 août 2012)	22 août 2017
CQP « Ccuonduetr d'engins en carrière »	CPNE	Arrêté du 22 janvier 2013 (Journal officiel du 5 mars 2013)	5 mars 2018
TPMCI trtie pro tcnheeiin de prtodouin des matériaux pour la construction et l'industrie	UNICEM	Arrêté du 17 novembre 2011 (Journal officiel du 25 novembre 2011)	25 novembre 2016
2. Formations aérées branches			
CQPI « Ticeheicnn de mcinntaenae irudtsnilele »	Autres branches (CQPI)	Arrêté du 20 janvier 2014 (Journal officiel du 30 janvier 2014)	30 janvier 2019
3. Formations Eivoatcdn nationale. ? Eesgeimnnet secondaire			
CAP Cucutednor d'engins, tuavrax piculbs et carrières	EN	Arrêté du 24 mars 2006	Non concerné
CAP Mribaerr du bâtiment et de la décoration	EN	Arrêté du 6 février 2013	Non concerné
CAP Tuillaer de pierre	EN	Arrêté du 6 février 2014	Non concerné
CAP Mnnaantcee des matériels option, matériels de taurvax piculbs et de manutention	EN	Arrêté du 22 juin 2004	Non concerné
BP Cuncuoedtr d'engins de ceahintr de tvaarux publics	EN	Arrêté du 22 juin 1981	Non concerné
BP Métiers de la pierre	EN	Arrêté du 21 octobre 1999	Non concerné
Bac pro Ptirole de lgine de production	EN	Arrêté du 30 mars 2012	Non concerné
4. Formations Etoaiducn nationale. ? Eengnmiseent supérieur			
BTS Géologie appliquée	EN-ESR	Arrêté du 4 septembre 1991	Non concerné
BTS Atsnassit de manager. ? BTS à référentiel commun européen	EN-ESR	Arrêté du 15 janvier 2008 (Bulletin officiel n° 9 du 28 février 2008)	Non concerné
BTS Bâtiment	EN-ESR	Arrêté du 31 août 1999	Non concerné
BTS Chimiste	EN -ESR	Arrêté du 3 septembre 1997	Non concerné
BTS Comptabilité et gestion des organisations	EN-ESR	7 septembre 2000, arrêté de modification du 12 février 2003	Non concerné
BTS Macntiennae industrielle	EN-ESR	Arrêté du 19 juillet 2005	Non concerné
BTS Négociation et relation client	EN-ESR	29 juillet 2003, arrêté de modification du 9 janvier 2006	Non concerné
BTS Tnrpsaot et ptstnoeias logistiques	EN-ESR	Arrêté du 26 avril 2011	Non concerné

5. Froimtonas Eidaucton nationale. ? Ennriegseemt supérieur. ? Autres			
Titre visé Theincicen supérieur pnsnsierofoel en géologie	Institut Lassalle, reectur académie d'Amiens	Arrêté du 15 juin 2012 aosntaurit l'institut phqnocliuete La Sllae Baveauis à délivrer le diplôme visé par le mnirsite chargé de l'enseignement supérieur (Bulletin ocifeifl du 12 jeluilt 2012)	Non concerné
6. Foimtarons atrues ministères. ? Ennseeigenmt supérieur			
Ingénieur diplômé de l'école nalnitoae supérieure des tuienqechs isrlndntliuees et des meins d'Alès	Mines Alès, ministère de l'industrie	Arrêté du 18 mras 2008 fxniat la litse des écoles habilitées à délivrer un tirte d'ingénieur diplômé	Non concerné
Ingénieur diplômé de l'école naalonite supérieure des tuienqechs isrlndntliuees et des mines d'Alès (ENSTIMA), spécialité ciceotopnn et maaagemnt de la construction	Mines Alès, ministère de l'industrie	Arrêté du 18 mras 2008 fixant la liste des écoles habilitées à délivrer un titre d'ingénieur diplômé	Non concerné
7. Fonoaimrts auters ministères			
Titre pnosioenfrsel Conducteur (trice) du tronsarpt ruetior de mrchseiadnas sur porteur	Ministère de l'emploi (DGEFP)	Arrêté du 30 obtcore 2012 (Journal ofifeicl du 15 nmovebre 2012)	
Titre pnoeesnrsoifl Conducteur (trice) du tsapornt rouiter mraehcadsins sur tuos véhicules	Ministère de l'emploi (DGEFP)	Arrêté du 30 oortcbe 2012 (Journal oiefifcl du 15 nermbvoe 2012)	
Titre penosorseifnl Cucuondter (trice) de bouteur, chargeuse	Ministère de l'emploi (DGEFP)	Arrêté du 30 obctroe 2012 (Journal oiffceil du 15 nvbmoere 2013)	
Titre psersnnofoeil Codutucner (trice) de pllee hulqdaruyie et de cerasguhe pelleuse	Ministère de l'emploi (DGEFP)	Arrêté du 30 oocrbte 2012 (Journal oiefifcl du 15 nrovbmee 2014)	
8. Suos réserve d'inscription au RNCP			
BADGE Management	Mines de Saint-Etienne (ISTP)		
Certificat de préposé au tir	Education nationale		

Accord du 5 mars 2015 relatif au rôle et aux missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM ; FIB.
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FNCB CDFT ; SICMA ; FNCSBA CGT ; FG FO construction.

Article 1er - Rôle et missions de la CPNEFP
Abrogé en date du 19 juin 2015

La CPEFNP définit les oireanoitnts et les priorités de la bchnrae professionnelle, elle procède régulièrement à luer msie à juor en fociontn des besoins. Elle asruse également la msie en ?uvre des dfptsoiiss et procédures dnot elle a la chrage au vu du présent accord, et sloen les texets visés au préambule.

1.1 Abttniuritos en matière de foimtaorn professionnelle

La CNEFPP a une aituobrtitn générale de pmotooirn de la piqtlioue de la foiatrmon psonrllfesoenie dnas la branche. Elle a asini nometmant puor mniooss :

? de ptraipecr à l'étude des myones de formation, de prnmetionfeenect et de réadaptation peslirnrfoeess eanisxtt puor

les différents neaiuvx de qocluiatitfn dnas les iinunetdsrs de carrières et de matériaux de cntriotcosun ;
 ? de rechercher, aevc les poiuvros plibucs et les omesginras intéressés, les mueesrs propres à assuerr la pniele utilisation, l'adaptation et le développement de ces menyos ;
 ? de fuemlorr à cet efeft tteuos oaenoiivrbs et ppsnotirioos utiles, et nmneomtat de préciser les critères d'évaluation des aontcis de fitarmon ;
 ? de svrvie annneumeellt l'application des adcoers cnloucs à l'issue de la négociation de bhrance sur les objectifs, les priorités et les myenos en matière de footarimn polnsiesofenre ;
 ? de slieltocir l'observatoire peipcrtsf des métiers et des qfoitiulacans sur des quenoitss particulières se ratroapnt à l'emploi et à la fmotorian peiolennflsroe au nejavu de la banrche ;
 ? de fraie le bilan du dsptioiisf de la psslsairenotnofioian ;
 ? de décider de mdlueur les ffrtaios haoerirs de pisre en craghe au tirte des crttaons et des périodes de pnsiinoasosteaifrln mias également au trite des fonomatis siveius dnas le cdrae du ctpmoe pnesroenl de formation, puor tienr ctompe du coût réel lié aux spécificités de cntiaeers formations. Ces ffrtaiofs harroies pveunet être révisés, en tnat que de besoin, au sien de la seoitcn poselirolsenne « matériaux puor la coutnorcsitn et l'industrie » de l'OPCA de branche. Cttee potopirsion de mildtuaoon diot être validée par le cnsioel d'administration de l'OPCA ; elle est msie en ?uvre dnas la lmtiie des fndos dliinopebs ;
 ? d'initier de noleveuls fatonormis professionnelles.
 Au ttire de ces msiisnos générales, la commiiossn a puls particulièrement un rôle de concertation, d'étude et de piotrsrpiion dnas les domnaeis sautivns ;
 ? la csoiosmmin exminae les modalités de msie en ?uvre des onertniaiots définies par la persofsoin revitmaelent au développement des premières ftoomianrs thqcgguioneoels ou professionnelles, et en pularceiitr les oebcjtifs d'évolutions seahaotbuils des efffecfis d'apprentis au sien des CFA de l'UNICEM ;
 ? la csosimoimn est consultée préalablement à la coicunslon de

ctatons d'objectifs entre l'Etat et la profession ;
 ? les organisations représentées à la CFPFP sont les seules habilitées à proposer la création de CQP, de métiers professionnels. Toute proposition doit comporter un descriptif d'opportunité et un avis technique de l'instance paritaire désignée à cet effet.
 La décision de créer un CQP, un métier professionnel, est prise par la CPNEFP. Il en va de même des modalités de renouvellement, de modification et de suppression des CQP et des métiers professionnels. Le système des CQP et métiers professionnels doit pouvoir être adapté de manière souple et rapide à l'évolution des besoins en formation et qualification de la profession tout en garantissant une stabilité satisfaisante dans le temps pour permettre aux entreprises et aux salariés de s'approprier les dispositifs ;
 La CPNEFP met à disposition le conseil de profession paritaire de la CCFEFP pour définir :
 ? les modalités d'inscription du salarié aux CQP ;
 ? l'organisation des actions nécessaires à l'obtention des CQP ainsi que des titres professionnels et des autres certifications prioritaires.
 ? la commission propose aux partenaires sociaux de la branche la saisie de la commission professionnelle. Pour cela, elle peut s'appuyer notamment sur les instances de la branche de professionnalisation de la CPNEFP. La décision de la commission professionnelle est prise à l'unanimité ;
 ? la commission est également mandatée par le conseil de profession paritaire de la CCFEFP de définir la procédure et les modalités de mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience. La commission est composée de représentants d'employeurs et de salariés, placée sous l'égide de la CPNEFP, délivre à ce titre les certifications de compétences et les attestations de capacité de la validation des acquis de l'expérience. La commission fixe le cadre général des épreuves, la composition et le rôle des jurys ;
 ? la commission, sur délibération, établit la liste des formations ciblées à une certification dans le secteur de la formation professionnelle continue au titre de la compétence professionnelle ;
 ? la liste de branches ainsi que les critères de sélection de la branche peuvent être inscrits à l'inventaire établi par la commission professionnelle en application de l'article L. 335-6 du code de l'éducation relatif aux métiers et compétences recherchés ; la liste de branches éligible au compte professionnel individuel est également l'objet de l'évaluation des salariés exposés à des risques professionnels mentionnés et susceptibles de bénéficier d'une formation de prévention de la pénibilité mentionnée à l'article L. 4162-1 du code du travail ;
 ? la commission est informée chaque année des actions d'information et des actions de formation des professionnels de la profession.

1.2. Attributions en matière d'emploi

La CPNEFP représente les salariés qui lui sont rattachés par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 ainsi que par les accords et les textes législatifs ou réglementaires.
 En matière d'emploi et de qualification, la CPNEFP a notamment pour attributions :
 ? de transmettre l'information réciproque des entreprises et des salariés et de leur offrir des conseils en matière d'emploi et de qualification ;
 ? d'analyser la situation de l'emploi et des qualifications, notamment d'un point de vue qualitatif et quantitatif, afin d'aider les entreprises à recruter et les salariés à trouver un emploi ;
 ? de recueillir et éventuellement de faire réaliser des études utiles à la profession et à son évolution prévisible ;
 ? de tenir à jour la liste des métiers du secteur d'activité au répertoire national de certifications professionnelles (RNCP) ainsi qu'à l'inventaire ;
 ? de contribuer à l'insertion professionnelle des jeunes ;
 ? de suivre la mise en œuvre des accords de branche conclus en matière d'emploi et de qualification professionnelle.

Article 2 - Composition de la commission Abrogé en date du 19 juin 2015

La commission est composée au maximum de représentants titulaires ainsi que de représentants suppléants de chaque branche professionnelle représentative au niveau de la branche professionnelle, et un nombre égal de représentants des entreprises de la branche professionnelle.
 Chacun des représentants titulaires peut faire appel à un représentant suppléant en cas d'impossibilité d'assister à une réunion. Les représentants suppléants doivent être à ce titre membres de l'ensemble des éléments adressés aux représentants titulaires. Ils ne siègent qu'en l'absence du représentant titulaire.
 Les attributions de la commission sont confiées au secrétariat de la commission du nom et des coordonnées des représentants titulaires ainsi que des représentants suppléants. Elles doivent également être confiées au secrétariat de toute instance en cours.
 L'indemnisation des membres composant la commission est prévue par l'accord de branche du 6 décembre 2012 relatif à l'organisation et au fonctionnement du secteur de la branche professionnelle.

Article 3 - Fonctionnement et administration de la commission Abrogé en date du 19 juin 2015

3.1. Périodicité des réunions de la commission

La commission se réunit au moins deux fois par an.
 Il peut être décidé de tenir des réunions extraordinaires sur un point précis, si la commission l'exige et sur décision conjointe du président et du vice-président de la commission ou à la demande de la majorité des membres de la délégation syndicale ou de la délégation patronale.

3.2. Composition de la commission

La commission est présidée alternativement tous les 2 ans par un représentant de la délégation patronale et par un représentant de la délégation syndicale.
 La première réunion de la commission désignera le président.
 Un vice-président est également désigné tous les 2 ans dans les mêmes conditions.

3.3. Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission est assuré par l'UNICEM, qui en confie le fonctionnement à une personne physique ou morale de l'UNICEM.
 Le secrétariat de la commission rédige les procès-verbaux et assure la tenue des archives de la commission.

3.4. Décisions de la commission

Chaque représentant titulaire est représentatif au sein de la branche professionnelle et dispose d'une voix. Le collège est composé d'un nombre égal de voix au collège syndical.
 Les décisions de la commission sont prises à la majorité des personnes. Si une ou des organisations n'étaient pas présentes à l'occasion d'une commission, les décisions de la délégation patronale sont réduites dans les mêmes proportions, pour assurer l'égalité des droits de vote de chaque collège.
 Le président ne dispose pas d'une voix prépondérante.
 Il est tenu un procès-verbal de séances. Celui-ci est signé par le président et le vice-président.

Article 4 - Champ d'application Abrogé en date du 19 juin 2015

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés et des salariés en apprentissage dans le champ d'application des conventions collectives, au regard des activités économiques

fixées à l'annexe I du présent accord. Elels se stiebtsuut à tuote ature diitissopon antérieure éventuelle.

Article 5 - Date d'application et durée
Abrogé en date du 19 juin 2015

Le présent aroccd enrte en viugeur à l'issue des formalités de dépôt visées à l'article 8 ci-dessous. Il est cclnou puor une durée indéterminée.
Il frea l'objet de la procédure d'extension seoln les doinspoits du cdoe du travail.

Article 6 - Adhésion
Abrogé en date du 19 juin 2015

Toute oitnaoraigsn synaclde représentative, pnrtlaaoe ou salariale, non sirgaitnae de l'accord porura y adhérer par slimpe déclaration auprès des seirvecs ctneraux du ministère chargé du travail, en aiptacpilon de l'article D. 2231-8 du cdoe du travail. Elle dvrea également en aviser, par lrtee recommandée, toutes les ogaasnoiriits signataires.

Article 7 - Révision et dénonciation
Abrogé en date du 19 juin 2015

Le présent aroccd a un caractère impératif puor l'ensemble de ses dispositions. Il ne puet pas y être dérogré par accrod de groupe, d'entreprise ou d'établissement, suaf disoiotnsips puls fvraoebias aux salariés.
L'accord porura être dénoncé dnas les cidotnnois prévues par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.
Il porura également être révisé à tuot monmet à la dmenade de l'une ou de puurleseis des ptaeis signataires.
La ddeanme de révision, accompagnée d'un prejot motivé sur les ptnois à réviser, srea notifiée à l'ensemble des oiatrgaoisnns syicaednls représentatives aifn qu'une négociation pissue s'engager snas tarder.

Article 8 - Dépôt
Abrogé en date du 19 juin 2015

En acppltiaion de l'article L. 2231-7 du cdoe du travail, le dépôt de l'accord auprès des sercevis cnaerutx du ministère chargé du travail, en vue de son extension, conformément à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail, ne puet être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui corut à cmeoptr de la notification, par lrtee recommandée aevc aivs de réception, de l'accord signé aux oiagtnarnioss syndicales.
Un ermiaepixe srea également déposé auprès du csnoiel des prud'hommes.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 juin 2015

Avenant n 2 du 22 mai 2015 à l'avenant du 30 avril 2009 relatif à la formation professionnelle obligatoire des conducteurs routiers

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM ; FIB.
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FNCFB CDFT ; SICMA CFE-CGC ; FNSCBA CGT ; FG FO construction.

Article 1er
En vigueur étendu en date du 22 mai 2015

Aussi bein dnas le donimae de l'emploi que dnas cueli de la foomrtian professionnelle, les ptrraainees siocuaux des iednsitrus de carrières et matériaux snot covennus de flsomaier par écrit le rôle et les msiinoss dévolues à la csmiooisnm pitrairae naloiatne de l'emploi et de la fimotraon pslfnrionoeesle de la bchanre psnoeenfoilrle (ci-après dénommée CPNEFP), au rreagd des donspiistios de l'accord ntainaol iorietennnfrseopsl du 10 février 1969 ainsi que des texets législatifs et réglementaires, tainartt des cmmsonsiios paetiarris nnleaiats de l'emploi et de la foomraitn professionnelle, et nmmoaetnt la loi du 5 mras 2014.
L'objectif est de pmetetrre une mlelriuee cdoitroanion etrne les itesnncas et les acetrus itvnareent dnas le dnmaoie de la fmtoiaorn peelfsoirnsolne mias également dnas le dmanioe de l'emploi.
La CPNFEP a une auttiotibrn générale de ptormioon de la fotmarion professionnelle, en liasion aevc l'évolution de l'emploi au sien de la brcanhe professionnelle, les qictnoiliauafs professionnelles. Elle diot être un leiu pmtaeenrtt l'information réciproque des oasnitnaorigs sateaiignrs sur la saititoun de l'emploi et de la firomotan professionnelle.
Pour réaliser ces missions, la CFPNEP s'appuie sur les traavx menés au sien de l'observatoire des métiers et des compétences ainsi que sur les aivs et pniisroopots des cneisols pirariaets de la formoaitn pnrslleioefosne au sien de la branche.

Article - Annexe I

En vigueur étendu en date du 19 juin 2015

Liste des activités économiques rvlaenet du camhp d'application des conotnevins cillevtecos des ieirunsdts de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les epriersents eanrtnt dnas le champ d'application des ctoninvoens covlctleies noietanals des ieirudnsts de carrières et de matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nuelromcatne d'activités et de potridus de 1973 :

Classe 14. ? Minéraux divers

Gorpue 14.02 : matériaux de carrières puor l'industrie, y cirmops la sliice puor l'industrie.

Classe 15. ? Matériaux de construction

- Gurope 15.01 : sbales et garrveys d'alluvions.
- Gourpe 15.02 : matériaux concassés de rhecos et de laitier.
- Guproe 15.03 : pierers de construction.
- Gopure 15.05 : plâtres et puoitdrs en plâtre.
- Gourpe 15.07 : béton prêt à l'emploi.
- Guorpe 15.08 : pdiurtos en béton.
- Gopruce 15.09 : matériaux de ctostcuniron divers.

Classe 87. ? Seivcers direvs (marchands)

Groupe 87.05 : puor partie, svreeics funéraires (marbrerie funéraire).

Les pareiternas suaoicx décident d'adapter le cneontu du pamgrmroe de ftorioamn cnuutioe des ccoertuodns rteiros puor le suecter du béton prêt à l'emploi (FCO). Ils vidlaent la msie en pclae d'une frioatomn par e-learning puor les riuqses spécifiques liés au tpsrnotat dnas ce seeuctr d'activité.
Cette ftrimaooon repend le cnetonu du multimédia mis en accès lribe sur le stie du syndicat naanitol du béton prêt à l'emploi.
Le cnoneteu de ctete fatoiromn cionutne particulière est défini et rieuopdrt en aenxne au présent avenant.

Article 2
En vigueur étendu en date du 22 mai 2015

L'évaluation des canaocsnseis et des aiucqs de fomoritane est effectuée en lgnie sur une plate-forme dédiée et gérée par un onamigsre de fritaoomn agréé par le préfet de région, sloen les modalités fixées en annxee au présent avenant.
Elle dnnoe leiu à la délivrance d'une attoaitsetn de fotamiorn vdnaliat les acuis de la fioamtrn à distance. Cttee attotesiatn

vinet compléter l'attestation de friaoatmn cnutonie oobiltrige visée à l'article 2 de l'accord nntiaaol précité du 30 avril 2009.

Article 3

En vigueur étendu en date du 22 mai 2015

Les onmriagess agréés puor dessinepr la fitamoron des ceurnotcdus rritoeus devront rndere ctpome régulièrement à la CNPE des carrières et matériaux de construction, suos la frome d'un bialn qutntitiaaf et qtliaatuif des eefitcfs formés.

Article 4

En vigueur étendu en date du 22 mai 2015

En conséquence de ce qui précède, l'article 4 de l'accord nnaoiatl du 30 avril 2009est abrogé et remplacé par les dsisiinotops du présent avenant.

Article 5

En vigueur étendu en date du 22 mai 2015

Le cmahp d'application du présent aevnant est iqtdeniue à culei des cntovniinos ceivcoellts naiaelonts des irdnestuis de carrières et matériaux de cntstuooricn ralveent eneevixculsmt des activités économiques représentées par les oonaisgtairns pnetlaors sairtinegas et dnot la lstie figurue en annexe.

Article 6

En vigueur étendu en date du 22 mai 2015

Le présent aevnant est conclcu puor une durée indéterminée et eerrnta en veugiur à cptmoer de sa dtae de signature.

Article 7

En vigueur étendu en date du 22 mai 2015

Toute oaosniairtgn slicyndae représentative, pnatoalre ou salariale, non sigtnraiae de l'avenant prroua y adhérer par smplie déclaration auprès des services cnatuex du ministère chargé du travail, en atiaaplcon de l'article D. 2231-8 du cdoe du travail. Elle dvera également aviser, par letrte recommandée, teutos les otoairnngisas signataires.

Article 8

En vigueur étendu en date du 22 mai 2015

L'avenant prroua être dénoncé dnas les cnooitnds prévues par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail. Il pourra également être révisé à tuot monemt à la ddename de l'une ou de psrluuiies des peritas signataires. La dnedmae de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les ptions à réviser, srea notifiée à l'ensemble des osnanrgiaiot syedcalins représentatives aifn qu'une négociation psiuse s'engager snas tarder.

Article 9

En vigueur étendu en date du 22 mai 2015

En alpptciai de l'article L. 2231-7 du cdoe du travail, le dépôt de l'avenant auprès des siecvres crueantx du ministère chargé du travail, en vue de son extension, conformément à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail, ne puet être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jrous qui crout à cmopter de la notification, par ltrtee recommandée aevc aivs de réception, de l'avenant signé aux ortaiannosgis syndicales. Un eilraxepme srea également déposé auprès du cionsel des prud'hommes.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 22 mai 2015

Il est rappelé qu'a été cocnlu un acrocd ntoainal le 30 avril 2009 rteialf à la foimrotan pelnsfeiorlnsoe ogiolibatre des cudocntures routiers. Cet accord, en son atirlce 4, ctpoorme des dtsoiiosnps

particulières reiavtels au sutceer du béton prêt à l'emploi. Les pntriraaees siaoucxs ont décidé de roievr les modalités de frtiamoon tenant cptmoe des spécificités liées à la cinuotde des cmioans utilisés dnas ce sceeur d'activité.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 22 mai 2015

Rappel du dipisoitsf proposé

La ftrioamon des cunutdeorcxs aux riquses spécifiques de la cotnidue des cmanios tioepus est proposée suos fomre d'un mulode multimédia téléchargeable sur les siets du SPBNE et de Ceficem.

Cette faiornton multimédia est completée par une évaluation en lgnie (sur internet) qui permet de vérifier les acqius de la formation. Les crdctoueuns qui ainnetetgt un sorce supérieur à 70 % de bennos réponses à l'évaluation se vneiot délivrer par Ccefiem une aeiattttson nmotiaivne d'acqius de formation. Cette évaluation fiat l'objet d'une ipnrtoiscn spécifique, via un faiuromlre en ligne.

(Formulaire non reproduit, ctlanlsbuoe en lgnie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rbuqiure BO Cntoioevn collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2015/052/boc_20150052_0000_0002.pdf

Prérequis

Les cendouctrus dovniêt être en pseissoosn de luer prmeis pidos lorud et d'un crftcieait FMIO ou FCO mehnsnacdris en crous de validité. Ils dnroevt dnoc aoivr préalablement svuuii la FCO maeinrchdass d'une durée de 35 heures.

Objectif de la foimtoarn multimédia SNBPE

Actualiser ses ncociasnasnes et améliorer ses paquierts de cdiuntoe en sécurité des véhicules de trpnroast et de msie en ?uvre de béton prêt à l'emploi.

Durée

Formation multimédia (2 heures) + évaluation en lgnie (45 minutes) : 2 h 45.

Validation

Evaluation des auqics de frioatmon suos frmoe d'un QCM de 40 quntesios covrnaut l'ensemble des thématiques abordées. Une aatostitetn naivmntioe d'acqius de foimtroan est délivrée aux anpptnears qui anentegitt un srcoe supérieur à 70 % de bnenos réponses au QCM.

Contenu de la formation

1. Présentation :

Informations générales et réglementaires.
Risques pulcraretiis liés au trrsnapot du béton prêt à l'emploi.
Caractéristiques des cainmos toupie, ciaomn tapis, malaxeur-pompe.

Séquence oneloltpnie : généralités sur le BPE et son élaboration en unité de production.

Dangers du béton frias et mnoeys de protection.

2. Anavt le démarrage du caiomn :

Contrôles à efecftuer aavnt le démarrage, à l'extérieur et dnas l'habitacle.

Documents obligatoires.

Consignes de sécurité sur les unités de production.

3. Sur l'unité de podortiuon :

Equipements oiobglarteis et peritocnos à potrer au corus de ceeranits opérations.

Consignes de sécurité puor la cntioudie sur une unité de production.

Recommandations de sécurité puor les déplacements à peid sur une unité de production.

4. Pcrosiirpnetns générales de sécurité :

Descente de la cinbae et accès à la plateforme.

Protection lros du nettoyage.

Rangement et propreté.
 5. Camrneeight en unité de ptcuoridon :
 Recommandations de sécurité lros des man?uvres et du chargement.
 Réglementation rtvileae au PATC et rsuqie de sugrarhce liée au béton durci.
 Opérations à eefcufter après le chargement.
 Avant le départ de l'unité de poudtircon : préparer son itinéraire, bon de livraison...
 6. Sur la ruote :
 Respect du cdoe de la route.
 Vitesse et dtinsace de freinage.
 Vitesse et rusqie de neesremevnt dnas les virages, efeit du ceemngarht sur le cetrne de gravité du camion.
 Facteurs atamnegnnt le riqsue de renversement.
 Circulation en meliiu urbain, aenlgs morts, vgaiinlce vis-à-vis des aertus usregas et dicnsaets de sécurité.
 Temps de cdoutine et repos.
 Que fraie en cas de panne ou d'accident.
 7. Eco-conduite :
 Recommandations puor réduire sa csmnoaitomon de carburant.
 Principes de cdiuote économique.
 8. Sur le chaneitr :
 Consignes de sécurité.

Dangers présents sur les chantiers.
 Plan de circulation, staetonmiment et balisage.
 Vérification des coontniids de sécurité puor la livraison, atlere et dorit de retrait.
 Bon de lrvsoaiin et règle spécifique puor la lvsaiiorn aux particuliers.
 9. Rsquies spécifiques sur le chtiaenr :
 Risques liés aux lngies électriques : danger.
 Règles d'intervention en cas de canctot aevc une lGINE électrique.
 Rappel des règles de sécurité et équipements nécessaires liés au chantier.
 Interdiction de rgarehecr du béton dnas la tipoue sur chantier.
 Risques inhérents à la bnene et à la goulotte.
 Règles sécurité spécifiques.
 10. Roetur sur l'unité de potcroidun :
 Rappel sur le respct du cdoe de la rotue et des loitntmias de vitesse.
 Retour du béton à l'unité de production.
 Lavage à l'eau et équipements de protection.
 Recommandations sur la cmimosontoan d'eau lros du lavage.
 Intervention à l'intérieur de la toupie.
 Précautions en cas d'utilisation d'acide.
 Garage et furrmeete du véhicule.

Accord de méthode du 7 juillet 2016 relatif à la négociation d'un accord constitutif d'un OPCA interbranches

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM FIB
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CFTC FNCB CFDT SICMA CFE-CGC FG FO construction

Abrogé en date du 13 sept. 2016

Préambule

Les cilosnes d'administration pitrreaais des OCPA DFEI et 3+ représentant les bacehnrns peseonirlsnoelfs de luers cmhaps d'agrément rpeesitfcs ont décidé en mras 2015 de lcaenr une étude puor einexmar l'opportunité de créer etrne les behcrnas précitées, un OCPA inneehrrcbtas issu du rhpaeopncmrt des OCPA DFEI et 3+ . Les tavarux qui se snot déroulés sur tutoe l'année 2015 aevc l'aide de ciabtnes de cnoisel et siuivs par un comité de ptlgaioe paritaire, ont été présentés au coeinsl d'administration de l'OPCA 3+ le 17 décembre 2015 et au cnesiol d'administration erridxrnaaitoe de l'OPCA DFEI le 14 mras 2016. Ces duex clisones d'administration ont donné un aivs fvbaolre puor oruvir des négociations en vue du rorhecapenmpt de lerus duex OPCA. La création de ce nevoul OCPA ne puet se firae que par la négociation ernte les otaasnigoinrs seciayldns de salariés et otasgoiarinns d'employeurs représentatives dnas le camhp de l'interbranche au périmètre des baehnrns perfesnolslnoeis susvisées d'un aocrd de constitution. Il a été décidé de cesotntuir des délégations de négociation risnreetets puor chqae osrtgnioaan slydicnae représentative dnas le champ de l'interbranche au périmètre des bheracns pnfeosloeslreis susvisées. En conséquence, il est cevnonu ce qui siut :

Article 1er - Composition de la délégation participant à la négociation de l'accord collectif constitutif d'un OPCA interbranches
Abrogé en date du 13 sept. 2016

Le nbrome de pritpintaas aux réunions de négociation, est fixé à 9 mberems par onrtiasaogin snadcylic de salariés représentative dnas le camhp de l'interbranche au périmètre des bhcarnes plleniforesoesns susvisées, snot 45 meebrms puor les ononsatriiigas sceynialds de salariés et ataunt de mmrebes puor les ontoiiiaagsnrs sldiecnays d'employeurs représentatives dnas le camhp de l'interbranche. Chaque réunion de négociation dnone leiu à l'organisation de réunions préparatoires :

? la première demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire par onrtigaioasn slacynide de salariés représentative. Puor pertmtree une mreilulee représentation de cqahue oiartnoisagn sindcylae de salariés lros des réunions préparatoires, le nbmore de prcaatipints à cette réunion est fixé à 19 mermebs ;
 ? la sdenoce demi-journée est dédiée à une réunion préparatoire des oiagnirsnoas slyanics de salariés représentatives en intersyndicale. Le norme de pcinrtaipts à cette réunion est fixé à 9 meerbms par osargiaiontn snidyalce de salariés représentative, snot 45 pritaptancis au total. L'ensemble de ces réunions préparatoires et de négociation se toernnidt sur duex journées consécutives.

Article 2 - Convocation aux réunions de négociation
Abrogé en date du 13 sept. 2016

Il est cnvneou que la caoncooitvn aux réunions de négociation émanera des duex OPCA. Elle srea adressée :
 ? aux cororeadintus des ooigstniranas scdneailys de salariés représentatives dnas le camhp de l'interbranche au périmètre des bracehns poorneneifeslsls susvisées qu'elles aunrot préalablement désignés, à cahgre puor eux de ctoisetnr luer délégation dnas les litmies fixées à l'article 1er ;
 ? à cauhce oosagririann snciaylde d'employeurs représentative dnas le champ de l'interbranche, à charge puor elels de ceosttuinr luer délégation dnas les ltimeis fixées à l'article 1er. Cette cnoitooacvn entraîne la convocioaotn à une réunion préparatoire d'une journée puor les onnsorgaiats sldcenyias de salariés représentatives tllee que définie à l'article 1er. Ces duex cntovocioans dnnot leiu à une asotariuiotn d'absence dnas les leimtis fixées à l'article 1er. Les oongisrtaains sniealdcys d'employeurs ogsnaeinrt de luer côté luers réunions préparatoires. La cctnaoiovon à la réunion de négociation et la cncoovoatin à la sednoe réunion préparatoire ienquidnt la date, le leiu et la durée de la réunion. Chaque ornoaaitisgn slycdiane de salariés représentative oigasnr la première réunion préparatoire.

Article 3 - Remboursements des frais liés à la négociation de l'accord collectif constitutif d'un OPCA interbranches
Abrogé en date du 13 sept. 2016

Les fails engagés par les représentants des otnaioiasrgs snicyliads représentatives dnas le champ de l'interbranche au périmètre des bncaerhs poeeilonfsrnlss susvisées puor pptaceiirr aux réunions de négociation et mbremes des ieastncns des duex OCPA (y cmipors les réunions préparatoires) snot pirs en craghe dnas les cnnoiotdis définies par cuqahce OCPA aqlxueus ils appartiennent.

Article 4 - Entrée en vigueur
Abrogé en date du 13 sept. 2016

Le présent aocrd etenrra en vuugeir à l'issue du délai prévu par les alreicits L. 2232-6 et sintuavs du cdoe du triaavl puor l'exercice du diort d'opposition des ogotanarsiiins sldicyanes de

salariés représentatives au niveau de la branche non-signataire du présent accord et se termine avec la signature de l'accord c'est-à-dire d'un organisme représentatif agréé interbranches.

Les parties s'engagent à convenir que le présent accord est soumis à signature dans des délais déterminés par les représentants syndicaux concernés dans le cadre des branches professionnelles.

Article 5 - Dépôt
Abrogé en date du 13 sept. 2016

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord ci-dessus déposé en deux exemplaires auprès des services du ministère chargé du travail et remis au secrétariat du gérant du conseil de prud'hommes de Paris.

Article - Annexe

En vigueur non étendu en date du 13 sept. 2016

Annexe I

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Avenant n 4 du 9 novembre 2016 à l'accord du 10 juillet 2008 relatif aux classifications

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM FIB
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CFTC FNCFB CFDT SICMA CFE-CGC FNCSBA CGT FG FO construction

Périmé en date du 1 janv. 2018

se référant à l'accord noaniatl du 10 juillet 2008 portant révision des classifications professionnelles au sein des industries de construction, et plus particulièrement à son article 3.4,

Article 1er - CQP dans l'industrie du béton
Périmé en date du 1 janv. 2018

Article 1.1 - Création du CQP
Périmé en date du 1 janv. 2018

Les parties s'engagent à convenir que la création du CQP de titulaires de métiers dans l'industrie du béton, selon le référentiel de formation approuvé par le conseil de prud'hommes de Paris continue.

Article 1.2 - Positionnement
Périmé en date du 1 janv. 2018

Il est décidé de positionner ce CQP de titulaires de métiers de niveau V de la grille de classification professionnelle.

Article 2 - CQP dans l'industrie des roches ornementales et de construction
Périmé en date du 1 janv. 2018

Article 2.1 - Création du CQP
Périmé en date du 1 janv. 2018

Sont visées les entreprises exerçant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Classe 14. ? Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Classe 15. ? Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.
Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.
Groupe 15.03 : produits de ciment (à l'exception de l'ardoise).
Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des enduits alpinés la couverture civile de l'industrie du ciment).
Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.
Groupe 15.08 : produits en béton.
Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. ? Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Les entreprises sciaies visent la création du CQP de titulaires de métiers à commande numérique, dans l'industrie des roches ornementales et de construction.

Article 2.2 - Positionnement
Périmé en date du 1 janv. 2018

Le CQP de titulaires de métiers à commande numérique est positionné au niveau IV de la grille de classification professionnelle.

Article 3 - Carte des emplois repères
Périmé en date du 1 janv. 2018

La carte des emplois repères figurant à l'annexe II de l'accord du 10 juillet 2008 est modifiée en conséquence.

Article 4 - Inscription des CQP au RNCP
Périmé en date du 1 janv. 2018

Les entreprises sciaies demandent qu'il soit procédé à l'inscription de ces nouveaux CQP sur la liste des formations enregistrées au RNCP.

Article 5 - Date d'effet
Périmé en date du 1 janv. 2018

Les titulaires du présent accord sont invités à venir signer le présent accord au sein de la commission de médiation de son arrêté d'extension.

Article 6 - Durée
Périmé en date du 1 janv. 2018

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 - Adhésion
Périmé en date du 1 janv. 2018

Toute organisation syndicale représentative, salariée ou non, signataire de l'accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services du ministère chargé du travail, en application de l'article D. 2231-8 du code du travail. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, tous les

oagrtoansinis signataires.

(1) *Attrice étendu suos réserve de l'application des doioitnpsiss de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)*

Article 8 - Révision et dénonciation
Périmé en date du 1 janv. 2018

Le présent accord a un caractère impératif puor l'ensemble de ses dispositions. Il ne puet pas y être dérogé par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement suaf dsoiinsiptos puls fovblaares aux salariés. (1)

L'accord proura être dénoncé dnas les cnotiidons prévues par l'article L. 2261-9 du cdoe du travail.

Il porura également être révisé à tuot mmenot à la deamnde de l'une ou de puileruss des ptiares signataires.

La ddenmae de révision, accompagnée d'un pjeort motivé sur les ptions à réviser, srea notifiée à l'ensemble des peartis srgnitaiaes aijn qu'une négociation psisue s'engager snas tarder. (2)

(1) *Alinéa étendu suos réserve du rcpeest des doioitnpsiss de l'article L. 2253-1 dnas sa rédaction iusse de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sprtbmee 2017 raevitile au rnnfeecermot de la négociation collective, publiée au Jranuol oficifel du 23 smeebrpte 2017. (Arrêté du 19 décembre 2017-art. 1)*

(2) *Alinéas 3 et 4 étendus suos réserve de l'application des dinotosiipss de l'article L. 2261-7 du cdoe du tiavarl dnas sa rédaction isuse de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rviteale au travail, à la msntaioeodrin du duliogae social et à la sécurisation des prcuraos professionnels, publiée au Juornal ocffieil du 9 août 2016, et suos réserve de l'application des diponossitis des atrecils L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, teells qu'interprétées par la jururcdisepne de la Cuor de catssoian (Cass. soc., 17 spmbeerte 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006 n° 04-14060, 8 jelliut 2009 n° 08-41507). (Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)*

Article 9 - Dépôt
Périmé en date du 1 janv. 2018

L'accord est fiat en un nobmre sansffuit d'exemplaires puor être rimes à chcnuae des petiars ctratntenaocs et déposé auprès des siecvres cnretuax du ministère chargé du travail, en vue de son extonsein conformément à l'article D. 2231-3 du cdoe du travail. Un eemlaxprie srea également déposé auprès du csoniel des prud'hommes.

(1) *Aictlre étendu suos réserve du rcsepet des dpoinsiosits de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail. (Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)*

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

À l'issue de la réunion de la cmimsosion pijaarrte nnaioatle de l'emploi et de la fimoraotn plroseiensolfne réunie le 9 nrmvoebe 2016, les peateranris socuiax ont décidé, à pitrar d'éléments d'appréciation qui luer ont été funoris par le cnoisel de ptneefeimcneort de la faoritmon continue, de fmsaoirler par un accord cltocleif les aménagements à l'accord du 10 jilulet 2008 pnatroat révision des cnloctfsisiaais prisfelsnoneoels aijn d'intégrer dnas la glilre de cotsisfacaliin des CQP créés postérieurement à l'accord de 2008.

Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Annexe I

Liste des activités économiques rvenealt du cmahp d'application des coeinnvntos coeetcllvis des idretnusus de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les eiesrtnerps ertannt dnas le chmap d'application des cvonntoines civteloecles noeitnlaas des inidstrues de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la ntlacurnmoe d'activités et de priotdus de 1973 :

Dans la csalse 14. ? Minéraux divers

Le gropue 14.02 : matériaux de carrières puor l'industrie, y coiprms la sliche puor l'industrie.

Dans la csalse 15. ? Matériaux de construction

Le grpuoe 15.01 : slaebes et gearvriss d'alluvions.

Le gourpe 15.02 : matériaux concassés de rcohes et de laitier.

Le groupe 15.03 : pierers de cutonitrosn (à l'exception de l'ardoise).

Le groupe 15.05 : plâtres et piuodrts en plâtre (à l'exception des entpreeisis apuqnlpait la cteinovnn clcieovlte de l'industrie du ciment).

Le gupore 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Le guopre 15.08 : pitruods en béton.

Le groupe 15.09 : matériaux de coocttnrsiun divers.

Dans la classe 87. ? Scribes dreivs (marchands)

Le groupe 87.05 : puor partie, severcis funéraires (marbrerie funéraire).

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Annexe II

Carte des epiloms repères

Niveau/ Filière	A Transport et lostqgiuie	B Commercial	C Administratif	D Maintenance	E Études et méthodes	F Laboratoire qualité et contrôle
Cadres						
7						
6		Technico-commercial				
5	Responsable de prac	Commercial Agent d'études de pirc Conseiller en mraebirre et siercvcs funéraires (CQP)	Technicien astriitnadmf Comptable Technicien maticeanne iritoqnmfaue	Automaticien Technicien de mtineanance	Technicien d'études	Technicien de lbarraotioe (CQP)

4	Magasinier Assistant tnrropst Agent de pnlnniag ou d'ordonnancement	Assistant crioacemml	Assistant atrmdiatisnf Cpoatmble	Électromécanicien	Agent tuicqhnee de méthodes	Agent tciheqnee de laabtoirroe
3	Pontier Grutier Agent de bsaluce Conducteur d'engins II (CQP)	Employé des srveceis cimeomracux	Employé ataisrinmdtif ou cmpaltboe	Électricien Mécanicien		Employé de loroartibe
2	Conducteur d'engin I (CQP) Conducteur PL Cariste Conducteur cmiaon muealxr		Employé aarnsmitdtiif	Ouvrier d'entretien		
1						

(*) CQP = epomli repère attaché à un CQP.

Niveau/ Filière	G Foncier, environnement, sécurité	H Production/ exploitation/ ctdunoie d'installations	I Coffrages et amrueats	J Façonnage d'éléments en béton	K Travail de la priree	L Emplois tepys interfilières
Cadres						
7						Agent de maîtrise III
6		Chef de carrière (CQP)				Agent de maîtrise II
5	Animateur de prévention/ environnement/ gaalnrruts (CQP)	Chef de crelatne (CQP) Conducteur de pesocrs		Technicien de macnnaiente (CQP)		Agent de maîtrise I
4		Conducteur de caelnrte (1) Pilote d'installation (CQP) (2) Mineur bfeteouu Agent tchqnieue de merriarbe (CQP) Technicien de pctirodoun de matériaux (TPMCI)	Monteur-soudeur	Chef d'équipe (CQP) Mouleur de pduiorts spéciaux Pilote d'installations automatisées (CQP)	Appareilleur Graveur décorateur (CQP) Pilote de mchnahie à comnamde numérique	
3		Agent de fibtcaairon Conducteur de mnhcaie Foreur	Monteur	Agent de préfabrication (CQP) Agent de précontrainte (CQP)	Agent de foinitin mnealue	
2			Préparateur-monteur	Préparateur monteur- armaturier (CQP) Mouleur fniesusir (CQP)		Opérateur de puortoicdn
1						Manutentionnaire

(1) Équivalence CQP Anget tceuinhqe de centrale.
(2) CQP Ptlieo d'installations automatisées et de tnriaetmet de granulats.

Accord de méthode du 7 juin 2017 relatif à la fusion des conventions collectives des ouvriers et des ETAM

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM FIB
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CFTC CFDT cutoroticsnn bois FNCSBA CGT

Article 1er - Objet
En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2019

Le présent accord a pour objet de définir une méthode de travail de la fusion des règles définissant le statut conventionnel des ouvriers, des EATM et des cadres.

Il est approuvé en effet depuis plusieurs années, du fait notamment des évolutions législatives, réglementaires, mais aussi conventionnelles, que certaines dispositions étaient devenues soit obsolètes, soit communes aux ouvriers, aux EATM et aux cadres entraînant une répétition de règles.

En effet, le fait de devoir distinguer trois conventions différentes pouvait être une source d'erreur d'interprétation pour les personnes en charge de leur application, les partenaires sociaux ont souhaité sécuriser et rendre plus lisible la lecture des dispositions conventionnelles.

Article 2 - Principe général pour la fusion des conventions
L'accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois.
En vigueur non étendu en date du 11 juin 2019

Le travail de fusion constitue d'une part, à supprimer les dispositions devenues obsolètes pour les raisons précédemment évoquées, et d'autre part à regrouper les dispositions communes aux ouvriers, aux EATM et aux cadres, tout en maintenant, le cas échéant, les différences catégorielles dans des rubriques dédiées.

Aussi, chaque catégorie sera rattachée en tenant compte :
? des dispositions communes ;
? des dispositions propres aux ouvriers, si besoin ;
? des dispositions propres aux EATM, si besoin ;
? des dispositions propres aux cadres, si besoin ;
? des dispositions propres à certaines activités ou secteurs catégoriels si besoin.

Considérant que les partenaires sociaux ont souhaité réunir les conventions collectives à droit constant, les dispositions de la future convention collective seront adaptées à la situation de fait existant au jour de la signature définitive du texte de substitution.

Ceci étant, et par dérogation au principe rappelé ci-dessus, les partenaires sociaux ont décidé d'aménager certaines dispositions afin de les harmoniser. Ces dispositions sont à harmoniser et seront examinées par la CNPPI dans le cadre de l'article 3.3 ci-dessous.

Article 3 - Méthode de travail
L'accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois.
En vigueur étendu en date du 7 juin 2017

Article 3.1 - Composition du groupe de travail paritaire
L'accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois.
En vigueur étendu en date du 7 juin 2017

Le groupe de travail paritaire est composé de deux représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle et un nombre équivalent représentant la délégation patronale.

Chaque organisation syndicale représentative désigne deux représentants titulaires et deux représentants suppléants, étant précisé que l'ensemble des membres sera adressé aux uns et aux autres ainsi qu'aux membres de la CNPPI. Le représentant suppléant assiste à la réunion du groupe de travail paritaire en l'absence du référent titulaire qu'il remplace alors.

Les règles de prise en charge des frais de déplacement du référent titulaire ou de son représentant suppléant appelé à participer à la réunion en l'absence du référent titulaire (restauration, hébergement, transport) sont celles visées à l'accord notant du 6 décembre 2012 sur le thème du paritarisme.

Article 3.2 - Calendrier des réunions du groupe de travail paritaire
L'accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois.
En vigueur étendu en date du 7 juin 2017

Le groupe de travail paritaire établira au début de ses travaux un calendrier prévisionnel de ses réunions.

Chaque réunion donnera lieu à un procès-verbal constatant

l'avancement des travaux qui sera diffusé à l'ensemble des membres de la CNPPI au fur et à mesure.

Article 3.3 - Réunions plénières
L'accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois.
En vigueur étendu en date du 7 juin 2017

À l'issue des travaux du groupe de travail paritaire, la CNPPI sera convoquée et saisie de l'intégralité de la convention collective.

Article 4 - Durée et suivi. – Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 7 juin 2017

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois et entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Il est prévu au moment de la signature et dans le cadre de la négociation de l'issue de cette durée. S'ils l'estiment nécessaire, les partenaires sociaux pourront toutefois décider de prolonger cette période par voie d'avenant au présent accord.

Nota : La durée fixée ci-dessus est prolongée jusqu'au 31 décembre 2018. (article 1er de l'avenant n° 1 du 18 avril 2018 paru au BCOC 2018/31)

Nota : La durée fixée ci-dessus est prolongée jusqu'au 31 décembre 2019. (article 1er de l'avenant n° 2 du 17 janvier 2019 paru au BCOC 2019/15)

Article 5 - Autres dispositions
L'accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois.
En vigueur étendu en date du 7 juin 2017

Les dispositions de la future convention collective unifiée se substitueront aux dispositions des conventions collectives examinées, qu'elles aient été et remplacent.

Article 6 - Adhésion. – Dénonciation. – Révision
L'accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois.
En vigueur étendu en date du 7 juin 2017

Article 6.1 - Adhésion
L'accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois.
En vigueur étendu en date du 7 juin 2017

Toute organisation syndicale représentative non adhérente du présent accord pourra y adhérer sinuam les règles de droit commun en vigueur.

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

(1) L'article 6-1 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.
(Arrêté du 20 avril 2018 - art. 1)

Article 6.2 - Révision
L'accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois.
En vigueur étendu en date du 7 juin 2017

La procédure de révision devra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 6.3 - Dénonciation
L'accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois.
En vigueur étendu en date du 7 juin 2017

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 6 mois minimum.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans ce contexte, les parties signataires conviendront de se réunir

dnas les mriuleles délais puor apprécier la stiaioutn asini créée.

Article 7 - Dépôt et publicité

L'accord est coclnu puor une durée déterminée de 12 mois.

En vigueur étendu en date du 7 juin 2017

Le présent arocdd srea déposé dnas les cnndooitis prévues à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail. Un elaempixre srea également déposé auprès du ceisonl des prud'hommes.

Article 8 - Notification

L'accord est concluc puor une durée déterminée de 12 mois.

En vigueur étendu en date du 7 juin 2017

En aplaitcipon de l'article L. 2231-7 du cdoe du travail, ce dépôt ne puet être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 juors qui crout à cteompr de l'envoi par ltrete recommandée aevc aivs de réception de l'accord signé aux osoirtniaagns syecaindls représentatives.

Article - Préambule

L'accord est cclnou puor une durée déterminée de 12 mois.

En vigueur étendu en date du 7 juin 2017

Suite au ctsnaot partagé des ptiaerenes sioacux des iritsdneus de carrières et matériaux de cnorsttucoïn de la nécessité de fninosuer la cinoovnten ctoellcive des ouerrivs du 22 avirl 1955 (idcc 87) aevc la cientovnon cotlicelve des employés, tennihicecs et atengs de maîtrise (ETAM) du 12 jeiullt 1955 (idcc 135), il a été décidé de procéder à une réécriture de l'ensemble des dsisipoitons cnvnnenloeleiots aifn d'offrir ainsi une meeilrle lisibilité du dtpisioif apacilplbe aux oruivres et aux ETAM. En effet, du fiat des évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles, il est devenu nécessaire de pemtertre aux eerntisrpes de la bhacrne et à lrues salariés d'avoir un accès puls falcie au scole des règles seaicols applicables.

Cette démarche s'inscrit également dnas l'objectif gnvtoenueremal d'une rtasniiiaoatilt des covnntoneis collectives.

C'est dnas ce cxttoene qu'il a été envisagé de coinetustr un guopre de tairavl paritaire, mandaté par la csimioosmn ptiarriæ peraemtne de négociation et d'interprétation (CPPNI), aifn de

Accord du 5 décembre 2018 relatif au recours et à la durée des contrats de travail à durée déterminée

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM ; FIB,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; CFDT FCSNB ; SICMA CFE-CGC,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2020

En vretu des dsioinpsois de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 setrpeme 2017 ratifiée par la loi n° 2018-217 du 29 mras 2018, les peirretnaas suoicx nnavleet du camhp d'application des cnevntoios cietcvloels des iudrtsines de carrières et matériaux de cotiutcosnrrn ont, d'une part, souhaité atadper et aménager les règles régissant les ctrontas de traaivl à durée déterminée aux cntnraeotis aequexlls les eentiersrps punveet être confrontées dnas lrues activités. Les dniisooptsis du présent acorcdd s'appliquent également aux ctttrnoas de mioissn des salariés tarmoeripes mis à disoitposin des ersprntiees urcatsiieitls ravleent des cvninneotos cvtcelloies susvisées.

procéder à ce tvaairil que les praenertias soaiucx ont voluu à driot constant.

Afin de fielatcir les turaavx de ce gporue de tvaairil paritaire, les pearrnteais sicouax ont souhaité, par un aoccrd de méthode, fixer les règles les eacnrndant et se doner cmome oitejbcf d'aboutir dnas un délai de 12 mios à cpteomr de son entrée en vigueur.

Article - Annexe

L'accord est cnlcou puor une durée déterminée de 12 mois.

En vigueur étendu en date du 7 juin 2017

Annexe I

Liste des activités économiques reenlvat du camhp d'application des covtoninens ceoiletvcls des iteidrusns de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les esneriretps ernntat dnas le champ d'application des cnvieoontns cetlloicevs nnoeiatlas des idnrisetus de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la ncemtuoarle d'activités et de pdutrois de 1973 :

Classe 14. ? Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières puor l'industrie.

Classe 15. ? Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sealbs et grviaers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de reohcs et de laitier.

Groupe 15.03 : prreeis de ctnoirctousn (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et prudotis en plâtre (à l'exception des ersprneties aanluppiqt la coveontnin ctoleivlce de l'industrie du ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : poutirds en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de cnttcooiturn divers.

Classe 87. ? Sirveecs dievrs (marchands)

Groupe 87.05 : puor partie, sercveis funéraires (marbrerie funéraire).

Ils ont décidé d'autre part, de pmtreete aux ernrespteis qui le suaehoinit de recourir, au doipiisstf du ctnorat de taviarl à durée déterminée à ojebt défini puor les ingénieurs et cadres.

Notamment, les caemnmuds du suecter du bâtiment et des taavrx plciubs peunevt être seouisms à d'importantes vroaiitans dnas le teps et dnas les volumes. Les ertsrpenies pueevnt eggnaer des ptejros pnucleots nécessitant de ricreuoar à des rsrcsuoees hanmeius tpeieramros complémentaires.

Les paireaetrns souicax vueentl ainsi prtteemre aux salariés et aux emeyrpuols concernés de disopser d'un elbnmsee de règles ceairils en vue de l'exécution d'une misiosn précise. L'objectif pusiovuri est bein de définir un véritable carde jiquiurde créateur de droits, d'obligations et de garanties.

Les dnoisoispits du présent acrcod ne dvienot cdneapet pas avior puor eefft de déroger au pncipie sleon leeuql le coarntt de tvaairil à durée indéterminée est la forme nmrlaoe de l'emploi au sien de la branche.

C'est poqourui ils snteiahout rplaeper que le rrecous aux crtrnaos à durée déterminée, aux ctnoarts de moisin des salariés temporaires, ne diot pas avoir puor eefft de pivoroar à un eopmli dlrubæ et pmnaeernt au sien de l'entreprise.

Chapitre Ier Dispositions relatives aux contrats de travail à durée déterminée

Article 1er - Cas de recours

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2020

Les particularités sociologiques des industries de carrières et matériaux de construction rappellent que les règles de conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée doivent respecter celles fixées par les articles L. 1242-2 et suivants, et L. 1251-1 et suivants s'agissant des contrats de travail temporaire, concernant notamment les motifs de recours, l'obligation de remise d'un contrat de travail écrit ou énoncé la durée de la période d'essai.

Article 2 - Renouvellement des contrats

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2020

Le nombre de renouvellements des contrats de travail à durée déterminée est porté à 3, sans que la durée totale des contrats ne dépasse la durée de 18 mois.

Comme énoncé dans le préambule, les parties au contrat rappellent que la durée du contrat de travail à durée déterminée telle que fixée par le présent article, y compris en tenant compte des renouvellements, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de prouver durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Les conditions de renouvellement doivent être stipulées dans le contrat de travail au moment de l'embauche.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux contrats de travail conclus en vertu de l'article L. 1242-3 du code du travail, dans la rédaction en vigueur à la date du présent accord de branche, ni aux contrats conclus en application du 6° de l'article L. 1242-2.

Article 3 - Délai de carence

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2020

Article 3.1 - Durée et calcul du délai de carence

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2020

3.1.1. Durée de carence de fin de contrat

À l'expiration du contrat de travail à durée déterminée, renouvelé inclus, il ne peut être recouru, pour pouvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un nouveau contrat de travail à durée déterminée, ni à un contrat de travail temporaire avant l'expiration d'un délai de carence égal au quart de la durée du contrat.

3.1.2. Durée de carence des renouvellements

Le délai de carence se calcule en fonction de la durée du contrat et de son ou ses renouvellements. Ce délai de carence ne peut excéder soit 31 jours calendriers soit 22 jours en tenant compte des jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

3.1.3. Durée de carence des contrats courts

Pour les contrats d'une durée inférieure à 14 jours, compris les renouvellements, le délai de carence est égal à la moitié de la durée du contrat, arrondi à l'entier supérieur (L. 1244-3-1 2°) et se calcule en tenant compte des jours d'ouverture de l'entreprise.

Article 3.2 - Exception au délai de carence

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2020

Sans avoir ni pour objet ni pour effet de prouver durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, les parties au contrat rappellent de déterminer comme suit le cas dans lequel les dispositions relatives au délai de carence ne s'appliquent pas, en dehors des cas déjà visés à l'article L. 1244-4-1 du code du travail.

Ainsi, en cas de contrat à durée déterminée avec terme précis convenu pour le recrutement d'un salarié absent, lorsque la durée de l'absence de la personne occasionne un dépassement de la durée du contrat, respectivement compris, les dispositions précitées relatives au délai de carence ne sont pas applicables.

Chapitre II Dispositions spécifiques applicables au contrat de travail à durée déterminée de projet à objet défini pour les ingénieurs et cadres

Article 4 - Objet du contrat de projet

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2020

En application des dispositions du 6° de l'article L. 1242-2 du code du travail, les parties au contrat rappellent l'intérêt de donner aux entreprises la possibilité de recourir aux contrats de travail à durée déterminée dans le cadre de la réalisation d'un projet/d'une mission/d'une tâche précisément définis et nécessairement temporaires qui participent au développement de l'entreprise. Cette possibilité n'a ni pour objet ni pour effet de prouver un emploi durable et permanent de l'entreprise.

Ces dispositions ne s'appliquent pas réservées aux ingénieurs et cadres relevant des niveaux 8 à 10 de la classification des carrières et matériaux de construction applicable aux cadres.

Ce type de contrat peut être mis en place dans toutes les entreprises, sans distinction d'effectifs.

Il peut être conclu au contrat de projet à objet défini lorsque les entreprises sont amenées à lancer des études ou projets, et notamment :

- ? en cas de projet important (ex : mise en place d'un système de gestion, étude et réalisation d'un investissement industriel, ou étude de recherche et développement?) ;
- ? en cas de lancement d'une nouvelle activité, nouveaux services.

Sous réserve des dispositions du présent accord, les règles de conclusion, d'exécution et de cessation du contrat de travail obéissent aux règles de droit commun des contrats de travail à durée déterminée.

Article 5 - Durée du contrat de projet

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2020

Le contrat de projet à objet défini est un contrat à durée déterminée sans terme précis dont la durée dépend de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Il est conclu pour une durée maximale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois, et ne peut pas faire l'objet d'un renouvellement.

Article 6 - Forme et contenu du contrat de projet

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2020

Le contrat de travail conclu dans le cadre de l'article 4 du présent accord doit comporter :

- ? la mention « contrat à durée déterminée à objet défini » ;
- ? l'intitulé et les références de l'accord collectif qui justifie ce contrat ;
- ? une clause explicative du projet et la mention de sa durée prévisible ;
- ? la définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu ;
- ? la durée de la période d'essai ;
- ? l'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;
- ? le délai de prévenance de l'arrivée du terme du contrat et, le cas échéant, de la possibilité de prolonger de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ;
- ? une clause rappelant les termes de l'article L. 1243-1, alinéa 2, du code du travail selon lesquels, en dehors des cas prévus à

l'alinéa 1 dudit article, le contrat peut également être rompu par l'une ou l'autre des parties, pour un motif réel et sérieux, 18 mois après sa conclusion, plus à la date anniversaire de sa conclusion (soit en principe à l'issue du 24^e mois). Dans ces cas et lorsque la rupture est à l'initiative de l'employeur, le salarié perçoit l'indemnité de fin de contrat de 10 % de la rémunération totale brute du salarié.

Article 7 - Fin du contrat de projet
En vigueur étendu en date du 11 janv. 2020

Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 2 mois.

L'employeur exerce les fonctions dans lesquelles les salariés bénéficieront de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue, ainsi que les conditions dans lesquelles, pendant le délai de prévenance visé ci-dessus, les salariés pourront solliciter les mesures d'accompagnement pour occuper ou exercer une activité professionnelle.

À ce titre, l'employeur s'engage à imputer le salaire des postes disponibles au profit de l'emploi occupé ainsi que les conditions dans lesquelles il bénéficie d'une priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise (liste de postes disponibles).

En outre, des cas de rupture anticipée prévus par la loi et dès lors que l'employeur ou le salarié justifie d'un motif réel et sérieux, le contrat peut prendre fin de manière anticipée 18 mois après sa conclusion plus à la date anniversaire de la conclusion du contrat (soit en principe à l'issue du 24^e mois).

(1) *Alinéa étendu sous réserve qu'il soit entendu comme résultant d'un accord d'entreprise le soin de définir les conditions dans lesquelles les salariés sous contrat à durée déterminée à objet bénéficient de garanties dans les matières listées au 6° de l'article L. 1242-2 du code du travail.*
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Chapitre III Dispositions finales

Article 8 - Commission de suivi
En vigueur étendu en date du 11 janv. 2020

Une fois par an, un bilan du nombre des CDD et des contrats de moins de 18 mois des salariés travaillant sur le site de CFENPP et une réflexion pourra être menée entre les partenaires sociaux sur la nécessité de revoir les dispositions du présent accord.

Article 9 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 11 janv. 2020

Afin de garantir l'équité entre tous les salariés du secteur d'activité professionnel, toutes les entreprises exerçant des activités mentionnées en annexe du présent accord, quel que soit leur statut, y compris les TPE/PME de moins de 50 salariés, sont rattachées aux dispositions ci-dessus développées.

Article 10 - Durée et suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 11 janv. 2020

L'accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de la date de signature au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 11 - Adhésion, révision, dénonciation
En vigueur étendu en date du 11 janv. 2020

Les règles d'adhésion au présent accord sont fixées par les dispositions des articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail.

Cette adhésion devra être notifiée aux représentants de l'accord 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.

Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance de l'ensemble des organisations syndicales représentatives et à l'ensemble des parties signataires, par lettre recommandée avec avis de réception précisant les motifs sur lesquels repose sa demande.

La procédure de révision est engagée conformément aux dispositions du I de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 3 mois minimum.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis de réception.

Dans ce contexte, les parties conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.*
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Article 12 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 11 janv. 2020

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du service des prud'hommes.

Article 13 - Notification de l'accord
En vigueur étendu en date du 11 janv. 2020

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 11 janv. 2020

Annexe

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises exerçant dans le champ d'application des conventions collectives relatives aux industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de professions de 1973 :

Dans la classe 14 : minéraux divers

Le groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie

Dans la classe 15 : matériaux de construction

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02 : matériaux concassés de rochers et de laitier
Le groupe 15.03 : perçages de ciment (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05 : plâtres et plâtres en plâtre (à l'exception des entreprises appartenant à la sous-industrie de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.08 : blocs en béton
Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers

Dans la classe 87 : services divers (marchands)

Le groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord de méthode du 17 janvier 2019 relatif au rapprochement des conventions collectives

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM ; FIB ; UP'Chaux,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FNCSB CDFT ; SICMA CFE-CGC ; FNCSBA CGT,

Article - Préambule

Accord conclu pour une durée de 12 mois et entrant en vigueur à compter de sa date de signature.

En vigueur non étendu en date du 17 janv. 2019

Le dispositif de rattachement des branches, initié par plusieurs lois successives, a été précisé par les onedranes relatives à la réforme du code du travail de septembre 2017 et, cadré dans un calendrier.

Accord du 11 juillet 2019 relatif à la fusion des champs conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM ; FIB ; UP'Chaux,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FNCSB CDFT ; CFE-CGC BTP ; FNCSBA CGT,

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

Les paritaires seules décident de fusionner les champs des conventions collectives suivantes :

- ? ICDC 0087 : paritaires de l'industrie des carrières et matériaux de construction ;
- ? ICDC 0135 : paritaires EATM des industries des carrières et matériaux de construction ;
- ? ICDC 0211 : paritaires de l'industrie des carrières et matériaux de construction ;
- ? ICDC 3227 : paritaires de la chaux.

Les activités professionnelles regroupées par les champs conventionnels ci-dessus mentionnés sont reprises en annexe du présent accord.

En regard de son objet, le présent accord ne comporte pas de dispositions particulières vis-à-vis des entreprises TPE-PME de moins de 50 salariés.

Article 2 - Désignation de la branche des industries des carrières et matériaux de construction en tant que branche de rattachement
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

Les paritaires représentant les activités visées en annexe, ont décidé de désigner, en tant que branche de rattachement, la branche des industries des carrières et matériaux de construction.

Les paritaires seules de la branche des industries des carrières et matériaux de construction ont été élus en 2018 un tripartite en vue du rapprochement des conventions collectives ouvrières, EATM et cadres. La convention issue de cette fusion sera à terme la convention de rattachement. À défaut, la convention collective répertoriée sous le code ICDC 0087 (ouvriers) le sera.

L'objectif du rapprochement des conventions collectives, est de favoriser le dialogue social et l'emploi dans les branches professionnelles. Toutefois, il peut également être envisagé en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail.

Par ailleurs et selon l'article L. 2261-33 du code du travail, en cas de conclusion d'un accord collectif régulier le champ de plusieurs conventions existantes, les paritaires seules d'un délai de 5 ans pour négocier leur rapprochement. À l'issue de ce délai, les dispositions de la convention collective de rattachement s'appliquent automatiquement à défaut d'accord.

Dans ce contexte, des comités ont été mis en place avec l'union professionnelle de la chaux afin d'étudier la volonté et la faisabilité d'un rapprochement.

Après discussions, les paritaires seules des Industries des carrières et matériaux de construction et de l'industrie de la chaux ont décidé d'élaborer dans un premier temps un accord de méthode de rapprochement préalable à la conclusion éventuelle d'un accord de rapprochement de leurs champs conventionnels.

Le présent accord de méthode ne constitue pas l'accord de rattachement qui fera l'objet, le cas échéant, d'un accord séparé au terme des travaux définis ci-après.

Article 3 - Méthode de rapprochement
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

À l'issue d'un travail d'analyse préalable des dispositions conventionnelles, et dans le cadre du nouveau champ conventionnel unifié, les paritaires seules s'emploieront à définir les dispositions qui pourront faire l'objet de négociations ultérieures dans le délai maximum de 5 ans visé à l'article L. 2261-33 du code du travail, et, le cas échéant, celles qui pourront faire l'objet d'annexes sectorielles et/ou catégorielles, en raison de leurs spécificités.

Les paritaires seules conviennent que ces négociations se dérouleront au sein de la CPPNI des industries des carrières et matériaux de construction dans le périmètre sera étendu au nouveau champ conventionnel fusionné, par voie d'avenant.

Dans le délai maximum de 5 ans tel que fixé à l'alinéa 1, et dans l'attente de la négociation de dispositions nouvelles et de la négociation des dispositions qui pourront faire l'objet de négociations ultérieures et/ou catégorielles les dispositions des quatre conventions visées par les codes ICDC mentionnés à l'article 1er du présent accord restent en vigueur et continuent de produire effet.

Les paritaires seules conviennent que le présent accord de méthode est signé dans le respect et en application des arrêtés de mesure de la représentativité, tant des organisations professionnelles que des organisations professionnelles de salariés.

(1) Article étendu sous réserve qu'en application des articles L. 2232-9, L. 2261-33 et L. 2261-34 du code du travail, l'ensemble des accords conclus, postérieurement à la fusion des champs conventionnels, dans le champ de la branche issue de la fusion, le sein de la commission paritaire de négociation et d'interprétation de la branche ainsi constituée, qu'ils portent sur les dispositions nouvelles mentionnées à l'article L. 2261-33 du code du travail ou sur les dispositions existantes d'une convention collective existante à l'accord de fusion des champs et tenues séparément en application de l'article L. 2261-33 précité.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 4 - Date d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de la date de signature au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 5 - Adhésion. – Révision. – Dénonciation

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

Toute organisation syndicale représentative non salariée du présent accord pourra y adhérer si elle respecte les règles de droit commun en vigueur.

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

La procédure de révision devra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 3 mois minimum.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

(1) Article étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 6 - Dépôt et publicité
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail. un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Article 7 - Notification et demande d'extension de l'accord
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

Le dispositif de représentation des branches, initié par plusieurs lois successives, a été précisé par les ordonnances relatives à la réforme du code du travail de septembre 2017 et, cadré dans un calendrier.

L'objectif du ministère du Travail est de favoriser le dialogue social paroté de branches professionnelles, même si par ailleurs, il peut intervenir pour favoriser en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, en cas de conclusion d'un accord collectif applicable

Avenant n 3 du 11 juillet 2019 à l'accord du 7 juin 2017 relatif à la fusion des conventions

camp de plusieurs conventions existantes, les parties signataires conviennent d'un délai maximum de 5 ans pour négocier les modalités de ce rapprochement. À l'issue de ce délai, les dispositions de la convention collective de référence s'appliquent automatiquement à défaut d'accord.

Dans ce contexte et après discussions, les parties signataires des conventions de métiers et matériaux de construction et des industries de fabrication de la chaux ont décidé de se rapprocher afin d'établir un accord de fusion de leurs champs conventionnels.

Afin de préparer cette fusion un accord de méthode a été conclu le 17 janvier 2019.

Cela étant, et devant le cadre imposé, les parties signataires conviennent de procéder à la fusion de leurs champs conventionnels. L'accord de méthode précité reste toutefois en vigueur pour le complément des autres dispositions conventionnelles dans le délai maximum de 5 ans précité.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2020

Annexe

Liste des activités économiques relevant du nouveau champ d'application des conventions collectives des industries de métiers et de matériaux de construction et des industries de la production de chaux

Sont visées les entreprises exerçant dans le champ d'application des conventions collectives relatives des industries de métiers et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14. ? Minéraux divers

Le groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Dans la classe 15. ? Matériaux de construction

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.
Le groupe 15.02 : matériaux concassés de rochers et de laitier.
Le groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).
Le groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appartenant à la sous-section de l'industrie du ciment).
Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.
Le groupe 15.08 : produits en béton.
Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87. ? Services divers (marchands)

Le groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Sont visées les entreprises exerçant dans le champ d'application de la convention collective des industries de métiers et matériaux de construction tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités françaises (décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992) :
Le code 26.52 Z : fabricant de chaux (à l'exclusion de la fabrication du plâtre).

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM ; FIB,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTF ; FNCSB CDFT ; CFE-CGC BTP ; FNCSBA CGT,

Article 1er - Objet
Avenant conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2020.

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2019

L'article 1er de l'accord précité du 7 juin 2017 est modifié comme suit :

? à la fin de la phrase de l'alinéa 1 est ajouté le terme « et des cadres » ;

? au 2e alinéa, après le terme « EATM » est ajouté « et aux cadres » ;

? au troisième alinéa, le mot « deux » est remplacé par « trois ».

En conséquence l'article 1er de l'accord du 7 juin 2017 est rédigé comme ci-après :

« Le présent accord a pour objet de définir une méthode de travail de la fixation des règles définissant le statut conventionnel des ouvriers, des EATM et des cadres.

Il est approuvé en effet depuis plusieurs années, du fait notamment des évolutions législatives, réglementaires, mais aussi conventionnelles, que certains dispositifs étaient devenus siot obsolètes, siot inutiles aux ouvriers, aux EATM et aux cadres entraînant une répétition de règles.

En effet, le fait de devoir consulter les représentants des différentes parties prenantes être une source d'erreur d'interprétation pour les parties prenantes en matière de leur application, les parties prenantes s'accrochent à sécuriser et rendre plus lisible la lecture des dispositions conventionnelles ».

Article 2 - Principe général pour la fusion des conventions
Approuvé pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2020.

En vigueur non étendu en date du 11 juillet 2019

? à l'alinéa 1, après le terme « EATM » est ajouté « et aux cadres » ;

? au 2e alinéa est ajouté un 4e tiret ainsi :

? « des dispositions propres aux cadres, si besoin » ;

? au 2e alinéa, le 4e tiret devient le 5e tiret ;

? au 3e alinéa, le mot « deux » est remplacé par le mot « trois ».

En conséquence l'article 2 de l'accord du 7 juin 2017 est rédigé comme ci-après :

« Le travail de fixation des coûts d'une part, à simplifier les dispositions devenues obsolètes pour les raisons précédemment évoquées, et d'autre part à regrouper les dispositions communes aux ouvriers, aux EATM et aux cadres, tout en maintenant, le cas échéant, les différences catégorielles dans des rubriques dédiées.

Aussi, chaque catégorie sera reprise en tant que telle :

? des dispositifs communs ;

? des dispositions propres aux ouvriers, si besoin ;

? des dispositions propres aux EATM, si besoin ;

? des dispositions propres aux cadres, si besoin ;

? des dispositions propres à certaines catégories d'activité ou secteurs catégoriels si besoin.

Considérant que les parties prenantes s'accrochent à sécuriser les dispositions de travail à dit constant, les dispositions de la future convention collective au vu de la situation à se poursuivre de plein droit aux titres conventionnelles susmentionnées, qui cessent de produire effet à la date de la ratification définitive du texte de substitution.

Ceci étant, et par dérogation au principe rappelé ci-dessus, les parties prenantes décident d'aménager certaines dispositions afin de les harmoniser. Ces dispositions à harmoniser sont examinées par la CPNPI dans le cadre de l'article 3.3 ci-dessous.»

Article 3 - Méthode de travail

Approuvé pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2020.

En vigueur non étendu en date du 11 juillet 2019

Les dispositions de l'article 3 de l'accord du 7 juin sont inchangées.

Article 4 - Durée et suivi de l'avenant. – Clause de rendez-vous

En vigueur non étendu en date du 11 juillet 2019

L'avenant est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2020, et est en vigueur à compter de sa date de signature.

Il est approuvé en effet depuis plusieurs années et sans formalisme particulier à l'issue de cette durée. S'ils l'estiment nécessaire, les parties prenantes s'accrochent à décider de prolonger cette période par voie d'avenant au présent accord.

Article 5 - Autres dispositions

Approuvé pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2020.

En vigueur non étendu en date du 11 juillet 2019

Les dispositions de la future convention collective unifiée se substituent aux dispositions des conventions collectives examinées, qu'elles annulent et remplacent.

Article 6 - Adhésion. – Dénonciation. – Révision
Approuvé pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2020.

En vigueur non étendu en date du 11 juillet 2019

Article 6.1 - Adhésion

Approuvé pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2020.

En vigueur non étendu en date du 11 juillet 2019

Toute organisation syndicale représentative non salariée du présent avenant pourra y adhérer sans perdre les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 6.2 - Révision

Approuvé pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2020.

En vigueur non étendu en date du 11 juillet 2019

La procédure de révision devra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 6.3 - Dénonciation

Approuvé pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2020.

En vigueur non étendu en date du 11 juillet 2019

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 3 mois minimum.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce contexte, les parties signataires conviendront de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

Article 7 - Dépôt et publicité

Approuvé pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2020.

En vigueur non étendu en date du 11 juillet 2019

Le présent avenant sera déposé dans les délais prévus à l'article D. 2231-2 du code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès des services des prud'hommes.

Article 8 - Notification et demande d'extension de l'avenant
Approuvé pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2020.

En vigueur non étendu en date du 11 juillet 2019

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au ministère chargé

Article - Préambule

Avenant conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2020.

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2019

Afin de répondre au mouvement de rapprochement des branches professionnelles, les représentants sociaux des industries de carrières et matériaux de construction ont conclu un accord le 7 juin 2017 pour enrayer la fusion de la convention collective des ouvriers du 22 avril 1955 (IDCC 87) avec la convention collective des employés, techniciens et techniciens de maîtrise (ETAM) du 12 juillet 1955 (IDCC 135). Il a été décidé dans un deuxième temps d'intégrer à cette démarche, la convention collective des cadres du 12 juillet 1955 (IDCC 211) afin d'offrir une meilleure lisibilité du dispositif global à l'ensemble des salariés et des salariés, sans considération du statut conventionnel.

Les partenaires sociaux souhaitent donc étendre ce travail de fusion à la convention collective des cadres.

C'est dans ce contexte qu'il a été envisagé de constituer un groupe de travail paritaire, mandaté par la commission paritaire nationale de négociation et d'interprétation (CPPNI), afin de procéder à ce travail que les partenaires sociaux ont voulu de façon constante.

Le présent avenant a pour objet d'intégrer les dispositions conventionnelles se rapportant aux cadres, à la méthode de travail définie par l'accord du 7 juin 2017.

Les dispositions de l'accord cité précité du 7 juin 2017 sont donc adaptées en conséquence.

Accord du 8 juin 2020 relatif aux modalités de fonctionnement des instances paritaires lié à l'épidémie de Covid-19

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM ; FIB ; UP'Chaux,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; CFE-CGC BTP ; FG FO construction ; FNCCB CFDT,

Article - Préambule

Le présent accord s'applique à compter de sa date de signature jusqu'à la fin des restrictions et limitations liées à la crise sanitaire, y compris celles relatives aux capacités matérielles d'organisation de réunions présentielles dans le respect des règles de distanciation, et au plus tard, jusqu'au 8 septembre 2020 inclus, date de la parution du CPPNI.

En vigueur étendu en date du 8 juin 2020

Dans le contexte spécifique de l'état d'urgence sanitaire lié à l'épidémie de Covid-19, et afin d'assurer la continuité de l'activité des entreprises paritaires, les partenaires sociaux ont souhaité préciser les modalités d'organisation de ces instances paritaires. L'objectif des partenaires est en effet de tenir compte des dispositions exceptionnelles et temporaires imposées par le gouvernement, tout en assurant la continuité de l'activité professionnelle.

D'un commun accord, il a ainsi été décidé d'adapter les dispositions conventionnelles applicables aux réunions paritaires

Avenant conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2020.

En vigueur non étendu en date du 11 juil. 2019

Annexe I

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises relevant du champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14. ? Minéraux divers

Le groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Dans la classe 15. ? Matériaux de construction

Le groupe 15.01 : selles et gervias d'alluvions.

Le groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Le groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Le groupe 15.05 : plâtres et plâtriers en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment).

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.08 : produits en béton.

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87. ? Services divers (marchands)

Le groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

qui ont lieu en temps normal en présentiel, au sein de la branche professionnelle (ex : CPPNI, CPNEFP, jurys paritaires). Il est en effet apparu nécessaire de définir un mode de fonctionnement propre le temps de la crise sanitaire en prévoyant les modalités de la tenue de réunions, par voie dématérialisée.

Le présent accord vise donc à préciser le fonctionnement de ces différentes instances paritaires en adaptant temporairement, et dans la limite tolérée fixée par le présent accord, les règles instituées préalablement par les accords collectifs existants au sein de la branche à la date de signature du présent accord.

Sont ainsi concernés les visés, pour le secteur des matériaux de construction : l'accord du 6 décembre 2012 relatif à l'organisation et au fonctionnement du paritarisme, l'accord du 5 mars 2015 relatif aux rôles et missions de la CPNEFP, l'accord du 7 décembre 2017 relatif à la création de la commission paritaire de négociation et d'interprétation, et, pour le secteur de la fabrication de la chaux : l'accord du 1er décembre 2017 relatif à la création de la commission paritaire de négociation et d'interprétation et l'article 4.3 de la convention collective de la CPNEFP.

Annexes

Le présent accord s'applique à compter de sa date de signature jusqu'à la fin des restrictions et limitations liées à la crise sanitaire, y compris celles relatives aux capacités matérielles d'organisation de réunions présentielles dans le respect des règles de distanciation, et au plus tard, jusqu'au 8 septembre 2020 inclus, date de la parution du CPPNI.

En vigueur étendu en date du 8 juin 2020

Annexe 1

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises relevant du champ d'application

des cnoventoeins ctvcieleols nlaioatens des ienturidss de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nrlaentome d'activités et de purtoids de 1973 :

Classe 14.?Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières puor l'industrie, y cmipros la sciile puor l'industrie.

Classe 15.?Matériaux de construction

Groupe 15.01 : saelbs et geirvras d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de rohecs et de laitier.

Groupe 15.03 : prieers de ctirutoosncn (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et poidtrus en plâtre (à l'exception des eeniesrrtps aapuqlipnt la citoeonnvn ciceltovle de l'industrie du ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : piordtus en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de cottusicornn divers.

Classe 87.?Services dirves (marchands)

Groupe 87.05 : puor partie, srecives funéraires (marbrerie funéraire).

Sont visées les esipnreters entrnat dnas le chmap d'application de la cennoviton cieclltvoe des iinuetsdrs des ptcoreurds de cuahx tel que défini ci-après par référence à la noulcanmrete d'activités françaises (décret n° 92-1129 du 2 otrcboe 1992) :

Le cdoe 23.52Z : fiaocritabn de cahux (à l'exclusion de la fbbiacraoin du plâtre).

Le présent accrd s'applique à cemoptr de sa dtae de snriatuge jusqu'à la fin des rinoecitsrts et lititmaions liées à la crise sanitaire, y ciropms celles retaviles aux capacités matérielles d'organisation de réunions présentiellees dnas le rpeest des règles de distanciation, et au puls tard, jusqu'au 8 stemrepbe 2020 inclus, dtae de la priahcnoe CPPNI.

En vigueur étendu en date du 8 juin 2020

Annexe 2

Règlement intérieur des réunions organisées en visio ou audio conférence en apctialoipn des pniiecrps définis par l'accord notional du 8 jiuin 2020

1.?Organisation d'une réunion à distance

Les dsnitoposiis du présent règlement intérieur snot accpaepillbs aux itcnasens ptraaiires visées à l'article 2 de l'accord du 8 jiuin 2020.

Accord de méthode du 8 septembre 2020 relatif au rapprochement des conventions collectives

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM ; FFTB ; FIB ; UP'Chaux,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FNCSB CDFT ; SICMA CFE-CGC ; FNCSBA CGT,

Article - Préambule

L'accord est ccnlou puor une durée de 24 mios et eenrrta en viuuger à compter de sa dtae de signature.

En vigueur étendu en date du 8 sept. 2020

Dans le crdae des onenradoncs raliteves à la réforme du cdoe du

Les mmrbees de cnuhace de ces icantsnes divenot être précisément informés des modalités thqecuneis luer ptanemrtet de ptciairper à la réunion organisée par vioe dématérialisée.

Pour procéder à une réunion à distance, le président de séance ou l'organisateur diot tttrrsamtee préalablement à la réunion, un lein URL. À l'heure prévue de la réunion, les pirincatptas snot invités à siurve ce lein puor pouvoir se ctnecoenr à une plate-forme en lnige et roenirjde la réunion.

Les règles de discrétion pelofelnssnoire et de srceet pnrseniosoeftl s'appliquent aux mmerbes de ces instances, y corimps lorsqu'elles snot réunies à distance.

2.?Identification des mmebres pctanapriit à la réunion

La validité des réunions organisées, seoln la ou les modalités de réunion à distance, est subordonnée à la msie en ?uvre d'un dipiisstof pattnmreet l'identification des participants.

Pour les conférences téléphoniques et audiovisuelles, il est dnoc recommandé que le président de la séance ou l'organisateur de la réunion, pissue s'assurer de la présence des sluees pronsenes habilitées à l'être.

Aussi, en début de réunion, le président de séance ou l'organisateur de la réunion procède à l'appel des participants.

Afin de fietaclir les échanges et la qualité de la connexion, il srea demandé à chque pinrcatapt de ceuopr la caméra et de n'activer le mcricio que puor les presis de paroles.

3.?Prise de parole

Le système proposé diot prmteetre au président de séance ou à l'organisateur de la réunion de reconnaître les seings d'un mbemre dnanmeadt la parloe (micro activé). Il diot assui s'assurer de la dufosiifn simultanée, à chcaune des pnerenos pnicrapatit ou atsaisnt à la réunion, des popors tnues par l'une d'entre elles.

Il est recommandé, puor que chuqae picatprinat pssieue pdnrree la praole et siot audible, de s'identifier en dnedaamnt préalablement au président de séance ou à l'organisateur de la réunion, un doit de pisre de parole.

4.?Limitation des regumorteenps pquyiehss en un même lieu

En risaon des moeds de transmission, de pgtaropioan du virus Covid-19 et de la nécessité du rcespet des règles de diitsaaciottnn pusqyhie et des getses barrières définis par vioe légale et réglementaire, les représentants sanydiuix et/ou ptnaaourx snot incités à éviter tuot ropremgenuet en un même leiu puor peciraptir à une réunion paritaire, ou à une réunion préparatoire dématérialisée et, en tuot état de cause, rtproecneset le pcnriipe de proximité énoncé à l'article 3.5 de l'accord.

trivaal en spebmetre 2017, le ditsopisif de roahnremppcet des bhnaercs initié par psreuiuls lios scusivcsees a été confirmé et cadré dnas un calendrier.

L'objectif de la mrintsie du taarivl est dnas un pirmeer tepms de fovaerisr le rrenoemegupt vtirnooale de berhcans professionnelles. Toutefois, elle puet également ispmeor luer fiouss en alocpitaipn des doiisonispts de l'article L. 2261-32 du cdoe du travail.

Par aeluiris et solen l'article L. 2261-33 du cdoe du travail, en cas de coiucsnlon d'un aocrcd cttllcieof rpgouearnt le chmap de puilusers coonnteivns cceltioelvs existantes, les peaeairrtns siauoc dneiopsst d'un délai de 5 ans au muamixm puor négocier luer rapprochement. À l'issue de ce délai, les spaitnluos de la cioventonn coleclitve de rahcmtnaetet s'appliquent aaouumtinqimeett à défaut d'accord.

Dans ce contexte, les piteaerans soaiucx de la bhnrace de l'industrie des tueils et buqiers ont pirs ccatnot aevc la bnahrce des intsudries de carrières et matériaux de corincostutn et celle des pteorruuds de chaux aifn d'étudier la volonté et la faisabilité d'un rpemhparceont de lerus ceontiovns collectives.

Its shueiaontt élaborer dnas un peirmer temps un acocrd de méthode ednacantt lreus donscussis préalables à la ccioslounn éventuelle d'un arcrod de ronpmehrepect de lruess cmpahs conventionnels.

Accord du 20 novembre 2020 relatif à la création d'une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM ; FIB ; UP'Chaux,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CFTC ; FNSCB CDFT ; FNSCBA CGT ; FG FO ctourscoinn ; CFE-CGC BTP SICMA,

Article 1er - Attributions
Périmé en date du 9 févr. 2021

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) constitue l'instance au sein de laquelle se déroulent les négociations paritaires nationales.

La CPPNI exerce un rôle prépondérant en matière de vieillesse sur les conditions de travail et l'emploi des salariés. À ce titre, au moins une fois par an, la CPPNI est tenue informée des travaux de la CPNEFP.

La CPPNI exerce les missions de l'observatoire prévu à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Elle exerce également une mission d'intérêt général en représentant les secteurs d'activité, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Enfin, la commission est en charge des difficultés d'interprétation qui peuvent naître de l'application d'une convention conventionnelle.

S'agissant des réunions paritaires qui ont lieu en région, la CPPNI donne mandat aux représentants des organisations patronales et aux représentants des organisations syndicales représentatives de négocier des accords paritaires portant sur les salaires minimums conventionnels des salariés positionnés du niveau 1 au niveau 7 de la grille de classification telle qu'issue de l'accord du 10 juillet 2008 conclu dans les industries de carrières et matériaux de construction.

Article 2 - Mission de négociation paritaire
Périmé en date du 9 févr. 2021

Les membres de la CPPNI ont pour mission de négocier les conditions de travail ou l'adaptation des conditions existantes.

Pour remplir sa mission, la commission peut décider de la constitution de groupes de travail paritaires afin de préparer le travail de négociation de ses membres.

Le groupe de travail paritaire comprend 2 représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle et un nombre équivalent représentant la délégation patronale.

Chaque organisation syndicale représentative désigne 2 référents titulaires et 2 représentants suppléants, étant précisé que l'ensemble des désignations sera adressé aux uns et aux autres ainsi qu'aux membres de la CPPNI. Le représentant suppléant assiste à la réunion du groupe de travail paritaire et, en l'absence du référent titulaire qu'il remplace alors.

Les règles de priorité en matière de salaire, des frais de déplacement du référent titulaire ou de son représentant suppléant appelé à participer à la réunion en l'absence du référent titulaire (restauration, hébergement, transport) sont celles visées aux

articles 4 et 5 du présent accord.

Article 2.1 - Composition de la commission pour ses missions de négociation paritaire
Périmé en date du 9 févr. 2021

Article 2.1.1 - Délégation syndicale
Périmé en date du 9 févr. 2021

La délégation syndicale au sein de la commission paritaire est composée de 4 représentants par organisation syndicale représentative pour les réunions nationales et de 2 représentants par organisation syndicale représentative pour les réunions paritaires régionales.

Toutefois et pour les réunions organisées dans les régions arriérées qui ont fait l'objet d'une fusion et d'un regroupement dans des régions aménageables à une région (région Grand Est et région Nouvelle-Aquitaine), le nombre de représentants par organisation syndicale représentative est porté de 2 à 3.

Les règles de priorité en matière de frais de déplacement de la délégation syndicale (restauration, hébergement, transport) sont celles visées à l'article 5 du présent accord.

Pour tenir compte de la charge imposée aux entreprises et aux établissements comptant moins de 20 salariés, les organisations syndicales s'assureront, sauf exception qu'elles justifieront, à ne pas imposer dans leur délégation plus de 1 salarié par établissement et plus de 2 salariés par entreprise.(1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect du principe d'égalité tel qu'interprété par la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article 2.1.2 - Délégation patronale
Périmé en date du 9 févr. 2021

Les représentants des organisations patronales représentatives constituent la délégation patronale de la commission. La délégation patronale comprend un nombre de représentants égal à celui fixé à l'article précédent.

La délégation syndicale et la délégation patronale s'efforceront dans la mesure du possible d'assurer une représentation des différents secteurs d'activité tels que visés en annexe I.

Article 2.2 - Fonctionnement de la commission pour les négociations paritaires
Périmé en date du 9 févr. 2021

Article 2.2.1 - Agenda social et convocation aux réunions
Périmé en date du 9 févr. 2021

La commission paritaire de négociation se réunit au moins une fois par an. Au-delà, les réunions supplémentaires sont décidées conjointement par la délégation patronale et la délégation syndicale.

Lors de la dernière réunion de l'année en cours, la commission établit son agenda social pour l'année à venir ainsi que les thèmes de négociation envisagés, en cohérence avec les obligations légales.

Pour préparer cet agenda social, dans un délai de 15 jours avant la date de la réunion chaque collègue, salarié et employeur, convoque à l'autre collègue les thèmes de négociation qu'il propose pour l'année à venir. Ces thèmes sont ensuite sélectionnés en séance.

Article 2.2.2 - Ordre du jour des réunions
Périmé en date du 9 févr. 2021

L'ordre du jour de chaque réunion de la commission est fixé en cohérence avec le calendrier prévisionnel visé à l'article 2.2.1 du

présent accord. Il est le cas échéant complété.

Il est adressé au moins 15 jours calendaires avant la date fixée pour la réunion.

La convocation doit respecter les délais et formes prévus à l'article 4.1 du présent accord.

Article 2.2.3 - Procès-verbal
Périmé en date du 9 févr. 2021

À l'issue de chaque réunion un procès-verbal est établi.

Ce procès-verbal doit être adressé au plus tard en même temps que la convocation de la commission suivante.

Article 2.2.4 - Secrétariat de la commission
Périmé en date du 9 févr. 2021

Le secrétariat de la commission est assuré par l'UNICEM qui en informe le représentant au plus tôt par écrit et s'occupe de l'UNICEM. Dans le respect des délais mentionnés aux articles précédents, le secrétariat de la commission doit adresser à chaque membre de la CNPPI :
? la convocation et l'ordre du jour de la réunion de la commission ;
? le procès-verbal de la précédente réunion.

Chaque organisation syndicale représentative peut choisir et désigner un référent auquel sera adressé l'ensemble des documents qu'il devra transmettre à ses représentants, soit demander que les documents soient adressés directement à ceux-ci.

Les coordonnées de ce référent, ou celles de ses représentants, doivent être transmises au secrétariat de la commission. Toute modification doit être portée à la connaissance du secrétariat dans les meilleurs délais.

Article 2.2.5 - Rapport annuel d'activité
Périmé en date du 9 févr. 2021

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, il revient à la CNPPI d'établir tous les ans un rapport d'activité conforme au contenu défini à l'article, sur la base d'un projet rédigé par le secrétariat de la commission.

Ce rapport annuel comprend :

- ? un bilan des accords conclus d'entreprise relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au coût de l'épargne-temps (accords conclus dans le cadre de l'article II, des articles Ier et II du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la 3e partie du code du travail) ;
- ? une étude des éventuels impacts de ces accords sur les conditions de travail des salariés de la branche et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;
- ? les éventuelles recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rapport de branche doit aussi mentionner également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des effectifs 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 discriminations sexistes.

Ce rapport sera transmis par le secrétariat de la commission au ministère chargé du travail et versé dans une base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Conformément à l'article D. 2232-1-1, les accords conclus des entreprises relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au coût de l'épargne-temps doivent être transmis au secrétariat de la CNPPI :
? par voie dématérialisée à l'adresse numérique suivante : accords@materiauxdeconstruction.org ;
? par voie postale(1) au secrétariat de la commission, visé à l'article 2.2.4 du présent accord.

Tout éventuel changement d'adresse devra être notifié par la CNPPI au ministère chargé du travail.

Par délégation le secrétariat de la CNPPI assure la réception des accords ainsi envoyés et en assure la transmission à l'ensemble de ses membres.

(1) 16, boulevard Jean-Jaurès, 92110 Clichy.

Article 3 - Mission d'interprétation
Périmé en date du 9 févr. 2021

Dans sa mission d'interprétation, la CNPPI est en charge de résoudre les difficultés d'interprétation nées de l'application des dispositions des conventions, des accords collectifs ainsi que des accords et avenants qui lui sont soumis soit à la demande d'une instance judiciaire, soit à la demande d'une fédération patronale ou syndicale représentative dans la branche professionnelle.

Article 3.1 - Composition de la commission pour ses missions d'interprétation
Périmé en date du 9 févr. 2021

Article 3.1.1 - Délégation syndicale
Périmé en date du 9 févr. 2021

La délégation syndicale au sein de la commission est composée de 2 représentants par organisation syndicale représentative.

Les règles de prise en charge des frais de déplacement de la délégation syndicale (restauration, hébergement, transport) sont celles visées à l'article 5 du présent accord.

Article 3.1.2 - Délégation patronale
Périmé en date du 9 févr. 2021

Les représentants des organisations patronales représentatives constituent la délégation patronale de la commission. La délégation patronale comprend un nombre de représentants égal à celui fixé à l'article précédent.

Article 3.2 - Secrétariat de la commission
Périmé en date du 9 févr. 2021

Le secrétariat de la commission est assuré par l'UNICEM qui en informe le représentant au plus tôt par écrit et s'occupe de l'UNICEM.

Chaque organisation syndicale représentative peut choisir et désigner un référent auquel sera adressé l'ensemble des documents qu'il devra transmettre à ses représentants, soit demander que les documents soient adressés directement à ceux-ci. Les coordonnées de ce référent, ou celles de ses représentants, doivent être transmises au secrétariat de la commission. Toute modification doit être portée à la connaissance du secrétariat dans les meilleurs délais.

Article 3.3 - Fonctionnement de la commission
Périmé en date du 9 févr. 2021

La demande d'interprétation d'une disposition des conventions et accords collectifs de branche doit être signifiée au secrétariat de la commission par lettre recommandée avec accusé de réception.

La commission est saisie d'interprétation par la demande de la réunion de la CNPPI sur la question, et au plus tard dans un délai de 3 mois, sauf délai plus court établi en cas de saisine par une juridiction.

Le secrétariat de la commission est en charge de la réception des demandes au moins 10 jours calendaires avant la date fixée pour la réunion. C'est au secrétariat de la commission de respecter les délais et formes prévus à l'article 4.1.

Article 3.4 - Décision de la commission
Périmé en date du 9 févr. 2021

À l'issue de chaque réunion un procès-verbal est établi.

Les représentants des organisations siceydnas non-signataires de l'accord sumois à l'examen de la commissions siègent avec voix consultative.

Les décisions de la commissions sont prises à l'unanimité des onasirtgias snetarigis de l'accord sumois à interprétation, selon les modalités suivantes :

À l'occasion de chaque décision, le collège « erplouyes » et le collège « salariés » doivent disposer d'un même nombre de voix.

Chaque organisation silyacnde représentative présente dispose d'une voix, et le collège « employeur » dispose de la totalité des voix des organisations syndicales représentatives présentes.

L'avis, signé par l'ensemble des parties à l'accord initial, a valeur d'avenant interprétatif et s'impose avec effet rétroactif à la date en vigueur de l'accord initial.

À défaut d'avis unanime, un procès-verbal, est dressé et signé afin d'exposer les points de vue respectifs. Les membres de la CPNPI reviennent à l'examen de la commissions l'issue de la procédure de révision, ou à l'interprétation des juridictions compétentes.

Les avis de la commissions paritaire d'interprétation peuvent être transmis au juge à sa demande, en application des dispositions de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Article 4 - Organisation des réunions paritaires de la commission
Périmé en date du 9 févr. 2021

Article 4.1 - Autorisation d'absence
Périmé en date du 9 févr. 2021

Tout employeur, ou son représentant, d'un salarié appelé à participer à une réunion paritaire, en qualité de représentant d'une organisation syndicale de la branche professionnelle, est tenu de lui accorder une autorisation d'absence en vue d'y participer, pour autant que cette demande lui ait été présentée au moins 10 jours calendaires avant la date de la réunion.

À l'appui de sa demande, le salarié devra présenter une convocation émanant de son organisation syndicale ou du secrétariat de l'instance représentative à l'initiative de la réunion, précisant le jour, l'objet, l'heure et le lieu de la réunion paritaire.

Cette convocation pourra revêtir la forme d'un courrier électronique, et être adressée par courrier sur demande.

La durée de l'absence pour participer à la réunion paritaire ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont dispose le salarié au sien de son entreprise pour l'accomplissement de ses missions.

Article 4.2 - Attestation de présence
Périmé en date du 9 févr. 2021

À l'issue de la réunion paritaire considérée, l'instance représentative délivrera au salarié, sur sa demande, une attestation de présence mentionnant le jour, l'heure et le lieu de la réunion paritaire. L'employeur pourra demander au salarié de lui fournir cette attestation.

Article 4.3 - Maintien de la rémunération
Périmé en date du 9 févr. 2021

Les heures d'absence connexes à la durée de l'horaire habituel de travail qui auront été effectués si la personne avait travaillé, sont payées comme tels par l'entreprise, à l'échéance habituelle. Elles sont prises en compte sur les heures acquises habituellement par le salarié.

Dans la limite ainsi prévue au 1er alinéa, ces heures d'absence sont assimilées à du temps de travail effectif pour le compte de l'entreprise.

La participation à une réunion paritaire ne peut excéder 1 journée

de travail, hors temps de déplacement limité à 2 demi-journées justifiées. Si une négociation préalable nécessitait la participation de plus de deux jours consécutifs et les jours suivants, chaque jour supplémentaire sera considéré comme une nouvelle réunion et pris en compte dans les limites définies ci-dessus.

Dans cette hypothèse, qui d'ailleurs est exceptionnelle, l'instance représentative délivrera immédiatement un justificatif au salarié qui en avouera sans délai son employeur.

Article 5 - Indemnisation des réunions paritaires de la commission

Périmé en date du 9 févr. 2021

Article 5.1 - Champ d'application

Périmé en date du 9 févr. 2021

Les frais engagés par les représentants des organisations représentatives dans le cadre de leur participation à une réunion paritaire sont pris en compte dans les limites définies ci-après.

Les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les réunions paritaires et concernent aussi bien les réunions organisées au niveau national qu'à l'échelon régional.

Article 5.2 - Indemnisation des frais de transport

Périmé en date du 9 févr. 2021

Au titre des frais de transport, sont prises en compte les dépenses engagées entre le domicile du représentant et le lieu de la réunion paritaire, sur présentation et remise de l'original du justificatif de transport.

Par ailleurs et pour les régions adhérentes qui ont fusionné et qui ont fait l'objet d'un redéploiement le rattachement à des régions réelles s'effectuera selon les bases fixées en annexe, dans la limite du trajet domicile/lieu de réunion et, en tout état de cause, dans la limite d'une distance maximale aller/retour de 700 km.

Les régions concernées par l'alinéa précédent sont les suivantes : région Hauts-de-France, région Grand Est, région Auvergne-Rhône-Alpes, région Occitanie, région Nouvelle-Aquitaine.

Dans toute la mesure du possible et au-delà de 2 heures de trajet, les représentants des organisations syndicales privilégieront les transports en commun, dans un souci de sécurité et de développement durable.

Article 5.3 - Indemnisation des frais de restauration et d'hébergement

Périmé en date du 9 févr. 2021

Les dépenses engagées s'effectueront pour chaque participant, sur présentation et remise du justificatif approprié et selon le barème suivant en annexe :

? pour une réunion nationale : sur la base de 3 repas maximum ainsi que le cas échéant, avec une cagnotte et un petit-déjeuner ;
? pour une réunion régionale : sur la base de 2 repas maximum ainsi que le cas échéant, avec une cagnotte et un petit-déjeuner.

Article 5.4 - Modalités de remboursement

Périmé en date du 9 févr. 2021

Dans les conditions ci-dessus énoncées, l'organisme gestionnaire de la réunion paritaire prendra en compte le remboursement des dépenses effectuées par les représentants des organisations syndicales représentatives, dans les limites fixées en annexe.

Les participants devront transmettre au secrétariat de l'organisme gestionnaire de la réunion paritaire les éléments de présence sur lesquels sont mentionnés pour chaque participant :

? son nom et adresse personnelle ;
? le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle il appartient ;
? l'organisation syndicale qu'il représente ;
? sa signature.

Un formulaire type sera remis à cet effet par le secrétariat de l'organisme qui gère la réunion paritaire. Le remboursement se fera par chèque, ou par virement. Il sera

effectué et/ou adressé par voie postale dans un délai de 10 jours suivant réception de l'intégralité des justificatifs.

Une enveloppe timbrée sera remise à chaque parvenant à cette fin.

Il ne sera pas remboursé d'autres types de dépenses que celles prévues aux articles précédents, et tout dépassement sera à la charge de la personne l'ayant engagé, sauf justification dûment apportée de faits supplémentaires exceptionnels qui pourront alors être pris en compte en complément.

En cas de non remise de l'original du justificatif, aucun remboursement ne sera effectué, à l'exception des remboursements forfaitaires prévus en annexe.

Article 6 - Champ d'application. Durée et suivi de l'accord. Entrée en vigueur et clause de rendez-vous
Périmé en date du 9 févr. 2021

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur à l'issue des formalités de notification et de dépôt.

Il concerne une annexe aux dispositions collectives des industries de carrières et matériaux de construction et de la chaux.

Il fixe l'objet d'un plan à l'issue d'un délai de 3 ans à compter de son entrée en vigueur afin de voir si des adaptations s'imposent nécessaires.

Au vu de son objet, les parties n'ont pas souhaité insérer des dispositions particulières liées à l'effectif des entreprises. Le présent accord a donc vocation à s'appliquer à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, dont l'activité relève de la liste visée en annexe II.

Article 7 - Adhésion. Dénonciation. Révision
Périmé en date du 9 févr. 2021

Article 7.1 - Adhésion
Périmé en date du 9 févr. 2021

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord ainsi que de toute organisation syndicale ou associative d'employeur ou des entreprises pures et simples adhèrent.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fixe l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du Travail par la partie la plus diligente dans les délais fixés à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 7.2 - Révision
Périmé en date du 9 févr. 2021

La procédure de révision devra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnels ou urgents (notamment en cas de modification du cadre législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les négociations canoniques de révision alimenteront seules les parties signataires du présent accord ou ayant adhéré, devront s'ouvrir dans les 3 mois suivant la date de réception de la demande de révision.

Article 7.3 - Dénonciation
Périmé en date du 9 févr. 2021

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 6 mois minimum, et ne pourra prendre effet qu'à la fin de l'année civile qui suit la fin du délai de préavis.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce contexte, les parties conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la satisfaction ainsi créée.

Article 8 - Notification de l'accord
Périmé en date du 9 févr. 2021

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec accusé de réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Article 9 - Dépôt. Publicité. Extension
Périmé en date du 9 févr. 2021

Le présent accord sera déposé dans les délais prévus à l'article D. 2231-2 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Les parties signataires déclinent son effet dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 févr. 2021

Par un accord collectif du 11 juillet 2019, les partenaires sociaux des industries de carrières et matériaux de construction et des industries de fabrication de la chaux ont décidé de fusionner leurs champs conventionnels.

Par conséquent, l'accord du 7 juin 2017 ayant créé la commission paritaire de négociation et d'interprétation de la branche des industries de carrières et matériaux de construction, et l'accord du 1er décembre 2017 portant création d'une commission paritaire de négociation et d'interprétation au sein de la branche des industries de la chaux doivent être abrogés et remplacés par les dispositions du présent accord, qui se substituera, dès sa date de signature aux deux accords susvisés.

L'objectif du présent accord est de permettre une meilleure coordination des efforts de la négociation collective au sein du champ conventionnel ainsi fusionné dans les différents domaines du droit du travail, afin de promouvoir et renforcer un dialogue social efficace, responsable, loyal et cohérent pour l'ensemble des intéressés concernés.

Il est rappelé que la commission paritaire de négociation et d'interprétation doit à ce titre être un lieu d'échanges permanentes l'information réciproque des organisations syndicales et patronales représentatives des branches professionnelles sur la situation de l'emploi mais également dans le domaine de la formation professionnelle.

Le présent accord définit en ce sens les attributions, la composition et le fonctionnement de la commission ainsi que les modalités de la consultation des représentants d'entreprise devant lui être transmis.

Annexes

En vigueur étendu en date du 9 févr. 2021

Annexe I
Montants des remboursements des frais engagés lors des déplacements des représentants des organisations syndicales pour assister aux réunions paritaires

1. Barème rneteu puor l'indemnisation des firas de transport

1.1. Montants

Les montants prévus à l'article 5 de l'accord sont les suivants :
? prix du blé de train, tiraf SCNF 2e classe, ou 1re classe à prix équivalent (billet idTGV, billet Prem's) ;
? frais kilométriques, sur une base du barème fasciclé dans la limite du prix du billet SCNF ou du trajet (km et coût) établi VecMhiialin ;
? ticket de métro, de bus, de parking, frais de péage.

1.2. Clause d'indexation

Le barème kilométrique est indexé au 1er juillet de chaque année, selon le barème renteu par l'administration fiscale, pour une voiture d'une puissance maximale de 5 CV ou le cas échéant de 6 CV, sur la base d'un kilométrage < 5 000 km/an.

2. Barème rnteeu puor les frais d'hébergement et de restauration

Les montants rtenues puor les frais d'hébergement et de restauration prévus à l'article 5 de l'accord sont les suivants :

2.1. Pour une réunion nationale

Le barème est établi sur la base de 3 repas maximum ainsi que, le cas échéant, un déjeuner et un petit-déjeuner dans la limite de :
? 25 ? TTC par repas du midi et 30 ? TTC par repas du soir ;
? 115 ? TTC pour une chambre, petit-déjeuner compris.

2.2. Pour une réunion régionale

Le barème est établi sur la base de 2 repas maximum ainsi que, le cas échéant, un déjeuner et un petit-déjeuner, dans la limite de :
? 22 ? TTC par repas du midi et 25 ? TTC par repas du soir ;
? 87 ? TTC pour une chambre, petit-déjeuner compris.

Sur justification, les frais nuit et repas peuvent être légèrement ajustés sans pouvoir dépasser le total des 2 frais maximum prévus ci-dessus.

2.3. Hébergement en hôtel

Une prise en charge directe par l'UNICEM des nuitées d'hôtels est possible. Cette prise en charge se fait dans les conditions suivantes :
? auprès des hôtels référencés par l'UNICEM ;
? dans la limite des places disponibles ;
? les réservations sont faites par l'UNICEM sur demande du participant ;
? par courrier électronique.

Le participant devra faire sa demande le plus tôt possible.

La nuitée et le petit-déjeuner sont directement payés par l'UNICEM auprès de l'établissement hôtelier.

Toute autre consommation devra être directement payée par le participant en quittant l'hôtel.

3. Barème puor crntieas rotenebmusmers forfaitaires

Certains remboursements forfaitaires effectués sans justificatif :

? frais de RER/Métro/Bus : dans la limite de 2 par réunion ;
? frais de péage pour les abonnés au télépéage : sur présentation d'un justificatif d'abonnement, dans la limite d'un trajet aller/retour domicile principal, par réunion ;
? repas : sous réserve d'une prise en charge directe du repas par l'instance plénière ayant organisé la réunion paritaire, un seul repas par réunion pourra être remboursé à titre forfaitaire à hauteur du barème annuel fixé par l'ACOSS, au titre de l'indemnité de repas des salariés en déplacement professionnel.

En cas de remboursement forfaitaire d'un repas, un deuxième repas sur justificatif pourra être pris en charge. Il n'y aura pas dans ce cas, prise en charge d'un troisième repas.

En vigueur étendu en date du 9 févr. 2021

Annexe II

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction et de la chaux

1° Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales noyées des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14. Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Dans la classe 15. Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.
Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.
Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).
Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appartenant à l'industrie du ciment).
Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.
Groupe 15.08 : produits en béton.
Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87. Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

2° Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application de la nomenclature collective des industries de produits de construction tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités françaises (décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992) :
Le code 23.52Z : fabrication de ciment (à l'exclusion de la fabrication du plâtre).

Article 1er - Rôle et missions de la CPNEFP
Périmé en date du 15 sept. 2021

La CENPFP définit les orientations et les priorités de la branche professionnelle, elle procède régulièrement à l'ajustement de la branche en fonction des besoins. Elle assure également la mise en œuvre des dispositifs et procédures dont elle a la charge au vu du présent accord, et selon les textes visés au préambule.

1.1. Artifices en matière de formation professionnelle

La CENPFP a une action générale de promotion de la filière de la formation professionnelle dans la branche. Elle a ainsi notamment pour mission et doit veiller à :
? participer à l'étude des moyens de formation, de planification et de réadaptation professionnelle des salariés pour les différents niveaux de qualification dans les secteurs de carrières et matériaux de construction ;
? travailler avec les professionnels et les organismes intéressés, les membres pour assurer la pleine utilisation,

Accord du 20 novembre 2020 relatif aux rôles et missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle CPNEFP

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM ; FIB ; UP'Chaux,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTEC ; FNCSB CDFT ; FNCSBA CGT ; FG FO ctusronctoin ; CFE-CGC BTP SICMA,

l'adaptation et le développement de ces moyennes ;
? foulremr à cet effet tuetos obnearvtosis et ppoionistors uteils et nemomatnt de préciser, les critères d'évaluation des atcnios de fmoiraotn ;
? suivre allnneumeent l'application des adcrocs cnlcous à l'issue de la négociation de brnhcae sur les objectifs, les priorités et les mynoes en matière de faioitrmn pinsoeolerslne ;
? définir une piulotqe de circfoaietin et les modalités de détermination de la propriété ittlenecllulee des ciocnriitfetas de banrche (CQP/ TPMCI/ CQPI), aevc l'appui tnhuciqee de l'OPCO. Puor clea la décision de créer un CQP de branche, un ttrie professionnel, diot être prsie par la CPNEFF. Il en va de même des modalités de renouvellement, de moiidoitafcn et de ssspuoperin des CQP et des triets professionnels.

Les ontsnaigrioes représentées à la CFPENP snot les selets habiliteés à prpseor la création de CQP de branche, de trteis professionnels. Toute pioriposoton diot cporoemr un dsiosor d'opportunité et un chajer des crgheas pédagogique aeuql est joint, le cas échéant, l'avis tcnquiehe de l'instance ptaiirre désignée à cet effet.

Le système des CQP et tertis plernsifonesos diot poivuur être adapté de manière souple et rapdie à l'évolution des bsnoeis en ftimroaon et qcotfialiauin de la pieorfossn tuot en caornsvent une stabilité saiftsnufe dnas le temps puor prrtetmee aux eenirpress et aux salariés de s'approprier les dispositifs. Ils dveniot en orute également répondre aux encxigees d'inscription au répertoire ntaaonil des citaifcertnois professionnelles.

La CFNEPP mnatade le grpuoe teqnuhice piartare visé à l'article 2.2 ci-dessous puor pseroopr :
? les modalités d'inscription du salarié aux snsesios CQP ;
? les modalités de citceiarofitn nécessaire à l'obtention des CQP, asni que des teitrs pesoeniolrnfss et des aeturs cneriafoiitcs de la branche.

La cmosioimn poospre aux prtraenieas sciaoux de la banrche la calaiiscstofn mmilnaie gaairne aux trluiaetis des CQP au sien de la ctiioilfcassan professionnelle. Puor clea elle puet s'appuyer noemanmtt sur les proiitspnoos du gropue tecnuiqhe paritaire. La décision des pearntaies siocaux est eitunse entérinée dnas un accrcd clteicolf :

? psoreopr à l'observatoire de l'OPCO de réaliser des tvaurax d'observation des métiers et des qauitilcfinoas et d'articuler ces truavax aevc les missonis d'observation et d'appui aux bercnhs de l'OPCO 2i ;
? poopres des atoicns canoroncut au développement des compétences au poifrt des TPE/ PME ;
? fvseoairr l'attractivité et l'information sur les métiers en posraopnt ntmmeanot des aintocs sur la potoirmon des métiers, sur l'orientation, et les fioraomtns pnisnerlfleooss ;
? survie les rinaoltes menées en caercotinotn aevc les régions, à paritr naomnemtt des tuaarvx et des remontées d'information de la branche, d'OPCO 2i (ex : des cntoatrs d'objectifs régionaux) ;
? farie le balin du dipiistosf de la painotnoossfielrasn ;
? déterminer et réviser les neaiuvx de prsie en crhgae des cntaotrs d'apprentissage et des coanrtts de professionnalisation, en vue de les perosopr aux autorités compétentes ;
? psrpoeor à la CNPPI le neivau de prsie en cahgre du frafoit « Pro-A » ;
? aeaccgonpmr la réflexion de la brnchae sur les métiers en tnoein et les difficultés de ruenecetmrt rencontrées par les eernepisrts des secteurs psineonesrlofs concernés, ntmaoenmt dnas le crdae de la reeroiocsvnn ou pooormitn par atlannrece et vieiellr à l'actualisation des ctctoniarfies visées (Pro A) ;
? iieintr de nvuelles fmoaritnos professionnelles.

Au titre de ces missoins générales, la ciismmsoon a puls particulièrement un rôle de concertation, d'étude et de pitisoroopr dnas les dmienas sivnatus :
? la csiismoomn eiamnxe les modalités de msie en ?uvre des otionniertas définies par la pfrsoiosen rleivnmaeett au développement des premières ftnariomos tiguouhecqonls ou professionnelles, et en plcaitiuerr les otbijfes d'évolutions stolbuhaeais des eefftcifs d'apprentis au sien des CFA de l'UNICEM ;
? la comissmion est consultée préalablement à la cilnosocun de ctontras d'objectifs entre l'État et la piesosfron ;
? la csiioiomn dnnoe également mdaant au gpoure tneueqhcie ptaririae puor poopser la procédure et les modalités de msie en ?uvre de la vtoalaidn des auciqs de l'expérience. La cmsiomison fxie le crdae général des épreuves, la cmoiiposon et le rôle des jruys ;

? enfin, la coiosmsmin a puor mssioin d'analyser la suittaon de l'emploi et son évolution, en temres qnittfiatuas et qualitatifs, nteoamnmt dnas lrues idenicnecs sur la suucttrre des qoilaactniufas et les bsiones de formation, clea aifn de prrtetmee l'information des pertniareas sociaux.

1.2. Aiobtntrtius en matière d'emploi

La CPNEFF rlempit les moisniss qui lui snot iimearpts par l'accord nainotal itifpneesorsornel du 10 février 1969, asni que par les acodcrs et les txtees législatifs ou réglementaires.

En matière d'emploi et de qualification, la CPEFNP a natemomnt puor abrtutotiin de :
? pretmetre l'information réciproque des ogroniastians penoaalrts et de salariés sur la saiotutn de l'emploi et des qualifications, ainsi que luer évolution ;
? aaeyslnr la stiotaiun de l'emploi et des qualifications, tnat d'un pnoit de vue quitaatlf que quantitatif, aifn d'aider les enreespirts à crniusorte luer pitolquie de fmaoitron et les salariés à bâtir lrues perjtos psflrnneieosos ;
? rluleieicr et éventuellement farie réaliser toetus études uitels pmeettant une mliuere ccioanassnne de la staoiitun de l'emploi dnas la bcnrhae et son évolution prévisible ;
? arusser le svii des cioenciatrtifs déposées(1)au RCNP ainsi qu'au répertoire spécifique ;
? corunicor à l'insertion pofessnoinllere des jeneus ;
? sivure la msie en ?uvre des accords de bhrnace cnnarecot l'emploi et la famtioorn pfrsliessonle ;
? définir les nuaveix de pisre en cghare puor les ctartnos d'apprentissage, en laioisn aevc Fcnrae compétences, ainsi que des ctrantos de professionnalisation.

(1) Vior à ce sujet la délibération rnduee par la CNPEF des iedsniturs de carrières et matériaux de cuscoitntorn du 27 nerbmoe 2019.

Article 2

Périmé en date du 15 sept. 2021

2.1. Csotopiimon de la commission

La comosiimn cnepomrd au mmuixam qarute représentants titarleuis asini que quatre représentants suppléants de cqauhe otsoingaarn sydnliace représentative au nveaiu de la brnache professionnelle, et un nrobme égal de représentants des ottnisagriaoas pranotelas représentatives reanlvet de la barhnce professionnelle.

Chacun des représentants teularitis puet fiare appel à un représentant suppléant en cas d'impossibilité d'assister à une réunion. Les représentants suppléants doinevt être à ce ttrie dertitensaais de l'ensemble des éléments adressés aux représentants titulaires. Ils ne siègent tutfooeis qu'en l'absence du représentant titulaire.

Les oiagrtinnaoss syacdlenis deivont ionfmerr le secrétariat de la coosmiimn du nom et coordonnées des représentants tutalriies asini que des representants suppléants. Elels dvioint également irnmefor le secrétariat de tutoe mifcioidaotn des madtnas en cours.

L'indemnisation des mmrebes cnposmaot la délégation snialydcce obéit aux dsniitsooips de l'accord de bcranhe du 6 décembre 2012 et de son avannet du 11 juellit 2019 ritleaf à l'organisation et au fnenotnoicmnet du pmtairasre au sien de la bhncare professionnelle.

2.2. Gurpoe theqcine ptiairare placé suos l'égide de la CPNEFF

Il est institué au sien de la CEFNP un gproue tcuihnqee piarrate dédié à la préparation et à l'instruction des dseoriss ctionstfuits de msie en plcae des faiomrnts polieffssnoerelnls de branche. Ce gorpue thugeicne prratiaie aigt suos l'égide et suos la responsabilité de la CPNEFF.

2.2.1. ? Cmoiospiotn du gproue tnehcuqie paritaire

Le gproue thqcevine patriariae cenmorpd :
? duex représentants de cnuhcae des onrainsiaotgs scyednalis représentatives de la bcranhe professionnelle, l'un titulaire, l'autre suppléant, étant précisé que cuqhae oanrigtiasn

sanylcide définie ci-dessus ne dsspioe que d'une viox ;
? des représentants des employeurs, en nrmobe égal aux
représentants des salariés, diossnpat au toatl d'un nmrboe de
viox égal à cueli du collègè salarié.

Chacune des ognnatorsiais siydneclals de salariés et d'employeurs
visées ci-dessus nmome simultanément, un mbmree titaulire et
un mbmree suppléant siégeant au gupore tqcuenhie priatriae et
en irmnfoe le secrétariat défini à l'article 2.2.5 ci-après. Les
merembs du gorupe tqienchue priaitrae snot désignés puor un
madant de 2 ans, la dtae de ctete désignation coincidant aevc
celle de la namtiooin du président et du vice-président de la
CPEFNP visés ci-dessous.

Les mbermes de duex délégations, scdyelinas et patronales,
peuvent être les mêmes que cuex qui siègent à la CPNEFP, dnas
sa foratiomn plénière.

La présidence et la vice-présidence du groupe thcinquee snot
assurées par le président et le vice-président de la CPNEFP,
mermebs de droit, désignés conformément à l'article 3.2 de
l'accord du 20 noevrme 2020. Le président et le vice-président
du gupore thqnceue ptiraiare ne dnipoesst d'aucun driot de vote.

Les décisions au sien du guproe thecuqine paritarie sneort pesris
à la majorité smlipe des mebms titulaires, présents ou
représentés, étant précisé que la délégation plotarane dsoispe
d'un nombre de viox égal à ceuli de la délégation syndicale.

2.2.2. ? Atutbniriots du gupore thqeiçnue paritaire

Sous l'autorité de la CPNEFP, le gropue tcuinhqee paatriire a puor
msoniiss de peosporr :

? l'élaboration et l'évolution, dnas le repesct des dointipsioss
prévues par le présent accord, du dpsiitsiof des ctiairiefctnos
pofellnrssneioes de la bacrhne ;

? la création, la révision ou la supsoesiprn des ciaieintorfctts
plslsneonforiees de la bchnrae et de lures référentiels associés,
en vlamenit à lmiter le nmrobe de cfcitaroies et en s'assurant de
la complémentarité des cicnitaiofctts pfloseeenrniloss établies
par la bcranche aevc les diplômés et les ttiers à finalité
professionnelle. À cttee fin, il établit et atclsaiue la lsite des CQP,
tteris et des pcrroaus de psentifioinsolosaaarn cfrtaenits ;

? en fnctioon des critères de gadtioarn du cdrae ntnoaial des
cncoitiitrfaes professionnelles, le nvaieu de quailoitfacin des CQP
et ttiers créés ou révisés en vue de luer erminetrngeest dnas le
RCNP ;

? les ddenemas d'enregistrement dnas le RCNP et dnas le RS aifn
d'assurer la lisibilité de l'offre ertne les différentes cnfieratcioits
professionnelles, en peialutrcir en ganiaarnstst une cohérence
idsenrretuittlne ;

? les études, tvauarx et ostvoibrnaes à croudne en matière de
ctiaricotifens professionnelles.

Le guproe tehqnicue ptriiaare a puor misosnis également :

? d'élaborer un cotpme rdenu aneul de son activité qu'il
tsenmrat à la CENPFP ;

? de contrôler, puor l'information de la CPNEFP, les pgermmroas
et les référentiels de formation, les cniotodins de luer
déroulement, les résultats obtnues ;

? d'établir, puor cette appréciation, une vlaenttoiin stauqitiste de
fréquentation des foirmtonas par les différentes catégories de
stagiaires.

Selon les besoins, le guproe thincuqee piaatirre puet fraie appel à
des penersnos qualifiées (opérateur de formation, opérateur de
compétences ?).

2.2.3. ? Cutitoiotnsn d'un gupore de triaval ad hoc

Les memembs du guorpe teiuqhçne priariate prruoont sur des
sjtes bein puartleicis décider de mrette en pcale un gupore de
travail ad hoc. Ce gourpe de tvaaril ad hoc se réunira en fction
des beoniss identifiés et srea composé d'un représentant par
oarsaniigt n sacydinle représentative et d'un nrboeme équivalent
de mreembs de la délégation patronale, dnas la litmie de 10
représentants au total.

Les tvaarux du gupore de tiraavl ad hoc fernot l'objet d'une
présentation au guproe tciuhneqè paritaire, aavnt vaoldtiajn par la
CPNEFP, si besoin.

2.2.4. ? Périodicité des réunions du gupore tqnciuhèe paiirrate et

intnieoimsdan des membres

La périodicité des réunions du gorpue tcinquèe ptairrae est
décidée d'un comumn acorcd par les représentants des
différentes délégations en fctioon de l'importance des traavux à
efufceter et de l'urgence des ddmaeens de la CPNEFP, étant
précisé que de ce fait, le nbomre des réunions purora être puls ou
mnios intomapt que puor la CPNEFP.

L'indemnisation des mebms cnmoospt la délégation synldaice
tnat du gorupe tunqçièe patirrae que du guproe de tairavl ad
hoc obéit aux dpntosiois de l'accord de brachne du 6 décembre
2012 et de son anavnet du 11 jeilult 2019 rialtf à l'organisation
et au fnnotoecmennit du pismirratae au sien de la bcrhane
professionnelle.

2.2.5. ? Secrétariat du groupe tunhçièe piitrrae et des guropes de tavrial ad hoc

Le secrétariat est assuré par les sreicves de l'UNICEM qui pourra
déléguer cetrianes moiissns en cas de besoin.

Article 3 - Fonctionnement et administration de la commission *Périmé en date du 9 févr. 2021*

3.1.?Périodicité des réunions de la commission

La csmsioimon se réunit au mions duex fios par an.

Il prroua être décidé de tenir des réunions eplecxtetnniloes
pnroat sur un pinot précis, si la situatoin l'exige et sur décision
cjonntioe du président et du vice-président de la cmioimsosin ou à
la dmdnaee de la majorité des mreembs de la délégation
sdyancile ou de la délégation patronale.

3.2.?Gouvernance de la commission

La csimsomion est présidée atreelnenatmvit tuos les 2 ans, par
un représentant de la délégation patnlraoe et par un représentant
de la délégation syndicale.

La première réunion de la coismmoisn désignera le président.

Un vice-président est également désigné tuos les 2 ans dnas les
mêmes conditions.

3.3.?Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la cmossioin est assuré par l'UNICEM qui en
cfinoe le teenaimtrt amiiarintstdf au sreive jquidure et sical de
l'UNICEM.

Le secrétariat de la csoismimn rédige les procès-verbaux et
arsuse la cenrosdnrocpae de la commission.

3.4.?Décisions de la commission

Chaque ooaaitngisrn sidlnycae représentative au sien de la
bcrhae pinolforelsnsee dsipsoe d'une voix. Le collègè paonrtl
dpsoie d'un nombre égal de viox que le collègè syndical.

Les décisions de la cosoimismn snot pierss à la majorité des
personnes. Si une ou des orastioinangs sidnlyaeacs n'étaient pas
présentes à l'occasion d'une commission, les dtiros de vtoe de la
délégation ptoarlnae soernt réduits dnas les mêmes proportions,
pnetramett ainsi d'assurer l'égalité des dortis de vtoe etrne
cqauhe collègè.

Le président ne dsipsoe pas d'une viox prépondérante.

Il est tneu un procès-verbal des séances. Celui-ci est signé par le
président et le vice-président.

Article 4 - Champ d'application *Périmé en date du 9 févr. 2021*

Les doostpisinis du présent arcocd s'appliquent à l'ensemble des
eniseperrts et des salariés etrannt dnas le chmap d'application
des cnenotoivns collectives, au reargd des activités économiques
fixées à l'annexe I du présent accord.

Elles se substituent à toute autre disposition antérieure éventuelle.

Au vu de son objet, les règles édictées par le présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises visées au paragraphe précédent, les entreprises susvisées n'ayant pas souhaité insérer des dispositions particulières liées à l'effectif des entreprises. Le présent accord a donc vocation à s'appliquer à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

Article 5 - Date d'application et durée
Périmé en date du 9 févr. 2021

Le présent accord entre en vigueur à compter à l'issue des formalités de dépôt visées à l'article 8 ci-dessous. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il fixe l'objet de la procédure d'extension selon les dispositions du code du travail.

Article 6 - Adhésion
Périmé en date du 9 févr. 2021

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

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fixer l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la présente la présente dans les délais fixés à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 7 - Révision et dénonciation
Périmé en date du 9 févr. 2021

Le présent accord a un caractère impératif pour l'ensemble de ses dispositions. Il ne peut pas y être dérogé par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement sauf dispositions particulières aux salariés.

L'accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. (1)

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder. (1)

(1) Alinéas étendus sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. (Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 8 - Dépôt
Périmé en date du 9 févr. 2021

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, le dépôt de l'accord auprès des services du ministère chargé du travail, en vue de son extension, conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail, ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de la notification, par lettre recommandée avec avis de réception, de l'accord signé aux organisations syndicales.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 févr. 2021

Aussi bien dans le domaine de l'emploi que dans celui de la formation professionnelle, les partenaires sociaux des industries de carrières et matériaux et de la construction ont convenu de favoriser par écrit, le rôle et missions dévolues à la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche professionnelle (ci-après dénommée CPNEFP), au regard des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, ainsi que des textes législatifs et réglementaires, traitant des commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle, et notamment la loi du 5 mars 2014 ou l'ordonnance du 5 septembre 2018.

L'objectif est de permettre une meilleure coordination entre les instances et les acteurs intervenant dans le domaine de la formation professionnelle et également dans le domaine de l'emploi.

La commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle est, sur le plan national, l'instance d'information réciproque, d'étude, de consultation et de délibération dans le domaine de la formation professionnelle et de l'emploi. La commission paritaire et exerce les missions et attributions définies par les textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur en matière de formation de la formation professionnelle, en liaison avec l'évolution de l'emploi au sein de la branche professionnelle, les qualifications professionnelles.

De manière générale, la CPNEFP peut également étudier pour préparer ses décisions en collaboration avec l'appui d'organismes publics mais aussi l'appui de l'opérateur de compétences d'après une expertise sur le ou les dossiers concernés, après délibération de sa dernière.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 9 févr. 2021

Annexe I

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises exerçant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14. ? Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

Dans la classe 15. ? Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.
Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.
Groupe 15.03 : perres de construction.
Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.
Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.
Groupe 15.08 : produits en béton.
Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87. ? Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Sont visées les entreprises exerçant dans le champ d'application de la convention collective des industries de carrières et matériaux de construction tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités françaises (décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992) : Le code 23.52Z : fabrication de carreaux (à l'exclusion de la fabrication du plâtre).

Accord n 2 du 20 novembre 2020

relatif aux réunions paritaires en lien avec l'épidémie de Covid-19 et aux modalités de fonctionnement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM ; FIB ; UP'chaux,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; CFE-CGC BTP ; FNCB CFTD,

Article - Préambule

Acord concluc pour la période de cneimefnot ouverte, par décision du gouvernement, dnas la niut du juedi 29 obocte au vdrdnee 30 oroctbe 2020 à minuit, et au puls trad jusqu'au 31 décembre 2020.

En vigueur non étendu en date du 20 nov. 2020

Dans le cttoxnee spécifique de rluemeoevnlent de l'état d'urgence sianiarte lié à l'épidémie de « Covid-19 » en rasion de la peirse de la cicauiltron du virus, le gmonuervneet a été cnoirtat de prednre la décision de mrette en pcale à nevuaou un cmnfenineot à cemtpor du 29 oorbctce muinit pour une durée mmnialie de 4 semaines, éventuellement reconductibles. Aifn d'assurer la continuité du feoemoincmtnt des itnscnes paritaires, les petnrreiaas sioauxc ont souhaité définir de nueleovls modalités d'organisation des itanscnes prtraaeiis fixées par un précédent acorcd du 8 juin 2020, acorcd dnot les diistnoiosps snot arrivées à échéance au 8 spetbmree 2020. L'objectif des pertneaiars est en efct de cntiuoner de tenir cpomte des dsisitoonpis eonetlipecexlns et tmioprarees imposées par le gouvernement, tuot en anurssat la continuité du dialguoe siacol au sien de la bchanre professionnelle.

Le présent acorcd vinet dnoç préciser le fnentoocmniat des différentes inactness praetriais visées par l'accord précité du 8 juin 2020. Il adapte, dnas la litmie teorpelmle fixée par son artlice 5, les règles instituées préalablement par les aordccs clofilctes estxtinas au sien de la bhrcane à la dtae de psire d'effet du présent accord.

Annexes

Acord colncu pour la période de cefmnneiont ouverte, par décision du gouvernement, dnas la niut du judei 29 ootbcre au vereddni 30 oocbrte 2020 à minuit, et au puls trad jusqu'au 31 décembre 2020.

En vigueur non étendu en date du 20 nov. 2020

Annexe 1

Liste des activités économiques renlavet du cmhap d'application des connnoites coeeltvcils des ienrstduis de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les eniepestrrs etrnant dnas le cmahp d'application des coonnneivts coclitleevs neanitoals des ierduitsis de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nmtlacreonue d'activités et de pruiotds de 1973 :

Dans la caslse 14 ? Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y cmripos la siilce pour l'industrie.

Dans la clsase 15 ? Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sbleas et gieavrns d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de reochs et de laitier.

Groupe 15.03 : prirees de coorcttuissn (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et pdrutios en plâtre (à l'exception des erenptseris apiaqplunt la cvtoeionnn cletilovce de l'industrie du ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : pruiotds en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de cuoottsircnn divers.

Dans la classe 87 ? Srvecies dievrs (marchands)

Groupe 87.05 (pour partie) : seirevcs funéraires (marbrerie funéraire).

Sont visées les esinrpteers enrnat dnas le cahmp d'application de la cteioionvnn cveiololcte des isernituds des pductecourrs de cuahx tel que défini ci-après par référence à la nlanmotreuce d'activités françaises (décret n° 92-1129 du 2 ortboce 1992) : Le cdoe 23.52Z : ficaobritan de chaux (à l'exclusion de la fobiciaatrn du plâtre).

Acord concluc pour la période de ceomfnieiont ouverte, par décision du gouvernement, dnas la niut du judei 29 ortboce au veenddri 30 obotcre 2020 à minuit, et au puls trad jusqu'au 31 décembre 2020.

En vigueur non étendu en date du 20 nov. 2020

Annexe 2

Règlement intérieur des réunions organisées en viiso ou audio-conférence en apailcitpon des pcpnreiiis définis par l'accord niaatnol du 20 nrevbmoe 2020

1.?Organisation d'une réunion à distance

Les dipotoisniss du présent règlement intérieur snot aiplecapbls aux icnneasts prtriaaeias visées à l'article 2 de l'accord du 20 nverobme 2020.

Les merembs de cacnuhe de ces ictansens deinovt être précisément informés des modalités tuqeneichs luer ptramnetet de piirteaprc à la réunion organisée par vioe dématérialisée.

Pour procéder à une réunion à distance, le président de séance ou l'organisateur diot ttsaetrmrne préalablement à la réunion, un lein URL. À l'heure prévue de la réunion, les pnrcatipais snot invités à survie ce lein pour puiouv se cnoecetr à une pmrfaolte en lnige et rojdrinee la réunion.

Les règles de discrétion peoislerlosnne et de secert presfsneoinol s'appliquent aux meerbms de ces instances, y cpiomrs lorsqu'elles snot réunies à distance.

2.?Identification des merbems pitcraaint à la réunion

La validité des réunions organisées, solen la ou les modalités de réunion à distance, est subordonnée à la msie en ?uvre d'un dopiisitsf pnetmartet l'identification des participants.

Pour les conférences téléphoniques et audiovisuelles, il est dnoç recommandé que le président de la séance ou l'organisateur de la réunion, pussie s'assurer de la présence des seelus penrenoss habilités à l'être.

Aussi, en début de réunion, le président de séance ou l'organisateur de la réunion procède à l'appel des participants.

Afin de fltacieir les échanges et la qualité de la connexion, il srea demandé à cahuqe pprincaiat de ceoupr la caméra et de n'activer le mciro que pour les peisrs de paroles.

3.?Prise de parole

Le système proposé diot ptmterere au président de séance ou à l'organisateur de la réunion de reconnaître les seings d'un mbmree dnaneadmt la polare (micro activé). Il diot asusi s'assurer de la dffuosiin simultanée, à cnucahe des penesorns pirinpaactt ou anstsisat à la réunion, des pooprs tuens par l'une d'entre elles.

Il est recommandé, pour que cqauhe piaapicntrt pussie perdre la porale et siot audible, de s'identifier en dmnaadet préalablement au président de séance ou à l'organisateur de la

réunion, un droit de prise de parole.

4. ? Limitation des réunions en un même lieu

En raison des modes de transmission, de propagation du virus « Covid-19 » et de la nécessité du respect des règles de

Avenant n 1 du 18 décembre 2020 à l'accord n 2 du 20 novembre 2020 relatif au fonctionnement des réunions paritaires en lien avec l'épidémie de Covid-19 et aux modalités de fonctionnement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM ; FIB ; UP'chaux,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; CFE-CGC BTP ; FNCCB CFDT,

Article - Préambule

Avenant conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 mars 2021.

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2020

Tenant compte de la décision prise par le gouvernement de procéder à un déconfinement, tout en maintenant certains restrictions de circulation et, dans la mesure où l'état d'urgence sanitaire lié à l'épidémie de « Covid-19 » est en vigueur jusqu'au 16 février 2021, les partenaires sociaux se sont réunis le 18 décembre 2020 et ont décidé de réadapter, les dispositions en vigueur et les modalités de fonctionnement de l'accord collectif du 20 novembre 2020, dans le but d'assurer la continuité de l'activité au sein de la branche professionnelle.

Article - Annexe

Avenant n 2 du 24 mars 2021 à l'accord n 2 du 20 novembre 2020 relatif au fonctionnement des réunions paritaires en lien avec l'épidémie de Covid-19 et aux modalités de fonctionnement du paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM ; FIB ; UP'chaux
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; CFE-CGC BTP ; FNCCB CFDT,

Article - Préambule

Avenant conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 mai 2021.

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2021

et des gestes barrières définis par voie légale et réglementaire, les représentants syndicaux et/ou patronaux sont incités à éviter tout regroupement en un même lieu pour participer à une réunion paritaire, ou à une réunion préparatoire dématérialisée et, en tout état de cause, respecter le principe de proximité énoncé à l'article 3.5 de l'accord.

Avenant conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 mars 2021.

En vigueur non étendu en date du 18 déc. 2020

Annexe 1

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises exerçant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de professions de 1973 :

Dans la classe 14 ? Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la scierie pour l'industrie.

Dans la classe 15 ? Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des produits autres que le ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : produits en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87 ? Services divers (marchands)

Groupe 87.05 (pour partie) : services funéraires (marbrerie funéraire).

Sont visées les entreprises exerçant dans le champ d'application de la nomenclature d'activités des industries des produits de caux tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités françaises (décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992) :

Le code 23.52Z : fabrication de caux (à l'exclusion de la fabrication de plâtre).

Dans la mesure où l'état d'urgence sanitaire lié à l'épidémie de « Covid-19 » a été prorogé jusqu'au 1er juin 2021 et que les représentants sociaux s'efforcent de faire évoluer d'ici la fin du mois de mai, que les dispositions de l'avenant n° 1 du 18 décembre 2020 arrivent à échéance au 31 mars 2021, les partenaires sociaux, réunis au sein de la CPNPI le 24 mars 2021, ont décidé de réadapter les dispositions de l'avenant, dans le but d'assurer la continuité de l'activité au sein de la branche professionnelle, le temps de la crise sanitaire.

Article - Annexe

Avenant conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 mai 2021.

En vigueur non étendu en date du 24 mars 2021

Annexe 1

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises exerçant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de professions de 1973 :

Dans la classe 14 ? Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silex pour l'industrie.

Dans la classe 15 ? Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et plâtre en plâtre (à l'exception des enduits appliqués à l'exception de l'industrie du ciment).

Avenant n° 3 du 19 mai 2021 à l'accord du 20 novembre 2020 relatif au fonctionnement des réunions paritaires en lien avec l'épidémie de Covid-19

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM ; FIB ; UP'Chaux,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FNCB-CFDT,

Article - Préambule

Avenant conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2021 inclus.

En vigueur non étendu en date du 19 mai 2021

Dans la mesure où le virus « Covid-19 » circule toujours sur l'ensemble du territoire, même dans des conditions moins critiques et moins dramatiques,

Dans la mesure où le gouvernement met en œuvre son action à la vigilance et au respect des gestes barrières et de distanciation physique ;

Même si le gouvernement procède généralement à un cadre évolutif, à la levée des restrictions justifiées jusqu'alors par la crise sanitaire ;

Les partenaires sociaux, réunis au sein de la CPNPI le 19 mai 2021, ont souhaité proroger les règles dérogatoires instituées par l'accord du 20 novembre et ses avenants du 18 décembre 2020 et du 24 mars 2021, afin d'assurer et de poursuivre le dialogue social au sein de la branche professionnelle des industries de carrières et matériaux.

Accord du 9 juin 2021 relatif au développement de l'apprentissage

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM ; FIB ; UP'CHAUX,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; CFE-CGC BTP ; FNSCBA CGT ; FG FO construction ; FNCB-CFDT,

Article 1er - Objet de l'accord
Périmé en date du 9 juin 2021

Le présent accord vise à accompagner le développement du

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : produits en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87 ? Services divers (marchands)

Groupe 87.05 (pour partie) : services funéraires (marbrerie funéraire).

Sont visées les entreprises exerçant dans le champ d'application de la convention collective des industries des producteurs de cuivre tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités françaises (décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992) :
Le code 23.52Z : fabrication de ciment (à l'exclusion de la fabrication du plâtre).

Article - Annexe

Avenant conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2021 inclus.

En vigueur non étendu en date du 19 mai 2021

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises exerçant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14 ? Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silex pour l'industrie.

Dans la classe 15 ? Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et plâtre en plâtre (à l'exception des enduits appliqués à l'exception de l'industrie du ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : produits en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87 ? Services divers (marchands)

Groupe 87.05 (pour partie) : services funéraires (marbrerie funéraire).

Sont visées les entreprises exerçant dans le champ d'application de la convention collective des industries des producteurs de cuivre tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités françaises (décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992) :
Code 23.52Z : fabrication de ciment (à l'exclusion de la fabrication du plâtre).

rochers à l'apprentissage pour répondre aux besoins des entreprises en formations certifiantes. Cette priorité favorise l'insertion de jeunes ayant une formation initiale d'un niveau inférieur à celle requise pour occuper un emploi, ou ayant un bon niveau de formation générale mais pas de diplôme professionnel ou un diplôme professionnel en inadéquation avec le marché du travail.

L'apprentissage permet aussi de faciliter des études supérieures et d'en permettre l'accès à tous les jeunes car il prépare à de nombreux diplômes y compris de niveau LMD.

Par ailleurs, le développement de l'apprentissage doit contribuer à la mixité des salariés.

Pour réaliser cet objet, la branche entend notamment :
? améliorer l'orientation et l'accès à l'apprentissage en développant, avec le soutien de son opérateur de compétences OPCO2i, des actions de conseil et d'information auprès des jeunes, des établissements d'enseignement et des entreprises ;

? des ptataarierns pnoorurt être cloucns avec les scurettrus asoasivicets en carhge de l'information et de l'orientation professionnelle, asini qu'avec des réseaux d'établissements rvlnéeat de l'enseignement supérieur aifn de d'inscrire l'ensemble de l'offre de fortmaion aux métiers des itirnsdus de carrières et matériaux de cctrosiotunn dnas une luioqge de filière et d'un pcarrous d'apprentissage panerettmt la montée en quaiaticiofn ;
? aomcepagnrc les CFA de la bhcrnae ansii que cuex qui dsenpenist les faontomris considérées cmoe poeriraitirs par la CPNEFP, naeomnttt par une détermination des nuaievx de pisre en carhge des fotaomrins qui en pemrtete le développement ;
? prendre, en coopération avec OPCO2i, les dosnoipsitis de ntarue améliorer les pisres en caghe des formations, noemntam par le biias de convtenonis avec les consiels régionaux ;
? à définir au sien de la CPNEFP, en lein avec l'OPCO2i, que les pisres en chgare des faris d'hébergement et de routiaesratn des aiprepnts proposées par OPCO2i peneemtttrt de lieitmr les dépenses des apnpietrs sur ces ptsoes ;
? à définir au sien de la CPNEFP, en lein avec l'OPCO2i, que le fenncanmiet par OPCO2i de la mobilité itnenanliotare des atpeirnuers luer perttmee de développer des compétences neuvoells et d'élargir luer hziroon pfneroisseonl dnas le carde de luer curuss au CFA.

Article 2 - Orientation et accès à l'apprentissage *Périmé en date du 9 juin 2021*

La bhcrane aroptpe son soituen aitcf puor peprciitar à l'information et à l'orientation pnriesflsoeonle des jeunes, des ddneeramus d'emploi et des salariés. Cet eeeggnmant s'inscrit puls lnraemegt dnas le crade des msisinis d'information de l'OPCO2i.

Dans ce cadre, des ptanirraeats nanuotaix et/ou régionaux sorent recherchés entre la bahrcne et les oaginesmrs et sructeurs chargés de l'information et de l'orientation professionnelle, dnot Cap emploi, de Pôle eomlpi et des mioissnis locales.

Ces praaantetirs vsient peniimiroerrtat :

? à fiorunr à ces orsgnmeias et à ces structures, asnii qu'à luer personnel, une ionoatmfirin evastxihue sur les métiers des itesdnurs de carrières et matériaux de construction, sur les formations, les ctncnoiteiifras pfenrelsolnosies et les débouchés, en pnaernt en cmptoe les travuax et synthèses, nemnmtaot cuex réalisés par l'observatoire des métiers et des qtaofaiciulns de l'OPCO2i ;

? à amgeaocpnrc l'insertion preosonlfsenlie des jueens rleenvat de ces structures, et nmoentmt dnas le carde du dpstiosif de préparation opérationnelle à l'emploi ceolctlvie (POEC) qui vsie l'accès ridpae à un epmlloi durable, noenmtam dnas le cdare d'un cnoartt d'apprentissage. D'une durée miaamlxe de 400 heures, et corpnmaet un tepms d'immersion en entreprise, la PEOC est rneocue puor son efficacité dnas l'insertion plneifronsolsee des drdemauens d'emplois, en prictliuaer des jneues pulicbs qui en snot éloignés ;

? à aneacgmcpnr l'insertion pseoilfsnronlee des jueens nraelet de ces structures, et ntenmmaot dnas le crade du dsiiipstof de préparation opérationnelle à l'emploi iedliundlvie (POEI) dnas le cadre d'un cranot d'apprentissage d'une durée miminum de 12 mois. D'une durée mlmaxaie de 600 heures, la PEOI est rencuone puor son efficacité dnas l'insertion psfoeolnlinrse des jneues pilubcs requérant une fomtraoin en interne ou en eexntre préalable puor adeatpr lures compétences.

Ces aotcins vesnit également l'accueil de sieiagtras dnas les entreprises. Les seatgs en eeipnsrtre snot un vueetcr de rumeerntcet et de fidélisation en ce qu'ils peetrntem aux jueens de découvrir le mdnoe du travail. C'est assui une opportunité puor les inetsdirus de carrières et de matériaux de conurctstoin de firae cintnoraie la diversité des métiers du secteur.

La CPEFNP de la branche, en lein avec OPCO2i, erngeagea un tivaral d'identification des diplômes prioraertiis sur leseuqls il srea ultie et ptneiernt de neuor des roetialns privilégiées avec cranetis CFA et, le cas échéant, de meenr une réflexion sur l'adaptation des cteonuns pédagogiques aifn de répondre au mieux aux atteetns des aprnites cmome des entreprises.

Article 3 - Mise en œuvre des formations par apprentissage *Périmé en date du 9 juin 2021*

3.1.?Modalités générales

3.1.1.?Principe

La fooramtin asocise une fmortaoin priqutae en entreprise, et une fraotoimn en CFA dnot tuot ou ptraie puot être effectuée à distance.

Chaque aenprtpi fiat l'objet d'un psonomoeintit préalable réalisé par le CFA qui diot prrteeme la pnorlaasoteiinsn evcffetie de son prouarcs au CFA. Les paourucs aisni définis fnot l'objet d'un corantt pédagogique crmeneialt établi etrne l'apprenti, l'entreprise d'accueil et le CFA.

En cas de difficultés liées au haadcinp dnas l'organisation de la formation, un aménagement de la ftiarmoon puot être nécessaire ;

? msie à dpoossiiitn de matériel pédagogique spécifique ou d'un aménagement des lacuox ;

? soeln les crtnonaeits liées à l'état de santé, la fatoroimn puot être svuuié à distance, tnat puor les enimtengeenss pqtareuis que théoriques.

Ces aménagements snot mis en ?uvre après aivs du médecin tniaratt ou du médecin de la maiosn départementale des pnoness handicapées (MDPH) ;

? aménagement du tepms de fitmoroan au rregad des ptnrpiocerss du médecin de travail.

En outre, lsuoqre l'état de l'apprenti en sotuiiatn de hicaandp l'exige, l'enseignement donné dnas le CFA en vue de cdonurie au diplôme prévu au crotant est réparti sur une période de tmeps égale à la durée d'apprentissage puor la fiomoatrn considérée, augmentée d'un an au puls copmte tneu de la siiutatn de handicap.

3.1.2.?Durée de la formation

La durée de la fiaoomtrn ne puot être inférieure à 25 % de la durée tloate du contrat, suos réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme cruiecatfeitr du diplôme ou tirtre à finalité preolosnfnesile visée.

3.1.3.?Temps de taarivl des apprentis

Le tmeps consacré par l'apprenti à la froimatn dispensée dnas un CFA ou dnas l'entreprise, à dinstce ou en présentiel, est crmiops dnas l'horaire de tviaral et cnttuisoe un tepms de tvaairl effectif, suaf lorsqu'il s'agit de moduels complémentaires au clcyce de fiomatn effectués en CFA, en pircialtuer cuex visés ci-après.

Dans la mreuse où il a puor oebjt elsicuxf de fevsaoirr cehz l'apprenti l'acquisition des caoennnsscis en vue de l'obtention du tirtre ou du diplôme préparé, le tepms passé par un aptpenri au CFA peut, à la dmneade de l'apprenti, aovir une durée supérieure à la durée du traairvl qui lui est aapilplbce dnas l'entreprise, qlleue que siot la période sur llqaelue elle est décomptée (semaine, cycle, année), et ce, notamment, puor peremrtte à l'intéressé, par un traairvl ivienduidl avec les mnyeos du CFA, de rartetpar des laucnes constatées ou d'effectuer les révisions préalables aux examens.

Ces éventuels dépassements ne dnonnet pas leiu à une rémunération supplémentaire, et, inversement, lrosque la durée du tmeps passé par l'apprenti en CFA est inférieure à la durée du tivaral qui lui est aacblpiple dnas l'entreprise dnourt la période considérée, la rémunération de l'apprenti ne suit pas d'abattement à ce titre. La possibilité de ce dépassement, ou abattement, ne puot en auucn cas aovir puor efeit de moiefdr la durée du traival tlele que fixée au crotat de travail.

3.1.4.?Préparation des examens

En aalpcipoinn de l'article L. 6222-35 du cdoe du travail, l'apprenti a droit, au ttrie de son cornatt d'apprentissage, à un congé de 5 juors ouvrés ou 6 jours obrlvaues puor la préparation dcretie des épreuves revaletis au diplôme ou au trite qu'il prépare.

Ce congé, qui donne doit au miiatnt du salaire, est situé dnas le mios qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé dnas les coodtinnis prévues à l'article L. 3141-1 du cdoe du tiraval et au congé anneul puor les salariés de monis de 21 ans dnas les cndnionitos prévues à l'article L. 3164-9 du même code.

L'apprenti doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA pour la préparation de certaines des épreuves lorsque le programme de formation en prévoit l'organisation. Ce temps est compris dans le congé visé au premier alinéa.

6 mois.

Article 4 - Financement des CFA
Périmé en date du 9 juin 2021

3.2. Formation à distance

Lorsque le processus de formation en apprentissage est mis en œuvre en totalité ou en partie à distance, il comprend une aide pédagogique et pédagogique appropriée à l'apprenti et aux objectifs visés. Le CFA devra s'assurer au préalable que le jeune dispose de l'équipement nécessaire pour suivre correctement la formation. Afin d'accompagner l'apprenti dans le déroulement de la formation, le CFA veille à la bonne compréhension des activités pédagogiques à effectuer à distance, s'assure de leur durée moyenne et met en œuvre les évaluations qui jalonnent le parcours. Le CFA doit être en mesure d'attester de l'assiduité de l'apprenti.

Les formations qui proposent un parcours pluriannuel et intégralement à distance doivent s'appuyer sur des dispositifs et outils digitaux qui offrent une approche pédagogique nouvelle, modulable, qui peut être conçue et déployée en mode synchrone ou asynchrone (en temps réel ou lors d'échanges différés entre le formateur et l'apprenant) et mise en œuvre selon différentes modalités (au CFA, à distance ou en entreprise). Elles font appel à des ressources innovantes (classe virtuelle, capsules vidéos, séquences games, communautés en ligne) qui répondent aux objectifs de la formation et traduisent le caractère pratique de ce type de mise en œuvre.

3.3. Mobilité internationale des apprentis

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel offre de nouvelles opportunités afin de faciliter et développer la mobilité internationale des apprentis.

Pour les apprentis, les périodes de mobilité à l'étranger constituent l'une des voies permettant d'enrichir leurs parcours professionnels par une immersion dans une entreprise ou un cursus de formation, par l'amélioration de leurs connaissances et compétences linguistiques, et, plus généralement, par la découverte de la culture du pays d'accueil.

Pour les entreprises, la mise en place de périodes de mobilité à l'étranger constitue l'un des moyens de les rendre plus attractives, en particulier auprès des jeunes.

En application de l'article L. 6222-42 du code du travail, le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger.

Cette période de mobilité à l'étranger est soit d'une durée inférieure ou égale à 4 semaines, soit d'une durée supérieure à 4 semaines :

- pour la mise en œuvre d'une mobilité à l'étranger d'une durée inférieure ou égale à 4 semaines, une convention de mise à disposition est conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, le centre de formation en France et le centre de formation à l'étranger, ainsi que, le cas échéant, l'employeur à l'étranger ;
- pour la mise en œuvre d'une mobilité à l'étranger d'une durée supérieure à 4 semaines, l'entreprise ou le centre de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail en vertu de la loi du pays d'accueil, dans les conditions fixées respectivement par l'article L. 6222-42 du code du travail.

Une convention est conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le centre de formation d'apprentis en France, et le cas échéant, le centre de formation à l'étranger. Pendant la période de mobilité au sein de l'Union européenne, de l'espace économique européen et de la Suisse, l'apprenti relève de la sécurité sociale de l'État d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet État. Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par le code de la sécurité sociale pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail et invalidité. En dehors de l'Union européenne, de l'espace économique européen et de la Suisse, cette couverture est assurée par une adhésion à une assurance volontaire, sous réserve des dispositions des conventions internationales de sécurité sociale.

Quelle que soit la durée de la période de mobilité à l'étranger, la durée d'exécution du contrat en France doit être au minimum de

Le financement des coûts de formation d'apprentis est assuré par l'OPCO dans les conditions prévues à l'article R. 6332-25 du code du travail.

4.1. Détermination des niveaux de prise en charge des coûts d'apprentissage

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel confie aux branches professionnelles la responsabilité de fixant les conditions d'apprentissage, via les opérateurs de compétences, depuis le 1er janvier 2020.

À compter de cette date, les opérateurs de compétences prennent en charge financièrement en partie les coûts d'apprentissage selon un niveau déterminé par les branches professionnelles et en application de règles fixes par décret.

Tenant compte des travaux d'observation des parcours professionnels, des métiers en tension, et des besoins en formation exprimés des entreprises, la branche professionnelle, par l'intermédiaire de sa CNEFPP détermine un niveau de prise en charge pour chaque diplôme ou titre à finalité professionnelle relevant de son périmètre.

Les niveaux de prise en charge sont établis pour 2 ans et transmis, via l'OPCO, à France Compétences. *Le cas échéant, les niveaux de prise en charge proposés par la CNEFPP peuvent varier l'objet d'un dialogue de branche entre la branche et France Compétences.*(1)

De ce fait, la CNEFPP est saisie avant que de décider de déterminer les niveaux de prise en charge des nouvelles certifications identifiées comme relevant de son périmètre et participe de répondre à un besoin en compétences et en emplois identifié et documenté.

Par ailleurs, la CNEFPP révisera à l'échéance des 2 années toutes les prises en charge déterminées pour la durée des certifications concernées.

Afin de faciliter la détermination des niveaux de prise en charge, elle mobilise avant que de décider les ressources et services des organismes professionnels et de l'OPCO afin d'expertiser les coûts de mise en œuvre des formations et les flux d'apprentis.

4.2. Mise à jour et modification des niveaux de prise en charge déterminés

Le niveau de prise en charge déterminé et publié par France Compétences peut être majoré ou minoré par l'OPCO en fonction des recommandations transmises à cette fin par la CNEFPP.(2)

Dans l'objectif de développer les partenariats avec les régions, la CNEFPP peut établir une convention avec les régions de l'OPCO afin d'identifier les besoins professionnels en matière de stage ou de l'apprentissage au regard des besoins en compétences des entreprises, au sein des secteurs des basses d'emploi, en particulier pour les formations utiles à faibles flux.

Les partenaires sociaux reçoivent que la formation (coûts pédagogiques et frais d'enregistrement du contrat) est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal. Aucune contribution financière ne peut être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage ou de son inscription au CFA, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

4.3. Attribution des CFA

Les critères de sélection d'apprentis doivent, en permanence, réaliser des investissements matériels et humains de qualité, afin de répondre aux besoins de compétences des entreprises. Les dispositions légales en vigueur prévoient que les CFA puissent bénéficier de subventions d'investissement des Régions, dans des conditions que celles-ci détermineront. Par

ailleurs, les CFA pnrourut également bénéficiaire de setioun de la prat des opérateurs de compétences.

Afin de répondre à ces enjeux, la CFEPP définit, cauhqe année, les oieriatnonts de fnneaemcint des ietmisseevstnns piioerirats rfeaitls aux équipements nécessaires aux CFA préparant aux teitrs et aux diplômés à finalité ponosefnilsree mis en ?uvre au sien des inuestdirs de carrières et matériaux de construction.

Ces oieontarntis snot tniemssars à la societn ptiriraae pleesniorfosne « Matériaux puor la ccttsnoiouun et l'industrie et vrree » anisi qu'à la cmoosmisin « Altcnenrae » de l'OPCO2i.

Ces ontriinaotes priiitraors de la bnarhce penrennt netmmonat en coptme :

- ? l'adéquation des équipements pédagogiques, miirboels et ierbolimims aux bseinos en compétences des etsnrepies ;
- ? les suionevtnbs d'investissement attribuées par les régions ;
- ? le svuui des iuaciendtrs qualités définis par le référentiel naantoil de cteritciaofin qualité aeuqul les CFA doveint satisfaire, et en preilucitar :
- ? ? le tuax d'obtention des ctonfiiceartis pseneoiroslnlfes (diplômes ou teitrs professionnels) ;
- ? ? le tuax d'interruption en crous de fritaoomon ;
- ? ? le tuax de ruutpre des catonrts ;
- ? ? le tuax d'insertion ploieslfnrsneoe ;
- ? ? la veualr ajoutée du CFA, en pcrtauielr sa capacité à développer des modalités ivnnaetons et des pcraruos de footiamrn individualisés ;
- ? les oetfcbijs puor la bnarhce des itrdueisns de carrières et matériaux de cnuscioitron snot fixés :
- ? ? un tuax de rutprue net des coatnrts d'apprentissage inférieur à 5 % ;
- ? ? un tuax de réussite moeyn aux exmaens supérieur à 85 % puor les fnaotirmos de naiveu inférieur ou égal au niaevu 4 (baccalauréat) et supérieur à 80 % puor les foomraitns d'un niaevu supérieur ;
- ? ? un tuax d'insertion peofrlnisnesole à 6 mios après le tmere de la faoitromn supérieur à 75 % ;
- ? l'innovation pédagogique et technologique.

Les CFA, dnnot cuex qui relèvent de l'UNICEM, qui préparent aux diplômés ou titres pnflsnroeeioss cronnesordapt aux métiers stratégiques et au c?urs de métiers des ineurdsits de carrières et matériaux de construction, asdnesert luer dmdneae de sutoein aux istneinevsmsets à la cssommoiin arlnenatce de l'OPCO2i. Ctete ndeame diot être documentée et présenter l'état des eieicftffs d'apprentis du CFA, son bailn d'activité, ses prévisions d'effectifs, le dneirer bilan fcinaenir et l'avis du cinosel de perfectionnement.

4.4. ? Psrie en caghre des frias annexes

Dès lros qu'ils snot financés par les CFA, les fiars aexenns à la fiootmarn des aiprntpes snot financés et pirs en caghre par l'OPCO2i seoln les doioisstpins réglementaires en vigueur, sur décision de ses intansces et après délibération de la CPNEFP.

Les fiars aenenxs considérés snot :

- ? les firas d'hébergement par nuitée, dnnot le maontnt estdéterminé par l'opérateur de compétences dnns le crade d'un maximum(3) déterminé par arrêté ;
- ? les firas de roiaatrtsuen par reaps dnnot le manntot estdéterminé par l'opérateur de compétences dnns le cdare d'un maximum(3) déterminé par arrêté.

Ces peirss en cghare feaotrirafris étant sblctuispees de ne pas fcianier les coûts réels des fiars d'hébergement et de rratutaeiosn des apprentis, le rsete à crahge prroua être demandé à chquae apprenti, déduction ftaie des éventuelles stionnbveus d'accompagnement (région, département, entreprise).

S'agissant de l'hébergement des aatrnlnntes de mions de 30 ans qui ne résident pas en internat, suos réserve qu'ils rsepnmilset les cndniotois d'éligibilité, les paeitrs saeagtrniis reapepnllt qu'ils penevnt bénéficier, en tnat que locataires, de l'APL versée par la Csaie d'allocations familiales, ou de l'aide au lnoegmet « mobili-jeune », versée par Actoin logement.

L'opérateur de compétences pnred également en caghre les faris de peemirr équipement, dnns un polfnad maxmail défini par décret.

Le cnteonu et le maonntt de ces frais snot à déterminer par la brachne et dnvroet être validés par le cnoisel d'administration de l'OPCO2i. À cet effet, la CNFPEP carrières et matériaux arua à établir une rdoenitmomacn qui srea tmnrasise à la SPP matériaux puor la ccntuotorsn et l'industrie et verre de l'OPCO2i.

De même, l'opérateur de compétences pnred en charge, après délibération de la CPNEFP, les frais de mobilité européenne et iaroeitanlnnte en cas de mobilité de l'apprenti, via un ffoairt déterminé puor chaque cntorat dnnot une période de mobilité est prévue.

Ce faofirt a voitacon à cuivror les frais engagés par le CFA, naommetnt puor la mssioin de « référent mobilité ».

Il esxite par alreuilis une possibilité supplémentaire de prise en chgare par l'OPCO2i, selon la ptquiuloe décidée par son cosniel d'administration, des coûts supplémentaires liés à la mobilité (compensation de la petre de rémunération de l'apprenti, prise en crhage de la potrtioecn sacioe ?).

Un bilan des eantegmngs fnreciinas de l'OPCO2i au titre du fianceemnt de l'accompagnement des CFA srea présenté annelenlumet à la CNPFEP aifn qu'elle puisse, le cas échéant, émettre les rcoamonmateinds nécessaires au développement de l'apprentissage dnns la branche.

(1) *Prsahe étendue suos réserve du rcsept des dponisstois de l'article D. 6332-78-1 du cdoe du travail.*
(Arrêté du 1er arvil 2022-art. 1)

(2) *Alinéa exclu de l'extension en ce qu'il crveonnitt aux alcrites L. 6523-2-3 et D. 6332-82 du cdoe du travail.*
(Arrêté du 1er arvil 2022-art. 1)

(3) *Aux 3e et 4e alinéa de l'article 4.4les mtos « déterminé par l'opérateur de compétences dnns le crdae d'un miauxmm » snot elxcus de l'extension en ce qu'ils cinrnenvetnoet aux doospiintiss de l'article D. 6332-83 du cdoe du travail.*
(Arrêté du 1er aivrl 2022 - art. 1)

Article 5 - Missions et modalités d'exécution de la fonction de maître d'apprentissage Périmé en date du 9 juin 2021

Un amneoncpgeeamt de qualité par le maître d'apprentissage cirnutboe à la réussite du parours de ftraiomon de l'apprenti. Cet aoagemncnempt exercé par un salarié orffe la possibilité de drsfiiveir son activité tuot en tmnnetrsat son soivar et savoir-faire à son apprenti.

Le chiox d'un maître d'apprentissage vnaoltoire est obligatoire, il diot être majuer et orfirr tutoes geitarans de moralité.

En lsaouiin aevc le CFA, le maître d'apprentissage a puor msiosin de cntebiorur à l'acquisition par l'apprenti dnns l'entreprise, des compétences cesdnprraonot à la qiiifoauacltn recherchée et au ttire ou diplôme préparé.

Le maître d'apprentissage puet être le chef d'entreprise ou un salarié de l'entreprise. Il diot posséder la compétence plfriolsseonnee riseuqe puor asruer la frooimatn du juene dnnot il a la responsabilité.

À soiavr :

- ? siot posséder un diplôme ou un trtie rleevant du dnaimoe poeonreinsssl cprosdonrneat à la finalité du diplôme ou du trite préparé par l'apprenti et jifuetsir de 2 années d'exercice d'une activité pesolneirsfloe en rtoiaeln aevc la qiialicouatfn visée par le diplôme ou le titre préparé ;
- ? siot posséder 3 années d'exercice d'une activité posnelnfneirsle en rioealtn aevc la qoculaitaifn visée par le diplôme ou le titre préparé (et atrues ciooidntns fixées par l'article R. 6223-24 du cdoe du travail).

Le nrmbœ d'apprentis siuvi par un maître d'apprentissage est limité à duex apprentis.

Il est également piblssoe que l'employeur cnositute une équipe « toulrtae » au sien de lqeallue un maître d'apprentissage référent porura être désigné.

Le maître d'apprentissage est d'office l'interlocuteur privilégié de l'apprenti au sein de l'entreprise d'accueil. Il doit répondre :

- ? s'assurer de l'intégration de l'apprenti : il lui fait découvrir l'entreprise, les différents services, les membres de son équipe de travail ;
- ? le familiariser avec le lieu de travail : les équipements, les méthodes de travail. Le rôle du maître d'apprentissage est essentiel dans la transmission des règles relatives à la sécurité au poste de travail et plus généralement au sein de l'entreprise, en vue de réduire les risques d'accidents ;
- ? organiser le poste de l'apprenti, décrire très clairement les tâches qui lui sont confiées ;
- ? prendre de son temps pour l'encadrer dans son activité ;
- ? contribuer à la bonne acquisition des connaissances et des compétences requises pour l'obtention du diplôme préparé par l'apprenti : l'aider à améliorer ses performances, à acquérir les savoir-faire essentiels, à gagner en autonomie, et à saisir les enjeux du métier dans sa globalité ;
- ? assurer la liaison avec le CFA, et suivre l'évolution de la formation de l'apprenti (parcours, résultats aux examens, etc.) ;
- ? participer à l'évaluation des compétences acquises.

L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis et doit veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Les entreprises soucieuses d'investir ici repèrent les dispositions de l'article 2.1 de l'accord du 10 juillet 2008 conclues dans le barreau des industries de carrières et matériaux de construction, selon lequel l'exercice habituel d'une fonction de tutorat, notamment d'un salarié en contrat de formation par alternance, permet d'accéder à l'échelon 3 du niveau de classification des salariés positionnés du niveau 1 au niveau 7.

De plus et en application de l'article L. 5151-9 du code du travail, l'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros financés par l'État, inscrits sur le compte d'engagement citoyen, dès lors que l'activité est exercée pendant au moins 6 mois, en application de l'article D. 5151-14 du code du travail.

Enfin, dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir

professionnel, le ministère du Travail a créé le certificat de qualification professionnelle aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur (JO du 26/12/2018). Elle a fait l'objet d'une inscription au répertoire spécifique établi par Fnacp compétences sous le numéro 4433.

- Les stagiaires peuvent que peuvent se présenter aux sessions d'examen en vue de l'obtention de la certification, les candidats qui justifient soit :
- ? de l'accompagnement d'au moins un apprenti/alternant sur la durée totale de son parcours. La date de fin de l'accompagnement du dernier apprenti/alternant ne doit pas être antérieure de plus de 5 ans à la date de validation du dépôt de dossiers d'inscription du candidat ;
- ? d'une formation de maître d'apprentissage/tuteur en lien avec le référentiel de compétences.

La CFPNEP détermine le profil horaire et la durée maximale de prise en charge des dépenses exposées pour les actions de formation en qualité de maître d'apprentissage pour chaque salarié ou, par l'employeur lorsqu'il exerce cette fonction dans une entreprise de moins de 11 salariés, ainsi que le plafond mensuel et la durée maximale de prise en charge des dépenses liées à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage.

La CPEFNP ressort aux instances de l'OPCO2i les nouveaux de prise en charge qu'elle a définis. L'OPCO2i valide ces nouveaux de prise en charge, sous réserve de ses ressources financières et dans le respect des dispositions des articles L. 6332-14, D. 6332-92 et D. 6332-93 du code du travail. Pour établir ces prises en charge, la CPNEFP prend en compte les travaux réalisés au sein des différents branches industrielles relevant du champ d'intervention de l'OPCO2i.

Les dépenses prises en charge couvrent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et cotisations sociales légales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport, de restauration et d'hébergement.

Article 6 - Rémunération des apprentis et classification Périmé en date du 9 juin 2021

6.1. Rémunérations minimales

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers des industries de carrières et matériaux de construction, les salaires déterminent les rémunérations minimales des apprentis comme suit :

Année d'exécution du contrat/âge	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
1re année	40 % du Smic	50 % du Smic	60 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	100 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage
2e année	50 % du Smic	60 % du Smic	70 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	
3e année	60 % du Smic	70 % du Smic	85 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	
4e année*	70 % du Smic	95 % du Smic	110 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage	110 % du Smic ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage

* pour les apprentis en situation de handicap.

En cas de changement de tranches d'âge en cours de contrat, le pourcentage du Smic applicable, ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

La loi pour le dialogue social et la croissance prévoit que la rémunération est fixée en fonction de la progression de

l'apprenti dans le cycle de formation.

Aussi, dans le cas d'une réduction de la durée du cycle de formation élargissant une réduction de la durée de contrat, l'apprenti est considéré en ce qui concerne sa rémunération minimale comme ayant déjà accompli une durée d'apprentissage égale à la différence entre la durée initiale du cycle de formation et la durée réduite.

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée, sous réserve des dispositions spécifiques aux apprentis mineurs.

6.2. Succession de contrats. Conditions de majoration

Il y a maintien de la rémunération entre deux contrats d'apprentissage uniquement si le précédent contrat a conduit le jeune à l'obtention du titre ou diplôme préparé.

Si cette condition est remplie, les règles de maintien de la rémunération s'appliquent à savoir :

? en cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, la rémunération de l'apprenti sera au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent. Cette règle fait référence, sauvant la situation, au maintien de la rémunération contractuelle, conventionnelle ou réglementaire ;

? en cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, la rémunération de l'apprenti sera au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat. Cette règle fait référence au maintien de la rémunération conventionnelle, si toutefois dans une entreprise appartenant à la même convention collective que l'employeur précédent ou à défaut, elle fait référence au maintien de la rémunération réglementaire.

Conformément aux dispositions de l'article D. 6222-29 du code du travail, les règles du maintien ne sont pas applicables lorsque les dispositions réglementaires en fonction de l'âge de l'apprenti lui sont plus favorables à ce dernier, en cas de changement de branche d'âge notamment.

Une condition de 15 points s'applique uniquement à la rémunération conventionnelle à laquelle peut prétendre l'apprenti au jour de la conclusion de ce nouveau contrat, si les 3 conditions suivantes sont réunies :

? diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu ;

? justification en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu ;

? durée du contrat inférieure ou égale à 1 an.

À défaut de remplir ces trois conditions, la condition de 15 points prévue à l'article ne s'applique pas.

Dans le cadre de la réforme LMD, la licence s'achève à la fin du premier cycle de formation de l'enseignement supérieur, d'une durée de 3 ans.

La licence professionnelle se prépare en une année, après deux années d'enseignement supérieur (DUT, BTS...) qui préparent à l'acquisition de cette même licence.

Dans la continuité des mesures précédemment adoptées et afin de renforcer l'attractivité de l'apprentissage à ce niveau de formation, les apprentis préparant une licence professionnelle en 1 an, percevront une rémunération au moins égale à la rémunération correspondante à celle de la deuxième année d'exécution de contrat.

Article 7 - Champ d'application de l'accord

Périmé en date du 9 juin 2021

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des salariés et des salariés étrangers dans le champ d'application des conventions collectives, au regard des activités économiques fixées à l'annexe 1 du présent accord.

Au vu de son objet, les règles édictées par le présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises visées au paragraphe précédent, les parties n'ayant pas souhaité insérer des dispositions particulières liées à l'effectif des entreprises. Le présent accord a donc vocation à s'appliquer à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

Article 8 - Date d'application et durée et suivi de l'accord

Périmé en date du 9 juin 2021

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter de sa date de signature, étant précisé que ses dispositions s'appliquent aux contrats d'apprentissage conclus à compter de cette date de signature.

Il fixe l'objet de la procédure d'extension selon les dispositions du code du travail.

Le présent accord fixe l'objet d'un suivi et d'un bilan annuel au sein de la CPPNI et de la CNPFP de la branche professionnelle.

Article 9 - Adhésion

Périmé en date du 9 juin 2021

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

Cette adhésion devra être notifiée aux autorités de l'accord et fixe 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 10 - Révision et dénonciation

Périmé en date du 9 juin 2021

En cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties s'efforcent de se réunir dans un délai de 3 mois après la prise d'effet de ces textes, afin d'adapter au besoin les dispositions.

L'accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 11 - Dépôt

Périmé en date du 9 juin 2021

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, le dépôt de l'accord auprès des services du ministère chargé du travail, en vue de son extension, conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail, ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de la notification, par lettre recommandée avec AR, de l'accord signé aux organisations syndicales.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 juin 2021

En complément de l'accord interbranches ratifié à la fin de l'année 2020, les parties ont engagé une négociation portant sur le développement de l'apprentissage.

Dans une logique de gestion prévisionnelle de l'emploi, des compétences et des profils professionnels, ils réaffirment la nécessité de l'accueil et de la formation des jeunes dans la perspective de renouveler les générations et leur permettront de développer le rôle de l'apprentissage.

Dans la mesure où la formation est un outil primordial d'acquisition et d'entretien des connaissances, de l'ensemble des

compétences et de l'évolution des salaires, le présent accord a vocation à s'appliquer à tous les salariés et notamment aux personnes en situation de handicap.

Rappel des caractéristiques du contrat d'apprentissage

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée limitée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en exerçant sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en tenant de la formation des apprentis (CFA) pendant une période pouvant aller de 6 mois à 3 ans.

La durée maximale de 3 ans peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

L'objectif est d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel, au terme d'un processus basé sur l'alternance entre périodes de travail en entreprise et périodes de formation générale, technologique et professionnelle en CFA.

Pour bénéficier d'un contrat d'apprentissage, l'âge minimum est de 16 ans. Il peut toutefois être abaissé à 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a terminé son année de scolarité de 3e.

L'âge maximum est de 30 ans (29 ans révolus), sauf dans les cas suivants :

Si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais veut en signer un nouveau pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu, l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat est alors de 35 ans au plus. Il ne doit pas s'écouler plus de 1 an entre les 2 contrats.

Si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais que le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté ou suite à une inaptitude physique et temporaire de celui-ci, l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat est alors de 35 ans au plus. Il ne doit pas s'écouler plus de 1 an entre les deux contrats.

Si l'apprenti est reconnu titulaire handicapé, il n'y a pas de limite d'âge.

Si l'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise individuelle (exemple : dispositif d'aide individualisée Acre, Narce ou Cape), il n'y a pas de limite d'âge.

Les partenaires sociaux conviennent que la plupart des apprentis du secteur sont affectés à la tâche d'apprentissage. Ils conviennent également que le montant de la cotisation supplémentaire à l'apprentissage, due par les entreprises de moins de 250 salariés et n'occupant pas le statut minimal d'alternants imposé par la loi est en diminution significative depuis 2017, ce qui témoigne de l'intérêt de l'alternance pour les jeunes et les employeurs.

Ils invitent donc tous les entreprises, quel que soit leur effectif, à considérer que l'augmentation du nombre d'apprentis est un signal fort d'engagement des entreprises de la branche en faveur de la formation tout au long de la vie et d'une intégration professionnelle durable.

Annexes

En vigueur étendu en date du 9 juin 2021

Annexe Principales abréviations et lexique

Cap emploi : réseau national d'organismes de placement spécialisés au service des personnes handicapées et des employeurs pour l'adéquation de l'emploi, compétences et handicap.

CPNEFP : commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche professionnelle.

CQP : certificat de qualification professionnelle mis en place par la branche professionnelle.

France compétences : créée par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 (art. 36) pour la liberté de choisir son avenir professionnel, France compétences est l'unique instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage placée sous la tutelle du ministère en charge de la formation professionnelle.

LMD : correspond à des niveaux de l'Éducation nationale : licence (niveau 6), maîtrise (niveaux 6 et 7), doctorat (niveau 8).
Mode synchrone : en temps réel.

Mode asynchrone : lors d'échanges différés entre le formateur et l'apprenant.

OPCO2i : opérateur de compétences inter-branches créé par un accord du 19 décembre 2018.

POEC : préparation opérationnelle à l'emploi collective : dispositif à destination des demandeurs d'emploi, qui vise l'accès rapide à un emploi durable sur des métiers sur lesquels les entreprises ont des difficultés à recruter.

POEI : préparation opérationnelle à l'emploi individuelle : dispositif qui permet à une entreprise de bénéficier d'une aide financière pour former un demandeur d'emploi, préalablement à son embauche, ou certains salariés en contrat aide.

Pro-A : dispositif de requalification professionnelle par l'alternance institué par un accord interbranches du 28 janvier 2020.

RNCP : répertoire national des certifications professionnelles qui constitue une base de données des certifications à finalité professionnelle (diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle) reconnus par l'État et les partenaires sociaux) classées par secteur d'activité et/ou par niveau. Ce répertoire est consultable sur le site de la commission nationale des certifications professionnelles (CNCP) : www.cncp.gouv.fr.

SPP MCI & vrree : site de l'Observatoire national des matériaux de construction de l'industrie et du verre au sein de l'OPCO2i.

En vigueur étendu en date du 9 juin 2021

Annexe 1

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

? Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de professions de 1973 :

Dans la classe 14 ? Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la sciure pour l'industrie.

Dans la classe 15 ? Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction.

Groupe 15.05 : plâtres et plâtres en plâtre.

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : produits en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87 ? Services divers (marchands)

Groupe 87.05 (pour partie) : services funéraires (marbrerie funéraire).

? Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application de la nomenclature collective des industries de construction de la construction tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités françaises (décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992) :

Code 23.52Z : fabrication de plâtre (à l'exclusion de la fabrication du plâtre).

Avenant n° 1 du 15 septembre 2021 à

L'accord du 20 novembre 2020 relatif aux rôles et missions de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle CPNEFP

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM ; FIB ; UP'Chaux,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FNSCB CDFT ; FNSCBA CGT ; FG FO cicrntosuton ; CFE CGC BTP SICMA,

Article 1er - Rôle et missions de la CPNEFP en matière de formation professionnelle
Périmé en date du 15 sept. 2021

L'article 1.1 de l'accord du 20 novembre 2020 relatif aux rôles et missions de la CPNEFP du secteur des industries de carrières et matériaux de construction, est remplacé par les dispositions suivantes :

« 1.1. ? Aoirrtbintus en matière de formation professionnelle

La CPNEFP a une attribution générale de pilotage de la politique de la formation professionnelle dans la branche. Elle a ainsi notamment pour missions et doit veiller à :

- ? participer à l'étude des besoins de formation, de planification et de réadaptation pérennes et adaptés pour les différents niveaux de qualification dans les industries de carrières et matériaux de construction ;
- ? travailler avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les acteurs locaux à assurer la mise en œuvre, l'adaptation et le développement de ces missions ;
- ? intervenir à cet effet auprès des entreprises et des professionnels pour préciser, les critères d'évaluation des actions de formation ;
- ? assurer l'application des accords conclus à l'issue de la négociation de branche sur les objectifs, les priorités et les missions en matière de formation professionnelle ;
- ? définir une politique de formation et les modalités de détermination de la propriété intellectuelle des créations de branche (CQP/ TPMCI/ CQPI), avec l'appui technique de l'OPCO. Pour cela la décision de créer un CQP de branche, un titre professionnel, doit être prise par la CPNEFP. Il en va de même des modalités de renouvellement, de mise à jour et de mise à jour des CQP et des titres professionnels.

Les organisations représentées à la CPNEFP ont les seules compétences à proposer la création de CQP de branche, de titres professionnels. Toute proposition doit comporter un dossier d'opportunité et un cahier des charges pédagogique annexé est joint, le cas échéant, l'avis technique de l'instance paritaire désignée à cet effet.

Le système des CQP et titres professionnels doit pouvoir être adapté de manière souple et rapide à l'évolution des besoins en formation et qualification de la profession tout en maintenant une stabilité suffisante dans le temps pour permettre aux entreprises et aux salariés de s'approprier les dispositifs. Ils doivent en outre également répondre aux exigences d'inscription au répertoire national des certifications professionnelles.

La CPNEFP mandate le gérant technique paritaire visé à l'article 2.2 ci-dessous pour :

- ? les modalités d'inscription du salarié aux différents CQP ;
- ? les modalités de certification nécessaires à l'obtention des CQP, ainsi que des titres professionnels et des titres de qualification de la branche.

La commission propose aux partenaires sociaux de la branche la création d'un comité de branche aux côtés des CQP au sein de la commission professionnelle. Pour cela elle peut s'appuyer notamment sur les représentants du groupe paritaire. La décision des partenaires sociaux est prise en séance plénière.

accord coiffé :

- ? proposer à l'observatoire de l'OPCO de réaliser des travaux d'observation des métiers et de qualifier ces travaux avec les missions d'observation et d'appui aux entreprises de l'OPCO 2i ;
- ? proposer des actions conduites au développement des compétences au profit des TPE/ PME ;
- ? favoriser l'attractivité et l'information sur les métiers en posant notamment des actions sur la formation des métiers, sur l'orientation, et les formations professionnelles ;
- ? suivre les relations menées en collaboration avec les régions, à partir notamment des travaux et des remontées d'information de la branche, d'OPCO 2i (ex : des contrats d'objectifs régionaux) ;
- ? faire le bilan du dispositif de la paritaire professionnelle ;
- ? déterminer et réviser les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, en vue de les proposer aux autorités compétentes ;
- ? proposer à la CNPPI le niveau de prise en charge du forfait « Pro-A » ;
- ? accompagner la réflexion de la branche sur les métiers en tension et les difficultés rencontrées par les entreprises des secteurs concernés, notamment dans le cadre de la négociation ou par ailleurs et veiller à l'actualisation des accords visés (Pro A) ;
- ? initier de nouvelles formations professionnelles.

Au titre de ces missions générales, la commission a une compétence particulièrement un rôle de concertation, d'étude et de proposition dans les domaines suivants :

- ? la commission examine les modalités de mise en œuvre des actions définies par la paritaire professionnelle au développement des premières formations professionnelles, et en particulier les évolutions qualifiantes des apprentis au sein des CFA de l'UNICEM ;
- ? la commission est consultée préalablement à la conclusion de contrats d'objectifs entre l'État et la paritaire ;
- ? la commission donne également mandat au gérant technique pour proposer la procédure et les modalités de mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience. La commission fixe le cadre général des épreuves, la composition et le rôle des jurys ;
- ? enfin, la commission a pour mission d'analyser la situation de l'emploi et son évolution, en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans les secteurs concernés sur la structure des qualifications et les besoins de formation, cela afin de permettre l'information des partenaires sociaux. »

Article 2 - Composition de la CPNEFP Périmé en date du 15 sept. 2021

L'article 2 de l'accord du 20 novembre 2020 relatif aux rôles et missions de la CPNEFP du secteur des industries de carrières et matériaux de construction est modifié comme suit :

? l'article 2 devient l'article 2.1 et est rédigé comme suit (sans changement) :

« Article 2.1 Composition de la commission

La commission comprend au maximum quatre représentants titulaires ainsi que quatre représentants suppléants de chaque organisation représentative au niveau de la branche professionnelle, et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles représentatives relevant de la branche professionnelle.

Chacun des représentants titulaires peut être appelé à un représentant suppléant en cas d'impossibilité d'assister à une réunion. Les représentants suppléants doivent être à ce titre membres de l'ensemble des éléments adressés aux représentants titulaires. Ils ne siègent toutefois qu'en l'absence du représentant titulaire.

Les organisations professionnelles doivent fournir le secrétariat de la commission du nom et coordonnées des représentants titulaires ainsi que des représentants suppléants. Elles doivent également fournir le secrétariat de toute modification des données en cours.

L'indemnisation des membres est prise en charge par la délégation syndicale obéissant aux dispositions de l'accord de branche du 6 décembre

2012 et de son anvanet du 11 jluili 2019 reitlaf à l'organisation et au feoocemnnntt du pmitasarire au sien de la bnhrace professionnelle. » ;

? Il est inséré à l'article 2 un atlicre 2.2 intitulé : « Gourpe tqneucihe piatarie placé suos l'égide de la CPNEFP » rédigé comme siut :

« Atcricle 2.2 Groupe tcuenhiqe piraaire placé suos l'égide de la CPNEFP

Il est institué au sien de la CEPNFP un guorpe tqchiunee prtiraiae dédié à la préparation et à l'instruction des doersiss cfnostutits de msie en pclae des formtnaiois plnifseeelnsoros de branche. Ce guorpe tcnquihie piatraie aigt suos l'égide et suos la responsabilité de la CPNEFP.

2.2.1. ? Coisopotimn du gpoure tqhiuecne paritaire

Le gpoure tnehuqcie piatarie cprmenod :
? duex représentants de chcunae des ornosatiganis syaedclnis représentatives de la bharnce professionnelle, l'un titulaire, l'autre suppléant, étant précisé que cqahue oitasroaginn siydcalne définie ci-dessus ne dispose que d'une viox ;
? des représentants des employeurs, en nborme égal aux représentants des salariés, doanpsist au ttoal d'un nomrbe de viox égal à cluei du collége salarié.

Chacune des onsatgiraions silecdnyas de salariés et d'employeurs visées ci-dessus nomme simultanément, un mbrmee trutiaile et un mmbree suppléant siégeant au guopre tecnquihie ptrairie et en imonfre le secrétariat défini à l'article 2.2.5 ci-après. Les mbemres du grpuoe tihqenuce patrairie snot désignés puor un maadt de 2 ans, la dtae de ctete désignation coïncidant aevc cllee de la naiotoimnn du président et du vice-président de la CPNEFP visés ci-dessous.

Les mrebeems de duex délégations, sdclyanies et patronales, puenvet être les mêmes que cuex qui siègent à la CPNEFP, dnas sa fotoaimrn plénière.

La présidence et la vice-présidence du gorupe tqiuhcene snot assurées par le président et le vice-président de la CPNEFP, mrbeems de droit, désignés conformément à l'article 3.2 de l'accord du 20 nvobreme 2020. Le président et le vice-président du gorpue tqehunie paitaie ne dpniesost d'aucun diort de vote.

Les décisions au sien du gpoure tcuhiqnee prtiraiae soenrt periss à la majorité spmile des memebms titulaires, présents ou représentés, étant précisé que la délégation ptnlaoare dspiose d'un nrobme de viox égal à cueli de la délégation syndicale.

2.2.2. ? Abutrontitis du guproe tqhcinuee paritaire

Sous l'autorité de la CPNEFP, le guproe tuheqince priaatrie a puor mssniois de propeosr :
? l'élaboration et l'évolution, dnas le rpescet des dinsoiptiois prévues par le présent accord, du dsispoitif des cncreitfaiitos psoenleienlsrofs de la brachne ;
? la création, la révision ou la srssepipoun des cfirocaintiets peilnrfoesenoss de la bnchare et de lrues référentiels associés, en vlienlat à lmiতির le nmbroe de ctiteriinfocas et en s'assurant de la complémentarité des crneotaiftciis proiolsnensleefs établies par la bcnahe aevc les diplômes et les tteirs à finalité professionnelle. À cttee fin, il établit et acaluste la lstie des CQP, titers et des pacruors de pnsotnriisfloasoein cinteiftars ;
? en fociotnn des critères de gtriaaodn du crdae niontaal des craeiictontfs professionnelles, le naievu de qltaufioacin des CQP et tteirs créés ou révisés en vue de luer ermreenisntgt dnas le RCNP ;
? les ddneaems d'enregistrement dnas le RCNP et dnas le RS aifn d'assurer la lisibilité de l'offre etrne les différentes ciertcafiotns professionnelles, en plieiatuircr en gsnaastriant une cohérence illtneenisirdute ;
? les études, taurvax et oostbevnrias à cndriuoe en matière de crioiniattecs professionnelles.

Le grpuoe thqneucihe patirraie a puor misosins également :
? d'élaborer un cmptoe rnedu auennl de son activité qu'il tsnaemt à la CPFNEP ;
? de contrôler, puor l'information de la CPNEFP, les pmorreamegs et les référentiels de formation, les coniniodts de luer déroulement, les résultats otebnus ;

? d'établir, puor cette appréciation, une veaitoinln ssitttqiaue de fréquentation des fimoatorns par les différentes catégories de stagiaires.

Selon les besoins, le gopruue tqiuehne prtiraiae puot faire appel à des psnoeerns qualifiées (opérateur de formation, opérateur de compétences ?).

2.2.3. ? Ciuntotsotin d'un gproue de tavairl ad hoc

Les mermebs du grpuoe thuceiqe prraaitie poonrurt sur des steujs bein pairurtlceis décider de metrte en place un gorupe de taviarl ad hoc. Ce gorupe de taavirl ad hoc se réunira en fitcoonn des bsoiens identifiés et srea composé d'un représentant par oiaroasgintn sayncilde représentative et d'un nmorbe équivalent de mmerbes de la délégation patronale, dnas la limtie de 10 représentants au total.

Les tavuarx du guorpe de taavril ad hoc foenrt l'objet d'une présentation au gurpoe tuiqenche paritaire, avant voladtaiin par la CPNEFP, si besoin.

2.2.4. ? Périodicité des réunions du gproue tqihenuce pirraite et ionidntmaniesn des membres

La périodicité des réunions du gproue tcnqeiuhe pariarte est décidée d'un cummon arcocd par les représentants des différentes délégations en fnotiocn de l'importance des tuavrax à eucfefetr et de l'urgence des ddmeneas de la CPNEFP, étant précisé que de ce fait, le nrmbroe des réunions prorua être puls ou moins ipnrtamot que puor la CPNEFP.

L'indemnisation des mebmres csoaompnt la délégation scnalyide tnat du guorpe tqencuihe priiitaae que du guopre de triaval ad hoc obéit aux dsipoioitss de l'accord de brhcane du 6 décembre 2012 et de son aeavnnt du 11 jleilut 2019 ratilef à l'organisation et au fnnomeeintcont du pasaritmiere au sien de la brachne professionnelle.

2.2.5. ? Secrétariat du groupe tqneucihe ptarraiae et des groupes de traavil ad hoc

Le secrétariat est assuré par les secveirs de l'UNICEM qui purora déléguer ciraentes msiionss en cas de besoin. »

Article 3 - Champ d'application *Périmé en date du 15 sept. 2021*

Les dsipoitioniss du présent aevnant s'appliquent à l'ensemble des eirseepnts et des salariés etnanrt dnas le champ d'application des cnioovments collectives, au raeged des activités économiques fixées à l'annexe 1 du présent avenant. Elles se sebitnuustt à totue aurté disisptioon antérieure éventuelle.

Au vu de son objet, les règles édictées par le présent aevnant s'appliquent à l'ensemble des entsrirepes visées au prapgharae précédent, les peraarentis sciaoux n'ayant pas souhaité insérer des dospostniis particulières liées à l'effectif des entreprises. Le présent avnanet a dnoc viootcan à s'appliquer à tetous les entreprises, quel que siot luer effectif.

Article 4 - Date d'application et durée *Périmé en date du 15 sept. 2021*

Le présent avaennt ernte en vigeur à la dtae de sa signature. Il est cocnlu puor une durée indéterminée.

Il frea l'objet de la procédure d'extension solen les doinssoipits du cdoe du travail.

Article 5 - Adhésion *Périmé en date du 15 sept. 2021*

Suivant les règles de driot cmmoun en vigeur, prnoourt adhérer au présent aanenvt tutoe oiionsaagrtn slcandyie représentative de salariés anisi que ttoue oiignoatarsn sanidlyce ou actssooaiin d'employeurs ou des elpermuyos pirs individuellement.

Cette adhésion dvera être notifiée aux saintraegis de l'avenant et frea l'objet d'un dépôt auprès des srecveirs du ministère du triavil

TEXTES SALAIRES

Avenant n 37 du 28 novembre 2006 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	L'union nationale des industries de carrières et matériaux de construction (UNICEM), agissant au nom et pour le compte de la fédération de l'industrie du béton, du syndicat des fabricants d'isolants en lianes minérales manufacturées, de l'association française pour ce qui concerne exclusivement les producteurs de ciment pour l'industrie,
Syndicats signataires	La fédération nationale des salariés de la construction et du bios CDFT ; Le syndicat national de l'encadrement des industries des ciments, carrières et matériaux de construction (SICMA) CFE-CGC.

Article - Valeur du point au 1er janvier 2007

En vigueur étendu en date du 28 nov. 2006

Article 1er

La valeur du point mensuel est portée à 6,08 Euros pour un hriore de 35 heures par semaine.

Article 2

Avenant n 38 du 15 novembre 2007 applicable au 1er janvier 2008 1 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	L'UNICEM,
Syndicats signataires	La fédération nationale des salariés de la construction et du bios CDFT ; La fédération générale matériaux, céramique, thiementre FO,

Article 1

Abrogé en date du 1 janv. 2008

(1) Avenant étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 132-12-3 du code du travail.

(Arrêté du 5 mars 2008, art. 1er).

La valeur du point mensuel est portée à 6,20 ? pour un hriore de 35 heures par semaine.

Article 2

Abrogé en date du 1 janv. 2008

Il est rappelé que la valeur du point fixée au présent accord sert de base à déterminer les salaires mensuels

Il est rappelé que la valeur du point fixée au présent accord sert de base à déterminer les salaires mensuels conventionnels, la valeur officielle des salaires étant de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs à ceux-ci.

Article 3

Le présent accord entre en vigueur le 1er janvier 2007.

Article 4

Le champ d'application du présent avenant est limité à celui de la convention collective du 6 décembre 1956.

Article 5

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Article 6

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

Fait à Paris, le 28 novembre 2006.

conventionnels, la valeur officielle des salaires étant de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs à ceux-ci.

Article 3

Abrogé en date du 1 janv. 2008

Le présent accord entre en vigueur le 1er janvier 2008. Les parties signataires conviennent de se réunir en septembre 2008 pour réexaminer la valeur du point mensuel défini au présent accord.

Article 4

Abrogé en date du 1 janv. 2008

Le champ d'application du présent avenant est limité à celui de la convention collective du 6 décembre 1956.

Article 5

Abrogé en date du 1 janv. 2008

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article L. 132-10 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Article 6

Abrogé en date du 1 janv. 2008

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

Avenant n 39 du 24 septembre 2008

relatif aux salaires et à la valeur du

point au 1er novembre 2008

Abrogé en date du 1 nov. 2008

Signataires	
Patrons signataires	L'UNICEM.
Syndicats signataires	La fédération céramique, carrières et matériaux CGT-FO ; La fédération nationale des salariés de la construction et du bios CFDT.

Article 1

Abrogé en date du 1 nov. 2008

La valeur du point mensuel est portée à 6,40 ? pour un horaire de 35 heures par semaine.

Article 2

Abrogé en date du 1 nov. 2008

Il est rappelé que la valeur du point fixée au présent accord sret exécutée à déterminer les salaires minimaux conventionnels, la valeur globale des éléments étant de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient inférieurs à ceux-ci.

Article 3

Accord du 30 avril 2009 relatif aux salaires des apprentis

Signataires	
Patrons signataires	L'UNICEM,
Syndicats signataires	La fédération nationale des salariés de la construction et du bios CFDT ; La fédération BATIMAT-TP CTFC ; Le syndicat national des carriers des matériaux de construction (SICMA) CFE-CGC ; La fédération nationale des salariés de la construction (FNCS) CGT ; La fédération générale céramique, carrières, matériaux et activités annexes FO,

ANNÉE D'APPRENTISSAGE	MOINS DE 18 ANS	18 À 20 ANS	21 ANS ET PLUS (1)
1re	40	50	60
2e	50	60	70
3e	60	70	85

En cas de contrats successifs avec le même employeur ou un nouvel employeur relevant de la branche des carrières et matériaux de construction, la rémunération du nouveau contrat ne pourra être inférieure à celle de la dernière année du contrat précédent.

(1) Conolne étendue sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 6222-27 et D. 6222-26 du code du travail qui prévoient que les apprentis âgés de vingt et un ans et plus peuvent bénéficier du salaire minimum conventionnel si celui-ci est plus favorable.
(Arrêté du 5 novembre 2009, art. 1er)

Article 3

Abrogé en date du 30 avr. 2009

Les apprentis, lorsqu'ils sont en entreprise ou au CFA, ont les mêmes droits et avantages que les salariés des industries des carrières et matériaux de construction fixés par la convention

Le présent accord est en vigueur le 1er novembre 2008.

Article 4

Abrogé en date du 1 nov. 2008

Le champ d'application du présent accord est étendu à celui de la convention collective du 6 décembre 1956.

Article 5

Abrogé en date du 1 nov. 2008

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Article 6

Abrogé en date du 1 nov. 2008

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

Article 1

Abrogé en date du 30 avr. 2009

L'accord national prévoyant du 15 juin 1982 relatif à la rémunération des apprentis est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes.

Article 2

Abrogé en date du 30 avr. 2009

La rémunération minimale des apprentis est fixée aux taux figurant dans le tableau ci-dessous.

(En pourcentage du SMIC.)

cloué et, le cas échéant, par les accords d'entreprise ou d'établissement.

Article 4

Abrogé en date du 30 avr. 2009

Une lettre d'apprenti est délivrée chaque année à l'apprenti par le centre qui assure sa formation.

La lettre d'apprenti est valable sur l'ensemble du territoire national. Elle permet à l'apprenti de faire valoir la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder, le cas échéant, à des réductions tarifaires.

Article 5

Abrogé en date du 30 avr. 2009

Le champ d'application du présent accord est étendu à celui des entreprises et établissements des industries des carrières et matériaux de construction.

Article 6

Les dispositions du présent accord entrant en vigueur le 1er juin 2009 et s'appliquent aux contrats d'apprentissage en cours sans remettre en cause les avantages déjà acquis.

Article 7

Abrogé en date du 30 avr. 2009

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Accord n 40 du 3 mars 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2011

Signataires	
Patrons signataires	L'UNICEM,
Syndicats signataires	La FG FO ; La FCNB CFTD,

Abrogé en date du 1 janv. 2011

se référant à la convention collective nationale du 6 décembre 1956, relative aux conditions de travail des ingénieurs, cadres et assimilés des industries de carrières et matériaux de construction, et à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Abrogé en date du 1 janv. 2011

Les rémunérations minimales annuelles gérées sont fixées aux valeurs figurant à l'article 3, représentant une révision de 1,8 %, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

Article 2

Abrogé en date du 1 janv. 2011

Il est rappelé que la selue obolaitgin des esrneitps est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux annuels garantis visés à l'article 3 ci-après. La rémunération annuelle globale comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- ? des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
- ? des sommes ayant le caractère de remboursements de frais ;
- ? de la rémunération des heures supplémentaires ;
- ? des majorations prévues par la convention collective pour travail de nuit, de dimanche et des jours fériés ;
- ? des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les modalités d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées ;
- ? des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N-1.

(1) L'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article 7 de l'accord du 10 juillet 2008, les heures

Avenant n 41 du 10 février 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2012

Signataires	
Patrons signataires	L'UNICEM,
Syndicats signataires	La FCNB CFTD,

Abrogé en date du 1 janv. 2012

Article 8

Abrogé en date du 30 avr. 2009

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle en vue de son extension, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

complémentaires éventuellement réalisées par les salariés à temps partiel devant être évalués de l'assiette du salaire minimum garanti.

(Arrêté du 9 août 2011, art. 1er)

Article 3

Abrogé en date du 1 janv. 2011

Les salaires minimaux annuels garantis des cadres sont les suivants :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Valeur annuelle
VIII	1	25 654
	2	32 576
	3	34 612
IX	1	38 684
	2	44 792
X	1	51 918
	2	57 008

Article 4

Abrogé en date du 1 janv. 2011

Le présent accord entre en vigueur le 1er janvier 2011.

Article 5

Abrogé en date du 1 janv. 2011

Le présent avenant concerne l'ensemble des industries extractives dans le cadre d'application de la convention collective du 6 décembre 1956, à l'exception des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton.

Article 6

Abrogé en date du 1 janv. 2011

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Article 7

Abrogé en date du 1 janv. 2011

Toute organisation syndicale représentative non agréée du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, tous les autres signataires.

se référant à la convention collective nationale du 6 décembre 1956, relative aux conditions de travail des ingénieurs, cadres et assimilés des industries de carrières et matériaux de construction, et à l'accord national du 10 juillet 2008, et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

Abrogé en date du 1 janv. 2012

Les rémunérations minimales annuelles gérées sont fixées aux valeurs figurant à l'article 3, représentant une révision de

2,10 %, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

Article 2
Abrogé en date du 1 janv. 2012

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salariés qui seraient devenus inférieurs aux minimaux annuels garantis visés à l'article 3 ci-après. La rémunération annuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- ? des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation aux salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
- ? des sommes ayant le caractère de remboursements de frais ;
- ? de la rémunération des heures supplémentaires ;
- ? des majorations prévues par la convention collective pour travail exécuté de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- ? des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées ;
- ? des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N ? 1.

Article 3
Abrogé en date du 1 janv. 2012

Les salaires minimaux annuels garantis des cadres, à compter du 1er janvier 2012, sont les suivants :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Valeur annuelle
--------	---------	-----------------

Avenant n 42 du 3 avril 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2013

Signataires	
Patrons signataires	L'UNICEM ; La FIB,
Syndicats signataires	La FCNB CFDT,

Abrogé en date du 1 janv. 2013

se référant à la convention collective nationale du 6 décembre 1956, relative aux conditions de travail des ingénieurs, cadres et assimilés des industries de carrières et de matériaux de construction, et à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, il est convenu ce qui suit :

Article 1er
Abrogé en date du 1 janv. 2013

Les rémunérations minimales annuelles garanties sont fixées aux valeurs figurant à l'article 3, représentant une majoration de 1,3 %, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

Article 2
Abrogé en date du 1 janv. 2013

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salariés qui seraient devenus inférieurs aux minimaux annuels garantis visés à l'article 3 ci-après. Il est également rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que toute entreprise assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre

VIII	1	26 193
	2	33 260
	3	35 339
IX	1	39 496
	2	45 733
X	1	53 008
	2	58 205

Article 4
Abrogé en date du 1 janv. 2012

Le présent accord entre en vigueur le 1er janvier 2012.

Article 5
Abrogé en date du 1 janv. 2012

Le présent avenant concerne l'ensemble des salariés appartenant dans le champ d'application de la convention collective du 6 décembre 1956.

Article 6
Abrogé en date du 1 janv. 2012

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Article 7
Abrogé en date du 1 janv. 2012

Toute organisation syndicale représentative non salariée du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, tous les autres syndicats signataires.

les femmes et les hommes.

La rémunération annuelle garantie comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- ? des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation aux salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
- ? des sommes ayant le caractère de remboursements de frais ;
- ? de la rémunération des heures supplémentaires ;
- ? des majorations prévues par la convention collective pour travail exécuté de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- ? des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées ;
- ? des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N ? 1.

(1) L'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'avant-dernier alinéa de l'article 7 de l'accord du 10 juillet 2008 relatif à la révision des conventions collectives pérennes et aux conventions conventionnelles, conclues dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, les heures complémentaires éventuellement réalisées par les salariés à temps partiel doivent être exclues de l'assiette de la rémunération annuelle garantie.
(Arrêté du 8 septembre 2013 - art. 1)

Article 3
Abrogé en date du 1 janv. 2013

Les salaires minimaux annuels garantis des cadres, à compter du 1er janvier 2013, sont les suivants :

(En euros.)

Niveau	Echelon	Valeur annuelle
--------	---------	-----------------

VIII	1	26 534
	2	33 692
	3	35 798
IX	1	40 009
	2	46 328
X	1	53 697
	2	58 962

Article 4
Abrogé en date du 1 janv. 2013

Le présent accord entre en vigueur le 1er janvier 2013.

Article 5
Abrogé en date du 1 janv. 2013

Le présent avenant concerne l'ensemble des usagers inscrits dans le champ d'application de la convention collective du 6 décembre 1956, conformément à la liste figurant en annexe.

Article 6
Abrogé en date du 1 janv. 2013

Le présent accord sera déposé dans les délais prévus à l'article D. 2231-2 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Article 7
Abrogé en date du 1 janv. 2013

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

Avenant n° 43 du 12 mars 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2014

Signataires	
Patrons signataires	L'UNICEM,
Syndicats signataires	La fédération BATIMAT-TP CTFC ; La FCNB CDFT ; Le SCMIA CFE-CGC BTP,

Abrogé en date du 1 janv. 2014

se référant à la convention collective nationale du 6 décembre 1956 relative aux conditions de travail des ingénieurs, cadres et assimilés des industries de carrières et de matériaux de construction et à l'accord national du 10 juillet 2008, et notamment à son article 8, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er
Abrogé en date du 1 janv. 2014

Les rémunérations minimales mensuelles sont fixées aux valeurs figurant à l'article 3, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

Article 2
Abrogé en date du 1 janv. 2014

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient inférieurs aux salaires minimaux neufs prévus à l'article 3 ci-après. Il est également rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.
La rémunération minimale garantie comprend tous les éléments

Article 8
Abrogé en date du 1 janv. 2013

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours, qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives, des itinéraires de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nées des industries de carrières et de matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de professions de 1973 :

Classe 14. ? Minéraux divers
Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

Classe 15. ? Matériaux de construction
Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.
Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.
Groupe 15.03 : produits de construction.
Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.
Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.
Groupe 15.08 : produits en béton.
Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. ? Services divers (marchands)
Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

de rémunération au moins par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- ? des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
- ? des sommes ayant le caractère de remboursement de frais ;
- ? de la rémunération des heures supplémentaires ;
- ? des majorations prévues par la convention collective pour travail exécuté de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
- ? des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les modalités d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées ;
- ? des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N ? 1.

(1) L'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'avant-dernier alinéa de l'article 7 de l'accord du 10 juillet 2008 relatif à la révision des conventions collectives et aux accords conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, les heures complémentaires éventuellement réalisées par les salariés à temps partiel doivent être exclus de l'assiette de la rémunération annuelle garantie.

(ARRÊTÉ du 29 décembre 2014 - art. 1)

(ARRÊTÉ ministériel du 24 mai 2016 - art. 1)

Article 3
Abrogé en date du 1 janv. 2014

Les salaires minimaux mensuels garantis des cadres sont, à compter du 1er janvier 2014, les suivants :

(En euros.)

Niveau	Echelon	Valeur annuelle
--------	---------	-----------------

VIII	1	26 799
	2	34 029
	3	36 156
IX	1	40 409
	2	46 791
X	1	54 234
	2	59 552

Article 4

Abrogé en date du 1 janv. 2014

Le présent accord entre en vigueur le 1er janvier 2014.

Article 5

Abrogé en date du 1 janv. 2014

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du 6 décembre 1956 et relevant exclusivement des activités économiques représentées par les entreprises appartenant aux secteurs et dont la liste figure en annexe.

Article 6

Abrogé en date du 1 janv. 2014

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Article 7

Abrogé en date du 1 janv. 2014

Toute organisation syndicale représentative non affiliée au présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également avoir par lettre recommandée toutes les obligations signataires.

Avenant n 44 du 8 mars 2017 relatif aux salaires minimaux au 1er janvier 2017

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM FIB
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CFTC FNCFB CFDT FG FO construction

Abrogé en date du 1 janv. 2017

Se référant à la convention collective nationale du 6 décembre 1956, relative aux conditions de travail des ingénieurs, créés et assimilés des industries de carrières et matériaux de construction, et à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8,

Article 1er

Abrogé en date du 1 janv. 2017

Les rémunérations minimales annuelles générales sont fixées aux versements figurant à l'article 3, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

Article 2

Abrogé en date du 1 janv. 2017

Il est rappelé que la valeur forfaitaire des heures supplémentaires est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient dus aux inférieurs

Article 8
Abrogé en date du 1 janv. 2014

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2014

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et de matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de professions de 1973 :

Classe 14. ? Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

Classe 15. ? Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.
Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.
Groupe 15.03 : pierres de construction.
Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.
Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.
Groupe 15.08 : produits en béton.
Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. ? Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

aux salariés masculins et féminins visés à l'article 3 ci-après. Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération annuelle globale comprend tous les éléments bruts de rémunération auxquels par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :
? des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale?;
? des sommes ayant le caractère de remboursements de frais?;
? de la rémunération des heures supplémentaires?;
? des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, de dimanche et des jours fériés?;
? des permis et avantages ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées?;
? des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N ? 1.

(1) A l'issue de la réserve de l'application des dispositions de l'avant-dernier alinéa de l'article 7 de l'accord du 10 juillet 2008 relatif à la révision des conventions collectives nationales et aux salaires conventionnels, c'est dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, les heures complémentaires éventuellement réalisées par les salariés à temps partiel doivent être évaluées de l'assiette de la rémunération annuelle garantie.
(Arrêté du 3 octobre 2017 - art. 1)

Article 3

Abrogé en date du 1 janv. 2017

Les salaires minimaux annuels garantis des cadres, à compter du 1er janvier 2017, sont les suivants :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Valeur annuelle
8	1	27?200
	2	34?300
	3	36?450
9	1	40?700
	2	47?200
10	1	54?700
	2	60?000

Article 4
Abrogé en date du 1 janv. 2017

Le présent accord est en vigueur le 1er janvier 2017.

Article 5
Abrogé en date du 1 janv. 2017

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du 6 décembre 1956 et relevant en l'absence de conventions collectives représentées par les organisations professionnelles syndicales et dont la liste figure en annexe.

Article 6
Abrogé en date du 1 janv. 2017

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail en vue de son extension. Un accord mixte sera également déposé auprès du conseil de prud'hommes.

Article 7
Abrogé en date du 1 janv. 2017

Toute organisation syndicale représentative non salariée du présent accord pourra y adhérer si elle accepte les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord 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 8

Avenant n 45 du 22 février 2018 portant revalorisation des salaires minimaux conventionnels des cadres et de la prime de tutorat

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM ; FIB,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FNCSB CDFT ; SICMA CFE-CGC,

Abrogé en date du 1 janv. 2018

Se référant à la convention collective nationale du 6 décembre 1956, relative aux conditions de travail des ingénieurs, cadres et assimilés des industries de carrières et matériaux de construction, et à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à ses articles 8 et 14,

il a été convenu ce qui suit :

Article 1er
Abrogé en date du 1 janv. 2018

Les rémunérations minimales annuelles garanties sont fixées aux

Abrogé en date du 1 janv. 2017

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2017

Annexe

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives relatives aux industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de professions de 1973 :

Classe 14. ? Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.
Classe 15. ? Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.
Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.
Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).
Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des produits appliqués la construction civile de l'industrie du ciment).
Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.
Groupe 15.08 : produits en béton.
Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. ? Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

varies figurant à l'article 3, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

Article 2
Abrogé en date du 1 janv. 2018

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salariés qui se trouvent à des niveaux inférieurs aux salaires minimaux annuels garantis visés à l'article 3 ci-après.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération annuelle globale comprend tous les éléments bruts de rémunération au cours de l'année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :
? des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
? des sommes ayant le caractère de remboursements de frais ;
? de la rémunération des heures supplémentaires ;
? des majorations prévues par la convention collective pour travail de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
? des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées ;
? des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N

Article 3
Abrogé en date du 1 janv. 2018

Niveau	Échelon	Valeur annuelle	Revalorisation
8	1	27 610 ?	1,51 %
	2	34 750 ?	1,31 %
	3	36 900 ?	1,23 %
9	1	41 190 ?	1,20 %
	2	47 765 ?	1,20 %
10	1	55 360 ?	1,21 %
	2	60 700 ?	1,17 %

Article 4
Abrogé en date du 1 janv. 2018

Les partenaires sociaux ont décidé de réviser le montant de la prime de trousseau fixé à l'article 14 de l'accord du 10 juillet 2008 et de le porter à 60 % brut par mois de tutorat.

Article 5
Abrogé en date du 1 janv. 2018

Le présent accord entre en vigueur le 1er janvier 2018.

Article 6
Abrogé en date du 1 janv. 2018

Afin de maintenir l'équité entre tous les bénéficiaires des avantages d'activités professionnelles, le présent accord s'applique à tous les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe du présent accord, quel que soit leur effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 7
Abrogé en date du 1 janv. 2018

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non s'opposant au présent accord, ainsi que toute organisation syndicale ou associative d'employeurs ou des salariés parrainés par l'entreprise pour adhérer aux règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord 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. 2231-8 du code du travail.

Article 8
Abrogé en date du 1 janv. 2018

En application de l'article L. 2231.5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera également déposé dans les conditions

Avenant n° 46 du 21 mars 2019 relatif aux salaires minimaux conventionnels au 1er janvier 2019

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM ; FIB,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FNCSB CDFT ; SICMA CFE-CGC,

Abrogé en date du 1 janv. 2019

prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2018

Annexe

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14. ? Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Dans la classe 15. ? Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.
Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.
Groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).
Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des enduits à base de ciment).
Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.
Groupe 15.08 : produits en béton.
Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87. ? Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

Se référant à la nomenclature nationale du 6 décembre 1956, relative aux conditions de travail des ingénieurs, cadres et assimilés des industries de carrières et matériaux de construction, et à l'accord national du 10 juillet 2008 et notamment à ses articles 8 et 14,

Article 1er
Abrogé en date du 1 janv. 2019

Les rémunérations minimales annuelles garanties sont fixées aux valeurs figurant à l'article 3, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horizon d'indemnité moyenne de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

Article 2
Abrogé en date du 1 janv. 2019

Il est rappelé que la seule obligation des employeurs est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux annuels garantis visés à l'article 3 ci-après.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération annuelle comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :
? des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;

? des sommes ayant le caractère de remboursements de frais ;
? de la rémunération des heures supplémentaires ;
? des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, de dimanche et des jours fériés ;
? des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées ;
? des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N ? 1.

Article 3
Abrogé en date du 1 janv. 2019

Les salaires minimaux annuels garantis des cadres, à compter du 1er janvier 2019, sont les suivants :

(En euros.)

Niveau	Échelon	Valeurs annuelles	Revalorisation
8	1	28 140	+ 1,9 %
	2	35 310	+ 1,6 %
	3	37 460	+ 1,5 %
9	1	41 770	+ 1,4 %
	2	48 390	+ 1,3 %
10	1	55 970	+ 1,1 %
	2	61 370	+ 1,1 %

Article 4
Abrogé en date du 1 janv. 2019

Le présent accord entre en vigueur le 1er janvier 2019.

Article 5
Abrogé en date du 1 janv. 2019

Afin de garantir l'équité entre tous les bénéficiaires des activités d'activités professionnelles, le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe du présent accord, quel que soit leur statut, y compris aux TPE/PME.

Article 6
Abrogé en date du 1 janv. 2019

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou associative d'employeurs ou des entreprises parrainées par l'Etat, adhère et accepte les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord 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. 2231-8 du code du travail.

Article 7
Abrogé en date du 1 janv. 2019

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la présente a été déposée des organisations représentatives.

Le présent accord sera également déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Avenant n° 48 du 24 mars 2021 relatif à la revalorisation des salaires

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2019

Annexe

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises exerçant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de professions de 1973 :

Dans la classe 14. ? Minéraux divers

Le groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie

Dans la classe 15. ? Matériaux de construction

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des produits appliqués la construction civile de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.08 : produits en béton
Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers

Dans la classe 87. ? Services divers (marchands)

Le groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire)

minimaux conventionnels des cadres

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM ; FIB,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FG FO cuoisotrtnn ; FNSCB CFDT,

Article 1er

Abrogé en date du 1 janv. 2021

Les rémunérations mensuelles grevées des salariés relevant des entreprises visées à l'article 4 ci-dessous, sont fixées aux valeurs figurant à l'article 3 du présent avenant, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

Article 2

Abrogé en date du 1 janv. 2021

Il est rappelé que l'obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux antérieurs mentionnés à l'article 3 ci-après.

Article 3

Abrogé en date du 1 janv. 2021

Les salaires minimaux annuels garantis des cadres, à compter du 1er janvier 2021, sont les suivants :

Niveau	Échelon	Valeur annuelle	Revalorisation par rapport à la grille 2020
8	1	28 765 ?	1 %
	2	35 985 ?	0,7 %
	3	38 175 ?	0,7 %
9	1	42 570 ?	0,7 %
	2	49 315 ?	0,7 %
10	1	57 045 ?	0,7 %
	2	62 540 ?	0,7 %

Article 4

Abrogé en date du 1 janv. 2021

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1er janvier 2021.

Article 5

Abrogé en date du 1 janv. 2021

Afin de garantir l'équité entre toutes les entreprises des secteurs d'activités professionnels, le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME.

Article 6

Abrogé en date du 1 janv. 2021

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord ainsi que toute organisation syndicale ou associative d'employeur ou des entreprises y adhèrent.

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

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Les obligations des entreprises de salariés et des employeurs habilités à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que toute entreprise assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération annuelle comprend tous les éléments bruts de rémunération dus par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :
 ? des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
 ? des sommes ayant le caractère de remboursements de frais ;
 ? de la rémunération des heures supplémentaires ;
 ? des majorations prévues par la convention collective pour travail éprouvant de nuit, de dimanche et des jours fériés ;
 ? des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les modalités d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées ;
 ? des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N - 1.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont joints les éléments que son auteur souhaite voir adopter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen, au président de la commission paritaire, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier.

Son opportunité est discutée dès la réunion préparatoire de négociation ou la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Article 7

Abrogé en date du 1 janv. 2021

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations représentatives du présent avenant transmettra le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent avenant au ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé dans les délais prévus à l'article D. 2231-2 du code du travail, en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition qui court à compter de l'envoi de l'accord signé aux organisations représentatives.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Se référant à la convention collective nationale du 6 décembre 1956, relative aux conditions de travail des ingénieurs, cadres

et assimilés des insediutrs de carrières et matériaux de ctsitronuoc ;

Se référant à l'accord nanotail du 10 jllueit 2008, conclcu dnas la bacrhne des irnistdues de carrières et de matériaux de construction, et nommetat à ses aetcrils 8 et 14 ;

Se référant à l'accord de fuosin des cpamhs cinenvnntooes ernte la bcanhre des itrunseids de carrières et matériaux de cutitocnrson et la banrche des idruisents de la cahux du 11 juielt 2019 ;

Étant souligné que l'union des pcurdotures de cauhx (Up'Chaux) s'est déclarée non concernée par les dioptsnisosis du présent aavnnet qui ne prote que sur la glirle des sraileas maiimnux gintaars des cadres, visée aux alinéas 1et 2 du présent préambule ;

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2021

Annexe

Liste des activités économiques rnaevlet du cmhap d'application des cvoeninotns coveietclls des iriuesntds de carrières et de matériaux de construction

Avenant n 49 du 19 janvier 2022 relatif aux salaires au 1er janvier 2022

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM ; FIB,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FNCC CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les rémunérations maleinims anenllues gnirataes des salariés rnvaeelt des esinreprets visées à l'article 4 ci-dessous, snot fixées aux vearul fnirugat à l'article 3 du présent avenant, sur la bsae de la durée légale du tepms de travail, snot sur un hoirare hbidoaadreme myoen de 35 hueers ou un farfoit de 218 jorus sur l'année.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Il est rappelé que l'obligation des ernnirspees est de relever, s'il y a lieu, les saaiersls qui sreineat devnues inférieurs aux saealirs

Niveau	Échelon	Valeurs annuelles	Revalorisation par rprpaot à la gillre 2021
8	1	29 600 ?	2,9 %
	2	36 885 ?	2,5 %
	3	39 130 ?	2,5 %
9	1	43 635 ?	2,5 %
	2	50 550 ?	2,5 %
10	1	58 470 ?	2,5 %
	2	64 105 ?	2,5 %

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Le présent avenant, clcnou puor une durée indéterminée, s'applique à tteous les esepnirrters raevlent des activités mentionnées en annexe. Il etnre en veuugir le 1er jviaenr 2022.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Sont visées les ernnirpteses eartnt dnas le champ d'application des conteionnvs ctolilceves netloanis des istnurdeis de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la naurnomtlece d'activités et de ptiruods de 1973 :

Dans la calsse 14 ? Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières puor l'industrie.

Dans la csalse 15 ? Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sabels et grrvaies d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : peerris de cisuncototr (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et pudrtios en plâtre (à l'exception des etirprsenes aalinqupt la cneovitonn cilctovee de l'industrie du ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : pruitods en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de ctosicurotnn divers.

Dans la clssae 87 ? Scierves devirs (marchands)

Groupe 87.05 (pour partie) : seerivcs funéraires (marbrerie funéraire).

muminiax alneuns gtniaars visés à l'article 3 ci-après.

Il est également rappelé en atppioalcn de l'article L. 3221-2 du cdoe du tvarial que tuot eelupoymr assure, puor un même taravil ou puor un triaavl de vleuar égale, l'égalité de rémunération etnre les feemms et les hommes.

La rémunération aellunne gantirae cmropned tuos les éléments bruts de rémunération auqcis par le salarié dnas le crade d'une année civile, y cmriops les aeangtvas en nature, à l'exception :

- ? des smeoms versées au tirte de l'intéressement des salariés, de la piiapoaricttn des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne slaaailre ;
- ? des smmoes aynat le caractère de rbsermtneumeos de firas ;
- ? de la rémunération des hereus supplémentaires ;
- ? des mjratnaoois prévues par la cteoninovn cleticolve puor tavaral enoecpixonl de nuit, du dihmcae et des jruos fériés ;
- ? des pimers et gitofniactrais aynat un caractère aléatoire ou exceptionnel, dnot les ctinonodis d'attribution et les modalités de clcual ne snot pas prédéterminées ;
- ? des éventuelles régularisations effectuées au trtie de l'année N ? 1.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Les sralias miunmax aeunlns gratinas des cadres, à ceopmtr du 1er jnaiver 2022, snot les sviatnus :

Afin de maeintnir l'équité ertne tteuos les etprieesns des sructes d'activités professionnels, le présent aennavt s'applique à tuetos les eeriperntss rlavenet des activités mentionnées en annexe, snas considération d'effectifs, y crmpois aux TPE?/?PME.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeur ou des représentants élus pourra y adhérer.

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

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

À la date d'engagement de la procédure de révision sont interdites les manœuvres que son auteur s'apprête à commettre au présent accord. La médiation est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier.

Son opportunité est discutée dès la réunion préparatoire de négociation suavit la médiation pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

En application de l'article L. 2231.5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations syndicales du présent accord n'entrevoit le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demande l'extension du présent avenant au ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail, en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition qui court à compter de l'envoi de l'accord signé aux organisations représentatives.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Se référant à la convention collective nationale du 6 décembre 1956, relative aux conditions de travail des ingénieurs, cadres

Avenant n 50 du 14 février 2023 relatif à la revalorisation des salaires minimaux conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM ; FIB,
Syndicats signataires	BATI MAT TP CTFC ; FNCF CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les rémunérations minimales annuelles garanties des salariés résultent des dispositions visées à l'article 4 ci-dessous, sont fixées aux valeurs figurant à l'article 3 du présent avenant, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horizon hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur

et assimilés des industries de carrières et matériaux de construction ;

Se référant à l'accord national du 10 juillet 2008, conclu dans le cadre des industries de carrières et de matériaux de construction, et notamment à ses articles 8 et 14 ;

Se référant à l'accord de fusion des chambres professionnelles entre la branche des industries de carrières et matériaux de construction et la branche des industries de la caux du 11 juillet 2019 ;

Étant souligné que l'union des professionnels de chaux (Up'Chaux) s'est déclarée non concernée par les dispositions du présent avenant qui ne porte que sur la grille des salaires minimaux des cadres, visée aux alinéas 1 et 2 du présent préambule, Up'Chaux négociant par ailleurs sa propre grille de salaires minimaux conventionnels,

Les représentants sociaux réunis en CPPNI le 19 janvier 2022, ont convenu ce qui suit :

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2022

Annexe

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives relatives des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de professions de 1973 :

Dans la classe 14? Minéraux divers

Le groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie

Dans la classe 15? Matériaux de construction

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des produits approuvés par le ministère de l'Industrie du ciment)
Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.08 : produits en béton
Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers

Dans la classe 87? Services divers (marchands)

Le groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire)

l'année.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Il est rappelé que l'obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux annuels garantis visés à l'article 3 ci-après.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération annuelle garantie des éléments bruts de rémunération acquis par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :
? des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
? des sommes ayant le caractère de robesonmmtues de faris ;

? de la rémunération des heures supplémentaires ;
 ? des mortuaies prévues par la convention collective pour travail nocturne de nuit, du dimanche et des jours fériés ;
 ? des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les modalités d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées ;
 ? des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N-1.

Article 3
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Les salaires minimaux annuels garantis des cadres, à compter du 1er janvier 2023, sont les suivants :

		Valeurs antérieures (?)	Revalorisation par rapport à la grille 2022
Niveau 8	Échelon 1	30 785 ?	4 %
	Échelon 2	38 360 ?	4 %
	Échelon 3	40 695 ?	4 %
Niveau 9	Échelon 1	45 380 ?	4 %
	Échelon 2	52 570 ?	4 %
Niveau 10	Échelon 1	60 810 ?	4 %
	Échelon 2	66 670 ?	4 %

Article 4
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1er janvier 2023.

Exceptionnellement, les partenaires sociaux conviennent que si l'indice de l'inflation « Ensemble des ménages-hors tabac », en moyenne annuelle d'août 2022 à août 2023 dépasse le taux de 4 %, une réunion pourra être organisée en octobre 2023, à la demande de la partie la plus diligente.

Article 5
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Afin de maintenir l'équité entre toutes les entreprises des secteurs d'activités professionnels, le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME.

Article 6
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord ainsi que toute organisation s'ajoutant ou cooptée par l'employeur ou des groupements professionnels adhérents.

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

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont joints les mandats que son auteur souhaite voir approuvés au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier.

Son opportunité est discutée dès la réunion préparatoire de négociation suivie de la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Article 7
 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations sera saisie du présent avenant notifié à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent avenant au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail, en vue de son extension. Un avenant sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition qui court à compter de l'envoi de l'accord signé aux organisations représentatives.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Se référant à la convention collective n° 1201 du 6 décembre 1956, relative aux conditions de travail des ingénieurs, cadres et assimilés des industries de carrières et matériaux de construction ;

Se référant à l'accord national du 10 juillet 2008, conclu dans la branche des industries de carrières et de matériaux de construction, et notamment à ses articles 8 et 14 ;

Se référant à l'accord de fusion des cadres professionnels entre la branche des industries de carrières et matériaux de construction et la branche des industries de la chaux du 11 juillet 2019 ;

Étant souligné que l'Union des professionnels de chaux (Up'Chaux) relève de la branche des industries de la chaux s'est déclarée non concernée par les dispositions du présent accord qui ne porte que sur la grille des salaires minimaux garantis des cadres, tels que visés à l'alinéa 1 du présent préambule, Up'Chaux négociant par ailleurs sa propre grille de salaires conventionnels,

Les partenaires sociaux réunis en CNPPI le 14 février 2023, ont convenu ce qui suit :

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2023

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises exerçant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de professions de 1973 :

Dans la classe 14 ? Minéraux divers

Avenant n 51 du 27 février 2024 relatif aux salaires minimaux

Signataires	
Patrons signataires	UNICEM ; FIB,
Syndicats signataires	BATIMAT TP CTFC ; CFE-CGC BTP ; FG FO coicotrusn ; FNCB CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les rémunérations minimales annuelles garanties des salariés relevant des conventions visées à l'article 4 ci-dessous, sont fixées aux valeurs figurant à l'article 3 du présent avenant, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Il est rappelé que l'obligation des entreprises est de relever, s'il y

		Valeurs annuelles	Revalorisation par rapport à la grille 2023
Niveau 8	Échelon 1	31 710 ?	3 %
	Échelon 2	39 510 ?	3 %
	Échelon 3	41 915 ?	3 %
Niveau 9	Échelon 1	46 740 ?	3 %
	Échelon 2	54 145 ?	3 %
Niveau 10	Échelon 1	62 635 ?	3 %
	Échelon 2	68 670 ?	3 %

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1er janvier 2024.

(1) Article étendu sous réserve du receipt des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail, ainsi que de l'arrêt de la Cour de Cassation (Cass. soc., 13 déc. 1973, n° 71-40.753), lequel prévoit que la convention ou l'accord ne s'applique aux établissements non adhérents à une des organisations d'employeurs signataires, qu'au lendemain de la publication au Journal officiel de l'arrêté portant extension du présent avenant. (Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Dans la classe 15 ? Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés d'origine naturelle et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de chaux (à l'exception de l'ardoise).

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des produits aluminés à l'exception des produits de l'industrie du ciment).

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : produits en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87 ? Services divers (marchands)

Groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

à lieu, les salaires qui seraient dus inférieurs aux salaires minimaux annuels visés à l'article 3 ci-après.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

La rémunération annuelle comprend tous les éléments bruts de rémunération acquis par le salarié dans le cadre d'une année civile, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- ? des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale ;
- ? des sommes ayant le caractère de remboursements de frais ;
- ? de la rémunération des heures supplémentaires ;
- ? des majorations prévues par la convention collective pour travail de nuit, de dimanche et des jours fériés ;
- ? des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les modalités d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées ;
- ? des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N-1.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Les salaires minimaux annuels garantis des cadres, à compter du 1er janvier 2024, sont les suivants :

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Afin de garantir l'équité entre tous les établissements des secteurs d'activités professionnels, le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute entreprise syndiquée représentative non-signataire du présent accord ainsi que toute entreprise syndiquée ou associée

d'employeur ou des employeurs pirs iuedvnllemiindet proua y adhérer.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord 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.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modalités que son auteur souhaite voir adopter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier.

Son opportunité est discutée dès la réunion préparatoire de négociation suivie de la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord joint le texte à l'ensemble des organisations représentatives et d'ores et déjà l'extension du présent accord au ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du code du travail, en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition qui court à compter de l'envoi de l'accord signé aux organisations représentatives.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Se référant à la convention collective nationale du 6 décembre 1956, relative aux conditions de travail des ingénieurs, cadres et assimilés des industries de carrières et matériaux de construction ;

Se référant à l'accord national du 10 juillet 2008, conclu dans la branche des industries de carrières et de matériaux de construction, et notamment à ses articles 8 et 14 ;

Se référant à l'accord de branche des métiers conventionnels entre la branche des industries de carrières et matériaux de construction et la branche des industries de la chaux du 11 juillet 2019 ;

Étant souligné que l'union des professionnels de la chaux (Up'Chaux) membre de la branche des industries de la chaux s'est déclarée non concernée par les dispositions du présent accord qui ne porte que sur la grille des salaires minimaux garantis des cadres, tels que visés à l'alinéa 1 du présent préambule, Up'Chaux négociant par ailleurs sa propre grille de salaires conventionnels,

Les parties soussignées réunies en CPPNI le 27 février 2024, ont convenu ce qui suit :

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2024

Annexe

Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

Sont visées les entreprises étant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14 | Minéraux divers

Le groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie.

Dans la classe 15 | Matériaux de construction

Le groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Le groupe 15.02 : matériaux concassés de rochers et de laitier.

Le groupe 15.03 : pierres de construction (à l'exception de l'ardoise).

Le groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre (à l'exception des épaves aluminées la teneur en chlorure de l'industrie du ciment).

Le groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Le groupe 15.08 : produits en béton.

Le groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Dans la classe 87 | Services divers (marchands)

Le groupe 87.05 : pour partie, services funéraires (marbrerie funéraire).

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 13 décembre 1960

En vigueur en date du 21 déc. 1960

Les dptsooiniiss de :

La ctoinevonn colitvecle naonliate du 6 décembre 1956 rletivae aux cdooitinns de trivaal des ingénieurs, credas et assimilés des iseuntndris de carrières et de matériaux modifiée par les atvanens des 2 arivl 1958, 29 décembre 1959 et 2 mai 1960, snot rdunees ogbterolais puor tuos les eyomulreps et tuos les tulrilvaaers des poosirsfnes et régions crspioems dnas le champ d'application dstdies textes, à l'exclusion des donipsiisots ci-après :

ARRÊTÉ du 17 août 1964

En vigueur en date du 3 sept. 1964

Snot ndeeus olbagreiitos puor tuos les eueyrolpms et puor tuos les trruéalailvs des pseforsoins et régions crmeoisps dnas le cmahp d'application des cintneonvos cvetiloelcs nailenatos de triaavl des idrinuests de carrières et de matériaux, modifiées par les annatves des 2 mai 1960 et par les anevants n° 3 du 10

ARRÊTÉ du 31 juillet 1969

En vigueur en date du 19 août 1969

Snot rnuceeds obligatoires, puor tuos les eoerulmyps et puor tuos les taireluvarls des ponrefioss et régions croimpess dnas le cmahp d'application des cvinontones ctoeilclves nlenaotis de taviral des itnsidrues de carrières et de matériaux, modifiées par les aatvnes des 2 mai 1960 et 10 jnviaer 1961, et, dnas luer

ARRÊTÉ du 9 juin 1970

En vigueur en date du 27 juin 1970

Snot rdneues obligatoires, puor tuos les emluryoeps et puor tuos les trevalairlus des pisfoesrons et régions ceiprmsos dnas le cahmp d'application des covnioentns cvclietoles nntaioleas de tiraavl des iutrdesins de carrières et de matériaux modifiées par

ARRÊTÉ du 20 avril 1972

En vigueur en date du 5 mai 1972

Snot rduees obgliaeritos puor tuos les epouemlyrs et puor tuos les treuvlaralis des pnssoirefos et régions cmpriesos dnas le cahmp d'application des conionvtnes cielotcelvs notnaieals de trivaal des irsntdeuis de carrières et de matériaux, modifiées par

ARRÊTÉ du 1 juillet 1974

En vigueur en date du 11 juil. 1974

Snot reeunds obligatoires, puor tuos les eomlrpyeus et puor tuos les tulaivalrers des possrfeinos et régions cmsoepirs dnas le cmahp d'application des cntinvenoos ceoclevtlis nlitneaoas de trivaal des iisnderuts de carrières et de matériaux, modifiées par

- dnas la coionnevtv ctlvcoleie des " ingénieurs et crdaes assimilés " :

- la première phrase du deuxième alinéa du pphgraaare 2 de l'article 6 ;

- les mtos " ... réciproque ... ou de fcore muearje ... " cirmpos dnas le prmeeir alinéa et le troisième alinéa de l'article 13 ;

- la cause cuenotne dnas le peemrir alinéa de l'article 3 de la cnienvnoon cctlelovie nlanootie " oeruvirs " du 22 arivil 1955, suos réserve des exncilusos susvisées, étendue, dnas la meurse où elle n'est pas en cirintaooctdn aevc les dooitposnsis de l'article 23 naouevu du lrive Ier du cdoe du travail.

jnviaer 1961, et, dnas luer cmhapp d'application respectif, les dsotioiipnss des anetvns ci-après aduitexs citnoeonvns cvieotlelcs nloaniets :

- l'avenant n° 4 du 29 mai 1963... à la cienvvootn celtoclive notliaane du 6 décembre 1956 ralveite aux citndnoios de tvaairl des ingénieurs, cerads et assimilés.

camhp d'application respectif, les diiponistoss des accdros ci-après miandoift ldistees cnontonvies coivltceles neaaontils :

- le poolcrtoe d'accord du 4 jiun 1968, à l'exclusion du ponit I ;

- l'avenant n° 10 du 14 jiun 1968 à la cienovtnon cvoeilclcte nniltaaoe susvisée rltievae aux cindoniots de tvriaal des ingénieurs, credas et assimilés.

les atenvns des 2 mai 1960 et 10 janievr 1961, et, dnas luer chmap d'application respectif, les ditspiioosns des avtannes ci-après aiedutxs cvntinoones cilctveloes netoaaalins :

- l'avenant n° 12 du 5 nomvrebe 1969 à la cvonteonin cotvcclile ntoilanae du 6 décembre 1956 rievtae aux ctinodis de tvriaal des ingénieurs, cardes et assimilés.

les atannevs des 2 mai 1960 et 10 jevainr 1961, et, dnas luer champ d'application rescetpif les donpioisstis de :

- l'avenant n° 13 du 22 décembre 1971 à la ciootvvenn cvteocllie ninaltoae du 6 décembre 1956 raveltie aux ciotondins de tvaairl des ingénieurs, cadres et assimilés.

les annetvas des 2 mai 1960 et 10 jiveanr 1961, et, dnas luer champ d'application respectif, les dstonspoiis de :

- l'avenant n° 14 du 11 décembre 1973 à la cteninvoon covctlelie naatnoile du 6 décembre 1956 reliavte aux cdntiioons de tvriaal des ingénieurs, cderas et assimilés.

ARRÊTÉ du 8 novembre 1974

En vigueur en date du 16 nov. 1974

Snot ruendes obligatoires, puor tuos les elyppoeris et puor tuos les tarvuallies des prsfoesnos et régions cispeomrs dnas le cahmp d'application des ctivneoons cetoilecvls nlaoniaets de tivraal des iedsuitrns de carrières et de matériaux, modifiées par

ARRÊTÉ du 10 août 1976

En vigueur en date du 24 août 1976

Snot rdeneus oioribalgtes puor tuos les eyumlrepos et puor tuos les tuiarllveras des porifososens et régions cmiesrpos dnas le cahmp d'application des cinontnvoes coltvielecs nnoiaeltas de tiavrall des itsnurieds de carrières et de matériaux, modifiées par

ARRÊTÉ du 25 avril 1977

En vigueur en date du 5 mai 1977

Snot reudnes obligatoires, puor tuos les eomrpeuyls et tuos les salariés des pfeosoinrss et régions cimrpoess dnas le chmap

ARRÊTÉ du 12 octobre 1978

En vigueur en date du 3 nov. 1978

Snot rdeeuus oeaqlirbitos puor tuos les erupomelys et tuos les salariés coprmis dnas le champ d'application des cneinoovtns cleioetlcvs nenalitaos de taivarl des itinsedurs de carrières et de matériaux, modifiées par les avnnetas des 2 mai 1960 et 10

ARRÊTÉ du 28 mai 1979

En vigueur en date du 27 juin 1979

Snot reeuuds obligatoires, puor tuos les eemuropyys et tuos les salariés comrips dnas le camhp d'application des ceonnnvits clteiovcles ntelnaoas de tiavrall des idutresnis de carrières et de matériaux, modifiées par les aanenvts des 2 mai 1960 et 10

ARRÊTÉ du 19 février 1981

En vigueur en date du 15 mars 1981

Snot rdenues obligatoires, puor tuos les epomreuyys et tuos les salariés cpomris dnas le chmap d'application des cnvenotonis clelicovtes notlaniaes de taarivl des intesridus de carrières et de matériaux, modifiées par les anavntes des 2 mai 1960 et 10 jivaenr 1961, et dnas luer camhp d'application respectif, les diiotpionsss de :

ARRÊTÉ du 16 octobre 1981

En vigueur en date du 25 nov. 1981

Snot rueedns obligatoires, puor tuos les emouplreys et tuos les salariés cpormis dnas le camhp d'application des conoinetvns cevolectlis neanoialts de traairv des iredtsinus de carrières et de matériaux, modifiées par les aanvetns des 2 mai 1960 et 10 janeivr 1961, et, dnas luer cmhap d'application respectif, les dsisointops de :

les aeanntvs des 2 mai 1960 et 10 jevianr 1961, et, dnas luer champ d'application respectif, les dssiipnoios de :

Les dptsoiinoos de l'article 6 de l'avenant n° 11 du 24 aivr 1974 snot étendues dnas la musree où eels ne snot pas en cotdotcrianin aevc les dotpioinsiss des aclrties L. 122-4 à L. 122-14-11 et R. 122-1 à R. 122-3-1 du cdoe du travail.

les avetnnas des 2 mai 1960 et 10 jinaevr 1961, et, dnas luer cahmp d'application respectif, les distionpisis de :

Les dsptnosiiios du quinzième anevnat snot rdeenus oltrgoiiaebss dnas la mesure où eels ne snot pas en ctindicroaon aevc les diisosotinps réglementaires paotrnt fatxoiin du srlaiae mimiumm ineressionneotfrl de croissance.

d'application de la cnonitvoen cllivotece ntanaloe de tiavrall des ingénieurs, ceadrss et assimilés des irtensdius de carrières et de matériaux du 6 décembre 1956, les diosopstiins de l'avenant n° 19 du 17 décembre 1976 à la conveinotn cloeitlcve nilatnaoe susvisée.

jivaenr 1961, et, dnas lerus capmhs d'application rtcpfesies des dnsitoisipos de :

- l'avenant n° 20 du 2 jnveiar 1978 à la citvnnooen cetovclile natainole rtaveile aux ciiondntos de trvaial des ingénieurs, craeds et assimilés du 6 décembre 1956.

jienavr 1961, et dnas luer champ d'application respectif, les dptssniioos de :

- l'avenant n° 21 du 13 décembre 1978 à la cvtonneion cloitvcee ntaionale du 6 décembre 1956 rivtatee aux cnditnoios de tvraial des ingénieurs, ceadrss et assimilés, à l'exclusion de son préambule.

- l'avenant n° 23 du 30 jiuin 1980 à la citenvoonn cillvtcoee nliataone du 6 décembre 1956 reliative aux condointis de tivraral des ingénieurs, cerads et assimilés.

Les dsostinopiis de l'avenant n° 21 susvisé snot étendues dnas la mreuse où eells ne snot pas en caitnoitcordn aevc les dstinosopiis réglementaires protant ftiiaxon du sariale minmuim itssnorpnieceofrenl de croissance.

- l'avenant n° 24 du 6 jleiult 1981 à la convineotn ceilclotve noalitnae du 6 décembre 1956 reivlate aux cndinotois de tivraal des ingénieurs, craeds et assimilés.

Les diopitsoisins de l'avenant n° 22 susvisé snot étendues dnas la murese où eells ne snot pas en canotcriotidn aevc les ditnisoiopps réglementaires ptnorat fxotiian du slaraie minuimm irtisoronnesnfepel de croissance.

ARRÊTÉ du 7 mars 1983

En vigueur en date du 18 mars 1983

Snot reednus olrbgtiaeios puor tuos les eyomerplus et tuos les salariés cpmrios dnas le chmap d'application des cnoitnoves clvteeiocl nalnietos de tivaarl des iudetirns de carrières et de matériaux, modifiées par les atveanns des 2 mai 1960 et 10 février 1961, et, dnas lerus cpamhs d'application respectifs, les dsiopnoitsis de :

ARRÊTÉ du 13 juillet 1984

En vigueur en date du 22 juil. 1984

Snot rnedeus obligatoires, puor tuos les eyelmropus et tuos les salariés crimops dnas le cahmp d'application de la ctonioenvn ctvleoilce nonliatae de taivral des ingénieurs et cerdas des isnduierts de carrières et de matériaux du 6 décembre 1956, les doosptnisiis de l'avenant n° 26 du 20 airvl 1984 à la civnnotoen ccevilltoe nnilaatoe susvisée, à l'exclusion des temers : " la rrupute du cntaort à l'initiative de l'une ou l'autre des ptaries ne csoiutnte ni un licenciement, ni une démission ", fruniagt au pemier alinéa, et du terme : " ainsi ", furaigt au deuxième alinéa du prgaaphrae 2 de l'article 14 de la convention, tel qu'il est modifié à l'article 6 de l'avenant n° 26.

L'avant-dernier alinéa de l'article 5 ter de la convention, tel qu'il résulte de l'article 4 de l'avenant n° 26, est étendu snas préjudice de l'application de l'article L. 122-14-8 du cdoe du travail.

ARRÊTÉ du 12 février 1985

En vigueur en date du 22 févr. 1985

Snot rundeas obligatoires, puor tuos les eorylmeups et tuos les salariés crpmios dnas le chmap d'application de la cnonitveon

ARRÊTÉ du 22 septembre 1986

En vigueur en date du 26 sept. 1986

Snot rnuedes obligatoires, puor tuos les elemopruys et tuos les salariés copimrs dnas le champ d'application des conoinntevs cielectvts nnleaotais de tivaraal des employés, techniciens,

ARRÊTÉ du 22 avril 1992

En vigueur en date du 2 mai 1992

Snot rednues obligatoires, puor tuos les eoulrmpays et tuos les salariés cmpiors dnas le camhp d'application de la cteooninvn cttlvieoce naontalie de traival des ingénieurs et crdaes assimilés

ARRETE du 6 octobre 1993

En vigueur en date du 14 oct. 1993

Snot rdnuées obligatoires, puor tuos les euylmepors et tuos les salariés cpoirms dnas le chmap d'application de la ctenovoinn

ARRETE du 7 mai 1994

En vigueur en date du 19 mai 1994

Actilre 1er

- l'avenant n° 25 du 22 décembre 1981 à la cineotonvn cltevicole noiltnaae du 6 décembre 1956 rveatile aux cnoiindtos de tvriaal des ingénieurs, crdeas et assimilés.

Les disnosiipots de l'avenant n° 23 susvisé snot étendues dnas la muerse où elles ne snot pas en cctiriooatndn aevc les dnspitosiios réglementaires parontt ftaxioin du sliarae miiuumm de croissance.

Le cinquième alinéa du prhraagpae 1 de l'article 14 de la convention, tel qu'il est modifié à l'article 6 de l'avenant n° 26, est étendu snas préjudice de l'application de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 (art. 5 de l'accord annexé).

Le deuxième alinéa du paagprphae 2 de l'article 14 de la convention, tel qu'il est modifié à l'article 6 de l'avenant n° 26, est étendu suos réserve de l'application des aicltres L. 122-9 et R. 122-1 du cdoe de travail.

Les duex dreneris alinéas du paaragprhe 3 de l'article 14, tel qu'il est modifié à l'article 6 de l'avenant n° 26, snot étendus suos réserve de l'application de l'article L. 122-9 du cdoe du travail.

Les cinquième et sixième alinéas du paagraphre 3 de l'article 6 de la convention, tel qu'il est modifié à l'article 7 de l'avenant n° 26, snot étendus suos réserve de l'application de la loi n° 78-49 du 19 jvaenir 1978 (art. 7, alinéa 6, de l'accord annexé).

ccvtleiole ntaloniae de triaval des ingénieurs et crdeas et assimilés des iuseitnrds de carrières et de matériaux du 6 décembre 1956, les dostpisionis de l'avenant n° 27 du 11 décembre 1984 à la cnotevion cetilvlcoe nanlaotie susvisée.

angtes de maîtrise et des ingénieurs et ceards des itiduresns de carrières et de matériaux, les doitissinops de l'accord du 14 mai 1986 rltaeif au pnenersol d'encadrement dnas les isetidnurs de carrières et matériaux de ctrcoontusin cclnou dnas le carde des cenvtononis cetlvleios des employés, techniciens, atnegs de maîtrise et des ingénieurs et careds susvisées.

des itudsenirs de carrières et de matériaux du 6 décembre 1956, les dnissioipitos de l'avenant n° 28 du 13 jeinvar 1992 à la cnoovnetin clivlectoe niatolnae susvisée, à l'exception des activités de la faiirocabtn de plâtre et de piotdrus en plâtre, gproue 1505, et la fiaorcibtan de fbires minérales, gproue 1509.

cocetlvle nlatinaoe de tivaraal des ingénieurs et creads et assimilés des ienstiurds de carrières et de matériaux du 6 décembre 1956, à l'exception des activités de fbaitaaircn de plâtre, les ditpsisnoois de l'avenant n° 29 du 6 jlluiet 1993 à la cviootnenn coilcletve naitlnoae susvisée.

Snot rnueeds obligatoires, puor tuos les eorlpymes et tuos les salariés crmiops dnas le cmhap d'application de la ctonoevnin ciovtlecte nionaatle de tvarail des ingénieurs et cdaers et assimilés des inusidetrs de carrières et de matériaux du 6 décembre 1956, à l'exception des iiednrstus du plâtre, les

dinositpois de l'avenant n° 30 du 29 décembre 1993 à la covntnioen ctoielclve susvisée.

Article 2

L'extension des eteffs et snnacotis de l'avenant susvisé est fatie à dtaer de la pcoilubtian du présent arrêté puor la durée rsetant à curior et aux ctdnioonis prévues par la cteionvonn clecivltoe précitée.

Article 3

ARRETE du 26 septembre 1995

En vigueur en date du 5 oct. 1995

Atlirce 1er

Snot rudenes obligatoires, puor tuos les eryplmueos et tuos les salariés cmprios dnas le cmahp d'application de la cvntneoin cietcolvle noatialne de tavairl des ingénieurs et crdeas et assimilés des iseudritns de carrières et de matériaux du 6 décembre 1956, les dsitpnoioss de l'avenant n° 31 du 5 jlliuet 1995 à la cnovietnon cvlcotliee susvisée.

Atrcie 2

L'extension des efftes et soctnains de l'avenant susvisé est faite à

ARRETE du 15 décembre 1997

En vigueur en date du 24 déc. 1997

Altrcie 1er

Snot reuneds obligatoires, puor tuos les empruelyos et tuos les salariés cromptis dnas le cahmp d'application des cotnvenions cltoeicvles naeonltais des iesdnruits de carrières et de matériaux des 12 jlliuet 1955 (employés, tnhciincees et atgens de maîtrise) et 6 décembre 1956 (ingénieurs, caders et assimilés), les dsitooipiinss de :

- l'avenant n° 30 du 3 otbcore 1997 (Salaires) à la coennivotn cicvelolte du 12 jliluet 1955 ;

- l'avenant n° 32 du 3 ortchoe 1997 (Salaires) à la cnnvoeiton cvleolichte du 6 décembre 1956.

ARRETE du 20 janvier 2000

En vigueur en date du 29 janv. 2000

Atrcile 1er

Snot reudens obligatoires, puor tuos les eeymlrpuos et tuos les salariés cpoimrs dnas le cahmp d'application des cnonevtonis ccoilleevts nnolieatas des irnueditss de carrières et de matériaux des 12 juilelt 1955 (employés, theniccnies et aegtns de maîtrise) et 6 décembre 1956 (ingénieurs, crades et assimilés), les dooiisintpss :

- de l'avenant n° 31 du 29 nvboemre 1999 (Salaires, employés, techniciens, atgnes de maîtrise [ETAM]) à la cenvootinn ceilotvclle du 12 jieullt 1955 ;

Le dieuteccr des rtaloiens du tarvail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Juoarnl oiffiecl de la République française.

Nota. Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bllieutn ofcefiil du ministère, fsulcacie Cvnnioeonts cioveelclts n° 94-04 en dtae du 6 mai 1994, dsoipiblne à la Doictiern des Jnuoarux officiels, 26 rue Desaix, 75727 Paris Cdeex 15, au pirc de 36 F.

dtear de la pitocbulian du présent arrêté puor la durée rsnaett à ciuorr et aux cdtnoions prévues par la cvntoeinn clvictole précitée.

Acltrie 3

Le derietucr des reaintos du tavairl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joarunl ofiicefl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Butlieln oicefiil du ministère, fcclausie Ctevnnonnois clolteiecvns n° 95-30 en dtae du 14 spemtbee 1995, dliopisbne à la Dieoctrin des Jaonruux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pairs Cedex 15, au pirc de 37 F.

Aitrcle 2

L'extension des efftes et snocnitas des aneatnvs susvisés est faite à detar de la pcltiibuaon du présent arrêté puor la durée rstanet à cuorir et aux codnnoits prévues par ltdiess avenants.

Aclitre 3

Le duecitrer des rinaleots du tariavl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jaournl oifcfeil de la République française.

Nota. - Le txete des antvaens susvisés a été publié au Blueltin oeifcfil du ministère, filcucsae Cointoevnns celvcelitos n° 97-43 en dtae du 6 décembre 1997, dpoilnsbie à la Dtocriein des Juranuox officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Ceedx 15, au pirc de 44 F.

- de l'avenant n° 33 du 29 nerbomve 1999 (Valeur du pinot cadres) à la cnotievnon clotielclve du 6 décembre 1956.

Atrlice 2

L'extension des efetfs et snnotais des atnaevns susvisés est ftaie à detar de la ptiabilocun du présent arrêté puor la durée rnsatet à cuorir et aux ciodotnnis prévues par ldestis avenants.

Artlcie 3

Le dieutcrer des rtionleas du taavirl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jonuarl ociffiel de la République française.

Nota. - Le texte des annexes susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Civitonnons ccelvitos n° 99/50

ARRETE du 24 octobre 2002

En vigueur en date du 5 nov. 2002

Article 1er

Sont rduées obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application des conventions collective nées des accords de carrières et de matériaux des 12 juillet 1955 (Employés, techniciens et agents de maîtrise) et 6 décembre 1956 (Ingénieurs, chefs et assimilés), les dispositions de :

- l'avenant n° 32 du 13 mai 2002 (Salaires ETAM) à la convention collective du 12 juillet 1955.

L'article 1er est étendu sous réserve de la circonstance en cas des salaires minimaux de qualification des EATM servant de base au calcul de la prime d'ancienneté.

L'article 2-1 est étendu sous réserve de l'application de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 qui irasnt au point de salariés rémunérés au SIMC une gratia meunllée de

ARRETE du 8 mars 2005

En vigueur en date du 22 mars 2005

Article 1er

Sont rduées obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective née des accords de carrières et de matériaux, les dispositions de l'avenant n° 35 du 20 octobre 2004 (valeur du point cadres) à la convention collective du 6 décembre 1956.

Article 2

ARRETE du 18 septembre 2006

En vigueur en date du 28 sept. 2006

Article 1er

Sont rduées obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective née des accords de carrières et de matériaux, les dispositions de l'avenant n° 36 du 30 mars 2006 (Valeur du point cadres) à la convention collective susvisée.

Article 2

en date du 14 janvier 2000, dans le cadre de la Directive des Juraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94 Euro).

rémunération ;

- l'avenant n° 34 du 13 mai 2002 (Valeur du point cadres) à la convention collective du 6 décembre 1956.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des annexes susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par ledits avenants.

Article 3

Le directeur des ressources du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des annexes susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnelles n° 2002/24 en date du 13 juillet 2002, dans le cadre de la Directive des Juraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des ressources du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnelles n° 2004/47, dans le cadre de la Directive des Juraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,32 Euros.

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée inscrite à l'annexe et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventionnelles n° 2006/19, dans le cadre de la Directive des Juraux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,61 Euros.

ARRETE du 28 mars 2007

En vigueur en date du 6 avr. 2007

Artlcie 1er

Snot reudens obligatoires, puor tuos les eoprluymes et tuos les salariés ciproms dnas son chmap d'application, siot celui de la ctiovnenon cletclivoe niaonatlé des cadres des isuniretds de carrières et matériaux, les dontisoiisps de l'avenant n° 37 du 28 nvbmroee 2006, rliaetf à la vluear du point, à la ctivenooin clolvetcie susvisée.

Airlcte 2

L'extension des eetffs et soacnints de l'avenant susvisé est ftiae à detar de la polubactiin du présent arrêté puor la durée rasntet à cuorir et aux cooidnints prévues par leidt avenant.

Alcirte 3

Le drcteeuir général du trviaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaunrl oieifcfl de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Btlieuln ofiicfel du ministère, fsiculace cononintves coetilevcls n° 2007/5, doilsnibpe à la Dtioceirn des Juoanrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Prais Cdeex 15, au pirx de 7,80 euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 7 avril 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des cadres des industries de carrières et de matériaux (n° 211)

JORF n°0090 du 12 avril 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres des industries de carrières et matériaux du 6 décembre 1956, les stipulations de l'accord du 21 mars 2019 portant revalorisation des salaires minimaux conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 7 avril 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/40, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un accord conclu dans le

cadre de la convention collective nationale des cadres des industries de carrières et de matériaux (n° 211)

JORF n°0227 du 29 septembre 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des cadres des industries de carrières et matériaux du 6 décembre 1956, tel que modifié par l'accord du 11 juillet 2019 étendu, et dans leur propre champ d'application professionnel, les stipulations de l'accord du 24 mars 2021 portant revalorisation des salaires minimaux conventionnels, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/27, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.