

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SALARIÉS DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION DU 8 DÉCEMBRE 2015.

IDCC 3216

Brochure 3154

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 : 01/01/2025

Matériaux de construction (négoce)

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 salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015.	3
Titre Ier Dispositions communes à l'ensemble des salariés	3
Titre II Dispositions spécifiques aux ouvriers-employés et aux agents de maîtrise	16
Titre III Dispositions spécifiques aux cadres du négoce des matériaux de construction	28
Titre IV Dispositions relatives à l'organisation du temps de travail	35
Titre V Classification des CQP	41
Titre VI Formation professionnelle et alternance	41
Titre VII CQP. - VAE	54
Titre VIII Tutorat	61
Titre X Fonctionnement et financement des instances paritaires	62
Titre XI Emploi et travail des seniors	64
Titre XII Pacte de responsabilité	67
Titre XIII Création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI	70
Titre XIV Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels	71
Titre XV Désignation des délégués syndicaux, leur nombre, leurs moyens et valorisation de leurs parcours syndicaux	74
Titre XVI Dispositif de promotion ou reconversion Pro-A	76
Titre XVII Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du négoce des matériaux de construction OPMQ-NMC	78
Titre XVIII Prévoyance obligatoire de branche	78
Annexes	79
Article - Annexe au Titre Ier	79
Article - Annexe au Titre VI	80
Annexes 1 à 5 au Titre VIII	80
Annexes 1 à 2 au Titre XI	82
Article - Annexe au titre XVIII	83
Textes Attachés	85
Accord du 27 octobre 2004 relatif à la création d'une CPNEFP	85
Adhésion par lettre du 20 décembre 2004 de la CGT à l'accord sur la CPNEFP	87
Accord du 17 octobre 2007 relatif à la fonction tutorale	87
Accord du 30 juin 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie	92
Accord du 19 septembre 2017 portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	99
Avenant du 7 novembre 2017 portant modifications techniques à la convention collective du 8 décembre 2015	101
Avenant du 12 décembre 2017 relatif aux modifications techniques sur le temps de travail	103
Avenant du 13 septembre 2018 relatif au titre XIII « Création de la CPPNI » de la convention collective	105
Avenant du 13 septembre 2018 portant création du titre XIV « Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels »	106
Avenant du 9 juillet 2019 relatif à la désignation des délégués syndicaux, leur nombre, leurs moyens et la valorisation de leurs parcours syndicaux	109
Avenant du 29 novembre 2019 relatif à la création du titre XVI « Dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A) »	112
Avenant du 3 juillet 2020 relatif à la création de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications	114
Avenant du 23 octobre 2020 relatif aux modifications techniques de la convention collective	115
Adhésion par lettre du 3 février 2021 de la FDMC à la convention collective	116
Accord du 6 mai 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance	116
Avenant du 14 janvier 2022 relatif au versement de la prime de vacances (art. 1.21.3 de la convention)	127
Accord du 14 janvier 2022 portant sur le processus de remplacement des stipulations de la CCN du négoce de bois d'œuvres et produits dérivés (IDCC 1947) par les stipulations de la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction (IDCC 3216)	128
Avenant du 14 janvier 2022 relatif à l'article 6.1 du titre VI « Création et fonctionnement de la CPNEFP » de la convention	129
Avenant n° 2 du 14 janvier 2022 relatif au titre XIII « Commission permanente de négociation et d'interprétation » de la convention collective	129
Accord du 23 février 2023 relatif à la prévoyance	130
Avenant du 15 décembre 2023 relatif à la modification de l'article 8-4 « Reconnaissance de la fonction tuteur » et de l'article 6-3-4-3-5 « Maître d'apprentissage »	132
Textes Salaires	135
Avenant n° 14 du 21 mars 2017 relatif aux salaires minimaux conventionnels des OETAM au 1er mars 2017	135
Avenant n° 15 du 21 mars 2017 relatif aux salaires minimaux conventionnels des cadres au 1er mars 2017	136

Avenant du 13 février 2018 relatif aux salaires minimaux conventionnels au 1er février 2018	136
Avenant du 6 février 2019 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2019	138
Avenant du 27 février 2020 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2020	140
Avenant du 2 février 2021 relatif aux minima conventionnels au 1er mars 2021	141
Avenant du 18 février 2022 relatif aux salaires minima conventionnels à compter du 1er mars 2022	143
Avenant du 2 juin 2022 relatif aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté au 1er juillet 2022	144
Avenant du 23 février 2023 relatif aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté	145
Avenant du 30 janvier 2024 relatif aux minima conventionnels	147
Avenant du 21 janvier 2025 relatif aux minima conventionnels	148
Textes parus au JORF	151
Arrêté du 29 mai 2019	151
Arrêté du 18 juin 2019	151
Arrêté du 17 février 2020	151
Arrêté du 17 septembre 2020	152
Arrêté du 6 novembre 2020	153
Arrêté du 18 décembre 2020	153
Arrêté du 5 février 2021	154
Arrêté du 19 mai 2021	154
Arrêté du 2 juillet 2021	154

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SALARIÉS DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION DU 8 DÉCEMBRE 2015.

Signataires	
Patrons signataires	FNBM,
Syndicats signataires	FNCB CDFT ; CFTC CSFV.
Organisations adhérentes signataires	Fédération des duritburestis de matériaux de crtsociotnun (FDMC), par lettre du 3 février 2021 (BO n°2021-18)

En vigueur non étendu en date du 18 sept. 2019

Décision n°s 410738, 410801, 410936 du 18 sbmpetere 2019 du Csieonl d'État sunatatt au contentieux. ECLI:FR:CECHR:2019:410738.20190918

L'arrêté du 21 mras 2017 du mntsiire du travail, de l'emploi, de la ftaoriomn pirnfoesolenle et du dgialoe social ptoarnt eoextsnin de la ceiotvonnn clctoileve ntolniaae des salariés du négoce des matériaux de cnotcitusron (NOR: ETST1709112A) est annulé en tnat :

- qu'il ilcunt dnas son cahmp d'application les etnsipreers exerçant l'activité de « ccmerome de gors de bios et dérivés » visées par la cnvitneoon du 17 décembre 1996, à l'exclusion des eoncepxits mentionnées du 1 au 3 de l'article 1^{er} de cttee ceivntoonn ;

- qu'il iuclnt dnas son chmap d'application les enrritpeers exerçant l'activité d'importation de bios du Nord, de bios triuapcox ou américains, visées par la ceotvnoinn du 28 nvbmoree 1955 ;

- et qu'il procède à l'extension des aeiclrts 1.14.1, 4.2.1, 4.2.3 et 4.3.3 de la cnoinevton ctliclovee du 8 décembre 2015.

Titre Ier Dispositions communes à l'ensemble des salariés

Article 1.1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Nota: Décision n°s 410738, 410801, 410936 du 18 sprembtee 2019 du Csoneil d'État snatautt au contentieux. ELCI : FR : CHCER : 2019 : 410738.20190918

L'arrêté du 21 mras 2017 du mntsiire du travail, de l'emploi, de la feroitmon polnsrefeilosne et du dugloaie scaiol ptronat etoisxnen de la cenntoovin clllvotiee nniataoe des salariés du négoce des matériaux de cntsrutcioon (NOR : ETST1709112A) est annulé en tnat :

- qu'il iulnct dnas son camhp d'application les eenitrepss exerçant l'activité de « ceromcme de gors de bios et dérivés » visées par la coenovitnn du 17 décembre 1996, à l'exclusion des eiopxtcnes mentionnées du 1 au 3 de l'article 1^{er} de cette ceivntoonn ;

- qu'il inlcut dnas son champ d'application les esepnrreits exerçant l'activité d'importation de bios du Nord, de bios tcioauprx ou américains, visées par la cinnoevotn du 28 nvrboeme 1955 ;

- et qu'il procède à l'extension des arelctis 1.14.1, 4.2.1, 4.2.3 et 4.3.3 de la citonnoevn coelctivte du 8 décembre 2015.

La présente cnnovitoen règle sur l'ensemble du treririote noaanitl y coirpms les DOM les rotppars enrte eloempuys et l'ensemble

des salariés quel que siot luer sautt :

? des eenrepsits dnot l'activité pcnariiple est le « ccmrome de gors de bios et de matériaux de ctosrtocinun » crsnaodnporet au cdoe APE 46.73A ;
? des etpiersens dnot l'activité piicanrple est le « cmcmroe de gors d'appareils sinrtaeais et pridouts de décoration » crnoardposent au cdoe APE 46.73B ;
? des intermédiaires du cemmroce en bios et matériaux de citstuuroncn crpneooansdrtr au cdoe APE 46.13Z, issus de la NAF révisée 2 ;
? des sociétés holdings, lsruqoe luer activité vsie l'encadrement et le contrôle de sociétés rleavent du cdoe APE ci-dessus ;
? des cltraeens d'achat non aarientlmeis dès lros que luer activité vsie à gérer et à ednraecr des esenieprrts ayant une activité en « cmmeorce de gors de bois, de matériaux de ccoittusrnon et d'appareils srinatias ».

À tirtre indicatif, les prclniaipes flimlaes de matériaux de cnouurstitch povaunt être commercialisées par les eesrtipners de négoce en matériaux de circctuosnon snot les suvitaens :

? poudres, agrégats, béton, éléments de structure ;
? couverture, étanchéité ;
? tvaarux publics, assainissement, épuration ;
? matériaux de csonrtitucon en pilutasqe ;
? meesnreuis intérieures et extérieures ;
? cloisons, pofadlns ;
? bâtiments préfabriqués ;
? verre palt et de mrrriieote ;
? ioasotlin bâtiment, iaoostlin iidtrnsue ;
? caalrerge et revêtements ;
? sreiinatas ;
? bois, pannueax et poutdris dérivés ;
? pdourits de la trnrtmaafooirsn pmrriaie et sioaendrce du bios ;
? cafaugfhe ;
? outillage, électricité, qneiuililance ;
? peinture, baiolgrce décoration, équipements de jdrian ?

Il est rappelé que le cdoe APE attribué par l'Insee est donné à trite inditiacf et n'a que la vealur d'une présomption ; seule l'activité réelle pirinalpce de l'entreprise détermine, en vtreu de la jepsurincruce de la Cuor de cassation, son aetsstemijenust à un txtee conventionnel.

Article 1.2 - Substitution aux dispositions conventionnelles existantes. – Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La présente ctoiveonnn est cnuloce puor une durée indéterminée et etnre en vuegiur à cemotpr du premier juor du mios svunait la plaibciotun de l'arrêté d'extension au Joraunl officiel.

Les pireats sniartagies ont cvnoenu de rénover et de founisner les toris ctnovoinnes cilclvteos ntnaioales du négoce des matériaux de cntroouscin (IDCC : 398, 533, 652) et les dtiipsosonis rvetaelis au tmpes de travail.

Par conséquent, la présente ctninovoen cllevctioie vinet aenunlr et rlmeacepr les txeets ci-dessous visés :

? cointnvoen cecilolvte ninaoalte des oeurrvis du négoce des matériaux de csoutirtcnon du 17 juun 1965, msie à juor par ananvet n° 38 du 22 avril 1983 (IDCC : 398) ;

? cntieoonvn cvetolclie nolntiaae des employés, tcineniehs et atengs de maîtrise du négoce des matériaux de cstnutciron du 17 nbvreome 1969, msie à juor par aevnant n° 38 du 22 avril 1983 (IDCC : 533) ;
 ? cvooienntn celclotvie naitalnoe des cderas du négoce des matériaux de cutcnoisrotn du 21 mras 1972 (IDCC : 652) ;
 ? aocrd du 23 juun 1999 raletif à la réduction, à l'organisation du tmpes de tvaairl et à l'emploi.

Article 1.3 - Révision. – Dénonciation. – Force obligatoire
 En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 1.3.1 - Révision
 En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

La présente cniovneotn puet être révisée dnas les cdoiionnts visées à l'article L. 2261-7 du cdoe du tarival .

Les diuonssicss drnoevt s'engager dnas les 30 juors snvait la dtae de la dedname de révision des osotraniangs syanedlics représentatives.

La présente ctviooenntn rreetsa en viuuegr jusqu'à la dtae d'application des nelouvels disosniptos à intervenir.

Article 1.3.2 - Dénonciation
 En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La présente cieontonvn prorua être dénoncée par l'une ou l'autre des patries conformément aux dointnopisiss légales et réglementaires en vigueur.

La dénonciation par l'une des pirtaes cetnrncttoas dreva être portée, par lrette recommandée aevc aivs de réception, à la caainnosncse des arutes parties. La pritae dénonçant la cntveooinn devra, suos penie de nullité, agenmcaocpr sa ltrtee d'un neavvu porjet d'accord sur les pniots aynat provoqué la dénonciation.

Article 1.3.3 - Force obligatoire
 En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les aorcdcs cfileltocs de groupe, d'entreprises ou d'établissements de la bhnaere du négoce des matériaux de ctnotuoicsrn ne pnuorrot coomprtr de culeass dérogeant aux dointsiipos de la présente cneinvotn collective, en tuot ou partie, suaf disosoiptnis puls fvaalorebs aux salariés.

Article 1.4 - Droit syndical et liberté d'opinion
 En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 1.4.1 - Engagements des employeurs et des salariés
 En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les eolpermuy s'engagent, puor arrêter leus décisions retaiels aux cnitdoonis de tavairl et namtmneot l'embauchage et le congédiement, l'exécution, la cdnutoie ou la répartition du travail, les museres d'avancement et de discipline, la ciaolciasfstin et la rémunération, à :

? ne pas pdnrere en considération le fiat d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fnocotnis sdcaielns ;
 ? ne pas tnier ctpome des onnpois politiques, phlephqiisuos ou confessionnelles, de l'origine du salarié.

Le proesnel s'engage à ne pas pnrree en considération, dnas le travail, les oinnipos ou ognieris des aruets salariés, luer apnarencpte ou non à un syndicat.

Les duex pareits vreoennlit à la srticte otasreboivn des emtannegegs définis ci-dessus et s'emploieront, auprès de lerus adhérents, à en asruer le rpescet intégral.

Article 1.4.2 - Participation aux commissions paritaires professionnelles instituées par la présente convention
 En vigueur étendu en date du 9 juil. 2019

a) Nrombe d'instances patriaries et nomrbe de représentants des oosanitginras

Instance pariarte	Nombre de représentants des onrgianasotis sacydlnies représentatives dnas la bcrhane	Nombre de réunions/ an à trtie itnadciif *
CPPNI (commission prriaatie pemnrtaee de négociation et d'interprétation)	3 représentants par onrogsataiin sidynlace représentative dnas la bcranhe	6 à 10 réunions
Jury pritriaiae CQP-VAE	1 tirulatie et 1 suppléant par oiitrsagnoan saylcndie représentative dnas la barhnce	6 réunions (prioritairement le juor même de la CPNEFP)
CPNEFP (commission pariirtae nilaonate de l'emploi et de la ftaoomrin professionnelle)	1 taturiule et 1 suppléant par ogtoisarnain sicdlanye représentative dnas la bcrnhae	6 réunions

* Le nrobme est donné à ttire indicatif.

b) Règles de fionnmoeetnct des incnsetas ptaeiaris

Les ianecsnst ptraieras se réunissent sur convocation, adressée par le secrétariat de la FBNM 15 juos cnerldeaias aavnt la dtae de la réunion prévue.

Chaque otaognriiasn sncdiyale dvrea friae connaître à la fédération les nmos de luers représentants 2 juos ouvrés aavnt la réunion.

Il est prévu qu'à cauqhe début d'année, en focntion des otioqilbans légales et des ofibjctes de négociation, les piarnaetres scuoaix établissent un adngea siaocl prévisionnel des deats des réunions.

c) Aotisirutoan d'absence puor pectraipir aux réunions pitraraeis

Tout employeur, ou son représentant, d'un salarié appelé à ptpreicjar à une réunion pariairte en qualité de représentant d'une ogoasinaitrn silacydne de la bacnhre pnrolsosiiflenee est tneu de lui arcdocer une auoaoirttsin d'absence en vue d'y participer, puor aumatat que ctete dnmaede lui ait été présentée au mnios 5 jurus ouvrés aavnt la dtae de la réunion.

À l'appui de sa demande, le salarié devra présenter une coavocontin émanant de son oagrisiatonn siylnacde ou du

secrétariat de l'instance piresfellsonnoe à l'initiative de la réunion, précisant le jour, l'objet, l'heure et le leiu de la réunion paritaire.

Ces cotdniinos étant réunies, les eyoelmurps ne pruoont s'opposer à luer déplacement en vue de paieiptcrr aedtxuis commissions. Le tepms passé aux réunions prtrieiaas par les représentants désignés est assimilé à du tmeps de trivaal eiftfec et payé cmome tel par l'entreprise.

La durée de l'absence puor pircietapr à la réunion prairairte ne srea pas imputée sur le crédit d'heures dnnot dosispe le salarié au sien de son etnrerispe puor l'accomplissement de ses missions.

d) Vior article 15.5 « Congés sreattuats ».

e) Des aruttiosnoias d'absence rémunérées conformément aux cionnodits prévues par les txetes réglementaires, et non rémunérées au-delà de ce budget, sornet également accordées puor la paocittprain à des stegas de fooarmitn économique et slioace ou syndicale.

Article 1.4.3 - Indemnisation des réunions paritaires
 En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les firmes engagés par les représentants des oinigaosnrts siayedcnls de la bcrhnae plensersoniflose dnorneont leiu à un rnemoebmusert dnas les cdniioonts définies à l'accord de branche du 11 février 2013.

Article 1.5 - Institutions représentatives du personnel (IRP) et activités sociales

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 1.5.1 - Mise en place des IRP

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Dans cauhqe établissement, il est mis en place, conformément aux ttxees légaux en vigueur, des iiniuttnsos représentatives du personnel.

Lorsque des élections dervnot être organisées, l'employeur srea tneu de repcetesr les délais légaux de telle srtoe que le ou les noeavux représentants du prnesonel seient élus anavt l'expiration du mnadat de luer prédécesseur.

Le sirtcun arua leiu peadnt les hueers de traiavl et le tpms passé srea payé au saairle effectif.

Dans la ltiime du tmeps prévu par la loi puor l'accomplissement de luer fonction, les meberms des IRP porrount s'absenter de luer tiavral après en avior avetri au préalable luer supérieur hiérarchique.

Article 1.5.2 - Protection des IRP

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

L'exercice de la ftniocon ne puet être une evntrae aux riietsoaanvolrs salariales, à l'avancement ou à la pimtoroon professionnelle, ni pqueurvoor de licenciement, de sanction, ni ctuoentisr un motif de motauitn de service.

Les représentants du personnel, taulierts ou suppléants, élus ou désignés, bénéficieront avant, en cours et à l'expiration de luer mdanat de la pieorctotn prévue par les txeets légaux en vigueur.

Article 1.5.3 - Activités sociales

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

En sus du bedgut nécessaire au fnonminecneott du comité d'entreprise fixé légalement à 0,2 % de la mssae saairlale brute, il est alloué puor le fneienanmct des activités slceoias et ceellulurts du poresnln un bgduet mimium de 0,2 % de la masse sriaalae btrue pnnadet la première année suivant la srautgne de la présente, porté à 0,3 % la deuxième année savunit la signature, puis à 0,4 % mmuiinm à cepmtor de la troisième année en vrteu de l'article L. 2312-81 du cdoe du travail.

Les crédits prévus à ces butdges srenot utilisés dnas les coonitnids fixées par la loi et les règlements en vigueur.

Dans les établissements n'ayant pas de comité d'entreprise, les paertis rnmnoencdeat l'institution de tleels activités ou la pipocttaariin à des activités interentreprises.

Article 1.5.4 - Détachement syndical

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Un (ou des) salarié(s) peu(ven)t être mis à distopioisn d'une ontsiaroaign snlidyace puor exreecr une fctoin sncailyde au ttire de permanent.

Pendant ctete msie à disposition, les oainbiotlgs de l'employeur à l'égard du salarié snot maintenues.

À l'expiration de sa msie à disposition, le salarié rovetre son précédent epmloi ou un elmopi silmiiare arossti d'une rémunération au minus équivalente, intégrant les aattenmiguos myeeonns alunneels attribuées dnas l'entreprise.

Par ailleurs, l'employeur derva organiser, au rouetr du salarié,

un eentirten vsanit à friae le piont sur :

- ? le poste de tiaarvl retrouvé ;
- ? les cndniooits de taravil ;
- ? les souhtais d'évolution ou de réorientation pnoelrnfseoselis ;
- ? les bsenios de fmiortaon et, le cas échéant, de msie à niveau.

Article 1.5.5 - Panneaux d'affichage

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Des puanax d'affichage apposés à l'intérieur de l'entreprise et/ou de l'établissement, dnas un eidornt prohce de l'accès destiné à l'entrée et à la sirtce du personnel, senort réservés aux comnaonitimics sydelcinas et à celles des IRP.

Conformément à l'article L. 2142-3 du cdoe du travail, un epmlerxae de ces connumiacotis srea riems à l'employeur, simultanément à l'affichage.

Pour autant, clea ne confère à l'employeur acun dorit de contrôle, ni a pirori ni a posteriori.

Article 1.6 - Embauche

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Pour chuqae embauche, l'employeur fiat procéder à l'examen médical conformément à la législation en vigueur.

Les euemlyrpos informent, par priorité et par tuos moyens, les salariés de l'entreprise d'un échelon inférieur ou équivalent, ou les salariés à tpems partiel, suos réserve qu'ils rssneelipmt les cnoidtinos requises, des plecas vacantes.

Lors de l'entrée en fonctions, le salarié reçoit un dncoeumt écrit inudingat impérativement et au munimim :

- ? l'identité des ptieras ;
- ? la ntuare du ctoant de taarvil ;
- ? la montein de la cnonietovn cieotvcle alcablpie ;
- ? la dtae de début du caotrt de tvarail ;
- ? la durée et les ctdnnoois de la période d'essai s'il en est instituée une ;
- ? le ttrie du salarié et la fcniootn exercée ;
- ? la qcavailtfioin et la cilsasfcaiotn au rraegd de la ctneionvon ccvolitele noaatlnie ;
- ? la durée du tviaarl ;
- ? le leiu ou les luiex où la ftonicon est exercée ;
- ? la rémunération et ses accessoires, et, éventuellement, les éléments de la rémunération frartioiafe ;
- ? les modalités d'attribution et de détermination des congés payés.

Éventuellement, ttoue arute clsuae spécifique :

- ? une msie à dtioisospn d'un véhicule ;
- ? une cuslae de non-concurrence ;
- ? l'énumération des aagtaenvs en ntrae ;
- ? une délégation de puvoirs écrite déterminant précisément l'étendue des responsabilités, des puvoirs délégués et des meoyns accordés puor les assumer, ortue les modalités de suieotn et de cpnote rednu de l'exercice de celles-ci ;
- ? une cause de mobilité géographique, suos réserve de rmelpir les citodnois seatvnuis au mnomet de sa msie en ?uvre : justifiée par la tâche à accomplir, proportionnée au but recherché, ne pratnot pas exseeivsemct anettite à la vie penroellsne et familiale, et dnas le périmètre géographique défini.

Pour ttoue mobilité par maituton définitive de poste au-delà de 50 km, qui citanrnot le salarié à un chnnmeaget de résidence du fiat de son éloignement, les faris occasionnés puor le déménagement senrot remboursés dnas les cdnitois prévues ernte les parties.

Pour les mobilités tarperiomes au-delà du bisasn lacol d'emplois : lorsque, à la dneadme de l'entreprise, le salarié est tpaeeomrenrimt déplacé dnas une atrue angege située dnas un aurtre bsiasn d'emplois, les peratis civnonneent préalablement des modalités (frais, durée?).

Toute miatdfocioin écrite du cntroat srea précédée d'un délai de réflexion raisonnable, de 2 seeainms minimum, suaf arccod du salarié. Ctete mfatoiciodn frea l'objet d'un accrod etre les parties. Lqrouse la mfcoadiioitn envisagée est puor moitf

économique, et sauf si l'entreprise est en restructuration judiciaire, le délai de réflexion du salarié est d'un mois.

Tout salarié, au moment de son engagement, recevra une notice d'information linéaire l'ensemble des textes pertinents en vigueur dans la branche et/ou l'entreprise et, le cas échéant, le règlement intérieur lorsqu'il est obligatoire.

L'employeur doit fournir dans chaque agence, notamment :

- ? le règlement intérieur ;
- ? un avis mentionnant le lieu et les modalités de consultation de la convention collective et de tous les accords collectifs ;
- ? un avis mentionnant le lieu et les modalités de consultation du document unique d'évaluation des risques professionnels ;
- ? les horaires collectifs, les programmes de formation ;
- ? les coordonnées de l'inspection du travail ;
- ? les temps de repos ;
- ? les coordonnées de la médecine du travail ;
- ? les coordonnées des services d'urgence ;
- ? la liste nominative des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ;
- ? l'ordre des départs en congés annuels ;
- ? l'information en matière d'élection des représentants du personnel ;
- ? les consignes en cas d'incendie ;
- ? l'interdiction de fumer dans les lieux réservés au public ;
- ? les dispositions légales relatives à l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- ? la liste des postes sensibles en cas de priorité de réembauchage.

Cet affichage est complété par la mise en ligne sur intranet des documents précités lorsque les entreprises en sont dotées.

Article 1.7 - Conditions de travail et rémunération des jeunes de moins de 18 ans et des stagiaires

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 1.7.1 - Temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

a) Les jeunes salariés et apprentis ne peuvent être employés à un travail effectif de plus de 8 heures par jour et de 35 heures par semaine. Toutefois, à titre exceptionnel, les dérogations peuvent être accordées, dans la limite de 5 heures par semaine, par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail.

b) La durée du travail des jeunes ne peut, en aucun cas, être supérieure à la durée quotidienne ou hebdomadaire normale du travail des adultes employés dans l'établissement.

c) Aucune période de travail intensif ne pourra excéder une durée maximale de 4 h 30, avec une pause de 15 minutes au minimum, assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel.

d) La durée de repos quotidienne des jeunes salariés ne pourra être inférieure à 12 heures consécutives.(1)

(1) Le paragraphe d de l'article 1-7-1 est écarté de l'extension prévue par l'article L. 3164-1 du code du travail qui fixe la durée de repos quotidien à 14 heures consécutives pour les jeunes de moins de 16 ans. (Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Article 1.7.2 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

a) Jeunes de moins de 18 ans

Le salaire minimum de croissance appliqué aux jeunes salariés de l'un ou l'autre sexe âgés de moins de 18 ans correspond à un montant désormais fixé à :

- ? 20 % avant 17 ans ;
- ? 10 % entre 17 et 18 ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs titulaires de 6 mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent.

Il est rappelé que les jeunes de moins de 18 ans ne peuvent travailler les jours fériés.

L'employeur doit en outre laisser le temps nécessaire pour la signature des documents professionnels pendant la journée de travail.

b) Saaietrigs en entreprise (hors formation professionnelle)

Il est rappelé qu'aucun stage ne peut être conclu en vue de :

- ? recruter un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail ou de licenciement ;
- ? exécuter une tâche régulière destinée à un poste de travail permanent ;
- ? faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

La durée des stages est fixée par les textes légaux et réglementaires en vigueur.

Il est rappelé qu'une convention collective doit impérativement être versée aux stagiaires dans les délais prévus par les textes légaux et réglementaires en vigueur.

Que le stage soit obligatoire ou non, une convention, dont le contenu est précisé par les textes légaux, doit être signée entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement.

Le jeune conserve, en principe, pendant le stage son statut d'élève ou d'étudiant.

L'entreprise d'accueil est tenue de respecter les obligations suivantes :

- ? garantir le travail : l'entreprise d'accueil est tenue de respecter les dispositions relatives à l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail en vigueur dans l'entreprise ;
- ? durée du travail ;
- ? respecter « les principes du travail et les principes du régime général ».

Il est rappelé que si le stagiaire est embauché dans l'entreprise à l'issue d'un stage finalisant l'objet d'une convention avec l'établissement scolaire et/ou universitaire intégrant dans le cursus pédagogique et réalisé dans la dernière année d'études, la durée du stage doit être déduite de la durée de la période d'essai.

Toutefois, la prise en compte de cette durée de stage ne peut avoir pour effet de réduire de plus de la moitié la durée de la période d'essai, y compris le renouvellement éventuel. En vertu de l'article L. 1221-24 du code du travail, lorsque cette période est effectuée dans un emploi en caractéristiques de stage, la durée des activités qui ont été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

La durée du stage est prise en compte dans le calcul de l'ancienneté.

Article 1.8 - Repos hebdomadaire et travail du dimanche

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Le repos hebdomadaire hebdomadaire est de 48 heures, incluant le dimanche. Il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours consécutifs par semaine, sauf exceptions prévues aux articles L. 3132-4 et suivants du code du travail.

Toutefois, en cas de travail le samedi, et lorsque le pluri-jour du salarié impose sa présence ce jour-là, le repos hebdomadaire est de 35 heures incluant le dimanche. Un autre temps de repos équivalent est accordé au salarié, par journée ou demi-journée, dans l'année pour les salariés annualisés ou dans les 4 semaines pour les salariés mensuels aux 35 heures (cycle).

Lorsqu'un travailleur en stage a la présence du salarié un samedi, le repos hebdomadaire est également de 35 heures. Le salarié bénéficiera d'une compensation si son contrat de travail (majoré des heures supplémentaires), siot d'un temps de repos de substitution dont les modalités sont convenues d'un commun accord.

Il est rappelé ici que les travailleurs de moins de 18 ans ne peuvent travailler les jours fériés.

aux règles de temps de repos/et de conduite définies par les textes nationaux et européens en vigueur.

L'ouverture époulencxtnie du dmiahnce est autorisée dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Dans le cas du travail en ponictexl le dimanche, une majoration de salaire de 100 % est due, à laquelle s'ajoutent éventuellement les majorations (25 % ou 50 %) pour heures supplémentaires si le salarié ne bénéficie pas d'un temps de repos équivalent dans la semaine qui précède ou(1) qui suit.

(1) Les mots « qui précède ou » mentionnés à l'article 1-8 sont exclus de l'extension, les heures supplémentaires ne peuvent être compensées par anticipation, en application des dispositions des articles L. 3121-28 et L. 3171-1 et suivants du code de travail.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Article 1.9 - Jours fériés En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les fêtes légales, ci-après désignées, sont des jours fériés :
? le 1er janvier, le lundi de Pâques, le 1er Mai, le 8 Mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 Juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 Novembre, le jour de Noël.

En Alsace-Moselle, les salariés bénéficieront de 2 jours fériés supplémentaires : le jour de Veledrni sanit et le jour de la Saint-Étienne (fête le 26 décembre).

Dans les DOM, les jours de la célébration de l'abolition de l'esclavage sont des jours fériés : il s'agit du 27 avril à Mayotte, du 22 mai en Martinique, du 27 mai en Guadeloupe, du 10 juin en Guyane et du 20 décembre à La Réunion.

Ne peuvent être assimilés aux jours fériés légaux les jours chômés dits de fête locale, les jours consécutifs des « pots » entre une fête légale et un dimanche.

Les heures de travail peuvent un jour férié légal ne peuvent donner lieu à récupération en temps de travail et sont indemnisées comme temps de travail.

En fonction de l'aléa du calendrier, un jour férié tombe un jour de repos hebdomadaire fixe ne peut donner lieu à un jour chômé et payé complémentaire.

Si le jour férié tombe un jour de repos non habituel imposé par l'employeur, le salarié a droit à un autre jour de repos.

Les journées chômées dites de « pot » peuvent faire l'objet de récupération par l'employeur.

Le 1er Mai est chômé et payé. Pour tous les autres jours fériés, l'employeur peut faire travailler les salariés.

Dans cette hypothèse, le travail un jour férié donne lieu à une majoration de salaire de 100 % à laquelle s'ajoutent éventuellement les majorations (25 % ou 50 %) pour heures supplémentaires.

Article 1.10 - Congés pour événements familiaux En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

a) Congés non rémunérés

Il est accordé des congés d'absence non rémunérés aux salariés qui en font la demande, à l'occasion d'événements de famille, dans les conditions prévues par la loi (congé pour enfant malade, de présence parentale, en vue d'une adoption, de solidarité familiale, de soutien familial, en cas de décès d'un enfant...).

Ces congés sont également dus lorsqu'il s'agit des enfants à charge du conjoint (marié ou pacsé).

b) Congés rémunérés

Les salariés ont droit, sur justificatif, aux congés ci-après :
? mariage ou Pacs du salarié : 4 jours ;
? mariage d'un enfant du salarié : 2 jours ;

? naissance ou adoption d'un enfant du salarié : 3 jours, dans les conditions prévues à l'article L. 3142-1 du code de travail, dans une période de 1 mois à la date de naissance ou d'adoption. Ce congé peut être cumulé avec le congé de paternité (art. L. 1225-35 du code de travail) ;

? décès :

? du conjoint marié ou pacsé, d'un enfant du salarié : 4 jours ;

? du père, de la mère : 2 jours ;

? d'un frère, d'une sœur, d'un grand-parent, d'un petit-enfant, d'un oncle, d'une tante, d'un enfant du conjoint marié ou pacsé, d'un beau-parent, d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère, d'une belle-sœur : 1 jour ;

? en cas d'hospitalisation d'un enfant (ou enfant du conjoint marié ou pacsé) âgé de moins de 16 ans dont il assume la charge, sur présentation du certificat d'hospitalisation : 1 jour par an.

Ces congés :

? doivent être pris dans les 15 jours avant ou après la date de l'événement ;

? n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle.

Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée des congés annuels, pour le calcul des heures supplémentaires et pour la détermination de l'ancienneté du salarié.

Article 1.11 - Rémunération En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La rémunération des salariés est mensuelle. Elle est indépendante, pour un travailleur de droit déterminé, du nombre de jours travaillés dans le mois, le paiement mensuel ayant pour objet de constituer les conséquences de la répartition inégale des jours entre les 12 mois de l'année.

Le paiement sera effectué une fois par mois.

Un acompte sera versé à ceux qui en font la demande, conformément au travail déjà accompli (ex. : pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle).

Article 1.12 - Classification de la branche du négoce des matériaux de construction

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 1.12.1 - Seuils d'accueil des diplômés professionnels

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le diplôme, s'il reconnaît un savoir théorique, une aptitude et un potentiel, doit s'associer à l'expérience et à la pratique professionnelle afin de permettre la reconnaissance d'un niveau de qualification lié à la réalité de la fonction exercée et des niveaux de compétence, d'autonomie, d'initiatives et de responsabilité visés à l'article 3.

Le diplôme est l'un des critères casuels pris en compte dans les conditions définies ci-après.

Article 1.12.2 - Évolution de carrière et formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La nuance de qualification doit permettre une réelle promotion des salarié(e)s des entreprises de la profession.

La formation professionnelle continue est un droit reconnu pour tous les salarié(e)s.

Elle doit être développée pour répondre aux besoins des salarié(e)s, des entreprises et aux évolutions technologiques, et ce notamment en application de l'accord de branche portant sur la formation professionnelle continue au cours de la vie en date du 27 octobre 2004.

Le plan de formation de l'entreprise doit tenir compte de cette obligation afin que soient proposés, en tant que de besoin, des stages de formation générale ou qualifiante.

Chaque année, ce plan de formation devra faire état du cas des salarié(e)s n'ayant pas bénéficié de 40 heures de formation au

corus des 4 années précédentes. L'employeur ou son représentant eixaemnra avec les intéressé(e)s, en prciauetr lros des ertintenes ponneeifssorls ilevdiundis d'évaluation, la possibilité de psroepor des foomrtanis adaptées à luer soiautt et à celle de l'entreprise.

Article 1.12.3 - Mise en œuvre de la grille dans les entreprises
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Les représentants du pesrneonl auprès des salarié(e)s snot associés à la msie en ?uvre de la coaitlailscfsn dnas les eireprtesns et de son actualisation.

À cttee fin, l'employeur ou son représentant, en acorcd avec les délégués syndcuiaux de l'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, détermine nmteamont dnas le cdrae des négociations alunlenes oigeriotabls :
? le cleednirar ;
? les modalités de fitiaoxn et de révision des cscosliitfaains ;
? les ppriicns de cmeelasnt ;
? les modalités d'information des salarié(e)s.

La caiffstcaisoldi diot être fixée dnas le catront de travail.

Un examen, au puls trad tuos les 2 ans, diot être effectué de l'ensemble des caotisslcfniais dnas l'entreprise, prtanmetet les révisions rndeues nécessaires par l'évolution des fctinnos et des critères visés.

Le représentant de l'entreprise frea prat au (à la) salarié(e) des résultats de cet eexman au corus d'un erettenin pofsnesrneoil ieinvididul d'évaluation.

L'article L. 3243-3 du cdoe du taarivl ne prvie pas le salarié, même après aaptcoiectn de son bitlulen de paie, d'un droit d'action en cnetatootisn des mtniones faignrut au bltueiln de piae et d'une atocin en pieenamt de smmeos dues.

En plus, cet eamexn diot avoir leiu à cquhae cgmhneeat de fcootinn et/ou de responsabilité.

Une évaluation puet également être effectuée caqhue année à la damndee du (de la) salarié(e).

Le bitlelun de saarile portera iitocdinan du neiyvu et de l'échelon.

Article 1.12.4 - Assistance et recours
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Chaque salarié(e) puet farie vilaor à son employeur, par eteirentn ou par lettre, toute réclamation motivée sur le cnsnelamet notifié, et ce dnas les 45 jorus visés ci-dessus, nsnoantobt le recpest des dissnnoipois légales et réglementaires.

Dans un délai de 1 mois, l'employeur dreva fraie connaître par écrit sa décision motivée.

Il est rappelé qu'en aiatpcolpn du diort cmomun l'entretien est pirs sur le temps de tarival et rémunéré cmoe tel, et que l'intéressé(e) prruoa se faire astesir par une ponnrese de son choix, un délégué scdyanil ou du personnel, apatenanrpt au pesnornel de l'entreprise, qui srea indemnisée dnas les mêmes conditions. Si l'entretien nécessite le déplacement du (de la) salarié(e) et/ou de la peonsrne qui l'assiste, l'employeur ienrmesnida à hauteur des fiars engagés.

Article 1.12.5 - Bilan et suivi des classifications
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les problèmes généraux et les particularités d'application de la grllie de cfciiaisltoasn sonert examinés :
? par les délégués snaucdiyx dès sa msie en aitalcppion et ensuite, nntmmaeot à l'occasion de la négociation annuelle prévue par l'article L. 132-27 du cdoe du tairavl ;
? par les représentants du proseennl seoln leurs atirutointbs (CE, DP, CHSCT).

Article 1.13 - Égalité professionnelle et diversité sociale
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 1.13.1 - En matière de recrutement
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les epsrneiert dnveiot auesrsr un rnetmruceet équilibré, et les critères reneuts dnas le coihx du cdnaiaudt ou de la catdainde devniot roepesr sur des éléments sritetmncet objectifs, ntemonmat sur la pssisosen des compétences et expériences pofosseleirnens ruieesqs puor le poste.

Dans cet esprit, les eesirpretns voerlneilt à ce que la tomgeionirle utilisée en matière d'offre d'emploi, à poiourvr en iennrte et en externe, ne siot pas discriminante.

Les eeespitnrs s'engagent à améliorer l'accès des femems ou des heomms à des eloimps aaynt une fbaile représentation féminine ou mucsalnne et à girtanar l'équilibre de la mixité des emplois, compte tneu de la répartition des hmomes et des fmmees dnas cuhqaie métier considéré.

En matière de rnucrmteet via les canrttos en anntlerace et les stages, les etisreprens de la bhracne dnót la tlliae le pemert vleloernit à psroepor des cotrtnas aeelcisschs de manière équilibrée etnre les fmmees et les hommes.

Chaque année, l'OPCA et/ou la FBNM rrneda ctpmoe des évolutions en la matière à la CPNEFP.

L'état de gsesssroe d'une femme ou sa soiauttin fiaimalle ne divneot pas être pirs en considération lros de la procédure d'embauche et de la période d'essai.

D'une manière générale, les peartis stragnaiies tneinent à rppaeelr les règles fanentmladoes du déroulement d'un erinetetn de renermetuct et en piielrtcaur qu'aucune itriofomann snas lein dciret et nécessaire avec le pstoe proposé ou les atpudeits pnensieorsleofs ruqisees ne puet être demandée au (à la) candidat(e).

Enfin, les etireprnss dovniot feomrr et snisebliiesr luer pnresoenl dédié au rnrceemteut sur la nécessité d'assurer un teremantit équitable ertne les fmeems et les hommes.

Article 1.13.2 - Égalité salariale entre les hommes et les femmes
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 1.13.2.1 - Réalisation d'un état des lieux de la situation salariale et professionnelle entre les hommes et les femmes
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Un dgtiaisnoc de l'égalité posesolnrrlefie et sralaaille des hmmeos et des fmeems srea dressé sur la bsae d'indicateurs pttentriens qui fnugeiorrt dnas le rarpopt de bcanrhe présenté anuennleelmt dnaveit les mmbeers de la CPEFNP et qui srea lmregaent diffusé auprès des eptisenerrs de la branche.

Il est cnevonu que ces nuoaevux critères de mseure snreot cusrnoitts cenmnoentoijt par les paiterrneas sociaux, en caaorbtoilioln avec l'observatoire pcoietrpsf des métiers et des qualifications.

Par ailleurs, les ersrnetieps de 300 salariés et puls dioevnt élaborer un rrpapot de stutiaoin comparée (RSC) sur les cnoiidtnos générales d'emploi et de fiatroomn des feemms et des hommes, somius puor aivs au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Pour les esenprteirs de moins de 300 salariés, le roarppt de saotiiutn comparée est un roarppt simplifié.

De plus, il est proposé aux eepirnretss de définir des irdnuaicets complémentaires, suos réserve de luer ptcicnnee au cnttxoe de l'entreprise, puor anealysr puls précisément la sottuuiain comparée des femmes et des hommes.

Article 1.13.2.2 - Garantie de l'égalité des rémunérations
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Il est rappelé qu'à l'embauche et pndeant la carrière, tuot

euoelypmr diot auerssr puor un même tavrrial ou puor un tiaarvl de vulær égale l'égalité slaarlaie etnre les hoemms et les femmes.

De manière générale, les différents éléments canspomot la rémunération dnoevit être etexpps de toute fmore de dicaorimntsiin fondée ntoemmant sur l'appartenance à l'un ou à l'autre des duex sexes.

Les entreprises, susoimes à l'obligation aenlnule de négocier les salaires, dervnot procéder à un état des leieux de la pitulquoie sllaraiae msie en place, et ce sur la bsae de critères de métier, de classification, d'expérience dnas le ptose et de compétences.

Cet état des lieux pemetrtra à l'entreprise de déterminer avec les otriaansgois sladyinces et les iitttsinouns représentatives du personnel, si eells existent, les mnyeos affectés à la réduction des écarts éventuels de sarlaies enrte les hmemos et les femmes, aifn d'aboutir au 31 décembre 2010 à une égalité srlaaiale réelle, au cas par cas, dnas l'entreprise, puor un même métier et un même cnfcfieieot de la csiofaciliasin de la cnnovteion ctolcviele nationale, expérience dnas le pstoe et compétences équivalentes.

Les eripstenes s'engagent à garantir, au-delà du 31 décembre 2010, le mtiieann de l'égalité gllaboè enrte les hmeoms et les femems dnas la même catégorie tlele que précédemment définie.

Elles denivot également ptorer une antitoetn particulière aux rémunérations des salariés à tepms partiel, celles-ci dvneat être penleolritonrpos à celes des salariés qui ocnpucet à tpmes colempnt un epomli équivalent dnas l'entreprise.

Enfin, il est également rappelé de ne pas pdnerre en cmopte les périodes de congés de maternité ou d'adoption puor lieitmr ou anuelnr une amteuitgonan de salaire.

Article 1.13.3 - En matière de promotions
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les eitrepens s'engagent à ce que les hoemms et les fmmees aient les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

C'est puouqri les eepriresnts drvoent silsisbeeinr leus girsnaetoines des rrucoeesss hmeunias sur le nécessaire resepect du pcpinrie de non-discrimination, et ce aifn de :
? giaartnr la mixité dnas une même catégorie ponlsneiofser et suutort dnas clele où les hmmeos ou les fmeems snot sous-représenté(e)s ;
? ptoerr à la canoinnsscae de l'ensemble des salariés les psotes à piuvoorr en interne, nmaeonmtt les pstoes de mmaenagant ou à responsabilités ;
? metrte en place un sivui individualisé des homems et des fmemes doiaspsnt d'un même ptenoitel aifn de msreuer luer accès aux peots à responsabilités ;
? favoriser, lros de tuot porcsuess d'évaluation, l'accession des fmemes ou des hoemms à des ptseos tsuniaadrnt une réelle évolution plnrenesiofolse puor eells ou eux.

Il est rappelé que l'exercice d'une activité à tpmes patriel ou la staoituin flailimae ne dinvoet en aucun cas cuoietntr un ferin à l'évolution de carrière.

Article 1.13.4 - En matière de formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

De manière générale, l'accès à la fotoraimn ponrenisflsloe diot être oevurt ititenmiedcnsnt à tou(te)s les salarié(e)s, et ce qelus que sineot luer sexe, âge, origine, handicap, catégorie professionnelle?

C'est pouqroui les esrpnitrees dovniert :
? pretor une atinetotn ttuoe particulière à ces catégories lros de l'élaboration du paln de faritoomn ;
? désigner les publics pterriiarios aux atcnios de formation. Il est rappelé que les femems reerapnnt une activité penfosneslirloe après un congé de maternité ou d'adoption ou penratal (ou les homems après un congé d'adoption ou parental) snot une priorité dnas le cdrae de la période de pisaoserltfaoinnison ;

? oisgarenr des entrtneeis à la rsripee du travail, à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou pteanarl ;
? asreusr la poirotmon des actions de ftimraoon qainluifate et/ou diplômante à dseiattnoin des salariés qui occunept en puls gnadre prooiptron les ptsoes les monis qualifiés et les moins rémunérés ;
? oinrseagr les fimoaonrts en penrant en cmopte les cnrntioies de la vie fliaamle (recours à la fartiomon à distance, délais de prévenance suffisants, éviter l'éloignement géographique, les ftminroaos en fin de journée...).

La période d'absence résultant du congé de maternité, d'adoption, de présence pnrtaeale ou du congé pertanal est intégralement pirse en ctopme puor le cacull des dritos otrveus au ttire du DIF.

Les enerriestps veienllrot à fromer teutos les pneonsers habilitées au recrutement. La CENPFP prruoa décider d'une pirse en crghae prairoiitre de ces formations.

Article 1.13.5 - En matière de représentation du personnel
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les oiosngaraints slynedicas et pfnolelissoeerns représentatives au niveau nnaitoal (et/ou de l'entreprise) s'engagent, lros de l'élaboration du poroolcte d'accord préélectoral et de l'établissement des lsetis de candidatures, à se dnoenr puor oebcjtif d'atteindre une représentation pieolntpnrolroe à la répartition des eceifffts enrte les fmemes et les hmomes sur les litess de candidatures.

Également, les meermbs élus du comité d'entreprise et les délégués du peonrensl s'efforceront d'atteindre cette représentation équilibrée des fmmees et des hemoms lros de luer désignation.

Les comités d'entreprise dnveort eux aussi ceherhcr à se rperpahcr de cet équilibre lros de la désignation des mbrmees des cnosmioimss légales et facultatives.

Cette représentation équilibrée visée par le présent arcitle s'efforcera, bein évidemment, de tneir cptmoe de la porotrpion rpetvesice des femmes et des hemmos employés par l'entreprise.

Article 1.13.6 - Articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 1.13.6.1 - Conditions de travail pendant la grossesse
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Il est rappelé aux etesprnires que l'état de greossse ou la pcipstereve d'une grsosse d'une salariée ne saeiurant être un frein à son renemuctret ou à son évolution professionnelle.

Par ailleurs, la salariée en état de gssosesre puet bénéficier d'un aménagement de son empoli puor raosin médicalement justifiée.

Enfin, le tpmes passé par la fmeme etinecne aux colintotnsuas prénatales oirbleatogs pnaaedt ses heerus de taairvl est payé au tuax du siarale effctef pannedt la même période.

Avant le départ en congé de maternité, il est laissé la possibilité aux eensrtieprs d'organiser un entretien, aifn nnetmamot d'organiser l'absence de la salariée et ses pivrestcpees de retour.

Il est précisé qu'à ptairr du 5e mios de grossesse, ttuoe salariée srea autorisée à arervir le mtian 1 quat d'heure après et à srotir le sior 1 quat d'heure anavt le rtese du personnel, snas prete de salaire. Toutefois, il puet être cnvnoeu enrte la salariée intéressée et son eelmoupyr un aménagement différent de ctete demi-heure rémunérée.

Article 1.13.6.2 - Retour de congé de maternité ou d'adoption
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Il cnvnoeit de reeaplpr que le congé de maternité ou d'adoption est considéré comme du tpmes de tvaiaarl effctef puor :

- ? la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- ? l'ouverture des droits à congés payés ;
- ? la répartition de l'intéressement/participation.

Sur ce point, les entreprises sont tenues d'intégrer ces paramètres dans leurs accords ou antevnas réalisés à l'intéressement/participation.

En matière de congés payés, la salariée (ou le salarié en cas de congé d'adoption) ne perd pas ses droits et pourra en bénéficier après la période de référence, et ce quelle que soit la période retenue dans l'entreprise.

Il est rappelé que la période d'absence résultant du congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou du congé parental est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF.

La salariée doit retrouver son emploi antérieur ou un emploi similaire.

Au retour du congé de maternité, d'adoption ou du congé parental, au plus tard dans le mois qui suit, un accord doit être organisé entre la salariée (ou le salarié) et son supérieur hiérarchique afin de fixer le point sur :

- ? le poste de travail retrouvé ;
- ? les conditions de travail ;
- ? les modalités d'évolution ou de réorientation professionnelle (notamment les bonifications de formation professionnelle, y compris en termes d'évolution de carrière).

Il est rappelé que les femmes de retour de congé de maternité sont éligibles pour bénéficier aux périodes de professionnalisation.

Les temps d'absence ne doivent en aucun cas pénaliser l'évolution professionnelle et salariale des salariés.

Par ailleurs, au retour du congé de maternité ou d'adoption, l'entreprise doit examiner et réévaluer le salaire de l'intéressé.

Conformément aux textes légaux, cette rémunération doit être majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Il est précisé que les salariés de la même catégorie sont ceux relevant du même contrat pour le même type d'emploi.

Dans l'hypothèse où il n'y aurait pas au moins deux personnes dans ce cas, il conviendrait de prendre en compte les salariés relevant du même niveau dans la classification.

À défaut, s'il n'y a pas au moins deux personnes relevant du même niveau, il conviendrait de prendre en compte la catégorie professionnelle de référence du salarié.

Il est également rappelé de ne pas prendre en compte les périodes de congés de maternité ou d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire.

Horaires de travail

Les entreprises sont invitées à prendre en compte dans l'organisation du temps de travail les obligations des salariés liées à leur vie familiale et à étudier la mise en place de services ou d'aménagements permettant de répondre, notamment, aux problèmes de garde d'enfants.

- Pour ce faire, les entreprises doivent éviter :
- ? la répartition d'horaires impliquant avec une vie familiale (travail de nuit, horaires décalés, samedi?) ;
 - ? les amplitudes horaires, les dépassements d'horaires ;
 - ? l'organisation de réunions impliquant avec la vie de famille (le soir, à l'extérieur, sur zone géographique?).

L'aménagement de l'organisation du travail ou les horaires individualisés peuvent être, au cas par cas, en fonction des circonstances opérationnelles, envisagés pour permettre de concilier les obligations de vie professionnelle et vie personnelle.

Chaque salarié soumis aux horaires de travail et ayant un enfant de moins de 3 ans a la possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail.

Cet aménagement sera organisé en collaboration avec la hiérarchie afin d'apporter une plus grande flexibilité, au bénéfice du (ou de la) salarié(e), compte tenu des contraintes de service. Cette flexibilité pourra porter notamment sur les horaires d'entrée/sortie de l'entreprise, sur la durée de la pause déjeuner, etc.

Article 1.13.7 - Congé de paternité En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les mesures liées à la parentalité s'appliquent aux femmes également aux hommes pour les congés de paternité ou d'adoption.

Elles prennent en compte de la sorte l'évolution sociale sur la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité conformément à l'article L. 1225-35 du code du travail.

Le congé de paternité ouvre droit à une allocation mensuelle versée par la sécurité sociale.

Les entreprises conviennent de verser au salarié, sous réserve que ce dernier remplisse les conditions posées à l'article R. 313-1 du code de la sécurité sociale et justifie d'une ancienneté de 3 ans, une indemnité (complément de salaire) correspondant à la différence entre :

- ? le salaire de base, augmenté s'il y a lieu de la prime d'ancienneté ;
- ? et les cotisations journalières versées par la sécurité sociale.

Et ce dans la limite de deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Par ailleurs, si l'ancienneté de 3 ans est antérieure par le salarié au cours de son congé de paternité, il recevra à partir du moment où l'ancienneté sera atteinte l'allocation fixée par le présent accord pour la durée de son congé de paternité restante à courir.

Enfin, le montant de l'allocation journalière de la sécurité sociale et du complément journalier de rémunération est limité au salaire net journalier défini comme 1/30 du salaire net mensuel calculé à partir de la rémunération brute de base hors primes et gratifications.

L'article s'applique aux congés déclarés à compter de la date d'application du présent accord.

Enfin, les entreprises conviennent que le congé de paternité est considéré comme du temps de travail effectif pour :

- ? la détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- ? l'ouverture des droits à congés payés ;
- ? la répartition de l'intéressement/participation.

Article 1.13.8 - Congés pour enfant malade En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Il est rappelé que chaque salarié a le droit de bénéficier d'un congé d'une durée maximale de 3 jours par an non rémunéré en cas de maladie ou d'accident constaté par un certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

Le congé est porté à 5 jours si l'enfant a moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de tiers enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

En cas d'hospitalisation d'un enfant âgé de moins de 16 ans dont il assume la charge, sur présentation du certificat d'hospitalisation, le (ou la) salarié(e) bénéficie de 1 jour d'absence rémunéré par an.

Il est laissé la faculté à chaque entreprise d'octroyer à son personnel un nombre de jours rémunérés par enfant malade.

Enfin, les entreprises sont incitées, au cas par cas, à accorder

des congés snas sdloe en cas de paoothilge lourde.

Article 1.13.9 - Congés en cas de maladie, de handicap ou de dépendance d'un enfant ou d'un proche
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Il est rappelé aux erneersipts l'existence de dssiitofips prnetamtet aux salariés d'aménager luer carrière piolsleeonrnfe et de s'absenter de l'entreprise aifn de gérer des sutanoiiits fmeliilaas difficiles.

Congé de présence prtanalee (art. L. 1225-62 du cdoe du travail) : le (ou la) salarié(e) puet bénéficier du congé de présence peartalne puor s'occuper d'un enfnat à chrgae geemvnart malade, handicapé ou accidenté.

Le congé est attribué puor une période maaixmle de 310 jorus ouvrés.

Congé de seuoitn filimaal (art. L. 3142-22 du cdoe du travail) : il est destiné à s'occuper d'un preant (descendant/ascendant/conjoint?) dépendant, âgé ou handicapé. Ce congé non rémunéré est d'une durée de 3 mois, revlabonleue dnas la lmtiie de 1 an sur l'ensemble de la carrière.

Congé de solidarité filamalie (art. L. 3142-16 du cdoe du travail) : peemrt à tuot salarié de s'absenter puor aeesitssr un pcohe (descendant/ascendant) saofufnrnt d'une pgoalhtiae mteantt en jeu le ponositrc vital. Le congé de solidarité filimaale est d'une durée malxmaie de 3 mois, ronblulveaee une fois.

Il est précisé qu'à l'issue des congés ci-dessus visés le salarié ruoretve son précédent emlopi ou un elpomi sailirime asostri d'une rémunération au mios équivalente.

Article 1.13.10 - Temps partiel choisi
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Afin de rteseepcr l'équilibre enrte la vie privée et la vie professionnelle, les estiernerps s'engagent à lemtiir le roceurs au tpmes paetirl sbui et à fsoevriar le tpems paitrel csihoi en répondant frmoolanevbet aux dmeedans écrites des salariés, tuot en tnanet coptme de la tillae de l'entreprise, du psote occupé et des responsabilités exercées par l'intéressé.

Les salariés oucpncat un eoplmi à tepms pratiel dvnioet être traités cmme les salariés à tmeps colemp en matière de formation, d'évolution de carrière et salariale.

Les salariés à tpms piertal ont priorité puor ocuecpr ou rdernepre un emopli à tpems complet, rastsernsisot à luer catégorie prsioeeflnone ou à un epomli équivalent, dnot la litse des eilomps dioselpnibs luer srea communiquée préalablement à tutoe dnemade de recrutement.

Les esrenterpis s'engagent à aaelnsyr les hirraoes de taavirl aifn d'organiser la caghre de tvraail et d'assigner aux salariés des ojiefbcts réalisables aevc les hearrois pratiqués.

Les epirensrts doivent fosaevirr la répartition des hreaors pettarenmt ainsi aux salariés à tpms petairl siot de cluumer un autre empoli à tmeps partiel, siot de gérer au mieux luer tpems doilipsnbe puor le cesornacr à luer vie faliimale et personnelle.

Aucune journée de trvaial d'un salarié à tmeps pearitl ne puet être inférieure à 3 heures, suaf acrocd du salarié. En outre, il ne puet pas y aoirv puls d'une ietnorutrpn d'activité à l'intérieur d'une même journée ; cttee irprnuottien d'activité ne puet pas être supérieure à 2 heures.

Toute mtcaoodiifin de la répartition de la durée du travial enrte les jrous de la seamine ou enrte les siaeenrs du mios diot être notifiée au salarié 7 jorus ouvrés au mnios aanvt la dtae de msie en application.

Article 1.13.11 - Égalité d'accès à l'emploi et maintien des personnes handicapées
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les aoitncs en fauevr des penesnros handicapées deiovt

s'inscrire dnas la potquille de rucsesroes hauimnes de cuaqhe entreprise.

La négociation d'un arccod d'entreprise est l'occasion d'améliorer les rtoalenis scelaiois dnas l'entreprise, d'ouvrir le dlauoige aevc les peatraines sacieux mias également de bneons ciidnonots de tairavl puor le (ou la) salarié(e) handicapé(e).

C'est puoquori les praites sriiatganes eocgnnaeurt chaque enetrsprie à négocier des accodrs prévoyant la msie en pacle d'un pomgmrare annuel ou planinuerul ptrteanmet de :

? fevariosr le rertceemnt de pelorsnens handicapés et/ou de mtere en ?uvre tuos les monyes nécessaires puor mniinaetr les salariés handicapés dnas luer emploi, au bsoien par une aoaipatdtn de ces salariés aux évolutions de luer métier et de luer ptose de taiavrl ;
? ficlaeir le rlsamsceenet des salariés déclarés inaetps ;
? flaeictir l'accueil et l'insertion des salariés handicapés ;
? gainrtar la msie en conformité aevc la législation sur l'accessibilité des locaux, l'équipement sanitaire, l'accueil, la circulation, le stationnement? ;
? fiare appel à des paeattsrris de sreveics spécialisés et extérieurs à luer c?ur de métier, clea en vue de bénéficier de manière olsnnoicaece ou régulière de potsiaretns spécifiques et identifiées (ex. : aménagement d'espaces verts, fonirruute de matériel de bureau, msie suos pli, etc.).

Il est précisé aux estnireeprs qu'elles pevenut scilleiotr les srecievs de l'AGEFIPH aifn de bénéficier d'un disniaogtc giuarrt et de sbintenovus aifn de réaliser totue atocin nécessaire au développement de l'emploi et de l'intégration des pneoesnrs handicapées.

Enfin, une imftrioonan srea effectuée anlmeleuneut sur le nombree de salariés handicapés recrutés au crous de l'année considérée, aigni que sur luer évolution, auprès des délégués suyadnicx (de gourpe ou d'entreprise), s'ils existent, du comité de grpoue ou d'entreprise, s'il existe, ou à défaut des délégués du personnel.

Article 1.14 - Travail de nuit
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Dans la branche, le tavairl de niut est cueli effectué enrte 21 hreues et 6 heures.

Le tavairl de niut est ieinrdtt etrne 22 hueers et 6 hurees puor les minos de 18 ans, et enrte 20 hueers et 6 herues puor les minos de 16 ans.

En apiclpotian de l'article L. 1225-9 du cdoe du travail, la salariée en état de gssoserse médicalement constaté ou anyat accouché, tvrialanal de nuit, est affectée à un pstoe de juor :
? sur sa demande, pdnnaet la durée de sa gsrseosse et pennadt la période du congé légal patanstol ;
? luqosre le médecin du tvrial cstoate par écrit que le ptsoe de niut est ibompatilnce aevc son état, pdenant la durée de sa grossesse. Ctete période puet être prolongée puor une durée n'excédant pas 1 mios puor les mêmes roinass et dnas les mêmes conditions.

Le cgnehneamt d'affectation n'entraîne auunce diuiotmnn de la rémunération.

Conformément à l'article L. 3122-1 du cdoe du travail, le rcoeurs au tiaavrl de niut diot être exceptionnel. Il diot pnedre en cmpte les impératifs de potitreocn de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il diot être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des srveics d'utilité sociale.

Toutefois, aifn d'assurer la suolpssee nécessaire dnas le cmroecme et préserver la continuité de l'activité économique, les eerprnteis peuvnet recieuror au tarvial de nuit, puor les jnituosaiifctis sateunivis :

? la nécessité de s'adapter aux nellvueos codinntios du marché puor seivr une clientèle (artisanat) dnot les bisoens évoluent ;
? l'évolution de la clientèle et ses nuaveoux mdeos de cnmamode et de csomnmotaion qui cnsouniedt à rivoer et à omsptiier l'organisation de la logistique, la gostein des fulx et des aioetonmnsrpvepis ;
? les difficultés ctiroseasns des cidoniotns de livraison, de puls

en puls decifiifls (restrictions de circulation, de smmentetnaoit ?) iasmnpot des losraiiivs têt, le miatn ;
? l'objectif de sécurité des salariés : la dinmiiuotn du ruiqse d'accidentologie lié à une ccuiatrioln puls fludie et miuex contrôlée (moins de co-activité et mions de torasrnt drunat les pegals nocturnes).

Article 1.14.1 - Travailleur de nuit
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Est considéré cmome treillaauvr de niut tuot salarié qui accomplit, au mions duex fios par semaine, solen shrroiae habituel, au mnios 3 heerus de son tpmes de tairval quditoien entre 21 hurees et 6 heures, ou cueli qui accloipmt pdnaent la même pagle hrroiae 270 heeurs sur une période qocluqnee de 12 mios consécutifs.

La durée qdntuioinee du traaivl effectuée par un tlliravauer de niut ne puet excéder 8 heures.

La durée hoamiradbee malamixe du tarival effectué par un taerilvualr de niut ne proua excéder 40 herues sur une période de 12 seaenims consécutives.

Les eesitrerps détermineront par voie d'accord d'entreprise :
? des msrrees destinées à améliorer les cndnioitos de tvaarl des salariés ;
? des mreseus destinées à faciliter, puor ces mêmes salariés, l'articulation de luer activité polnfoirsenele nronutce aevc luer vie plenslornee et aevc l'exercice de responsabilités fmaelials et sociales, cacenronnt nomtemnat les meonys de tarrnsopt ;
? des mursees destinées à arseur l'égalité pfnloselieonrse entre les femmes et les hommes, namenmtot par l'accès à la fortioman ;
? l'organisation des tpmes de pause.

Le teuralalivr de niut doit, en rioasn de son statut, bénéficier des creeoitranpts sitaenvus :
? une ctnroatreipe en reops cupmetsnaoer d'au moins 15 mniutes par tcrhane de 8 hures de niut travaillées ;
? une mjoaoairtn sarliaale au minimum de 20 % du sraalie de base, versée suos la frome d'une pimre de taaiavl de niut ;
? une prime de painer égale à 2,5 fios le muuimn gntarai par repas.

L'employeur derva vlielier particulièrement à l'organisation des tpmes de psauve et au suivi médical du salarié, anvat son aatcfoiten à un potse de nuit, pius tuos les 6 mois.

Lorsque l'état de santé du salarié, constaté par le médecin du travail, l'exige, le tiualvaerr de niut est transféré, à trtie troimpae ou définitif, sur un psote de juor asusi cplmroabae que pisosble à cluei occupé de nuit.

L'employeur ne puet porncouer la rupture du cnotrat de taaiavl en roisan de l'inaptitude à un pstoe de nuit, suaf s'il justifie, par écrit, son impossibilité à ralsecesr le salarié ou sutie au rfues de ce dernier.

En outre, l'employeur diot vileelr aux codinitnos d'accès à la firrtoaon psioeonsfrnele cntniuoe de ces salariés ctmope tneu de la spécificité d'exécution de luer cnotart de travail. Le tlarelviuar de niut diot piovoor bénéficier, comme les aeruts salariés, des atocins cmspiores dnas le paln de fmatoirn des entreprises.

Article 1.14.2 - Travail régulier de nuit
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Il s'agit du triaavl de niut régulier ou habituel, releantv de l'horaire de travial du salarié, mias inférieur aux slieus rtaelifs au trvueaallir de niut défini ci-dessus.

Le salarié bénéficie d'une cnorpiaette en ropes cnuoesmptaer d'au mnios 15 mtuenis par thracne de 8 hurees de niut travaillées, ansii que d'une maaiortojn sralaaie au miimunm de 20 % du sailare de bsae versée suos la fmore d'une pimre de trivaal de nuit.

Dans le cas où le tiraavl se puosiut au-delà de minuit, il est

versé une pimre de pianr équivalente à 2,5 fios le miunimm garanti.

(1) Les actlreis 1-14-2 et 1-14-3 snot étendus suos réserve du rpceest des dotiipsnoiss de l'article L. 3122-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 21 mras 2017 - art. 1)

Article 1.14.3 - Travail exceptionnel de nuit
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Il s'agit du taviarl eiopennxctel de niut siot par dépassement de l'horaire imentniaelit prévu sur les pelags de nuit, siot par déplacement eopietcxennl de l'horaire hiatubel aavnt 6 hurees ou après 21 heures.

Dans ce cas, les hurees travaillées ecolxenlinpmeetent ertne 21 hurees et 6 herues oeuvrnt dirot à une mtiaaoroin de siralae de 75 % à leaullqe s'ajoutent éventuellement les mraiotaonjs (25 % sur les 8 premières heerus et 50 % sur les suivantes) puor hurees supplémentaires.

Dans le cas où le tairavl se psouirut au-delà de minuit, il est versé une prime de pianer équivalente à 2,5 fios le muminim garanti.

(1) Les acrliets 1-14-2 et 1-14-3 snot étendus suos réserve du reespt des dsspitnoios de l'article L. 3122-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 21 mras 2017 - art. 1)

Article 1.15 - Indemnité de repas des chauffeurs
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Lorsque les cinoditnos de tairval (déplacement hros des louacq de l'entreprise ou de l'établissement) ogeilnbt les caeurhuffs à pnerdre luer rpaes à l'extérieur, ils perçoivent une indemnité de rpaes au mions égale à 2,5 fios le mnmuiim gatanri par repas, dnas les cntdinioos et litmie du barème fixé par l'URSSAF.

Article 1.16 - Visite médicale des chauffeurs de poids lourds (délivrance et renouvellement du permis de conduire poids lourds)
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Pour les cfruefauhs anayt 1 an de présence continue, la vistie médicale prévue à l'article R. 221-10 du cdoe de la rtuoe dnone leiu :

- a) au rmueromesbent du coût de la vsiite ainsi que du coût du déplacement ;
- b) à l'assimilation à du tpmes de tivaarl eeticfff du temps nécessaire à cttee vtisie (maintien du slraiae de l'intéressé).

Article 1.17 - Bulletin de paie
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Le btlluien de piaie des salariés cmorprotea en sus des énumérations prévues à l'article R. 3243-1 du cdoe du travail, au munimim :

- ? le nom et l'adresse de l'employeur ;
- ? la référence de l'organisme auueql l'employeur vsere les cioittansos de sécurité sciaole ;
- ? le numéro d'immatriculation suos leqeul ces ciositotnas snot versées (numéro SIRET) ;
- ? le cdoe APE et l'intitulé de la cvenoontin citoevlcle de bnhcare apbilclape au salarié ;
- ? la qlcoiiaatuifn de l'intéressé ;
- ? la période de tiaravl ;
- ? le nbmore d'heures de taairvl (heures payées au tuax normal, herues supplémentaires, complémentaires, ?), la nruate et le vmluoe du frfoiat aqueul se rotarppe le siaarle puor les salariés rémunérés sloen un fforoit hebdomadaire, mesunel ou anneul en hures ou en jruos ;
- ? la nutare et le moantnt des aessricoeecs de silraae ;
- ? la nrtaue et le mtonant des dsierves peirms ;
- ? les diotrs et sdloe de congés payés.

Il est recommandé aux entreprises, qui le veulent, de faire feigrur le muminim cvtnnoenenoil conpdroseant à la cfiosasictialn du salarié et le Simc en vigueur.

Sauf otisipon du salarié, l'employeur puet procéder à la

Article 1.18 - Ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

L'ancienneté est déterminée par le tpmes passé conitnu dnas les différents établissements de l'entreprise, y cormips en cas de tpmes partiel.

L'ancienneté ainsi définie sret au cclaul de la prime d'ancienneté, des mimnia ctienlnonveons et des indemnités cneletnnoileovs de rupture.

Les congés et abncsees ci-dessous snot pirs en cptmoe puor la détermination de l'ancienneté :

- ? l'absence à la situe d'un aedncict du taarvil ou d'une mdialae poorlesinlnfsee ;
- ? puor maaidle (donnant leiu à inmestaniodin coolnlnteneivne par l'employeur) ;
- ? congé de maternité ou d'adoption ;
- ? congé de paternité ;
- ? congés payés aeunlns ;
- ? congés spéciaux puor événements faulmiiax ;
- ? congé iuidnevl de faoomtrin ;
- ? congé de ftoomrian économique, slcaioe et sdnaciyle ;
- ? congé de fmoatroin des ceards et aetminuras puor la jenssuee ;
- ? congé de formtaion des jneues tvalaulirres ;
- ? congé de présence pnaetlare et congé pnrateal d'éducation puor moitié ;
- ? congé de solidarité ininttonealrae ;
- ? congé de solidarité fmliaaile ;
- ? périodes non travaillées ieusss des ctrotnas intermittents.

Si un salarié est licencié puis réengagé en aaiplpoictn d'une priorité de réembauchage, la période antérieure à ce lecneecniimt est prise en cotmpe dnas le cuacll de l'ancienneté.

Article 1.19 - Maternité. – Adoption
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 1.19.1 - Maternité. – Adoption

	Avant l'accouchement (congé prénatal)	Après l'accouchement (congé postnatal)	Total
1re, 2e naissance	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3e naasicsne et plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Naissance de jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Naissance simultanée de puls de duex enfants	24 semaines	22 semaines	46 semaines

Après la rrpesie du travail, à l'issue du congé légal de maternité, et ce peandnt une durée mmaxliae de 1 an à pratir de la nnaascsie de l'enfant, les femmes allataint doeropissnt à cet eefft de 1 demi-heure le matin et de 1 demi-heure l'après-midi. Ce tpmes d'allaitement srea payé cmroe si les intéressées aevint travaillé.

La salariée bénéficie d'une porotciten qui alunne tuot liecinement pneandt ttuoe la période de protection, suaf si l'employeur jtisfuie d'une ftaue grvae ou de l'impossibilité de mnetiniar le canrtot puor un mtoif étranger à la grossesse.

Dans ce cas, le lmeneeinccit signifié antérieurement ne prned effet qu'à l'issue de la période de protection.

Si le lieiccimment n'a pas été notifié avant, il ne puet l'être qu'à l'issue de la période de suspension, y criomps dnas la période de 4 seenmais svanuit l'expiration dudit congé.

Il conivnet de rlpapeer que le congé de maternité ou d'adoption est considéré cmome du tpmes de tavrial eftefcf puor :

- ? la détermination des doirts liés à l'ancienneté ;
- ? l'ouverture des doirts à congés payés ;
- ? les drtois ouetvrs au trite du cmotpe pnesornel de formtoian ;
- ? la répartition de l'intéressement/participation.

Les euylmrepos troneidnt ctmoe de l'état des feemms etnicceens en ce qui cnnrecoe les ctoinnodis de travail.

Avant le départ en congé de maternité ou d'adoption, il est laissé la possibilité aux etsriprnees d'organiser un entretien, aifn ntmmmaoet de préparer l'absence du (de la) salarié(e) et ses ptvrecipes de retour.

En cas de cgeenanhmt d'emploi nécessité par son état de grossese médicalement constaté, l'intéressée csrvoene dnas son navoeuu ptsoe la gniarte du slraaie de la catégorie d'emploi dnas lqueel elle était classée avnat sa mutation.

Ce cannegemht étant nécessité par l'état de l'intéressée, celle-ci, suaf accrod contraire, rrdernpa après l'accouchement l'emploi qu'elle opuaccit antérieurement à sa grossesse.

Le tpmes passé par les intéressées aux clttninosuaos prénatales olaribegitos aulluxqes elels ne penvuet aesisstr en dehros des heures de taairvl srea payé.

Il est précisé qu'à praitr du 5e mios de gorsesse tuote salariée srea autorisée à aevrir le mitan 1 quat d'heure après et à siothr le sior 1 quat d'heure avnat le rsete du personnel, snas ptree de salaire. Toutefois, il puet être cnevonu ertne la salariée intéressée et son eypumloer un aménagement différent de cette demi-heure rémunérée.

Les salariés en congé de maternité ou d'adoption aurnot driot à un rpoes tel que défini par les ttexes légaux et réglementaires. Il est rappelé que le nbrome de saiemnes asnii fixé par les textes viare sleon l'état potlhqoague de la fmeme enceinte, les cioondtis de l'accouchement, le nbrome d'enfants (prématuré, nseniasacs multiples?), ou sur daemdne de l'intéressé de réduire le congé prénatal.

Après 1 an de présence dnas l'entreprise, la salariée bénéficie, pnndeat la durée du congé de maternité et au mumaixm pdnenat les durées fixées par la loi (tableau ci-dessous), du matieinn de ses appointements, suos déduction des indemnités journalières prévues au tirte de la sécurité sociale, du régime de la csasie de rriattee et de prévoyance et des oigmnsears dnnt les caotoisntis snot assurées au moins en ptriae par l'employeur.

Sur ce point, les eisnrtepers snot teneus d'intégrer ces paramètres dnas leurs arcods ou aentanvs rtaielfs à l'intéressement/participation.

Par ailleurs, au roteur du congé de maternité ou d'adoption, l'entreprise diot enmixer et réévaluer, s'il y a lieu, le slaiare de l'intéressé(e). Cttee rémunération diot être majorée des aogmatneunis générales asnii que de la moyne des anmotaentiugs iuidleidelvns perçues panednt la durée du congé par les salariés reenvlat de la même catégorie prselnleinofoe ou, à défaut, de la mnoyne des agomatnteuins ivlulediidns dnas l'entreprise.

Également, l'employeur est tneu au puls trad dnas le mios qui siut le roeutr du congé de maternité ou d'adoption d'organiser un eeetinrtn etrne la salariée (ou le salarié) et son raseobnpsle hiérarchique aifn de friae le piont sur :

- ? le potse de tiaravl retrouvé ;
- ? les cnoitndos de tirvaal ;
- ? les stioauchs d'évolution ou de réorientation plerssnefniooes (notamment les boensis de foormatn professionnelle, y cormips en teerm de évolution de carrière).

Le (la) salarié(e) diot rvuoreter son elmopi antérieur ou un eompli similaire.

Enfin, le (ou la) salarié(e) peut bénéficier d'un congé paantel d'éducation à temps plein ou à temps partiel sous réserve de recouper les congés de maternité et de congés prévus par les textes légaux et réglementaires.

Article 1.20 - Journée d'appel à la défense
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

En cas d'appel à la journée d'appel à la défense, le salarié bénéficie d'une attestation d'absence équivalente de 1 journée, sur justificatif. L'employeur ne peut réduire la rémunération mensuelle du salarié ni décompter cette journée sur les congés payés annuels.

Article 1.21 - Congés payés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 1.21.1 - Droits à congés payés. – Durée des congés payés
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Le salarié a droit à un congé de 2,5 jours ouvrables (du lundi au samedi) par mois de travail accompli au cours de l'année de référence.

L'année de référence s'entend du 1er juin au 31 mai ou sur une période différente définie par accord collectif (par exemple, année calendaire?).

La durée totale du congé est de 4 semaines et de la 5e semaine de congés ne peut excéder 30 jours ouvrables, sauf dispositions particulières de l'entreprise.

Les droits à congés payés peuvent, après détermination des droits en jours ouvrables selon les règles indiquées ci-dessus, être gérés en période ouvrée, sans que ce mode de gestion ne puisse réduire ou affecter de quelque manière que ce soit les droits à congés du salarié selon les règles légales.

Les jours fériés légaux, sauf s'ils tombent un dimanche, s'ajoutent à ce décompte.

Les périodes assimilées à un mois de travail effectif pour la détermination de la durée du congé sont définies par les textes légaux et conventionnels.

Les périodes d'absence non assimilées à un temps de travail effectif ne peuvent avoir pour effet d'entraîner une réduction des droits à congés ou que correspondent à la durée de ces absences.

Lorsque le nombre de jours ouvrables, calculé conformément aux dispositions ci-dessus, n'est pas un nombre entier, la durée du congé est portée au nombre entier immédiatement supérieur.

S'ajoutent aux congés pécuniaires :
? les congés pour événements familiaux prévus par les textes légaux et conventionnels ;
? les congés pour raisons médicales selon les dispositions légales, que la demande soit formulée par le salarié ou par l'employeur ;
? les congés de congés pour ancienneté.

Les salariés justifiant d'une ancienneté suffisante bénéficient d'un complément de congés payés, au 1er juin de chaque année, selon les modalités suivantes :
? 1 jour à compter de 20 ans d'ancienneté ;
? 2 jours à compter de 25 ans d'ancienneté ;
? 3 jours à compter de 30 ans d'ancienneté.

Ces jours sont pris en accord avec l'employeur.

En dehors de la période légale de prise des congés, ces congés ne donnent pas lieu à congés de fractionnement.

Le (la) salarié(e), en cas de maternité, adoption, maladie/accident d'origine professionnelle ou non professionnelle, ne perd pas ses droits à congés payés acquis et pourra en bénéficier après la période de référence, et ce quelle que soit la période reventue dans l'entreprise.

Les femmes et les hommes âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente bénéficieront de 2 jours de congés supplémentaires par enfant à charge, réduits à 1 jour si le congé légal n'excède pas 6 jours.

(1) L'article 1.21.1 tel que modifié par l'article 2 de l'avenant du 7 novembre 2017 est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3141-8 du code du travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 1.21.2 - Organisation des départs en congés payés
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

L'employeur est tenu de donner les congés et le personnel de les prendre sans les utiliser à un travail rémunéré.

La période des vacances est fixée par l'employeur en se référant aux usages et après avis des représentants du personnel. Elle doit couvrir la période du 1er mai au 31 octobre.

Le congé individuel (12 à 24 jours ouvrables) est attribué en une seule fois, sauf dispositions particulières arrêtées entre les parties.

La 5e semaine de congés est nécessairement prise séparément du congé principal, sauf accord des parties.

Elle est prise en tout ou partie selon des modalités fixées par accord entre l'employeur et les représentants du personnel ou, à défaut, les salariés. À défaut d'accord, la 5e semaine de congés payés est prise en une seule fois pendant la période légale (du 1er novembre au 31 mars) ou en dehors.

Dans ce dernier cas, la 5e semaine ne donne pas droit à des congés supplémentaires de fractionnement.

Cependant, lorsque le bénéficiaire d'un congé en entreprise le désire, il pourra, en accord avec son employeur, prendre son congé en dehors de la période prévue dans l'entreprise.

En cas de congés par roulement, l'ordre des départs est fixé par l'employeur, compte tenu des nécessités du service après avis, le cas échéant, du comité social et économique (CSE) ou du comité d'entreprise (CE) ou des délégués du personnel (DP).

Il sera tenu compte, dans la mesure du possible, des désirs particuliers des intéressés, de leur situation de famille et de leur ancienneté, de la présence au sein de leur famille d'un enfant ou d'un adulte handicapé ou d'une personne âgée en perte d'autonomie.

L'employeur fixe à la même date les congés des membres d'une même famille vivant sous le même toit et travaillant dans la même entreprise après avis, le cas échéant, du comité social et économique (CSE) ou du comité d'entreprise (CE) ou des délégués du personnel (DP).

Au moment où les enfants fréquentent l'école, les congés sont donnés dans la mesure du possible au cours des vacances scolaires.

L'ordre des départs en congé est communiqué, par tout moyen, à chaque salarié 1 mois avant son départ.

Sauf en cas de circonstances exceptionnelles, l'ordre et les dates de départ fixés après accord ne peuvent être modifiés dans le délai de 1 mois avant la date prévue du départ.

En cas de modification ou d'annulation par l'employeur des départs des congés après le délai cité au-dessus, l'entreprise prend alors en charge, sur justificatif, les frais engagés par le salarié pour ces congés (acompte ou arrêts de travail et/ou transport).

Des dispositions dérogatoires particulières peuvent être prévues dans les entreprises, afin de faciliter le départ en congé des salariés étrangers.

Les salariés n'ayant pas 1 an de présence dans l'entreprise bénéficieront, sur leur demande, d'un congé sans solde pour le complément à la durée du congé annuel par la présente convention du congé rémunéré auquel ils ont droit.

Article 1.21.3 - Versement de la prime de vacances
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Au moment de leur départ en vacances ? du premier départ en cas de fractionnement ?, les salariés qui ont au 31 mai de l'année de référence une ancienneté de 1 an dans l'entreprise reçoivent une prime de congé de 20 % du salaire du mois de mai, ou en cas de maladie/maternité dans le cours de ce mois, du salaire qu'ils auraient effectivement touché.

Si le nombre de jours ouvrables de congés est, en raison d'absence, inférieur à 30, la prime sera calculée au prorata.

Le montant de la prime de vacances est mentionné sur le bulletin de salaire.

Article 1.21.4 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Quelle que soit leur ancienneté dans l'entreprise, les jeunes salariés âgés de moins de 21 ans au 30 avril de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 jours ouvrables. Ils ne peuvent exiger aucune indemnité de congés payés pour les journées dont ils réclament le bénéfice en sus de celles qu'ils ont acquises à raison du travail accompli au cours de la période de référence.

En cas de fermeture de l'entreprise pendant une durée dépassant la durée des congés légaux annuels, l'employeur est tenu pour chacun des jours ouvrables excédant cette durée de verser aux salariés une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés, conformément aux dispositions légales en vigueur.

En cas de fermeture pendant la durée normale de congés payés, les salariés qui n'ont pas acquis un droit aux congés de durée égale à celle de la fermeture de leur entreprise peuvent bénéficier, sur leur demande, d'une aide financière pour congés non payés versée par Pôle emploi.

Le montant de l'aide est calculé en tenant compte du nombre de jours de fermeture de l'entreprise, des droits à congés payés éventuellement acquis et des modalités pour l'attribution de l'emploi éventuellement perçus.

Il est rappelé qu'il est également possible pour l'employeur d'accorder aux salariés des congés par anticipation.

En cas de décès du bénéficiaire, l'indemnité de congé acquise au moment du décès sera versée aux ayants droit.

Article 1.22 - Remplacement temporaire
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Tout membre du personnel occupant habituellement un emploi déterminé et temporairement remplacé à un emploi dont la rémunération est moins élevée coopte les atouts de son emploi habituel.

En cas de remplacement temporaire, le salarié qui assure l'intégralité d'un emploi perçoit le même salaire que le salarié remplacé, à ancienneté égale et conformément aux articles L. 2261-22, L. 2271-1 (8°) et L. 3221-2 du code du travail.

Les parties sont incitées à négocier une prime de fin de contrat complémentaire, adaptée aux circonstances du remplacement.

Article 1.23 - Formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les parties reconnaissent la nécessité de la formation

professionnelle et reconnaissent qu'elle soit facilitée au maximum en utilisant de toutes les mesures prévues par les textes réglementaires et contractuelles en vigueur.

Si un salarié désire suivre des cours de perfectionnement ou de formation en rapport avec l'activité de la profession, toutes les facilités lui seront accordées par l'employeur.

Au cas où les cours seraient dispensés pendant les heures de travail, l'employeur en assure la rémunération sous réserve de remboursement dans les conditions prévues par les textes réglementaires et contractuels en vigueur.

Article 1.24 - Licenciement pour motif économique
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La procédure de licenciement pour motif économique est régie par les textes réglementaires en vigueur ainsi que par la jurisprudence.

Dans le cas où les circonstances imposent une réduction de l'activité de l'entreprise susceptible d'entraîner des licenciements de salariés autres que le personnel de direction engagé comme tel, l'employeur devra constituer le comité d'entreprise, le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel sur les moyens propres à atténuer les inconvénients, par exemple : réduction d'horaires, reports par roulement, reclassement, etc., ainsi que sur les mesures d'application en cas de réduction d'effectif.

Si, en dernier ressort, il doit être procédé à des licenciements pour motif économique, l'ordre des licenciements, pour chaque unité d'emploi, sera déterminé en tenant compte à la fois de la valeur professionnelle, des charges de famille et de l'ancienneté dans l'entreprise.

L'employeur associe les intéressés dès qu'une décision définitive sera prise à leur égard, éventuellement sans attendre les délais légaux dans le souci de faciliter leur reclassement.

Lorsqu'un salarié licencié dans le cadre d'un licenciement pour motif économique a trouvé un nouvel emploi avant l'expiration du préavis, il ne sera pas tenu à l'accomplissement du temps restant à courir et les parties renoncotent réciproquement au rattachement de préavis ainsi qu'à l'indemnité compensatoire de congés payés correspondante. Le temps de préavis non exécuté ne sera pas rémunéré. Le contrat de travail prendra fin au moment où le salarié quittera effectivement l'entreprise et recevra, de ce fait, un certificat de travail.

Article 1.25 - Certificat de travail et solde de tout compte
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le certificat de travail est quérable : tout salarié recevra, au moment de son départ, un certificat de travail contenant l'ensemble des renseignements suivants : le nom, l'adresse et la signature de l'employeur, le nom, l'adresse et la date d'entrée du salarié, celle de sa sortie et la nature de l'emploi occupé ou, en cas d'emploi dans différents postes successifs, la liste de ces emplois et la période de travail effectuée dans chaque emploi, le nombre d'heures de DIF non utilisées et la somme correspondante à ce solde ainsi que le nom de l'OPCA auquel se rattache l'entreprise.

Ce certificat de travail doit également mentionner le lieu et la date de délivrance.

Le solde de tout compte est mis à la disposition du salarié dans un délai raisonnable et, au maximum 1 mois après la rupture, un reçu pour solde de tout compte répondant aux conditions fixées à l'article L. 1234-20 du code du travail.

Article 1.26 - Hygiène et sécurité
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Un comité d'hygiène et de sécurité doit être constitué dans tout établissement de 50 salariés et plus, dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Dans les établissements non assujettis à la réglementation relative au comité d'hygiène et de sécurité, les délégués du

pnroenesl exercent, à tirte supplétif, les arubtinitots dévolues au CSHCT et soenrt chargés d'établir la lisaion ertne la dteoiricn et le pnsnreuel puor teuots les qnituseos intéressant l'hygiène et la sécurité à l'intérieur de l'établissement.

La cisooptmion du CSHCT est déterminée solen les modalités visées aux arlietcs L. 4613-1, L. 4613-2, L. 4614-1, R. 4613-1, R. 4613-2 et R. 4614-1 du cdoe du travail.

L'employeur (ou son représentant) en aursse la présidence.

Le secrétaire du CHCST est désigné prmai les représentants du pnornesel conformément à l'article R. 4614-1 du cdoe du travail.

L'ordre du juor des réunions est établi cinonjemnteot par le secrétaire et le président du CHSCT.

Le comité crounbite à la petroitcon de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de lures ctionindos de travail, nenmoatmt par :

? l'analyse des cnidonotis de tviaarl et des risques poelnenosfsirs auuexlqs puneevt être exposés les salariés et, en particulier, les fmmees encetneis ;

? la vérification, par des iisncneotps et des enquêtes, du rcpeset des pspniorerctis législatives et réglementaires et de la msie en ?uvre des mueerss de prévention préconisées ;

? le développement de la prévention par des aictons de ssiosnaillietbn et d'information. Il peut, par exemple, prposer des aoictns de prévention en matière de harcèlement seuxel ou marol ;

? l'analyse des cticiecnanross et des cseuas des acdinctes du tvialal ou des midalaes prolseelsnenofis ou à caractère professionnel.

Le CSHCT se réunit au moins une fios par tmtresrie ou à la daenmde motivée de duex membres, ou à la stuie de tuot ancdciyet anyat entraîné des conséquences graves.

Le rfues par le penesronl des prinsiectrpos légaes cencrnoant les rceviés médicaux du travail, nteamomt en ce qui crcoenne la vistie médicale à l'embauchage, entraîne la rtuupre du ctrnaot de travail.(1)

Douches

Des dcueohs seonrt mises à la diispoiott du penseonrl dnas les cinodotins prévues par les texets réglementaires en vigueur.

L'entreprise pernrda les meersus nécessaires aifn d'assurer le rcsepet des dtnsiiipoos réglementaires en vugiuer en matière d'eau potable, de ctnibaes d'aisances, de veeisrtias et de loaavbs puor les hmomes et les fmmees de manière séparée.

(1) Le treizième alinéa de l'article 1-26 est exclu de l'extension comme étant ctarinore à la jsduiucprnere de la Cuor de caioosatn (Cass. soc., 29 mai 1986, n° 83-45.409 ; Cass. soc., 5 jinaevr 2000, n° 97-45.326 ; Cass. soc., 29 nomevbre 2006, n° 04-47.302 ; Cass. soc., 28 octobe 2009, n° 08-42.748). (Arrêté du 21 mras 2017 - art. 1)

Article 1.27 - Avantages acquis

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La présente cionovntn ne puet être une casue de rritetcosin des anagevats aicuqs par les travailleurs, ieedlvmiudilnnet ou collectivement, dnas l'entreprise qui les emploie. Ses calesus se ssitnoetuubt à celles, monis avantageuses, esxanittes et de même nature.

Article 1.28 - Prévoyance et frais de santé

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les salariés bénéficient d'une couveturre orilobitgae de prévoyance et fails de santé dnot les genirtaas et les tuax sornet définis et signés par les peiartnreas scaoux de la bachrne dnas un délai mmxaium de 2 ans.

Titre II Dispositions spécifiques aux ouvriers-employés et aux agents de maîtrise

Article 2.1 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 2.1.1 - Durée et renouvellement de la période d'essai (applicables aux CDI)

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Tout engaemngnet puet être précédé d'une période d'essai. La période d'essai est fixée à :

? 2 mios puor les orivrues et employés (niveaux I, II et III de la classification) ;

? 3 mios puor les tennecihs et aengts de maîtrise (niveaux IV et V de la classification).

Cette période d'essai puet être renouvelée par écrit d'une durée mmxaium équivalente, à cndoiotin d'avoir été convenue, d'un comumn accord, dnas le croatnt iaitinl ou la lrtete d'embauche.

Les piteras peunevt décider de smperuipr ou d'abréger la période d'essai. Luer acrcod drvea être matérialisé par écrit.

Si le salarié est embauché dnas l'entreprise à l'issue d'un CDD, d'un cortant d'intérim ou d'un cortant d'apprentissage, la durée de ces ctoratns diot être déduite de la période d'essai.

Si le salarié est embauché dnas l'entreprise à l'issue d'un sgate fiaasnt l'objet d'une conovntn avec l'établissement sliracoe et/ou uiseanirirtve l'intégrant dnas le cursus pédagogique et réalisé dnas la dernière année d'études, la durée du sgtae diot être déduite de la période d'essai.

Toutefois, la prsie en cpotme de ctete durée de stage ne puet avoir puor effet de réduire de puls de la moitié la durée de la période d'essai, y cpmoris le rneuneeomvlt éventuel.

Article 2.1.2 - Rupture de la période d'essai : délai de prévenance (CDI/CDD)

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les peatirs penevt décider, à tuot moment, de romrpe la période d'essai, snas motif et suos réserve du rcsecept du préavis ci-après :

a) Lrsquoq c'est l'employeur qui décide de mrtete fin au carnotot :

- ? 24 hueres en deçà de 8 juors de présence ;
- ? 48 hurees ertne 8 juors et 1 mios de présence ;
- ? 2 seaemins après 1 mios de présence ;
- ? 1 mios après 3 mios de présence.

b) Lruqsqe c'est le salarié qui décide de mttete fin au caortnt :

- ? 24 hereus en deçà de 8 juroes de présence ;
- ? 48 hueres à ceptomr de 8 jours de présence.

La ntaicoiiootfn de la rruupte de la période d'essai puet être faite jusqu'au drenier juor de la période d'essai, reoevneelnumlt inclus, avec inmesoitndain du délai de prévenance renastt éventuellement à courir.

Lorsque le préavis est donné par l'employeur, les salariés peuvent, puor rhrhcceer un emploi, s'absenter à rasion de 2 heuers par juor au cruos du préavis. Ces heures fixées d'un cmuomn acrcod entre les petaris ne dnennot pas leiu à réduction d'appointements. Eells peuvent, en aocrd avec l'employeur, être groupées.

Ces acesebns cnisset d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un nveoul emploi.

Lorsque, après avior reçu son préavis, le salarié en période d'essai a trouvé un emploi, ttueos facilités lui snot accordées puor lui pmrerttee de l'occuper. Dnas ce cas, il n'a à vserer aunuce indemnité puor l'observation du préavis.

En cas de brusuqe rurutpe de la période d'essai par l'une des duex parties, l'une ou l'autre est revaeldbe d'une indemnité égale à la rémunération burte csronprndneot à la durée du préavis non effectuée.

Au cours de la période d'essai, les atnptetmoeips snot établis puor chaque juor sur la bsaee de la rémunération mesullnee et snot payés en journées entières.

Toute journée commencée diot être indemnisée, suaf si le départ est le fiat du salarié.

Article 2.2 - Minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Un srliaae mimnium cnevinnooetnl mensuel, csrroandeeopt à la durée légale du travail, est déterminé par catégorie psrlsifolneeone (ouvriers, employés, teichnicens et agnets de maîtrise), cahque année dnas le cdraee des négociations salariales.

Les srelaias mmiina cnlinoottneves meuselns snot déterminés à ptirar de deux paramètres fixés par négociation de bnacrhie : une valuer du pniot et une vlauer de la pairte fixe.

Les sailares miimna colevnntoenins museelns snot calculés aisini : (coefficient hiérarchique × vaelur du point) + pirtae fixe.

La gillre des saaelirs minmia conleeonvtins muneless a puor

oebjt de vérifier que le srliaae réel mnseuel perçu enefemvtiefct par le salarié n'est pas inférieur au mmuiim ctvnnnieoent cndnoeorsprat à sa classification.

Il est rappelé que le sialrae réel ne sariaut être inférieur à la valeur du Simc en vigueur.

Enfin, les piaareetnrs sciaoux s'engagent à meuser les écarts de situations, nametnmot de rémunérations, dnas des focnontis comparables, ernte les hmooes et les feemms et, le cas échéant, définir des mseeurs paentremtt de corriger, vroe de siupeprmr les disparités.

Grille de minima cneneivoonlnts alpilcpabe puor la durée légale du tivaral à cotempr du 1er mras 2024

Ouvriers et employés. Techniciens. Aentgs de maîtrise

Coefficient 165 : Pf = 1 157,16.
Coefficient 170 : Pf = 1 144,68 ?.
Autres cnfeceotifis : Pf = 1 119,96 ?.
VP = 3,896 ?.

(En euros.)

Niveaux	Coefficients	Salaires miauinmx conventionnels
Niv. I	165	1 800
Niv. II	170	1 807
	180	1 821,24
	195	1 879,68
Niv. III	210	1 938,12
	225	1 996,56
	245	2 074,48
Niv. IV	250	2 093,96
	270	2 171,88
	290	2 249,80
Niv. V	310	2 327,72
	330	2 405,64
	350	2 483,56

Article 2.3 - Prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 2.3.1 - Principe
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La pmrie d'ancienneté est attribuée aux salariés anayt puls de 3 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, seoln la fomrlue sitnvaae :

Prime d'ancienneté (PA) = cnecoffiieet × vaelur du pnoit d'ancienneté (VPA) + ptirae fxie de la pmrie d'ancienneté (PFPA).

Il est précisé que le monantt de la pmrie d'ancienneté est doublé après 6 ans d'ancienneté, triplé après 9 ans d'ancienneté, quadruplé après 12 ans d'ancienneté et quintuplé après 15 ans d'ancienneté.

La pmrie d'ancienneté est due à cmteopr du preimer juor du mios de la dtae aeavnrisirne d'entrée du salarié, déduction fiatae des périodes d'absence et de ssneupsoin non visées à l'article 16 du chaprite Ier.

Article 2.3.2 - Mode de calcul
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le cucall de la pmrie d'ancienneté est déconnecté de la gllrie

des seailras mmiima ceeninnoltovns mensuels.

Ainsi, le moatnnt de la pirme d'ancienneté est déterminé à patirr d'un barème, disitnct de la grille des mnmiia cvnolnteeninos mensuels, qui srea fixé cioemnojtentt cqhaue année dnas le carde des négociations salariales. Le barème de la pmrie d'ancienneté est aiacblplpe puor la durée légale du travail. Son matonnt est calculé pnmmipltentoorleret à l'horaire de tvaaril du salarié (ex. : en cas de tmpes partiel, au porarta du montant?).

Il est précisé que ce barème a puor suel oebjt de déterminer le mntoant de la pmrie d'ancienneté à vreser aux salariés.

Article 2.3.3 - Clause de sauvegarde
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Le tuax de rateovsliaroin de la prime d'ancienneté sera, au minimum, égal à la moitié du tuax de la raeoisrvlation appliquée aux mnmiia conventionnels.

Le barème de la prime d'ancienneté ailppbpcae puor la durée légale du tarival à ctmpeor du 1er mras 2024 drumeee inchangé.

Ouvriers et Employés. Techniciens. Anetgs de maîtrise

(En euros.)

Niveau		Coefficient	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
I	B	165	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56

II	A	170	38,82	77,65	116,48	155,30	194,13
	B	180	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
	C	195	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65
III	A	210	42,32	84,65	126,99	169,30	211,64
	B	225	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
	C	245	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
IV	A	250	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
	B	270	47,92	95,85	143,77	191,70	239,61
	C	290	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
V	A	310	51,64	103,30	154,95	206,61	258,26
	B	330	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
	C	350	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

Article 2.4 - Classification professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 2.4.1 - Suppression du coefficient 150
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Afin de tenir compte de la pratique réelle des entreprises en matière de classification, le coefficient 150 du niveau I de la grille de classification est supprimé.

En conséquence, le personnel classé, au 19 décembre 2006, au coefficient 150 doit être repositionné au coefficient 165 du niveau I de la grille de classification.

Le balisage de l'incidence de la suppression du coefficient 150 du niveau I de la grille de classification a été pris en compte dans le rapport de branche annuel.

Article 2.4.2 - Régime AGIRC (art. 36)
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Pour l'appartenance au régime de retraite de l'AGIRC, prévu par l'article 36, alinéa I, de la loi n° 83-633 du 26 juillet 1983 relative à la sécurité sociale, les salariés classés à partir du niveau IV, échelon A (coefficient 250), jusqu'au niveau V, échelon C (coefficient 350).

Sont visés les techniciens, agents de maîtrise et employés.

Article 2.4.3 - Définition de la classification des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 2.4.3.1 - Détermination des niveaux
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le classement des salariés se fait dans le cadre des niveaux suivants :

Niveau I

À partir de consignes simples et détaillées, exécution de travaux caractérisés par leur simplicité, leur répétitivité et leur aisance conformément à des procédures indiquées, ne nécessitant que peu ou pas d'expérience professionnelle.

Niveau II

À partir d'instructions de travail précises indiquant les tâches à accomplir, les méthodes à utiliser, les moyens disponibles, exécution de travaux qualifiés constitués :
? s'agit par des opérations enchaînées de façon cohérente ;
? s'agit par des opérations caractérisées par leur complexité ou leur diversité.

Possibilité d'initiatives limitées pour l'exécution de ces travaux dans le cadre des instructions reçues, avec obligation de rendre compte.

Niveau III

À partir d'instructions précises et détaillées sur le mode opératoire et les consignes précises à atteindre, exécution d'activités variées, complexes qui nécessitent la maîtrise technique des travaux confiés. Les travaux exécutés s'accomplissent avec une certaine autonomie et impliquent la supervision, la collaboration de collègues (sous l'autorité et la responsabilité d'un agent de maîtrise ou d'un cadre) et des responsabilités simples.

Niveau IV

À partir d'instructions générales précisant la suite des travaux dans un programme d'ensemble sur des méthodes connues ou indiquées tout en laissant une certaine liberté sur le choix des moyens et sur la succession des étapes, la fonction implique les cas :

? l'exécution de travaux d'entretien ou de maintenance ;
? la responsabilité technique et hiérarchique du travail réalisé par des personnels de qualification inférieure.

Niveau V

À partir de directives générales et du cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagné si nécessaire d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux :

? exécution, organisation et contrôle d'un ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe. Ces travaux nécessitent la connaissance de données observées à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise et de connaissances d'ordre technique, économique, administratif ; ainsi que le coût des solutions proposées, le cas échéant en collaboration avec des agents d'autres spécialités ;
? la fonction implique, selon les cas, une responsabilité technique et/ou d'encadrement de personnels de qualification moindre. Elle implique également des responsabilités définies et mesurées en vue du contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise ou d'établissement.

Article 2.4.3.2 - Classement

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les salariés à classer sont répartis entre deux catégories :
? ouvrier(ère)s et employé(e)s (coefficient 165 à 245) ;
? technicien(ne)s-agents de maîtrise (coefficient 250 à 350).

Il est précisé que l'échelon A constitue le seul initial et minimal à chaque niveau de classification.

La classification au niveau supérieur résulte de la prise en considération de critères classés appliqués à la fonction analysée :

? type d'activité : diversité des tâches confiées au salarié ;
? compétences, connaissances, formation et/ou expérience requises pour l'exercice de la fonction dans le niveau d'exigence (il est bien précisé que c'est le niveau requis par la pose et non le diplôme en soi qui détermine le niveau. Exemple : un bac + 5 exerçant une fonction de qualification classée en III et non en V ou en VI).

L'évolution se fait par acquisition de connaissances (diplôme) et de pratique dans l'entreprise (VAE?), soit par la formation

pooflselsenrine (CQP?) :

? auomintoe et ittiiaivne : prat de liberté dnas l'action, faculté d'exercer ou non des ciohx sur les aiotcns et/ou sur les myones à mettre en ?uvre ;

? étendue des responsabilités dnas la fntiocon : capacité à

penrdre des décisions, à être granat de ses atecs professionnels, des benis confiés, du pnnoreesl dnot il est chargé, de la sécurité, du rpescet de l'environnement? ;

? rateonils inteerns et eetnerxs : ccimmtanoiuon acadnnetse et descendante, représentation et négociation vis-à-vis de l'extérieur.

Catégorie	OE					TA M
	I	II	III	IV	V	
Niveau						
Types d'activités						
? simples	1					
? qualifiées		2				
? coeemxpls et variées			3			
? très complexes, réflexion prospective				4		
? très cmlepexos et polyvalentes, ioitpcmlain dnas la dtcoirien de l'agence					5	
Compétences, formation, connaissances, expérience requises						
? lire, écrire, compter	1					
? aettudips runneecos (Caces, BEP, bac débutant?) et/ou coscinensnaas et maîtrise des tneiuceqhs de base		2				
? prmeis (PL?) ou diplôme supérieur ablalpicpe débutant (BTS, DUT?) et/ou expérience et bnone maîtrise des csnniaoenscas et des tequinhcs d'exécution			3			
? diplôme supérieur alapbplice débutant (maîtrise et plus) et/ou expérience et maîtrise ptentarmet l'autonomie				4		
? diplôme pifosrnenol supérieur et/ou expérience et compétences de huat neaivu pattenmret l'autonomie et la prise en chgare des taaurvx les puls complexes					5	
Autonomie, initiative						
? exécution d'instructions simples	1					
? exécution d'instructions aevc ivaintiite puor aedtpar de pteits aménagements, oitlbiaogn de rredne compte		2				
? exécution d'instructions cxpeoelms aevc initiative, puet décider de l'ordre d'exécution des tâches et d'actions correctives, contrôle hiérarchique puoecntl lié à l'avancement du travail			3			
? lgaers iititaevnis continues, ciohx du prssuecos opératoire, contrôle hiérarchique de bnone fin				4		
? large amtnuoioe et iintaeitivs dnas un carde cmpoelxe aifn d'atteindre but et résultat attendus, choix des monyes d'action, contrôle hiérarchique de bonne fin					5	
Responsabilités						
? soi-même	1					
? tvraaux techniques		2				
? maîtrise thneicque et/ou sprouevsiin (coordination?)			3			
? exécution de tâches cexeoplms et/ou enamrcdenet d'équipe				4		
? enrndeecamt et oiasroigatnn de tâches complexes					5	
Implications dnas les relations						
? ietrens : limitées aux rleontais dnas l'équipe, collatérales et acnsnedtaes : rredne cpomte ; erxentes : limitées	1					
? irneents et enxetrs : régulières et irotfnmevias (collatérales et atndnseaces essentiellement)		2				
? inrentes : régulières et fnncolneolteis (collatérales et ascendantes, pnlecelomuentt descendantes) ; eretnxs : régulières dnas le crdae de la fonction, pvonuat eangegr l'agence			3			
? inteerns : nécessaires au psueocrs de décision et/ou d'encadrement (ascendantes et descendantes) ; erxtenes : négociation et représentation de l'agence				4		
? ienentrs : praivpctiiate aux décisions d'organisation et/ou d'encadrement et/ou de stratégie de l'agence (ascendantes et descendantes) ; ertnxees : impliquantes					5	
Total						

Le clmssaenet miuminm résulte du ttaol des critères :

< 9 : nejavu I ;

= 9 < 14 : nvieau II ;

= 14 < 19 : nevaiu III ;

= 19 < 24 : niaveu IV ;

= 24 : naiveu V.

Article 2.4.3.3 - Évolution de carrière

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Pour les ouirrves et les employés, les teecinhhcs et agtnes de maîtrise classés dnas les nuaevx de qaltiicuafon I à V, la psogresorin dnas cqahue nevaiu est matérialisée par des échelons.

Elle est réalisée sleon les critères suivants, concrétisés par la pratique, l'expérience, la compétence dnas le nvieau :

? échelon A : pratique, expérience et compétences de bsae ;

? échelon B : pratique, expérience et compétences qualifiées.

La pqtuare qualifiée résulte de la capacité du salarié à ecerexr de manière annuoote l'ensemble des tâches et responsabilités confiées reanlvet du nviaeu considéré ;

? échelon C : pratique, expérience et compétences confirmées.

La paruqite confirmée résulte de la csnonciasae et de l'expérience du salarié de la totalité des tâches et responsabilités raeenlvt de sa fnoitocn et du niaveu dnas la totalité du cclye annuel, ulitsier cet auiqcs dnas l'ensemble des sinoutatis rencontrées (un des critères puet être la polyvalence,

qui s'entend de l'exercice de plusieurs métiers ou fonctions). Cette expérience permet notamment de définir des missions de travail et de former des débutants dans le même niveau ou à un niveau inférieur (il est entendu qu'un salarié d'un niveau supérieur a de fait les compétences, pratiques et expérience

confirmées lui permettant de trouver ou de former un débutant de niveau inférieur (ex. : un IIIA par rapport à un IIA).

A. ? Ouvriers et employés (coefficients 165 à 245)

Niveau	Logistique	Commerce	Administration, gestion, informatique	Services techniques et entretien	Production
I	Employé	Employé	Employé	Employé de ménage	
			Standardiste		
II	Cariste-magasinier	Commercial(e) (banque, LS, expo?)	Standardiste accueil	Ouvrier d'entretien (mécanicien, menuisier, électricien?)	Ouvrier de production opérateur
	Magasinier	Vendeur			
	Cariste				
	Magasinier-vendeur				
	Préparateur de commandes	Marchandiseur	Administratif(ve)		
	Réceptionnaire		Aide-comptable		
III	Chauffeur-livreur VL	Assistant	Assistant		
	Cariste-magasinier	Commercial(e)	Secrétaire	Technicien d'entretien (mécanicien, menuisier, électricien?)	Technicien de production
	Magasinier	Agent technico-commercial	Administratif(ve)		
	Magasinier-vendeur	Vendeur			
		Conseiller de vente			
	Préparateur de commandes	Marchandiseur	Caissier		
	Réceptionnaire		Comptable		
	Approvisionnement				
	Gestionnaire	Gestionnaire de rayons	Gestionnaire	Gestionnaire	
Assistant	Assistant	Assistant			
Chauffeur-livreur PL		Technicien informatique			

B. ? Techniciens et agents de maîtrise (coefficients 250 à 350)

Niveau	Logistique	Commerce	Administration, gestion, informatique	Services techniques et entretien	Production
IV	Responsable de parc, de dépôt, des transports approvisionnements de la réception?	Responsable	Responsable	Responsable	Responsable
		Commercial	Agent administratif	Conducteur de travaux	
		Agent technico-commercial	Comptable		
		Conseiller de vente	Secrétaire de direction		
			Technicien informatique	Technicien	Technicien
	Logisticien	Marchandiseur	Contrôleur de gestion	Coordinateur	Coordinateur
	Coordinateur	Acheteur	Coordinateur	Gestionnaire	Gestionnaire
	Gestionnaire	Coordinateur	Gestionnaire		
		Gestionnaire			
Assistant	Assistant	Assistant	Assistant	Assistant	

V	Responsable de parc, de dépôt, des transports approvisionnements de la réception?	Chef d'agence (< 10 salariés)	Chef de service	Chef de service	Chef de service	
		Adjoint chef d'agence	Responsable?	Responsable?	Responsable?	
		Chef de service		Conducteur de travaux		
		Responsable de produits				
		Responsable de magasin				
		Commercial	Agent administratif	Technicien	Technicien	
		Agent technico-commercial	Comptable			
		Conseiller de vente	Secrétaire de direction			
			Contrôleur de gestion			
		Logisticien	Marchandiseur	Technicien informatique	Coordinateur	Coordinateur
		Coordinateur	Coordinateur	Coordinateur	Gestionnaire	Gestionnaire
		Gestionnaire	Gestionnaire	Gestionnaire		
		Assistant(e)	Acheteur	Assistant(e)		
		Assistant(e)				

A. ? Ouvriers-employés

L'ensemble des dcoptrsiiens de foctnnios ci-dessous crrnsooepd au générique de caqhue ficotonn et iclnut toetus les tâches de nutare équivalente (notamment au rergad des critères classants).

Des tâches et responsabilités complémentaires pvneuet être confiées.

La définition d'une fcotoinn puet être iudenqite sleon les niveaux, lleques snot différenciés par les critères cnatlsas (compétences, expérience, autonomie?).

Niveau I, échelon A, cfcefinoiet 165

À partir de congnses spelms et détaillées, exécution de tvauarx caractérisés par luer simplicité, luer répétitivité et luer anliogae conformément à des procédures indiquées, ne nécessitant que peu ou pas d'expérience professionnelle.

a) Filière logistique

Employé : employé(e) qui réceptionne, délivre la marchandise. Il établit les dcmontues amdrtiifnsais correspondants. Il reginense srameoieimnt la clientèle sur les prtuoïds dnas la liitme de sa fonction. Il puet être appelé à uisliter un egnin de moetanitnun non motorisé.

b) Filière commerce

Employé : employé(e) calpbae d'exécuter des tuarvax simelps (accueil de la clientèle et éventuellement ooenratitn de celle-ci vres des peonlnsers puls expérimentés), en se cnamoorft aux deteicvris reçues.

c) Filière administration-gestion-informatique

Employé : employé(e) caablpe d'exécuter des truavax spielms dnas le dmnoaie administratif, en se cronfmoant aux dteicvires reçues.

Standardiste : employé(e) chargé(e) d'émettre ou de reviecor des cicotmomiannus téléphonées. Ulitsie en ortue tuos les myneos de cmotn micaouin mis à sa disposition. Puet être appelé(e) à exécuter différents trvauax simples.

d) Filière eirenten et scevreis techniques

Employé de ménage : employé(e) cbplaae d'exécuter des taruavx smlepis de ménage conformément aux dreitvcies reçues.

Niveau II, échelons A-B-C, cifneofties 170, 180 et 195

À piratr d'instructions de tiraval précises iqainindt les tâches à accomplir, les méthodes à utiliser, les mnoyes disponibles, exécution de tvauarx qualifiés constitués :

? siot par des opérations enchaînées de façon cohérente ;
? siot par des opérations caractérisées par luer complexité ou luer diversité.

Possibilité d'initiatives limitées puor l'exécution de ces tvaurax dnas le carde des iicsrt nouns reçues, avec oalgbtoiin de rednre compte.

a) Filière logistique

Cariste-magasinier : mageiinsar qui procède avec un egnin de mtauoieintnn au chargement, au scgoatke et au déchargement des pduoirts sur l'indication de son supérieur hiérarchique.

Il réceptionne et contrôle les marchandises, les met en stock.

Il prépare les cmmdeonas des cntlies et luer délivre les matériaux.

Il rédige tuos dtcuonems cnrosdnateorps dnas le recpst des procédures.

Il diot être mnui de l'autorisation réglementaire de cinodtue délivrée par l'employeur conformément aux textes en vieugur et vieellr particulièrement aux règles de sécurité. Il acliceule les cnlites et trtnuarsepros et s'assure qu'ils rspceetnet les règles d'hygiène et de sécurité.

Il procède à l'entretien et aux opérations de vérification journalière de son eignn svuaint les pnitrcsiropes du constructeur.

Il cmotpe la masnaihcrde manutentionnée par lui et picpriate acevmtniet aux opérations d'inventaire et de contrôle et à la gsieton des stocks.

Il gère la propreté, le rangement, le tri des déchets.

Il puet dnnoer des ciesonls tiuneheqcs et commerciaux, pticiaperr au parachèvement des pduoirts et être habilité à la sice à panneaux, vlleir aux reupturs et aux réapprovisionnements des stocks, se vior cfineor le sivui de la gitosen de gmaems de produits?

Magasinier : ne possède pas l'habilitation cariste.

Préparateur de commandes/réceptionnaire : cariste-magasinier spécialisé.

Chauffeur-livreur VL : il cduonit des véhicules n'excédant pas 3,5 tonnes, dnas le rcepst des règles de sécurité routièrre et de cdntuoie économique. Il exécute les opérations snatuives en frnitooon du pgmmraoe établi par un ranbplsseoe :

? enlèvement des maseircadns en usine, chez les fournisseurs, dnas les magasins, dnas les dépôts ;

? livraison, contrôle des minresadcahs sur les chantiers, chez les clients.

Il est responsable dans tous les cas de la maintenance de la marchandise, de la signature des documents relatifs au transport (bons, chronotachygraphe?), de la conservation et de l'arrimage de son chargement. Il participe, si besoin est, au nettoyage et au déchargement de son véhicule.

Dans le cas de vente au comptant, il procède à l'encaissement de la facture.

Il assure quotidiennement la propreté, l'entretien et les vérifications de son véhicule suivant les procédures du constructeur ; il vérifie, à la mise en route, l'état de marche du véhicule (eau, huile, carburant, pneus...). Il signale à son supérieur les anomalies constatées. Il respecte les règlements de base réglementaires.

Il représente l'entreprise sur les chantiers.

b) Filière commerce

Commercial vendeur : employé(e) capable d'effectuer, en se conformant aux instructions reçues et dans le respect de sa délégation, des travaux d'ordre administratif ;
? assurer le client (physique, téléphonique, télématique) ;
? identifier ses besoins, apporter des conseils, proposer des solutions complémentaires, établir des devis ;
? négocier et vendre à crédit (gère les encours) et/ou au comptant (encaisse) dans le respect des tarifs et politiques ;
? établir les commandes et les transmettre aux acheteurs, gérer les fichiers clients en liaison avec les services administratifs et les ATC, en se préoccupant des délais et de la logistique ;
? participer à l'animation commerciale ;
? maîtriser le système d'information et procéder à toutes les saisies ;
? participer à la gestion de gammes de produits, à la gestion des stocks, aux approvisionnements, au règlement des litiges, à la gestion des transports et de la cour ;
? gérer la documentation technique ;
? peut se spécialiser : banque, LS, expo, produit?

Assistant : employé spécialisé dans les tâches connexes au commerce : logistique, métrage et devis, crédit?

Marchandiseur : employé chargé de la vente commerciale des produits de vente : présentation, facing, étiquetage, esplanades et tâches de gondole?

c) Filière administration-gestion-informatique

Standardiste accueil : il exerce les fonctions de secrétariat, en plus, à assurer des fonctions d'accueil auprès des clients et visiteurs de l'entreprise.

Administratif : employé(e) capable d'effectuer, en se conformant aux instructions reçues, diverses tâches d'ordre administratif et de secrétariat, dans toute la mesure que ce soit.

Caissier : employé(e) chargé(e) en permanence des opérations d'encaissement ; est responsable de sa caisse.

Aide-comptable : employé(e) ayant des notions comptables lui permettant de tenir par tous les moyens auxiliaires, d'établir, d'ajuster les balances, de tenir, d'arrêter et de valider les comptes.

Assistant : employé(e) administratif(ve) en charge d'opérations courantes et spécialisées en matière administrative, de gestion, d'informatique (de saisie?).

d) Filière entretien et services techniques

Ouvrier d'entretien : employé(e) chargé(e) de l'entretien des bâtiments et/ou du matériel, des aménagements... Il exécute des tâches diverses et variées selon des données.

Il peut être spécialisé (mécanicien, menuisier, électricien?).

e) Filière production

Ouvrier de production : BPE, sice (placage de champs?), presse à agglomérés?

Niveau III, échelons A-B-C, coefficients 210, 225 et 245

À partir d'instructions précises et détaillées sur le mode opératoire et les consignes de sécurité à atteindre, exécution d'activités variées, complexes. Les travaux exécutés sous le contrôle d'un agent de maîtrise peuvent parfois s'accomplir avec une certaine autonomie et avec la supervision du travail de collègues moins expérimentés ou de travaux techniques.

a) Filière logistique

Cariste-magasinier-préparateur-réceptionnaire : niveau II, avec une expérience, d'autonomie et de responsabilités de responsabilité ou techniques.

Magasinier-vendeur : il exerce les fonctions de magasinier, avec une bonne connaissance des produits de la gamme dont il a la charge. Il clencot des ventes. Il maîtrise les outils informatiques de base.

Approvisionneur : en charge des opérations de gestion de stocks, des inventaires de magasins de cession auprès des fournisseurs, des opérations logistiques liées, du contrôle de réception, des opérations informatiques et procédurales liées (saisie?).

Chauffeur-livreur VL : même définition qu'au niveau II, avec l'expérience et la maîtrise complète des diverses tâches de son poste.

Chauffeur-livreur PL : il conduit des poids lourds enregistrés de première C ou E.

Il est titulaire de la FMIO et tient sa FOCES et ses permis à jour.

Il conduit un poids lourd, éventuellement équipé d'une grue de déchargement s'il en a l'habilitation, dans le respect de la réglementation et des règles de sécurité sur route et sur chantier (pour l'appréciation des risques il a délégation de pouvoir).

Il exécute les mêmes opérations que le chauffeur-livreur VL.

b) Filière commerce

Commercial, vendeur, conseiller de vente : niveau II + il élabore les études et offres de prix. Il négocie avec les fournisseurs et les clients les affaires courantes.

Il gère l'approvisionnement des clients. Il assure le suivi des commandes clients (enlèvement, livraison, réclamation et litige éventuel...).

Gestionnaire de rayons : employé(e) chargé(e) d'assurer la tenue des rayons (ou linéaires) qui lui ont été confiés dans un LS. Il veille à l'approvisionnement, à l'étiquetage, à la tenue des rayons en rayon. Il recrute et fidélise la clientèle?

Agent technico-commercial : débutant, il (elle) est chargé(e) d'une clientèle qu'il visite, prospecte, développe (en chiffre et en marge) ou accueille, sur instruction de son supérieur hiérarchique et dans le respect de la politique commerciale. Il représente l'entreprise.

Il connaît les produits qu'il vend et connaît des offres de prix. Il négocie et conclut des ventes.

Il assure l'intermédiaire entre le client et le fournisseur (prescription, soumission de propositions d'offres, offre de produits et prix adaptés, expertise technique, règlement des litiges?).

Il participe à l'ouverture des crédits, aux négociations avec les fournisseurs, au recouvrement de créances...

Il veille au lien avec les clients sédentaires et au suivi administratif?

Il respecte les règles de sécurité routière et de conduite économique.

Assistant : employé(e) commercial(e) spécialisé(e) dans les tâches connexes au commerce : logistique, métrage et devis,

crédit?

Marchandiseur : employé(e) chargé(e) de la tenue commerciale des documents de vente : présentation, facing, étiquetage, époussetage et têtes de gondole?

c) Filière administration, gestion, informatique

Secrétaire : employé(e) ayant une expérience professionnelle de sténodactylo confirmée, capable de tenir le secrétariat de l'employeur ou d'un chef de service.

Administratif : employé(e) capable d'effectuer, en se conformant aux instructions reçues, divers travaux d'ordre administratif et de secrétariat, dans quelque service que ce soit.

Il (elle) possède une maîtrise professionnelle des techniques administratives et des procédures en vigueur dans l'entreprise.

Il (elle) maîtrise l'informatique (logiciels courants et spécifiques).

Caissier : employé(e) ayant la responsabilité des espèces en caisse. Il (elle) est capable de effectuer tous les paiements sur présentation de documents reçus en vue de payer, conformément les écritures correspondantes.

Comptable : employé(e) capable de travailler en comptabilité tous les opérations commerciales, industrielles ou financières. Il (elle) les classe pour pouvoir en tenir les balances, des statistiques et des prévisions de trésorerie. Il (elle) est capable d'établir les prix de revient.

Il (elle) maîtrise l'informatique.

Il (elle) peut être spécialisé(e).

Assistant : employé(e) administratif(ve) en charge d'opérations courantes et spécialisées en matière administrative, de gestion, d'informatique (saisie, dactylographie?).

d) Filière entretien et services techniques

Technicien d'entretien : employé(e) chargé(e) de l'entretien et de l'aménagement des locaux, de la réparation et du dépannage des véhicules et des engins de manutention, avec une pleine compétence et une maîtrise technique.

Il (elle) peut être spécialisé(e).

e) Filière production

Technicien de production.

Toutes filières :

Responsable : employé(e) chargé(e), sous l'autorité d'un cadre ou d'un agent de maîtrise, de la supervision, de l'organisation, de l'encadrement d'une équipe (ex. : cariste-magasinier faisant fonction de responsable de la cour dans une équipe inférieure à cinq collaborateurs, lui compris).

Gestionnaire : employé(e) ou technicien(ne) chargé(e), sous l'autorité d'un cadre ou d'un agent de maîtrise, d'une responsabilité technique de gestion dans un service (ex. : approvisionnement).

B. ? Techniciens et agents de maîtrise
Niveau IV, échelons A-B-C, coefficients 250, 270 et 290

À partir d'instructions générales précisant la réalisation des travaux dans un programme d'ensemble sur des méthodes connues ou indiquées, tout en laissant une certaine initiative sur le choix des moyens et sur la succession des étapes.

La fonction typique se présente dans les cas :

? l'exécution de travaux assignés ou effectués d'exploitation courante ;

? la responsabilité technique et hiérarchique du travail réalisé par des personnes de qualification moindre.

C'est l'échelon des techniciens supérieurs.

a) Filière logistique

Responsable de parc, de dépôt, des transports : responsable de l'organisation, de la planification et de l'exécution des divers travaux confiés au personnel placé sous ses ordres. Il est chargé en outre du bon emploi des engins et matériels mis à sa disposition. Il veille au respect des consignes d'hygiène et de sécurité.

Responsable des tâches relevant de sa spécialité et des responsabilités qui lui sont confiées?

Relais managérial entre son chef et ses équipes (peut recevoir délégation de pouvoir limitée). Anime les équipes?

b) Filière commerce

ATC : niveau III en poste expérimenté.

Il se voit confier des responsabilités car il possède des connaissances techniques, commerciales et techniques de la gamme des produits qu'il vend.

Commercial : niveau III en poste expérimenté.

Il se voit confier des responsabilités car il possède des connaissances techniques, commerciales et techniques de la gamme des produits qu'il vend.

Il peut se voir confier la responsabilité de la banque.

Assistant : employé(e) commercial(e) spécialisé(e) dans les tâches courantes au commerce : commercial, achats, logistique, métrage et devis, crédit, marketing?

Marchandiseur : niveau II en poste expérimenté.

Acheteur : chargé(e) de la gestion de gammes de produits, de participer à la négociation avec les fournisseurs, de gérer les commandes et toutes tâches liées aux opérations commerciales (logistique, intermédiaires, démarches import, informatique?).

Responsable d'exposition de LS : technicien(ne) supérieur(e) responsable de la tenue, de l'approvisionnement, des ventes et de la gestion du magasin ou de l'exposition qui lui est confiée et de l'animation de son équipe.

Relais managérial entre son chef et son équipe.

c) Filière administration, gestion, informatique

Secrétaire de direction : elle (il) connaît parfaitement le fonctionnement des différents services de l'entreprise.

Elle (il) assure le secrétariat du chef d'entreprise ou d'un cadre supérieur, prépare les éléments de travail et rédige la correspondance sur divers points sommaires. Elle (il) est capable de prendre des initiatives et des responsabilités.

Agent administratif : technicien(ne) capable d'exercer, sous la direction d'un chef de service ou du chef d'entreprise, des fonctions administratives, courantes et spécialisées et responsabilité.

Comptable : technicien capable :

? de tenir la comptabilité complète d'une entreprise de moyenne importance jusqu'à l'établissement du bilan, de la passer et des déclarations fiscales et sociales sous l'aide extérieure d'un expert-comptable ;

? de diriger une section de la comptabilité de l'entreprise et de coordonner les travaux du personnel comptable éventuellement placé sous ses ordres ;

? de assurer la surveillance du crédit client, de la trésorerie et le suivi budgétaire.

Peut être spécialisé (comptabilité générale, trésorerie, fournisseurs, clients?).

Contrôleur de gestion : technicien(ne) en charge d'encadrer les procédures, de contrôler leur application, de faire les relevés et de former les administratifs?

Assure le bon fonctionnement et la fiabilité du traitement de l'information.

Assure le contrôle budgétaire et ses analyses.

Assure toutes les tâches de gestion et d'organisation confiées (préparation inventaires?).

Technicien informatique : technicien(ne) qui, à partir du dossier d'analyse, assure l'écriture, la mise au point et la maintenance des programmes qui lui sont confiés. Il travaille en liaison avec l'analyste programmeur, le responsable d'exploitation et le programmeur du système.

Assistant : technicien(ne) en charge de fonctions spécialisées (exemple : RH, marketing, juriste?).

d) Filière entretien

Responsable d'entretien : technicien(ne) supérieur(e) responsable de l'organisation et de la bonne exécution des travaux d'entretien qui lui sont confiés, en particulier matériel de transport, de maintenance, bâtiment, stockage.

Il (elle) veille au respect des exigences de sécurité.

Conducteur de travaux : en charge du suivi des travaux de

construction, d'aménagement et d'entretien du parc immobilier.

Toutes filières :

Responsable chef de service, coordonner les activités : chargé(e) de l'encadrement d'un service, sous la responsabilité d'un cadre.

Article 2.5 - Maladie. – Accident

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 2.5.1 - Maladie. – Accident à l'exception des accidents du travail. – Accident de trajet

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

a) Après 1 an d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident de travail dûment constaté par certificat médical et contre-visite s'il y a lieu, à condition :

? d'avoir justifié dans les 48 heures de cette incapacité ;
? d'être pris en charge par la sécurité sociale ;
? d'être soigné sur le territoire français ou dans l'un des États membres de la Communauté européenne ou dans l'un des autres États parties à l'accord sur l'Espace économique européen.

Le salarié reçoit une indemnité dont la durée et le taux sont définis au tableau ci-après :

Ancienneté dans l'entreprise	Maladie/accident de trajet	
	Durée	Taux
Du 1er jour de la 2e année au dernier jour de la 6e année	60 jours	100 %
Du 1er jour de la 7e année au dernier jour de la 11e année	90 jours	100 %
Du 1er jour de la 12e année au dernier jour de la 21e année	120 jours	100 %
À partir du 1er jour de la 22e année	120 jours + 60 jours	100 % 66,66 %

Sous réserve d'un droit spécifique, lors de chaque arrêt de travail ornant droit à indemnisation solent les modalités des procédures suivantes, les délais d'indemnisation comprennent à compter de la date du 3e jour d'absence (soit à l'issue d'un délai de carence de 2 jours).

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au 1er jour de l'absence.

b) Pour le calcul du nombre de jours indemnisés au cours d'une période de paie, il est tenu compte du nombre de jours déjà indemnisés au titre de la maladie et de l'accident, y compris accident du travail et maladie professionnelle, durant les 12 mois antérieurs, de telle sorte que la durée totale d'indemnisation ne dépasse pas celle définie au tableau de l'alinéa 1.

En cas de maladie survenant pendant la période de congés payés, celle-ci ne peut modifier les dates fixées et le salarié ne peut prétendre obtenir une prolongation de son congé. L'indemnisation complémentaire assurée par l'employeur, ne se cumule pas avec l'indemnité de congés payés, n'est donc pas due pendant cette période.

c) La rémunération à percevoir en considération est celle correspondante à l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant l'absence de l'intéressé.

Toutefois, si, par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail devait être augmenté, cette augmentation ne saurait pas être prise en considération pour la fixation de la rémunération.

L'indemnité est égale au montant de la rémunération nette (heures supplémentaires comprises) que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, à l'exclusion des primes ou indemnités liées directement à la présence effective dans l'entreprise pendant la période d'indemnisation, la CSG et la CDRS restent à la charge du salarié.

Les gains nets d'indemnisation accordés pendant la période d'absence s'entendent déduction faite des cotisations que le

salarié perçoit :

? de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque celles-ci sont réduites du fait d'une sanction de la classe pour non-respect de son règlement intérieur, les allocations sont réputées être versées intégralement ;
? des régimes complémentaires de prévoyance ;
? des indemnités journalières versées par les organismes de l'accident ou luer assurant (dans ce cas, les versements sont versés à titre d'avance sur les indemnités).

Les prestations ou indemnités ci-dessus doivent être déclarées par le salarié à son employeur. À défaut, le versement des indemnités est suspendu.

d) Dans le cas où le salarié tombe malade au cours de l'exécution de la période de préavis, l'indemnisation pour maladie est attribuée dans les conditions prévues ci-dessus elle cesse en tout état de cause à l'expiration de la période de préavis mentionnée au contrat.

e) Il est tenu compte de l'état d'un salarié en raison de son état de santé ou de son handicap. L'employeur prouve toutefois le constat de travail en cas d'absence entraînant la désorganisation de l'entreprise et la nécessité de pourvoir d'urgence au remplacement du salarié, lorsque ses droits aux indemnités d'arrêt prévues ci-dessus auront été épuisés.

Cette garantie d'emploi n'est pas absolue en cas de rupture consécutive à une incapacité constatée par le médecin du travail et à défaut de possibilité de reclassement, ou toute autre cause réelle et sérieuse non liée à la maladie.

Article 2.5.2 - Accident du travail. – Maladie professionnelle

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

a) En cas d'absence au travail justifiée par l'incapacité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle dûment prouvée en charge à ce titre par la sécurité sociale, le salarié reçoit une indemnité correspondant sa rémunération nette :

? au taux de 100 % pour une durée maximale de 180 jours ;
? dans les conditions d'ancienneté ni délai de carence ;
? dans les conditions décomptées les périodes précédentes

d'absence pour maladie ou accident non professionnels.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Pour le calcul du nombre de jours indemnisés au cours d'une période de paie, il est tenu compte du nombre de jours déjà indemnisés au titre de l'accident du travail et de la maladie professionnelle au cours des 12 derniers mois.

L'employeur ou son représentant qui engage de licencier un salarié doit, avant toute décision, consulter l'intéressé dans les formes et les délais prévus par les règles légales (art. L. 1232-2 du code du travail) et jurisprudence en vigueur.

b) La rémunération à prendre en considération est celle normalement due à l'heure pratiquée dans l'entreprise, pendant l'absence de l'intéressé.

L'employeur est tenu de respecter la procédure telle que visée par les règles légales (art. L. 1232-6, art. L. 1232-7 à L. 1232-14) et jurisprudence en vigueur.

Toutefois, si, par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel restant au travail doit être augmenté, cette augmentation ne saurait pas être prise en considération pour la fixation de la rémunération.

Article 2.6.1.2 - Durée du préavis ou délai-congé
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

L'indemnité est égale au montant de la rémunération nette, heurs supplémentaires comprises, que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, à l'exclusion des primes ou indemnités liées directement à sa présence effective dans l'entreprise pendant la période d'indemnisation, la CSG et la CDRS ratesnt à la charge du salarié.

La durée du préavis ou délai-congé, hormis le cas de faute grave ou de faute lourde, est de :
? 1 semaine pour les salariés ayant une ancienneté dans l'entreprise inférieure à 6 mois ;
? 1 mois pour les salariés ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois à 1 an ;
? 2 mois pour les salariés ayant une ancienneté dans l'entreprise de 1 an ou plus.

Les garanties d'indemnisation accordées pendant la période d'absence s'entendent déduction faite des allocations que le salarié perçoit :
? de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque celles-ci sont réduites du fait d'une faute ou de la faute pour non-respect de son règlement intérieur, les allocations sont réputées être versées intégralement ;
? des régimes complémentaires de prévoyance ;
? des indemnités journalières versées par les employeurs de l'accident ou luer assurée (dans ce cas, les cotisations sont versés à titre d'avance sur les indemnités).

Celle des parties qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale au salaire dû pour la durée du préavis restant à courir.

Article 2.6.1.3 - Absence pour recherche d'emploi
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les cotisations ou indemnités ci-dessus doivent être déclarées par le salarié à son employeur. A défaut, le versement des indemnités est suspendu.

Pendant la durée du préavis, le salarié peut s'absenter 2 heures par jour pour la recherche d'un emploi.

c) Le contrat de travail du salarié visé d'un accident du travail (à l'exclusion de l'accident de trajet) ou d'une maladie professionnelle est suspendu pendant sa période d'absence.

Ces heures sont fixées d'un commun accord entre les parties. A défaut, elles sont fixées par l'employeur, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

La durée des périodes de suspension est fixée en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Elles peuvent être groupées si les parties y consentent.

Aucune réduction de la rémunération ne peut intervenir.

En cas de rupture du salarié suite à un AT/MP survenu chez un précédent employeur, l'entreprise doit appliquer les règles d'indemnisation de la maladie non professionnelle visées au présent article.

Le droit à ces 2 heures cesse lorsque le salarié a trouvé un nouveau emploi, ce dont il doit immédiatement aviser son employeur.

Article 2.6.1.4 - Dispense de préavis
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

En revanche, en cas de licenciement d'employeur (en application de l'article L. 1224-1 du code du travail) et d'établissement d'un lien de causalité entre la rupture AT/MP du travail initial et les nouveaux congés de travail du salarié inhérent à ses fonctions chez ce nouvel employeur, la règle ci-dessus ne s'applique pas, et l'indemnisation à appliquer est celle des AT/MP.

Toutefois, l'employeur peut dispenser le salarié d'accomplir tout ou partie du préavis. La dispense par l'employeur de l'exécution du travail pendant le préavis ne doit entraîner jusqu'à l'expiration du préavis aucune démission des salariés et avertissement que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail.

Article 2.5.3 - Cures thermales
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les cures thermales prescrites en matière de sécurité sociale ne constituent pas une rupture du contrat de travail.

Dans ce cas, l'employeur remettra en premier lieu une attestation provisoire d'emploi immédiatement simultanément la date à laquelle le salarié a quitté effectivement l'entreprise et celle à laquelle son contrat prend fin.

D'une manière générale, si la cure thermique est prescrite impérativement et consécutivement à une maladie ou à une intervention chirurgicale, elle est assimilée à une maladie et considérée comme telle.

Si le salarié a trouvé un nouveau emploi avant l'expiration du préavis, il n'est pas tenu à l'accomplissement du préavis restant à courir, et les parties conviennent réciproquement au relèvement de préavis ; ce relèvement n'est pas rémunéré. Le contrat de travail prend alors fin au moment où le salarié quitte effectivement l'entreprise et reçoit, de ce fait, un certificat de travail.

Par contre, si la cure thermique est prescrite sans motif impératif de temps ou de délai, l'employeur peut exiger du salarié qu'elle soit suivie pendant les congés payés.

Article 2.6.1.5 - Indemnité de licenciement
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Article 2.6 - Rupture du contrat
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Il est alloué au salarié licencié, sans considération d'ancienneté, sauf pour faute grave ou lourde, une indemnité dont le montant est :

Article 2.6.1 - Licenciement
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 2.6.1.1 - Procédure

L'indemnité de licenciement est calculée comme suit :
? de 2 ans d'ancienneté : 1 demi-mois de salaire est versé par trimestre ;
? pour 2 ans d'ancienneté : 1 demi-mois de salaire est versé.

En cas d'ancienneté supérieure à 2 ans échus, sans pouvoir être inférieur à 1 demi-mois de salaire, le calcul global, incluant les 2 premières années, s'élève à 1/5 de mois par année d'ancienneté complète, auquel s'ajoutent :

- ? 3/15 de mois par année d'ancienneté de 11 ans jusqu'à 20 années incluses ;
- ? 4/15 de mois par année d'ancienneté à compter de 21 ans et jusqu'à 30 années incluses ;
- ? 5/15 de mois par année au-delà de 30 années.

Les années d'ancienneté incomplètes sont prises en compte proportionnellement ; chaque mois entamé est pris en compte intégralement.

Cette indemnité sera majorée de 10 % pour les salariés âgés de 50 ans et de 20 % pour les salariés âgés de plus de 60 ans, à

condition qu'ils aient 15 ans de présence dans l'entreprise.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois de présence précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, 1/3 des 3 derniers mois, étant entendu que toute prime ou gratification de caractère exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que proportionnellement.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions visées à l'article 1.18 « Ancienneté » du titre Ier.

À titre d'information, est joint ci-après le tableau de calcul de l'indemnité conventionnelle.

Année d'ancienneté	Indemnité conventionnelle NC
1	0,25
2	0,50
3	0,60
4	0,80
5	1,00
6	1,20
7	1,40
8	1,60
9	1,80
10	2,00
11	2,40
12	2,80
13	3,20
14	3,60
15	4,00
16	4,40
17	4,80
18	5,20
19	5,60
20	6,00
21	6,47
22	6,93
23	7,40
24	7,87
25	8,33
26	8,80
27	9,27
28	9,73
29	10,20
30	10,67
31	11,20
32	11,73
33	12,27
34	12,80
35	13,33
36	13,87
37	14,40
38	14,93
39	15,47
40	16,00
41	16,53
42	17,07

Article 2.6.2.1 - Procédure
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le salarié qui démissionne doit respecter les formes et procédures telles que fixées par les règles légales et jurisprudentielles en vigueur.

Article 2.6.2.2 - Durée du préavis
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La durée du préavis est de :
? 1 semaine pour les salariés ayant une ancienneté de moins de 6 mois ;
? 1 mois pour les salariés ayant une ancienneté égale ou supérieure à 6 mois.

Celle des parties qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale au salaire dû pour la période restant à courir.

Article 2.6.2.3 - Dispense du préavis
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Lorsque, sur la demande écrite du salarié, l'employeur dispense celui-ci d'accomplir tout ou partie du préavis, la rémunération n'est pas due sur la période du préavis non accomplie. Le contrat de travail prend fin au moment où le salarié quitte effectivement l'entreprise et reçoit de ce fait un certificat de travail.

Article 2.6.2.4 - Absence pour recherche d'emploi
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Pendant la durée du préavis, le salarié peut s'absenter 2 heures par jour pour la recherche d'un emploi.

Ces heures sont fixées d'un commun accord entre les parties. À défaut, elles sont prises alternativement un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié. Elles peuvent être groupées si les parties y consentent.

Aucune réduction de la rémunération ne peut intervenir.

Le droit à ces 2 heures cesse lorsque le salarié a trouvé un nouvel emploi, ce dont il doit immédiatement aviser son employeur.

Article 2.6.3 - Rupture conventionnelle du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

L'employeur et le salarié peuvent conclure d'un commun accord des modalités de la rupture du contrat de travail qui les lie, dans les conditions et procédures définies par la loi.

Article 2.6.4 - Clause de non-concurrence
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Une clause de non-concurrence peut être prévue au contrat des salariés dont l'emploi justifie le recours.

La clause de non-concurrence doit, pour être licite, notamment être écrite dans le contrat de travail ou dans un avenant à celui-ci.

Cette clause n'est licite que dans la mesure où elle est stipulée dans le but de protéger les intérêts légitimes de l'entreprise.

Compte tenu des fonctions exercées par le salarié qui l'amènent, entre autres, à avoir une connaissance globale de la clientèle, des fournisseurs, des clients de la société et, globalement, des savoir-faire collectifs, et compte tenu des risques de concurrence déloyale que représenterait son départ chez un concurrent pour ses collègues et pour l'agence, les parties peuvent convenir qu'en cas de résiliation du contrat, et quelle que soit la partie à l'origine de la rupture, le salarié s'interdit de s'intéresser directement ou indirectement, pour son compte ou pour celui d'un tiers, par lui-même ou par personne physique ou morale interposée, à toute activité

concernant dans le domaine d'activités de l'entreprise (qui devra être précisé par le contrat de travail).

La clause de non-concurrence, pour être valide, doit respecter les critères cumulatifs suivants, fixés par le contrat de travail :
? être limitée dans le temps : 1 an ;
? être limitée dans l'espace : les zones dans lesquelles le salarié a travaillé dans les 2 années précédentes ;
? être limitée à des activités précises et déterminées (les concurrents et les concurrents qui n'exercent pas de fonction commerciale exclusive) ;
? être assortie d'une contrepartie pécuniaire, intégrant l'indemnité de congés payés, au moins égale à 25 % de la rémunération brute des 12 derniers mois, versée soit au départ du salarié, soit à une période à définir dans la clause, dans l'application de la clause de non-concurrence.

Dans l'hypothèse d'une clause de non-concurrence signée antérieurement à la date de validité de cet accord collectif et fixant des critères moins favorables pour le salarié, il appartient aux parties de signer un avenant substituant ces nouveaux critères mineurs aux anciens. À défaut de signature, la clause antérieure de non-concurrence est réputée non écrite.

Par ailleurs, l'employeur a la faculté de délier, totalement ou partiellement, son collaborateur de la clause de non-concurrence dans les conditions suivantes :
? rupture à l'initiative de l'employeur : il doit en faire part au salarié de manière expresse à la date de notification de la rupture ;
? rupture à l'initiative du salarié : l'employeur doit en faire part au salarié de manière expresse dans les 3 semaines suivant la réception de la notification de la rupture ou au plus tard, le cas échéant, dans la limite de dix jours de préavis ;
? rupture conventionnelle : il doit en faire part au salarié au moment de la signature de la convention de rupture (Cerfa).

Dans l'hypothèse où l'employeur a délié totalement le salarié, l'entreprise sera également déliée de son obligation d'indemnisation.

Les parties peuvent prévoir que toute violation de l'interdiction de concurrence par le salarié entraîne immédiatement le versement de l'indemnité et le rattachement d'une pénalité dont le montant, fixé par le contrat de travail, correspondra au minimum au montant total de l'indemnité de non-concurrence majoré du remboursement des indemnités déjà perçues. L'indemnisation d'un préjudice complémentaire éventuellement causé pourra être réclamée par voie de justice.

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, absorption du fonds, mise en société, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification desbesoins de l'entreprise.

Article 2.7 - Retraite
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 2.7.1 - Conditions de départ ou de mise à la retraite
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Tous les salariés bénéficient d'un régime de retraite complémentaire de celui de la sécurité sociale (accord national interprofessionnel du 8 septembre 1961).

La cotisation en est répartie comme suit :
? 60 % à la charge de l'employeur ;
? 40 % à la charge du salarié.

Le départ à la retraite s'effectue dans les conditions de la loi.

Tout salarié ayant l'âge minimum requies peut demander à son entreprise de bénéficier de son départ à la retraite.

Le salarié est tenu d'observer le préavis ci-dessous :
? s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre 6 mois et moins de 2 ans : 1 mois maximum ;
? s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins 2 ans : 2 mois maximum.

L'entreprise ne peut mtrtee à la rtariete un salarié aanvt qu'il n'ait aietnt l'âge de 70 ans et qu'il n'ait droit à une reaitre à tuax pieln dnas le rpeesct de l'article L. 1237-5 du cdoe du travail.

Toute csalue cperoeut éventuelle diot être considérée comme nlule et non avenue.

Toutefois, la msie à la reaitre d'un salarié âgé de 65 à 69 ans dmrueee pssbiloe mias suos réserve du repcset d'une procédure spécifique : l'employeur diot orilmeigetantbot ingreeortr le salarié sur son iitnotenn de qietutr vloomenetiantrt l'entreprise par écrit dnas un délai de 3 mios aanvt sa dtae anniversaire.

Cette procédure est à revunoleer chquae année pnnedat 4 ans.

Le salarié dsspoie de 1 mios à cemoptr de la dtae à leuqllae l'employeur l'a interrogé puor répondre. Le sneilce vuat refus.

Article 2.7.2 - Indemnité de départ ou de mise à la retraite
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

À son départ en retraite, le salarié, à ctiindoon d'avoir au mnios 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, reçoit une indemnité calculée à rosian de 1/10 de mios par année de présence.

Le mtaonnt de l'indemnité est calculé pnnirteolnoopmrelet aux périodes d'emploi effectuées à tpems pilen et à tpems partiel.

L'ancienneté est déterminée dnas les conodtinis visées à l'article 1.18 du ttire Ier.

Pour le clcual de l'indemnité, le sliarae à pndrree en considération cernooprsd à 1/12 de la rémunération des 12 diennres mios précédant le départ à la rtiterae ou, solen la froolume la puls ausgavetane puor l'intéressé, 1/3 des 3 denerris mois, étant edentnu que, dnas ce cas, toute pimre ou gititfioacarn de caractère anneau ou eeopnncxtiel qui aravit été versée au salarié pandent cette période ne searit prise en cmtope que petoionlplmrenorent au tmeps de présence.

Dans l'hypothèse où une csalue de non-concurrence aairut été convenoe enrte les pairtes dnas les cnotodiins de l'article 2.6.4, il est rappelé que l'indemnité prévue est due en cas de départ à la retraite, suaf dnas l'éventualité où l'entreprise délierait expressément le salarié de son oobgiltain tllee que prévue à l'article 5 de la présente cneoinvton cvocilette nationale.

Lorsque le salarié est passé à tpems praietl dnas les 5 dernières années de sa carriere, l'indemnité de départ à la raetrte srea calculée sur la bsae du salaire des 12 dernreis mios à un tmeps peiln reconstitué.

b) En cas de msie à la retraite, le salarié, aanyt 1 an d'ancienneté irrntomieipune au svreice du même employeur, bénéficiera de l'indemnité à puls favarolbe enrte l'indemnité légale de lcinecmeneit prévue à l'article L. 1234-9 du cdoe du tvialal ou l'indemnité cnooenneivlltne de départ à la retraite.

Titre III Dispositions spécifiques aux cadres du négoce des matériaux de construction

Article 3.1 - Période d'essai
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 3.1.1 - Durée et renouvellement de la période d'essai applicable aux CDI
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Tout eemngengat puot être précédé d'une période d'essai.

La période d'essai est fixée à 4 mios puor les cadres, cmtpoe tneu des spécificités de luer recrutement, de luer msisoïn d'encadrement nécessitant une aiotnomue d'action et d'organisation, de la nécessité d'un tmeps d'adaptation et d'intégration, de ftrmoaion et d'appréciation de l'adéquation aux

misnioos confiées, et des compétences, qui nécessitent un tmeps supérieur d'appréciation réciproque.

Cette période d'essai puot être renouvelée par écrit puor une durée équivalente, à ciodtonin que le prcpiine du rlenoleemvmet ait été convenu, d'un cmomon accord, dnas le cranott iitianl ou dnas la ltetre d'embauche.

Les ptraies puvneet décider de srppuimer ou d'abrégér la période d'essai. Luer arccod dvera être matérialisé par écrit.

Si le salarié est embauché dnas l'entreprise à l'issue d'un CDD, d'un ctaonrt intérim ou d'un ctaonrt d'apprentissage, la durée de ces cntraos diot être déduite de la période d'essai.

Si le salarié est embauché dnas l'entreprise à l'issue d'un sgtae fnaiast l'objet d'une cneevotion aevc l'établissement saloirce et/ou uvriranitiiese l'intégrant dnas le cuurss pédagogique et réalisé dnas la dernière année d'études, la durée du sagte diot être déduite de la période d'essai. Toutefois, la pisre en compte de cttee durée de sgtae ne puot aoirv puor efeft de réduire de puls de la moitié la durée de la période d'essai, y cromptis le rueevlnenomelt éventuel.

Article 3.1.2 - Rupture de la période d'essai : délai de prévenance (CDI/CDD)
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les preaits pvneeut décider, à tuot moment, de rmproe la période d'essai, snas mtoif et suos réserve du rpescet du préavis ci-après :

a) Losqure c'est l'employeur qui décide de mterte fin au cronat :
? 24 hueres en deçà de 8 jrous de présence ;
? 48 hreues etnre 8 juors et 1 mios de présence ;
? 2 sieamens après 1 mios de présence ;
? 1 mios après 3 mios de présence.

b) Lusroqe c'est le salarié qui décide de mtree fin au conartt :
? 24 heuers en deçà de 8 jrous de présence ;
? 48 hreeus à cpmeotr de 8 jorus de présence.

La ntctifioaoin de la rpruute de la période d'essai puot être ftaie jusqu'au deinrer juor de la période d'essai, renleuvonmelet inclus, aevc iitndioemsan de la période d'essai rtaest éventuellement à courir.

Lorsque le préavis est donné par l'employeur, les salariés puveent s'absenter 50 heures par mios puor la rehcerhce d'un emploi.

Ces heures snot fixées d'un cmomon arccod etnre les parties. À défaut, elles snot pesirs alenaitmveertt un juor au gré de l'employeur, un juor au gré du salarié. Elels pnveeut être groupées si les petrias y consentent.

Ces anesbecs censset d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un nuveol emploi.

Lorsque, après avoir reçu son préavis, le salarié en période d'essai a trouvé un emploi, toetus facilités lui snot accordées puor lui prretteime de l'occuper. Dnas ce cas, il n'a à vrseer aunuce indemnité puor l'observation du préavis.

En cas de bsqurue rprutue de la période d'essai par l'une des duex parties, l'une ou l'autre est redebalve d'une indemnité égale à la rémunération burte connpardsreot à la durée du préavis non effectuée.

Au curos de la période d'essai, les aipemtnpoetns snot établis puor cuqhae juor sur la bsae de la rémunération meleslue et snot payés en journées entières.

Toute journée commencée diot être indemnisée, suaf si le départ est le fiat du salarié.

Article 3.2 - Rémunération minimale annuelle garantie de branche
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La rémunération des carets est mensuelle. Elle est indépendante, pour un hooirre de travail, etifecff déterminé, du nbomre de jrous travaillés dnas le mois, le penameit mseenul anyat puor objet de nalrestieur les conséquences de la répartition inégale des jurus ertne les 12 mios de l'année.

Le peeamnit srea effectué une fios par mois.

Un aomtcpe prruoa être versé à cuex qui en fnoet la demande, cdnasroerpnt puor une qiizanune à la moitié de la rémunération mensuelle.

Article 3.2.1 - Salaire minimum conventionnel
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Un srliaae mnimum conventionnel, crdsonpenorat à la durée légale du taiarvl est déterminé cqahue année dnas le crade des négociations salariales.

Compte tneu de l'évolution des modes de rémunération dnas les esinpererts de la branche, il est institué une rémunération aelnunle garantie.

Cette rémunération anelune garantie, puor caughe coefficient, est déterminée soeln la forumle siatnuve : VP (valeur du point) × ceiefoinct × 12,2. Le résultat de ce clacul tnat androri à l'euro supérieur.

Les paiaernters suocaix s'engagent à mresuer les écarts de situations, nanemomtt de rémunérations, dnas des finnotcos comparables, etrne les hmoems et les fmmees et, le cas échéant, à définir des mureses petmnratet de corriger, viroe de suepmrip les disparités.

Article 3.2.2 - Principe
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La rémunération aelnlune gnarate est abalppicte à l'ensemble des cedras de l'entreprise, tilirteaus d'un CDI ou d'un CDD.

La rémunération aunllnee gatrane correspond, puor cuaghe coefficient, à la durée légale du travail.

Cette rémunération mlaiinne anulnee gitanae est réduite plronioneelnportem (prorata calendaire) puor les durées de travial inférieures (cas des tpems partiels, des snnpusoses de contrat, des congés snas solde ou des entrées ou départs en corus d'année...).

Cette rémunération minimale aenllue graiatne est calculée au paotrra cilaerdnae de cuhaqe vauelr dnas la grille, en cas d'évolution piosnfeorlnlese en cuors d'année (promotion de coefficient).

Cette rémunération alleunne gatiarne s'apprécie dnas le crdae de l'année clviie (du 1er jneviar au 31 décembre d'une année).

Article 3.2.3 - Détermination de l'assiette de la rémunération minimale annuelle garantie de branche
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

À la fin de chaque année civile, l'employeur diot vérifier que la rémunération btire anleulne eeftemevfinct perçue par le cdare est au monis égale à la rémunération mimniale alnnleue gaitanre de bncahre coeraopndnrst à sa classification, au ptraroa cianledrae de la présence dnas l'année, de l'évolution d'un cfeeniocft à un autre.

Pour procéder à cette comparaison, il y a leiu de tienr ctpmoe de tuos les éléments de rémunération cotisés et payés au tirte d'une année civile, à l'exception :

- ? des rémunérations rlativees aux hueres supplémentaires et des mnaaorotjis puor hruees supplémentaires ;
- ? des rémunérations rileaetvs aux hueres complémentaires ;
- ? des rbmeeunmsotres de firas pneesonfsorils (réels/forfaitaires) ;
- ? des smeoms versées au trite de l'intéressement et de la paiaiocrtipn tleles que prévues par les dnpsoisiotis légales ;
- ? de ttoue smome versée au ttrie de la régularisation de la rémunération cnsrandeoropt à l'année précédente qui n'aurait pas été effectuée sur la piae de décembre (au ttire de la rémunération mlmiinae aunllele garantie, du 1/10 de congés payés?) ;
- ? des pmires ou indemnités ctnilvneoennelos retlaeis aux nnotinidos de travail, iuesss de la cionetovnn civctelole ntoianale (primes de panier, maitojorans puor tviaral le dainchme ou un juor férié, compléments puor remplacement), ou définies comme teells dnas un accord d'entreprise ou dnas le cnroatt iivnedidul de tviaarl ;
- ? de l'indemnité de départ ou de msie à la ratitree ;
- ? de l'indemnité de lemiecneinct ;
- ? de l'indemnité de ruutpre cnnenleovlinote ;
- ? des indemnités citpesmeroancs de congés payés (versées sur le sdole de tuot compte) ;
- ? de la pimre de précarité d'un ctanrot à durée déterminée ;
- ? des perims (cotisées) de mobilité (définitives : pirme de déménagement, ou tmerairpoes : pirmes de déplacement) ;
- ? des somems cdorenrposnat au pemnaiet du cpmtoe épargne-temps ;
- ? des indemnités ctsoemrcianpes d'une ogibltioan de non-concurrence ;
- ? des smoems versées à ttrie de complément de saairle en cas d'absence puor madilae ou invalidité (indemnités de sécurité sociale, compléments versés au titre d'un régime de prévoyance).

Article 3.2.4 - Règles en cas de départ, d'embauche ou de suspension en cours d'année
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

En cas d'embauche ou de départ en crous d'année, ou de sesuisopnn du cnratot (exemple : maladie, congé snas solde), la rémunération eievcefeftnmt perçue par le salarié diot être comparée à la rémunération mmniaile aunllele gritnae de bhancre calculée pro rtaa tmieorps canirledae de la durée eveffctie de présence du salarié.

Article 3.2.5 - Règles de régularisation de la RMAG
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Dans le cas où il est constaté que la rémunération anullnee réelle cumulée perçue par le salarié est inférieure à la rémunération mliiname allunnee gtanraie de branche, l'employeur diot procéder à une régularisation et vseerr le complément :

- ? au 31 décembre de l'année en cuors (au puls trad à la fin du pireemr mios de l'année suivante) ;
- ? Iros de la remise du sdole de tuot ctpmoe en cas de départ de l'entreprise, proratisé éventuellement soeln le temps de présence.

Ce complément est égal à la différence entre la rémunération aunlne réelle cumulée perçue par le salarié et la rémunération mmliiane alnenule ginartae de branche.

Grille de mmniai cnienvnnetolos aplpablice puor la durée légale du tviraal à cmtoepr du 1er mras 2024

VPA = 92,4116.

(En euros.)

VI	A	350	32 344,06
	B	380	35 116,41

VII	A	410	37 888,76
	B	450	41 585,22
	C	490	45 281,68
VIII	A	550	50 826,38
	B	600	55 446,96
	C	650	60 067,54
IX	A	680	62 839,89
	B	750	69 308,70

--

Article 3.3 - Classification
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Le classement des fonctions se fait dans le cadre des niveaux suivants :

Niveau V

Niveau V	Échelons A-B-C	Coefficients 310 ? 330 ? 350
----------	----------------	------------------------------

À partir de devotions ctsnuaoitt le grade d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées si nécessaire d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux :

? exécution, coordination et contrôle d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe. Ces travaux nécessitent la connaissance de données observées à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise et de catégories d'ordre technique, économique, administratif ? ainsi que le coût des solutions proposées, le cas échéant, en collaboration avec des agents d'autres spécialités ;

? la fonction implique, selon les cas, une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis de personnes de qualification moindre. Elle implique également des responsabilités définies

et mises en œuvre sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise ou d'établissement.

Ces responsabilités peuvent nécessiter l'octroi de moyens (délégation de pouvoirs).

C'est le niveau des agents de maîtrise.

Toutes filières : id. niveau IV avec expérience, ? agent de maîtrise en responsabilité d'encadrement technique et/ou humain.

Toutes filières

Chef d'agence	agence ou département d'une agence, de moins de 10 salariés
De dépôt	satellite d'une agence principale, dont elle dépend logiquement
...	sous la responsabilité d'un chef d'agence dont il représente et à qui il répond
	assure la responsabilité de l'agence vis-à-vis du personnel, des clients, fournisseurs, administrations...
Adjoint chef d'agence	adjoint d'un chef qui agit sous sa délégation
	peut assumer son rôle en cas d'absence temporaire (CP...)
Chef de service	
Responsable chef de service	

Niveau VI

Ce niveau est réservé aux cadres débutants diplômés de l'enseignement supérieur (niveaux I et II de l'éducation nationale) dont la fonction est caractérisée par des responsabilités d'encadrement et n'ayant pas ou peu d'expérience pratique.

Il est également ouvert aux agents de maîtrise issus de la formation en préparation de la qualification de luer prise de fonction de cadre.

Leur séjour à ce niveau doit être considéré comme une période d'adaptation ou de formation complémentaire n'excédant pas 2 années.

Échelon A : phase d'intégration et d'acquisition d'une bonne connaissance des mécanismes de l'entreprise et de la fonction.

Échelon B : phase d'acquisition de connaissances approfondies de la fonction à laquelle il est destiné.

Niveau VII

Engage l'entreprise dans le cadre d'une délégation écrite, limitée, de pouvoir et d'action.

Anime et gère sous le contrôle des responsables à cette délégation soit une activité bien identifiée relevant d'une spécialisation professionnelle précise, soit un ensemble d'activités diversifiées dont il assure la coordination et la liaison avec les autres services ou filières, soit une agence ou un service.

Ce niveau rouvrage ainsi les chefs de service de toutes filières ainsi que les responsables d'agence et les cadres techniques.

Échelon A : responsables d'agence ou de service (effectifs < 20 salariés et/ou faible expérience de la fonction).

Les fonctions sont assurées à partir de directives précisant les moyens, les objectifs et les règles de gestion.

Échelon B : responsables d'agence ou de service de moyenne importance (effectifs < 40 salariés et/ou expérience de la fonction).

Est amené, pour obtenir les résultats recherchés, à décider de solutions adaptées et à les mettre en œuvre ainsi qu'à diriger des équipes d'application.

Échelon C : responsables d'agence de grande importance ou responsables d'établissements ou services, ou très expérimentés.

Les citnoinods de fnnmoneinetoct de l'unité dnot il a la cgarhe (service, dépôt...) snot caractérisées par l'autonomie et l'initiative.

Niveau VIII

Engage l'entreprise dnas le cadre de la lgrae délégation attachée à son domiane d'activité.

Informe la dceirtoin de ses réalisations par rorpapt aux objectifs, en jitifuse les écarts et prospoe les aoitncs correctives.

Ce naeviu rorugpee des rsbplenasoes qui conedrnonot et ont la responsabilité de piuselrus cfchs de sicreve ou d'établissement (ex. : drctueir de région, chehf de siecvre central?).

Échelon A : responsabilité complète de la gsieton et des résultats ou chehf d'un seivrce d'importance équivalente.

Échelon B : responsabilité complète de la gstoein et des résultats ou chehf d'un sevcire d'importance équivalente.

Échelon C : rasoebpsnle d'un setceur ou d'une région cpotanormt pirsuules établissements ou services, inrotaptms ou complexes.

Niveau IX

Dirige par délégation ou pitcaipre à la doiicetrn de l'entreprise.

Ancienneté dnas l'entreprise	Maladie/Accident de trajet	
	Durée	Taux
De 1 an à 4 ans inclus	90 jours	100 %
De 5 ans à 9 ans inclus	120 jours	100 %
De 10 ans à 14 ans inclus	150 jours	100 %
De 15 ans et au-delà	180 jours	100 %

L'ancienneté pisre en cotpme puor la détermination du dorit à l'indemnisation s'apprécie au pmerier juor de l'absence.

b) Puor le clauct du nmorbe de jruos iaelenisdbmns au cuors d'une période de paie, il est tneu compte du nobrme de jruos déjà indemnisés au ttire de la mldaaie et de l'accident, y cmipros aendccit de tiraval et maidlae professionnelle, daurnt les 12 mios antérieurs, de tlele srtoe que la durée taotle d'indemnisation ne dépasse pas clele définie au tlebaou de l'alinéa 1.

En cas de mdaalie svrunaent panendt la période de congés payés, celle-ci ne puet mdefoiir les dtaes fixées et le salarié ne puet prétendre onbeitr une poagotrnioln de son congé. L'indemnisation complémentaire assurée par l'employeur, ne se clmunuat pas aevc l'indemnité de congés payés, n'est dnoc pas due pnndeat ctete période.

c) La rémunération à pndrere en considération est clele cdparoorsnent à l'horaire pratiqué dnas l'entreprise pndeant l'absence de l'intéressé.

Toutefois, si, par stuie de l'absence de l'intéressé, l'horaire du prnesonel rasntet au taivarl deaivt être augmenté, cette ameuatintgon ne sieart pas prise en considération puor la fotxiian de la rémunération.

L'indemnité est égale au moantnt de la rémunération nttee (heures supplémentaires comprises) que le salarié auirat perçue s'il aiavt travaillé, à l'exclusion des pmeris ou indemnités liées dtceerniemt à la présence eifcftvee dnas l'entreprise pndeat la période d'indemnisation, la CSG et la CDRS rsnteat à la charge du salarié.

Les gaetrains d'indemnisation accordées pnaendt la période d'absence s'entendent déduction faite des aoaollticns que le salarié perçoit :
 ? de la sécurité sociale. Toutefois, lourqse celles-ci snot réduites du fiat d'une sinatocn de la csasie puor non-respect de son rglément intérieur, les alotcnoilas snot réputées être

Coordonne l'activité de preulsuis renoalpbsses qui dnsisoept d'une large délégation ernte llqueess il est amené à friae des atraebrgis en fitonocn de la puioiqlte générale de l'entreprise dnot il assume l'application.

Ce nvieau corotmanpt duex échelons covinnet :
 ? siot au dgeniairt exécutif d'une erepnitsre de tliale mnenyoe ou aux mbreems du comité de diiterocn d'une eseirtrpne de grdane tllaie ;
 ? siot au ducitreer général d'une ertepsinre de gadrne tilale non mraatdanie social.

Article 3.4 - Maladie. – Accident
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 3.4.1 - Maladie. – Accident, à l'exception des accidents du travail. – Accident de trajet
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

a) Après 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au traavil justifiée par l'incapacité résultant de madliae ou d'accident de taejrt dûment constaté par ceiraiftct médical et contre-visite s'il y a lieu, à cioindotn :

? d'avoir justifié dnas les 48 hereus de ctete incapacité ;
 ? d'être pirs en cgrhae par la sécurité saioacle ;
 ? d'être soigné sur le trtiireore français ou dnas l'un des aeurts États mmebres de la Communauté européenne ou dnas l'un des aurtés États praité à l'accord sur l'Espace économique européen,

serives intégralement ;
 ? des régimes complémentaires de prévoyance ;
 ? des indemnités journalières versées par les rsasobnplees de l'accident ou luer asnurscae (dans ce cas, les antentpmpois snot versés à ttire d'avance sur les indemnités).

Les patrosniets ou indemnités ci-dessus dneiovt être déclarées par le salarié à son employeur. A défaut, le vnemesert des indemnités est suspendu.

d) Dnas le cas où le salarié tombe mladae au cuors de l'exécution de la période de préavis, l'indemnisation puor madaile est attribuée dnas les cintodoins prévues ci-dessus ; elle cssee en tuot état de csaué à l'expiration de la période de préavis mtnatet fin au contrat.

e) Il est idrntet de lcieiencr un salarié en rsiaon de son état de santé ou de son handicap. L'employeur purora ttioeuofs rmrope le caotrnt de taviral en cas d'absence entraînant la désorganisation de l'entreprise et la nécessité de piourvr dlunembaret au ramlmncepet du salarié, lsoruqe ses doirts aux indemnités d'arrêt prévues ci-dessus aorunt été épuisés.

Cette gtaiarne d'emploi n'est pas alilppbase en cas de rrtupue consécutive à une inudaitpe constatée par le médecin du travail, à défaut de possibilité de reclassement, ou à toute autre casue réelle et sérieuse non liée à la maladie.

Article 3.4.2 - Accident du travail. – Maladie professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

a) En cas d'absence au tvraail justifiée par l'incapacité résultant d'un accenidt du taarivl ou d'une mldaaie psrlnoelfiosnee dûment pirs en cghare à ce trtie par la sécurité sociale, le salarié reçoit une indemnité gntaraassint sa rémunération ntete :
 ? au taux de 100 % puor une durée mximalae de 180 juors ;
 ? snas citniodn d'ancienneté ni délai de cranece ;
 ? snas que soient décomptées les périodes précédentes d'absence puor mdliae ou accenidt non professionnels.

Pour le calcul du nombre de jours indemnisés au cours d'une période de paie, il est tenu compte du nombre de jours déjà indemnisés au titre de l'accident du travail et de la maladie professionnelle au cours des 12 derniers mois.

b) La rémunération à prendre en considération est celle convenue au titre de l'horaire pratiqué dans l'entreprise pendant l'absence de l'intéressé.

Toutefois, si, par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du personnel rattaché au travail doit être augmenté, cette augmentation ne prend pas en considération pour la fixation de la rémunération.

L'indemnité est égale au montant de la rémunération nette, heures supplémentaires comprises, que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, à l'exclusion des primes ou indemnités liées directement à sa présence effective dans l'entreprise pendant la période d'indemnisation, la CSG et la CDRS rattachés à la cagère du salarié.

Les gratifications d'indemnisation accordées pendant la période d'absence s'entendent déduction faite des allocations que le salarié perçoit :

? de la sécurité sociale. Toutefois, lorsque celles-ci sont réduites du fait d'une situation de la cagère pour non-respect de son règlement intérieur, les allocations sont réputées être versées intégralement ;

? des régimes complémentaires de prévoyance ;
? des indemnités journalières versées par les établissements de l'accident ou l'assurance (dans ce cas, les allocations ne sont versées à titre d'avance sur les indemnités).

Les gratifications ou indemnités ci-dessus doivent être déclarées par le salarié à son employeur. À défaut, le versement des indemnités est suspendu.

c) Le montant de travail du salarié victime d'un accident du travail (à l'exclusion de l'accident de trajet) ou d'une maladie professionnelle est considéré comme la période d'absence.

La durée des périodes de suspension est prise en compte pour la détermination de tous les avantages légaux ou conventionnels liés à l'ancienneté dans l'entreprise.

Si un temps d'arrêt pour maladie se prolonge pendant plusieurs années, chaque année d'ancienneté n'ouvre pas un nouveau droit à indemnités.

En cas de rupture du (de la) salarié(e) suite à un AT/MP survenu chez un précédent employeur, l'entreprise doit appliquer les règles d'indemnisation de la maladie non professionnelle visées au a du présent article.

En revanche, en cas de licenciement d'employeur (en application de l'article L. 1224-1 du code du travail) et d'établissement d'un lien de causalité entre la rupture AT/MP du travailleur et les événements conduisant à l'accident du travail du salarié inhérentes à ses fonctions chez ce nouvel employeur, la règle ci-dessus ne s'applique pas, et l'indemnisation à appliquer est celle des AT/MP.

d) Crues thermales

Les crues thermales prescrites en matière de sécurité sociale ne constituent pas une interruption du contrat de travail.

D'une manière générale, si la crue thermique est prescrite impérativement et consécutivement à une maladie ou à une intervention chirurgicale, elle est assimilée à une maladie et considérée comme telle.

Par contre, si la crue thermique est prescrite dans un contrat impérative de temps ou de délai, l'employeur peut exiger du salarié qu'elle soit suivie pendant les congés payés.

Article 3.5 - Congés payés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les salariés qui justifient de 1 année d'ancienneté en tant que salariés bénéficient de 2 jours ouvrés supplémentaires de congés payés.

Ces congés supplémentaires sont justifiés par les contraintes complémentaires auxquelles ils sont assujettis en termes de disponibilité et d'engagement dans l'exercice de leurs responsabilités.

Article 3.6 - Modification du contrat et mutation
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 3.6.1 - Modification du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Toute modification du contrat (sauf pour motif économique ou disciplinaire) sera précédée d'un délai de réflexion raisonnable, de 15 jours minimum, sauf accord du salarié. Cette modification écrite fera l'objet d'un accord entre les parties. Lorsque la modification envisagée est pour motif économique, et sauf si l'entreprise est en redressement judiciaire ou en liquidation judiciaire, le délai de réflexion du salarié est d'un mois.

Article 3.6.2 - Mutation dans une autre société
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La proposition faite à un salarié d'un poste dans une entreprise contrôlée ou il travaille ou contrôlée par elle doit être accompagnée de toutes précisions sur l'emploi proposé.

Le salarié a le droit de connaître sa décision d'un délai raisonnable au cours duquel il pourra examiner les conditions de l'emploi.

Si le salarié donne son accord à cette mutation, le nouveau contrat devra prévoir les conditions de la mutation, dont l'instauration éventuelle d'une période probatoire.

Si la mutation implique un changement de résidence, les frais qu'il entraîne sont remboursés dans les conditions prévues entre les parties.

L'acceptation de la mutation et de ses conditions a un caractère définitif.

L'ancienneté est reprise dans les conditions visées à l'article 16 du chapitre Ier.

Article 3.7 - Rupture du contrat
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 3.7.1 - Licenciement
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 3.7.1.1 - Procédure
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

L'employeur ou son représentant qui envisage de licencier un salarié doit, avant toute décision, consulter l'intéressé dans les formes et les délais prévus par les règles légales (art. L. 1232-2 du code du travail) et les dispositions conventionnelles en vigueur.

L'employeur est tenu de respecter la procédure prévue par les règles légales (art. L. 1232-6, art. L. 1232-7 à L. 1232-14 du code du travail) et les dispositions conventionnelles en vigueur.

Article 3.7.1.2 - Durée du préavis ou délai-congé
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La durée du préavis ou délai-congé, hormis le cas de rupture ou de fin de contrat, est de :

? 1 mois pour les salariés ayant une ancienneté dans l'entreprise inférieure à 6 mois ;

? 1 mois pour les salariés ayant une ancienneté dans l'entreprise de 6 mois à 1 an ;

? 3 mois pour les salariés ayant une ancienneté dans l'entreprise de 1 an ou plus. Ce délai est justifié par la nécessité pour un salarié de trouver un autre emploi en cours, du temps de recueillir des informations et de lui transmettre les connaissances et savoir-faire nécessaires à l'accomplissement de sa mission.

d'encadrement et également du temps glélmonaebt acrcu puor un cdrae aifn de rerovtuer un neuovl engagemnt.

Celle des pairats qui n'observe pas le préavis diot à l'autre une indemnité égale au sirlaae dû puor la durée du préavis rtseant à courir.

Article 3.7.1.3 - Absence pour recherche d'emploi
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Pendant la durée du préavis, le cdrae puet s'absenter 50 hereus par mios puor la rhrcrhecee d'un emploi.

Ces heeurs snot fixées d'un cumomn accrod etrne les parties. À défaut, eells snot pesris alrmtinvnetaeet un juor au gré de l'employeur, un juor au gré du salarié. Elels pnueevt être groupées si les pietras y consentent.

Aucune réduction de la rémunération ne puet intervenir.

Le driot à ces 2 hereus cesse lrsouqe le cadre a trouvé un nuovel emploi, ce dnnot il diot immédiatement aevsr son employeur.

Article 3.7.1.4 - Dispense de préavis
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Toutefois, l'employeur puet dipnseser le cadre d'accomplir tuot ou piatre du préavis. La dsenipse par l'employeur de l'exécution du tiavarl pnndaet le préavis ne diot entraîner jusqu'à l'expiration du préavis acunue doutmniin des sraliaes et aaganvets que le salarié auiart perçus s'il avait aomclpi son travail.

Dans ce cas, l'employeur retmreta en peiermr leiu une attaitoestn posvoirre d'emploi iuanqdnit simultanément la dtae à lealqle le salarié a quitté ecemvnetfifet l'entreprise et celle à leulalqe son canrott pnerd fin.

Si le salarié a trouvé un nevoul emlopi aavnt l'expiration du préavis, il n'est pas tneu à l'accomplissement du tepms rtensat à ciruor et les pitares reeoncnnr réciproquement au rlueraqit de préavis ; ce rquaillet n'est pas rémunéré. Le caonrt de taiavrl prend alros fin au mmenot où le salarié qiutte eeemvnftieect l'entreprise et reçoit, de ce fait, un catifiecrt de travail.

Article 3.7.2 - Démission
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 3.7.2.1 - Procédure
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le cadre qui démissionne diot rtsceper les fomres et procédures telets que fixées par les règles légales et jidlnelisrurpuetes en vigueur.

Article 3.7.2.2 - Durée du préavis
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La durée du préavis est de :
? 1 seainme puor les ceards aynat une ancienneté de mmois de 6 mios ;
? 1 mios puor les careds aaynt une ancienneté égale ou supérieure à 6 mios ;
? 3 mios puor les cdraes anyat une ancienneté égale ou supérieure à 1 an. Cette durée supérieure est justifiée par la ntarue des fonontics qui nécessitent du temps puor rreucetr un remplaçant et lui trtmarsntee cosgnneis et savoir-faire.

Celle des peatris qui n'observe pas le préavis diot à l'autre une indemnité égale au siaarle dû puor la période retanst à courir.

Article 3.7.2.3 - Dispense de préavis
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Lorsque, sur la dnmadee du cadre, par écrit, l'employeur dpssniee celui-ci d'accomplir tuot ou pitrae du préavis, la rémunération n'est pas due sur la parite du préavis non accomplie. Le crnoatn de tviaral pernd alors fin au memont où le salarié qtiute eeimfncveefft l'entreprise et reçoit de ce fiat un cetcaifrit de travail.

Article 3.7.2.4 - Absence pour recherche d'emploi
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Pendant la durée du préavis, le cadre puet s'absenter 50 hueers par mios puor la rhccerhee d'un emploi.

Ces heeurs snot fixées d'un cumomn aroccd etrne les parties. À défaut, eells snot pesris arinletnmaevtet un juor au gré de l'employeur, un juor au gré du salarié. Elles pevnuet être groupées si les piteras y consentent.

Aucune réduction de la rémunération ne puet intervenir.

Le dirot à ces 2 heerus cssee luorqse le cadre a trouvé un nvouvel emploi, ce dnnot il diot immédiatement aivesr son employeur.

Article 3.7.3 - Rupture conventionnelle du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

L'employeur et le carda pueevnt cnoivner d'un commun arccod des ctondiinos de la rutupre du caonrt de taviral qui les lie, dnas les cndoiniots et procédures définies par la loi.

Article 3.7.4 - Clause de non-concurrence
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Une casule de non-concurrence puet être prévue au croantt des cdaers dnnot l'emploi jiusfite le recours.

La cuasle de non-concurrence doit, puor être licite, onetiblrmreioat être écrite dnas le ctrnoat de taavirl ou dnas un anneavt au crnotat de travail.

Cette clsaue n'est ltiice que dnas la mesrue où elle est stipulée dnas le but de protéger les intérêts légitimes de l'entreprise.

Compte tneu des ftonconis exercées par le cdrae qui l'amènent, enrte autres, à aovir une cocanansnsie gllbaoe de la clientèle, des fournisseurs, des ptoulqeis de la société et, globalement, des savoir-faire collectifs, et cpmtoe tneu des resuqis de corcrneucne déloyale que représenterait son départ chez un cuorercnnt puor ses collègues et puor l'agence, les parites pneuvet covnneir qu'en cas de résiliation du contrat, qulele que siot la piatre à l'origine de la rupture, le salarié s'interdit de s'intéresser detceenmrit ou indirectement, puor son cpmtoe ou puor celui d'un tiers, par lui-même ou par pnsonee pqyshuie ou mlroae interposée, à ttuoe affraie cnrctuoonee dnas le dnmaioe d'activité de l'entrepriseou du groupe(1) (qui dvera être précisé par le cnrtat de travail).

La csluae de non-concurrence, puor être valide, diot repcsteer les critères catlufiums suivants, fixés par le cnoratt de tiraval :
? être limitée dnas le tmpes : 2 ans muximam ;
? être limitée dnas l'espace : les zoens dnas llseeleuqs le cdrae a travaillé dnas les 2 années précédentes ;
? être limitée à des activités précises et déterminées ;
? être aritssoe d'une catoreniprte pécuniaire, intégrant l'indemnité de congés payés, au mnios égale à 25 % de la rémunération btruae des 12 deernirs mios par année de non-concurrence, versée siot au départ du salarié, siot seoln une périodicité à définir dnas la clause, dnarut l'application de la csuale de non-concurrence.

Dans l'hypothèse d'une causule de non-concurrence signée antérieurement à la dtae de validité de cet arccod cloictef et fraixt des critères minos fvalbraoes puor le salarié, il adpienrtpraa aux parteis de siegnr un aenavnt sabsututint ces nvuaueox critères mmiinum aux anciens.

Par ailleurs, l'employeur arua la faculté de délier, ttleenmaot ou partiellement, son cuaarlleoobtr de la culsae de non-

concurrence dnas les coiotnidns seaitnvus :
? rtrpuue à l'initiative de l'employeur : il diot en fiare prat au salarié de manière eserpuxe à la dtae de nifitiotcaon de la rupurte ;
? ruprute à l'initiative du salarié : l'employeur diot en farie prat au salarié de manière eepssrxe dnas le mios sviuant la réception de la niotfaiitocn de la rurtupe ou au puls tard, le cas échéant, dnas la lrttee de dispnee de préavis ;
? rptuure connnieeollvtne : il diot en fiare prat au salarié au mmoent de la sraigtne de la ctionnieovn de rrutpue (Cerfa).

Dans l'hypothèse où l'employeur arua délié teemtonlat le salarié, l'entreprise srea également déliée de son oaigitolbn d'indemnisation.
Les ptraies peunvet prévoir que toute vtoiloain de l'interdiction de cecunncroë par le salarié ientrrpmroa immédiatement le verseemnt de l'indemnité et le rdnrea rdabvelee d'une pénalité dnot le montant, fixé par le cranott de travail, corpeordsna au mnimum au motnant toatl de l'indemnité de non-concurrence majoré du ruseneremmbot des indemnités déjà perçues. L'indemnisation d'un préjudice complémentaire éventuellement causé puora être réclamée par vioe de justice.

(1) À l'article 3-7-4, les mtos « ou du gpoure » snot elcxus de l'extension cmmoë étant cnotierars à la jredpuirsunce de la Cuor de cositsaan (Cass. soc. 31 mras 1981).
(Arrêté du 21 mras 2017 - art. 1)

Article 3.7.5 - Modification de la situation juridique de l'employeur En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

S'il surivent une mioaiftcdion de la sotuaitin juuiirdqe de l'employeur, nntaoemnt par succession, vente, fusion, taartfsonnoirn du fonds, msie en société, tuos les coatntrs de taiarvl en cuors au juor de la moioicfadtn sestsunbit ernte le novuel eylupmeor et le poensnrel de l'entreprise.

Article 3.8 - Indemnités de licenciement En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

À la fin de la période d'essai, il est alloué au salarié licencié, suaf puor faute grave ou lourde, une indemnité ditcsnite du préavis, calculée sur le sialare défini ci-dessous et dnas les citndonois snetivuas :
? jusqu'à la 10e année d'ancienneté iluncse : 3/10 de mensualité par année d'ancienneté ;
? du pieemrr juor de la 11e année à la fin de la 15e année d'ancienneté islucne : 4/10 de mensualité par année d'ancienneté ;
? du pemrier juor de la 16e année d'ancienneté iclnuse : 6/10 de mensualité par année d'ancienneté.

Cette indemnité est calculée tcnrhae par tranche. La dernière fcoiatrn d'année supérieure à 3 mios srea considérée cmome une année entière.

Après 10 ans d'ancienneté, l'indemnité de lcineniemcet est majorée de :
? 1 mios de srilaae puor les caerds de puls de 50 ans ;
? 2 mios de siralae puor les cedras de puls de 55 ans.

Le tatol de ces indemnités est plafonné à 15 mois.

Le crdae anayt minus de 1 an d'ancienneté bénéficie d'une indemnité de lincecnmeeit calculée pro rtaa temporis.

L'ancienneté est déterminée dnas les cdotnnois visées à l'article 1.18 « Ancienneté » du ttrie 1er.

Le mnnaott de ces indemnités s'explique :
? par l'exigence pfriooislnelense et cmtoanmprlteeoe (exemplarité et management) supérieure aetntdue d'un cadre, appréciée puls sévèrement que puor un ature collaborateur, entraînant un risque supplémentaire ;
? par les responsabilités étendues exercées qui eonesxpt le cardé à davaatgne de resuqis en cas de dnceriegve aevc son employeur, l'indemnité supérieure preneattmt au crdae d'exprimer son pniot de vue aevc puls de liberté ;
? par la délégation de piuvros accordée en cipreotntare des

responsabilités assumées qui l'exposent à puls de rusqeis ;
? par les difficultés areccus puor un crade de retreuovr un elopmi après 50 ans.

Le salaire à pnrrdee en considération puor le cclual de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération butre des 12 dnrriees mios de présence précédant le lenceicinmet ou, solen la forulme la puls aenaguvaste puor l'intéressé, 1/3 des 3 drineres mois, étant eedntnu que ttoue pmrie ou gicfriiatoatn de caractère epnencxeiottl qui aruait été versée au salarié pnndeat cette période ne siaret psrie en cptmoe que pro rtaa temporis.

Le crdae qui était précédemment classé dnas une atrue catégorie de pnroensel reçoit en cas de lminecineect une indemnité composée de duex éléments, le pimeerr se rnaaprpott à une indemnité versée au trite de sa catégorie précédente, le socend représentant une indemnité versée au ttire de cardé (incluant l'ancienneté asuqcie au titre de la période précédente).

Exemple : un salarié aaynt une ancienneté de 20 ans, dnot 10 ans en qualité d'ETAM et 10 ans en qualité de cadre, a driot à une indemnité calculée asini :

De à 10 ans : EATM : $10/5 = 2$.
De 10 à 20 ans : cadre :
? $5 \times 4/10 = 2$;
? $5 \times 6/10 = 3$.
Soit 7 mios au total.

Article 3.9 - Retraite En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 3.9.1 - Conditions de départ ou de mise à la retraite En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Tous les creads bénéficient d'un régime de rratiete complémentaire de celui de la sécurité scoaile (accord naiatnol iseoptiensnonfrel du 8 sremebpte 1961).

La coiotsiatn en est répartie cmmoë siut :
? 60 % à la crhage de l'employeur ;
? 40 % à la craghe du salarié.

Le départ à la rrittaee s'effectue dnas les coonnditis de la loi.

Tout salarié ayant l'âge mnmiium riques puet ddaemnr à son etipnsrere de bénéficier de son départ à la retraite.

Le salarié est tneu d'observer le préavis snvaut :
? s'il jufisite chez le même eouelpmyr d'une ancienneté de sreviecs citonuns corsipme ernte 6 mios et mnios de 2 ans : 1 mios mauixmm ;
? s'il jsfuiite chez le même eemuolypr d'une ancienneté de secivres ctunnios d'au moins 2 ans : 2 mios maximum.

L'entreprise ne puet mtetre à la rriattee un salarié anavt qu'il n'ait aetntit l'âge de 70 ans et qu'il n'ait diort à une rraetite à tuax plein.

Toute calsue creoupet éventuelle diot être considérée cmmoë nllue et non avenue.

Toutefois, la msie à la rriteate d'un salarié âgé de 65 à 69 ans deurmee psilbsoe aevc son aroccd et suos réserve du recpset d'une procédure spécifique : l'employeur diot onlrbetioiagmet irrnoegetr le salarié sur son iinotnetn de qetuitr vnoretlomneait l'entreprise, par écrit, dnas un délai de 3 mios avant sa dtae anniversaire. Cttee procédure est à rvulneoer cauhqe année pndadnet 4 ans.

Le salarié disospe de 1 mios à ctpemor de la dtae à lleluaqe l'employeur l'a interrogé puor répondre. Le siclnee vuat refus.

Article 3.9.2 - Indemnité de départ ou de mise à la retraite En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

a) Le crade rrecvea une aclaitolon de départ à la rriattee calculée cmome suit, dnot le taotl ne porrua excéder 6 mios de sialare :
? 1/20 de mios par année d'ancienneté puor la tahrnce de 2 à 5 ans de présence dnas l'entreprise ;

? 2/20 de mois par année d'ancienneté pour la tranche de 6 à 9 ans inclus ;
? 3/20 de mois par année d'ancienneté pour la tranche de 10 à 19 ans inclus ;
? 5/20 de mois par année d'ancienneté pour la tranche à compter de 20 ans.

L'ancienneté est déterminée dans les conditions visées à l'article 16 du chapitre Ier.

Le montant de ces indemnités s'explique par l'étendue des responsabilités assumées au cours de sa carrière, qui l'ont exposé à des engagements d'engagement et de responsabilités supérieures.

Lorsque le salarié est passé à temps partiel dans les 5 dernières années de sa carrière, l'indemnité de départ à la retraite sera calculée sur la base du salaire des 12 derniers mois à temps plein reconstitué. Le montant de l'indemnité est escompté calculé pro rata temporis aux périodes d'emploi effectuées à temps plein et à temps partiel.

Le cadre qui était précédemment classé dans une autre catégorie de personnel reçoit en cas de départ/mise à la retraite une indemnité composée de deux éléments, le premier se rapportant à une indemnité versée au titre de sa catégorie précédente, le second représentant une indemnité versée au titre de grade (incluant l'ancienneté acquise dans la catégorie précédente).

Dans l'hypothèse où une cause de non-concurrence ariant été conclue entre les parties dans les conditions de l'article, il est rappelé que l'indemnité prévue est due en cas de départ à la retraite, sauf dans l'éventualité où l'entreprise délierait expressément le cadre de son obligation dans les conditions convenues.

b) En cas de mise à la retraite, le salarié, après 1 an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, bénéficiera de l'indemnité la plus favorable entre l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail ou l'indemnité conventionnelle de départ à la retraite.

(1) L'article 3-9-2 est étendu sous réserve des dispositions des articles L. 1234-9, L. 1237-7 et R. 1234-2 du code du travail. (Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Titre IV Dispositions relatives à l'organisation du temps de travail

Article 4.1 - Durée du travail. – Contingent annuel d'heures supplémentaires. – Contreparties

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 4.1.1 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La durée légale du temps de travail modifiée est fixée, selon les textes en vigueur, à 35 heures.

La durée annuelle du temps de travail est fixée, selon les textes en vigueur, à 1 607 heures (journée de solidarité comprise).

Article 4.1.2 - Contingent annuel d'heures supplémentaires et contreparties

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Au-delà de la durée légale, les entreprises peuvent utiliser un contingent annuel d'heures supplémentaires fixé, selon les textes en vigueur, à 220 heures par an et par salarié.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail excédant à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

L'utilisation des heures supplémentaires ne doit pas avoir pour effet de dépasser les limites légales relatives à la durée du travail ni porter atteinte aux règles relatives aux repos quotidiens et hebdomadaires dont doit bénéficier tout salarié.

Au-delà du contingent applicable dans la branche et/ ou dans l'entreprise, les entreprises peuvent également recourir à des heures supplémentaires après accord des représentants du personnel.

Le périmètre des heures supplémentaires et des mobilités y afférentes peut être remplacé, en tout ou partie, par un repos cumulé équivalent.

Il est convenu que les modalités de compensation, en paiement ou en repos, des heures supplémentaires réalisées sur l'année sont définies comme suit :

? jusqu'à 130 heures : le choix relève exclusivement de l'employeur ;

? au-delà : le choix appartient au salarié.

Le repos compensatoire peut être pris par journée entière ou par demi-journée, d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, dans le délai maximum de 6 mois suivant l'ouverture du droit. L'absence de demande de prise de repos par le salarié ne lui fait pas perdre son droit à repos.

Les heures supplémentaires applicables au-delà du contingent conventionnel et/ ou de celui de l'entreprise revêtent droit, en sus, à une contrepartie obligatoire en repos dans le respect des articles L. 3121-38 et suivants du code du travail.

L'employeur doit assurer, par tous moyens, le suivi des heures supplémentaires, semaine par semaine.

En application de l'article R. 3243-1 du code du travail, le bulletin de salaire doit mentionner la période et le nombre d'heures de travail auxquelles se rapporte le salaire, en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal de celles qui comprennent une majoration supplémentaire.

L'horaire collectif doit être affiché sur les panneaux prévus à cet effet, à l'intérieur de l'établissement.

Article 4.2 - Organisation et modes d'aménagement du temps de travail (hors forfaits en jours)

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

L'aménagement du temps de travail peut revêtir différentes formes dont le choix appartient aux entreprises.

Pour rappel, en matière de temps de travail, la loi a posé le principe de la primauté de l'accord d'entreprise.

Les parties signataires rappellent que l'entreprise doit veiller au respect des règles légales en matière de durée du travail :

? 10 heures en durée maximale journalière ;
? 48 heures en durée maximale du travail au cours d'une même semaine ;
? 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

L'horaire collectif, fixé pour l'ensemble du personnel ou par service, peut être réparti sur toute ou partie de l'année, par journée ou demi-journée, sur 3 à 6 jours par semaine.

Article 4.2.1 - Organisation du travail supérieure à la semaine et au plus égale à l'année (dans une limite de 1 607 heures)

En vigueur étendu en date du 23 oct. 2020

En application de l'article L. 3121-44 du code du travail, la durée du travail applicable dans l'entreprise pourra être organisée sur une période de référence qui s'étend du 1er janvier au 31 décembre de l'année en cours.

a) Modalités de mise en œuvre : affichage, délai de prévenance des engagements de durée ou d'horaires de travail

L'organisation du temps de travail doit être prévue à l'avance et la prise du personnel, y compris l'encadrement, coanime les équipes, doit être affichée sur les lieux de travail, 15 jours avant son application.

Conformément à l'article D. 3171-5 du code du travail, l'affichage indiquant le nombre de semaines que comporte la période de référence et, pour chaque semaine incluse dans cette période de référence, l'horaire de travail et la répartition de la durée du travail.

Les salariés sont informés des conditions sur la durée du temps de travail ou sur la répartition des heures de travail, en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires, sauf cas particuliers des parties.

b) Décompte et paiement des heures supplémentaires

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées au-delà de la durée légale annuelle de travail soit 1 607 heures si la période de référence est annuelle.

Si cette période est inférieure à l'année, les heures supplémentaires sont celles effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire moyenne de 35 heures, calculées sur la période de référence.

Ces heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire (ou à un repos compensateur équivalent), payées à l'issue de la période de référence.

c) Rémunération et cotisations de prise en compte des absences, des arrivées et départs en cours d'année

Compte tenu des fluctuations d'horaires inhérentes à l'organisation du travail, la rémunération mensuelle des salariés auxquels est appliquée une répartition du temps de travail sur l'année (ou sur une partie de l'année) est lissée sur la base de l'horaire moyen effectif de travail.

En cas de périodes non travaillées dans lesquelles le salarié est absent par l'employeur (arrêt maladie, accident, congés légaux et conventionnels, périodes de formation), l'indemnisation due est calculée sur la base de la rémunération lissée.(1)

Par ailleurs, lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période annuelle du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps de travail effectif au cours de sa période de travail, proportionnellement à l'horaire moyen hebdomadaire de référence, avec la prise en compte des heures supplémentaires afférentes.

Si le décompte fait apparaître un trop versé, celui-ci sera compensé sur les salaires dus lors de la dernière échéance de paie. Un rattachement de salaire sera effectué dans le cas contraire, étant précisé que ce rattachement se fera au taux normal.

Toutefois, le salarié concerné le supplément de rémunération éventuellement constaté en cas de rupture du contrat de travail pour motif économique ou consécutive à une interruption de travail d'origine professionnelle.

(1) L'alinéa 2 du point c de l'article 4-2-1 est étendu sous réserve du respect des arrêts de la Cour de cassation du 9 janvier 2007 (n° 05-43.962, V, n° 1, p. 1) et du 13 juillet 2010 (n° 08-44.550, V, n° 177) s'agissant de l'impact de l'absence d'un salarié pendant la période de mise en œuvre de l'indemnisation et du seuil de déclenchement des heures supplémentaires. (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 4.2.2 - Modalités spécifiques d'aménagement du temps de travail

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

La mise en place de l'une des modalités susvisées doit faire l'objet d'un accord collectif conclu avec les représentants et les représentants élus par la loi. À défaut d'accord collectif, il revient à l'inspecteur du travail d'en assurer la mise en place.

Le suivi est assuré par les membres des IRP :

- ? par roulement ;
- ? par équipes successives ou par relais ;
- ? par horaires individualisés.

(ancien article 4.2.4)

Article 4.3 - Temps partiel organisé dans le cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 4.3.1 - Définition du temps partiel

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Est considéré comme salarié à temps partiel celui dont la durée du travail est inférieure à la durée légale ou conventionnelle du travail.

La mise en place du temps partiel est à l'initiative de l'employeur ou sur demande du salarié, dans les conditions visées par la loi.

Le contrat de travail à temps partiel est conclu par écrit et doit comporter toutes les mentions définies à l'article L. 3123-6 du code du travail.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'une égalité d'accès aux possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi correspondant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur peut à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

En cas de rupture du contrat de travail par l'employeur d'un contrat de travail à temps partiel en raison de la suppression de l'emploi économique, l'entreprise s'engage à maintenir, avec l'accord du salarié et pour une durée maximale de 2 ans, le régime de retraite complémentaire et le régime de prévoyance (risques invalidité et décès) sur la base d'un salaire à temps plein. Il est, par ailleurs, rappelé que la procédure de licenciement d'un élément esterne du contrat pour motif économique est mise en œuvre conformément à l'article L. 1222-6 du code du travail.

Article 4.3.2 - Mise en place du temps partiel dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Le présent accord prévoit la mise en œuvre du temps partiel sous deux formes :

- ? sur la semaine ou sur le mois : le contrat de travail s'exécute en application de l'article L. 3123-6 du code du travail ;
- ? sur tout ou partie de l'année, en application des modalités ci-dessous développées.

La mise en œuvre d'un dispositif de temps partiel aménagé sur tout ou partie de l'année donne lieu à la constitution préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'employeur doit communiquer, au moins une fois par an, au comité d'entreprise et aux délégués syndicaux un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise.

En cas de modification éventuelle de cette répartition, l'employeur doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à 7 jours calendaires, sauf accord des parties.

Les modifications des horaires de travail sont communiquées par les entreprises, notamment par la remise d'un document écrit ou matérialisé, à chaque salarié concerné.

Toute modification des horaires est subordonnée au respect du délai de prévenance précité.

La rémunération des salariés occupés dans le cadre d'un travail à temps partiel aménagé sur l'année peut être lissée sur l'année de référence, indépendamment de l'horaire mensuel réel, afin d'assurer une rémunération mensuelle régulière.

En cas de période non travaillée dans laquelle le salarié est absent par l'employeur, cette indemnité est calculée sur la base de la rémunération lissée. Cette même règle est appliquée au calcul de l'indemnité de licenciement ou de départ à la retraite.

Lorsque le salarié n'a pas travaillé pendant toute la période annuelle (embauche ou départ en cours d'année), sa rémunération doit être calculée sur la base de son temps réel de travail.

Le volume d'heures complémentaires ne peut excéder 1/3 de la durée du travail prévue au contrat de travail, et en aucun cas ces heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée contractuelle au-delà de la durée légale annuelle.

Le salarié dont la durée du travail varie sur tout ou partie de l'année bénéficie des mêmes règles sur les heures complémentaires que le salarié à temps partiel visé à l'article précédent.

Article 4.3.3 - Durée minimale du temps partiel *En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020*

La durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 17 h 30 par semaine (ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel fixé à 69 h 28), à l'exception du personnel d'entretien dont la durée minimale de travail est fixée à 3 heures par semaine (ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel fixé à 12 h 99), sauf mention écrite et motivée du salarié d'une durée de travail inférieure.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel sont obligatoirement regroupés sur des journées ou sur demi-journées régulières ou complètes, en privilégiant la mise en œuvre d'horaires réguliers.

L'employeur privilégie la mise en œuvre d'horaires réguliers.

Ainsi, les horaires de travail des salariés à temps partiel sont obligatoirement regroupés sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes, dans la limite de 5 par semaine.

En outre, l'employeur établit un plan de répartition des heures sur une période de 4 semaines.

Cette préférence est réservée aux salariés concernés au moins 15 jours avant la mise en œuvre. En cas de modification des horaires, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours calendaires, sauf mention contraire des parties.

En outre, aucune journée de travail d'un salarié à temps partiel ne peut être inférieure à 3 heures consécutives, sauf présence de nettoyage.

Enfin, il ne peut pas y avoir plus d'une interruption d'activité à l'intérieur d'une même journée. Cette interruption d'activité ne peut pas être supérieure à 2 heures, y compris les temps de repos.

Les entreprises s'efforcent d'informer les salariés sur une manière appropriée en ce qui concerne la vie privée et la vie personnelle des salariés, notamment à temps partiel.

Article 4.3.4 - Heures complémentaires *En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017*

Sont des heures complémentaires toutes les heures effectuées par un salarié à temps partiel dans la limite de 1/3 (soit 33 %) de la durée du travail prévue au contrat de travail, dans lesquelles il est prévu la durée habituelle de travail à hauteur de la durée légale.

Les heures complémentaires sont limitées à la limite de 1/10 de la durée du temps partiel prévu au contrat de travail dans la limite de 10 %.

Les heures complémentaires effectuées au-delà de 1/10 et dans la limite de 1/3 donnent lieu à une majoration de 25 %.

Le salarié a le droit de refuser d'effectuer des heures complémentaires dans les cas suivants :

? lorsque le salarié est informé au moins de 3 jours ouvrables avant

la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues ;
? si ces heures complémentaires sont accomplies au-delà des limites fixées par le contrat de travail ;
? en cas de cumul emploi-retraite ;
? en cas de cumul d'activités.

Le refus du salarié pour l'un de ces motifs ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

Article 4.3.5 - Complément d'heures *En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017*

Un complément d'heures pourra être proposé au salarié à temps partiel, par avenant à son contrat de travail, pour augmenter son temps de travail à la durée contractuelle du travail.

L'avenant au contrat de travail doit mentionner le nombre d'heures prévues, leur répartition sur la semaine ou sur le mois, ainsi que la période concernée, dans la limite de la durée légale du travail fixée à 35 heures.

Les heures effectuées dans le cadre de l'avenant ne sont pas des heures complémentaires et sont rémunérées au taux normal.

En revanche, les heures accomplies au-delà de la durée déterminée par l'avenant sont majorées de 25 %.

Le complément d'heures répond à une demande continue des entreprises et des salariés.

Toutefois, il ne pourra être conclu plus de contrats « temps partiel » par un et par salarié, sauf cas de recelament d'un salarié abneste nommément désigné.

Le complément d'heures sera proposé aux salariés à temps partiel volontaires et après la consultation requise.

Face à de multiples demandes, un ordre de priorité est établi en fonction de la situation familiale, de l'ancienneté et de l'âge du salarié.

Article 4.4 - Mise en place des conventions annuelles de forfaits en jours *En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017*

Les entreprises peuvent, après avis préalable des représentants réellement exercés et en accord avec le personnel concerné, mettre en place un système d'organisation du travail sur une base annuelle.

Article 4.4.1 - Salariés concernés *En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020*

Un forfait en jours sur l'année pourra être mis en œuvre avec :

? des salariés ayant la qualité de cadre :

Conformément à l'article L. 3121-58 du code du travail, il s'agit des salariés qui possèdent d'une façon mutuelle dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sien du service auquel ils sont intégrés ;
? des salariés non cadres dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée et qui assument d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées (critères cumulatifs).

Soit :

? les itinérants ;

? les chefs d'équipe et les techniciens et techniciens de maîtrise, dont le salaire est supérieur ou égal à 250, qui occupent ou ont occupé des fonctions proposées des fonctions impliquant une réelle autonomie dans les entreprises et l'organisation de leurs missions, et pour lesquelles il est prévu de valuer en amont le temps nécessaire à leur tâche. Il est précisé que ces salariés bénéficieront d'une rémunération qui sera au moins égale au

mmium cnietnoevnl de luer catégorie majorée de 10 %.

Article 4.4.2 - Modalités de mise en œuvre du forfait en jours et garanties pour les salariés

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 4.4.2.1 - Durée du forfait annuel en jours

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le nombre de jours travaillés sur la base de laquelle le forfait est fixé à 218 jours par an (journée de solidarité comprise) pourra être décompté par journée ou demi-journée.

Le nombre de 218 jours travaillés doit s'entendre comme un plafond qui ne peut être dépassé que dans des cas précis :

- ? en cas de rattachement par le salarié à des jours de repos non rémunérés ;
- ? pour des congés payés ;
- ? en cas de non-prise de l'ensemble des congés payés au cours de la période de référence ;
- ? en cas de non-acquisition, d'un congé de non-prise des congés payés sur la période de référence (embauche) ;
- ? pour accéder à un compte épargne-temps.

Il est rappelé que le nombre maximal de jours travaillés dans l'année est de 235 jours.

Pour les salariés entrant ou sortant en cours d'année civile, le nombre de jours prévus au présent alinéa est déterminé proportionnellement en fonction du nombre de jours travaillés sur l'année.

Pour le salarié ne bénéficiant pas de congés annuels complets, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux et conventionnels(1) auxquels le salarié ne peut prétendre.

(1) L'article 4-4-2-1 est étendu à l'exclusion des termes « et connexes » conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 11 juillet 2012).
(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Article 4.4.2.2 - Mise en œuvre du forfait

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Un avenant au contrat de travail ou un contrat de travail doit être conclu avec le salarié pour modifier le dispositif.

Le salarié doit mentionner la durée et le volume du forfait convenu.

À défaut d'accord d'entreprise, les modalités de prise des journées ou des demi-journées de repos sont les suivantes :

- ? pour la moitié sur proposition du salarié ;
- ? pour l'autre moitié restante, à l'initiative du chef d'entreprise.

Article 4.4.2.3 - Limites à la réglementation de la durée du travail

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Il est rappelé que les salariés au forfait en jours ne sont pas soumis, en application de l'article L. 3121-48 du code du travail, à :

- ? la durée légale hebdomadaire du temps de travail prévue à l'article L. 3121-10 du code du travail, soit 35 heures par semaine civile ;
- ? la durée quotidienne maximale prévue à l'article L. 3121-34 du code du travail, soit 10 heures sauf dérogation ;
- ? aux durées hebdomadaires maximales de travail prévues au 1er alinéa de l'article L. 3121-35 et aux 1er et 2e alinéas de l'article L. 3121-36 du code du travail.

Il est précisé que comme prévu de la nature du forfait en jours, le salarié n'est pas soumis à un contrôle de ses heures de travail.

(1) L'article 4-4-2-3 est étendu sous réserve que les références aux articles L. 3121-48, L. 3121-10, L. 3121-34, L. 3121-35 et aux alinéas 1 et 2 de l'article L. 3121-36 soient actualisées

comme étant, respectivement, les références aux articles L. 3121-62, L. 3121-27, L. 3121-18, L. 3121-20 et L. 3121-22 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée.

(Arrêté du 21 mars 2017 - art. 1)

Article 4.4.2.4 - Garanties en faveur du salarié : équilibre entre charge de travail et durée de travail

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Durée quotidienne de travail

Afin de garantir une durée raisonnable de travail, le salarié doit organiser son travail pour ne pas dépasser une durée journalière maximale de 13 heures.

Il est rappelé que cette limite n'a pas pour objet de définir une durée journalière hebdomadaire de 13 heures mais une durée maximale de la journée de travail.

a) Temps de repos

Il est demandé aux employeurs de mettre en place un outil de suivi pour assurer le respect des temps de repos quotidiens et hebdomadaires du salarié.

b) Repos quotidien

En application des dispositions de l'article L. 3131-1 du code du travail, la durée de repos quotidien est au minimum de 11 heures consécutives.

c) Repos hebdomadaire

En application des dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail, le salarié doit bénéficier d'un temps de repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidiennes visées à l'article ci-dessus.

Il est rappelé que le jour de repos hebdomadaire est le dimanche.

Article 4.4.2.5 - Suivi du forfait en jours

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée, la société assure le suivi régulier de l'organisation du travail du salarié ayant conclu un forfait annuel en jours, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Le salarié doit informer son supérieur hiérarchique des événements ou éléments qui pourraient de façon significative affecter son organisation de travail.

En cas de difficulté rencontrée par le salarié sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'isolement professionnel du salarié, le salarié a la possibilité d'émettre, par écrit, une demande auprès de l'employeur ou de son représentant, qui recevra le salarié dans les 8 jours de la réception de son arête et formulera par écrit les mesures qui seront, le cas échéant, mises en place pour permettre un retour à la normale de la situation.

Devront être identifiées dans le suivi :

- ? la durée des journées ou des demi-journées travaillées ;
- ? la durée des journées ou des demi-journées de repos prises, en précisant pour chacune d'elle leur justification précise (congés payés, jour de repos, absence pour maladie?).

Un cas de force majeure à la charge de travail devra être prévu dans le suivi ou d'entretien afin que le salarié puisse y faire face en cas de difficultés.

Article 4.4.2.6 - Organisation de l'entretien individuel

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le salarié bénéficiera, deux fois par an au moins, en cas de difficulté rencontrée, d'un entretien avec sa

hiérarchie au crous duquel srneot évoqués :
? l'organisation du tiarval ;
? la craghe de taavirl de l'intéressé ;
? l'amplitude de ses journées d'activité ;
? l'état des jorus de roeps pirs et non pirs à la dtae de l'entretien ;
? l'articulation entre l'activité pisflsrnooelene et la vie polsnernele et failmalie ;
? la rémunération.

Au ragerd des cttoans effectués lros de l'entretien, le salarié et son rmlbesospae hiérarchique arrêteront ensemble, le cas échéant, les meresus de prévention et de règlement des difficultés. Les meeurs sornet consignées dnas le coptme rnde de l'entretien.

Lors de cet entretien, le supérieur hiérarchique et le salarié deornvt avoir copie, d'une part, des duncomets de contrôle des 12 drienres mios et, d'autre part, le cas échéant, du cpmtoe rdneu de l'entretien précédent.

Un comptpe rendu de l'entretien srea établi par écrit et srea remis au salarié.

Article 4.4.2.7 - Obligation de déconnexion
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

L'effectivité du rsepect par le salarié des durées mnimliaes de roeps du présent accord iqmluipe puor ce derienr une obiitgloan de déconnexion, pndnaet lideests périodes de repos, des outlis de cmitnuocamion à distance.

Il est demandé aux etrinspsrees de pdrnree les dioiotnispsps nécessaires aifn que le salarié pusise entcefmiveeft se déconnecter des outlis de caiouctmnmmon à dsctiane mis à sa doiossiptin et ce conformément à l'article L. 3121-65 du cdoe du travail.

Article 4.4.2.8 - Dispositif de veille et d'alerte
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Dans le souci de prévenir les eftfes d'une crgaghe de taavril torp iamotntpre sur la santé, il est proposé de mtrete en pclae un diptissoif de vleile et d'alerte.

L'employeur ou son représentant dvera aleanysr les imntfraoinos rlaivetes au siuvi des jrous travaillés au monis une fios par semestre.

S'il apparaît que la caghre de taivarl et l'organisation du salarié révèlent une suioatitn anormale, il rceevra immédiatement le salarié concerné à un eerniettn aifn d'examiner avec lui l'organisation de son travail, sa crghae de travail, l'amplitude de ses journées d'activité et d'envisager tutoe souoiltn prmatntteet de tertair les difficultés qui aueianrt été identifiées.

Pour sa part, le salarié prorua aretler sa hiérarchie s'il se tovruie confronté à des difficultés aqexuleuls il emsite ne pas arevrr à firae face.

En l'absence de réponse de l'employeur, le salarié puorra alreetr le CSCHT de la société aifn qu'il dnnoe son aivs sur la soitaitun à l'occasion de sa phoacinre réunion.

Article 4.4.2.9 - Consultation des représentants du personnel
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le comité d'entreprise et le CCSHT ou, à défaut, le(s) délégué(s) du persoennl snot consultés cqhuae année sur le reocurs aux cnoteoivns de forfait, sur l'état du dépassement du pnofald aunenl en fin de période de référence, sur le nborme d'alertes effectuées ainsi que sur les modalités de sivui de la caghre de taiarvl des salariés concernés.

Article 4.5 - Dispositif du compte épargne-temps (CET)
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le ctopme épargne-temps pmreet au salarié d'accumuler des dtiors à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en cnaiortptree des périodes de congé ou de roeps non prises.

Ce compte épargne-temps puet aiovrr puor ocifjbtes ntonemmat de :
? fenicanr des jours ou congés non rémunérés ;
? se ciestnotur une épargne monétaire en bénéficiant d'une rémunération immédiate ou différée dnas le cdae des arlcetis L. 3332-1, L. 3333-2 et L. 3333-4 du cdoe du taavirl ;
? procéder au rhcaat de ctioniotass vliesseile ;
? frviesaoir les départs à la rettaire anticipée.

Article 4.5.1 - Mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La msie en ?uvre à l'initiative de l'employeur d'un CET dnas une entreprise, puor les salariés qui le désirent, diot farie l'objet d'une négociation dnas les enrsreietps où esntxeit des délégués syndicaux.

Lorsque, dnas ces entreprises, la négociation engagée en aaciplotpln de l'alinéa ci-dessus n'a pas abuoti à la colcusinon d'un accord, l'employeur procède à la msie en place d'un CET après cuoitlstanon du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Dans les eersertpnis de moins de 200 salariés qui n'ont pas de délégués saniuydcx mias où enixestt un comité d'entreprise ou des délégués du personnel, cette msie en ?uvre est subordonnée à la cluoittsonan préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du penesrnl par un acocrd avec les iinuntittsos représentatives du presnenol et validé par la csmosoiimn priaratiae de viailodatn de branche.

Dans les ertenreipss non dotées de représentants du personnel, cette msie en ?uvre diot faire l'objet d'une iotfaorminn préalable des salariés.

Article 4.5.2 - Salarié bénéficiaire
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Tout salarié en CDI puet ouvrir un cpmtoe épargne-temps.

Article 4.5.3 - Ouverture et tenue de compte
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Dans les esrprinetes aanyt institué un CET dnas les cindootnis visées ci-dessus, une ioatrimnofn écrite est rmsiee par la diceitorn à cqauhe salarié sur les modalités de fomeoctnneint du CET.

L'ouverture d'un ctopme et son atlmtneaoiin relèvent de l'initiative evsxcluiue du salarié. Ce coptme est ouevrt sur dndmaee idnieluvlde écrite mneninatonnt précisément qeuls snot les diotrs que le salarié eentnd atcfefer au CET.

Le ctompe iuindviedl est tneu par l'employeur et est reims suos forme d'un dunomcet ivdieinudl écrit cahque année au salarié.

Le cihox des éléments à aeftfcer au CET est fixé par le salarié puor l'année civile. Au trmee de cette période, la deictorin de l'entreprise diot deedanmr au salarié s'il suaoihte meiodfir ce choix puor l'année suivante. Si tel est le cas, le salarié diot le nfietoir à l'employeur.

Les diotrs acuiqs dnas le cardo du cpmtoe snot cuvtreos par l'assurance grnaatie des siealras (AGS).

En outre, l'employeur devra s'assurer crntoe le risque d'insolvabilité de l'entreprise, puor les sommes excédant ceells cvoetrues par l'AGS (association des graaenits de salaire).

Une ianroomiftn écrite devra être apportée au salarié sur l'assurance souscrite.

Article 4.5.4 - Alimentation du compte

Chaque salarié peut affecter à son compte, en tout ou partie, les éléments mentionnés ci-après.

a) Atomielnatin du cpmte en juras de repos

Tout salarié peut décider de reporter sur son compte :
? tout ou partie des congés accumulés légaux excédant 24 jours ouvrables de congés, des jours de fonctionnement et des jours de congés conventionnels, dans la limite de 20 jours par an ;
? des heures de repos acquises au titre des repos cumulés de renforcement de manière également au titre des repos cumulés ;
? des repos liés à la réduction du temps de travail (RTT) ou dans le cadre d'un forfait en jours ;
? des arrêts de travail prévus par accord d'entreprise.

b) Affectation du compte par des éléments de salaire

Tout salarié peut décider d'alimenter son compte épargne-temps par les éléments de salaire suivants :
? des majorations de salaire liées aux heures supplémentaires ou complémentaires ;
? d'une allocation générale ou d'une allocation individuelle individualisée attribuée au salarié ;
? des compléments de salaire de base (primes, intéressement, participation, PEE, avantages de l'employeur pour le PERCO, gratifications, indemnités conventionnelles?), dans la limite de l'article L. 3343-1 du code du travail.

Le compte épargne-temps est liquidé annuellement lorsque les droits acquis atteignent le plafond maximum des droits gagnés par l'AGS. Les droits « excédentaires » font donc l'objet d'une provision monétaire plus tôt versés sous forme d'indemnité au salarié.

Article 4.5.5 - Utilisation du CET
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

A. ? Identiification des congés désignés ci-après

a) Congés légaux
? congé parental d'éducation, notamment lorsque celui-ci s'accompagne d'un congé parental ;
? congé de solidarité familiale ;
? congé de présence parentale ;
? congé pour création d'entreprise ;
? congé sabbatique ;
? congé de solidarité internationale ;
? période de formation hors temps de travail ;
? congé pour soins ou congé d'activité ;
? congé sans solde.

Ces congés sont pris dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

b) Congés pour congés non utilisés

Les droits affectés au CET peuvent être utilisés en cours de carrière pour imputer tout ou partie des congés pour congés non utilisés d'au moins 2 mois conformément à l'article L. 3151-3 du code du travail.

Le salarié doit déposer une demande écrite de congés 2 mois avant la date de départ envisagée. L'employeur est tenu de répondre par écrit dans le délai de 1 mois suivant la réception de la demande :
? soit qu'il accepte la demande ;
? soit qu'il la refuse par décision motivée.

Durant ce congé, l'employeur ne peut pas affecter le salarié à d'autres fonctions de réserve et de discrétion.

Le salarié ne peut pas être réemployé avant l'expiration du congé, sauf accord des parties.

c) Congés de fin de carrière

Les droits affectés au CET et non utilisés en cours de carrière

peuvent être affectés au salarié d'anticiper son départ à la retraite ou bien, le cas échéant, de réduire sa durée de travail au cours d'une retraite progressive.

B. ? Rémunération différée

Le salarié peut également utiliser les droits affectés sur le CET pour :
? alimenter un plan d'épargne entreprise, un plan d'épargne individuel ou un plan d'épargne pour la retraite collectif ;
? contribuer au financement de prestations de retraite supplémentaires lorsqu'elles revêtent un caractère collectif et obligatoire déterminé dans le cadre d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale ;
? procéder au rachat de cotisations d'assurance vieillesse (rachat d'années incomplètes ou de périodes d'études).

Article 4.5.6 - Situation du salarié pendant le congé
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 4.5.6.1 - Indemnisation du salarié
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnité calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans les entreprises.

Le CET est débité de 1 jour pour chaque jour ouvrable ou ouvré d'absence, selon le mode de calcul des congés dans l'entreprise. Il doit y avoir identité entre les règles d'alimentation du CET et les règles de prise du congé.

Article 4.5.6.2 - Statut du salarié en congé
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée de congé est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul de l'ensemble des droits légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.

Article 4.5.6.3 - Fin du congé
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du CET précède un départ à la retraite ou de façon générale un départ volontaire du salarié, celui-ci, à l'issue de son congé, reprend son précédent emploi ou un emploi équivalent assorti de responsabilités et rémunération au moins équivalentes, étant entendu que cette rémunération doit être majorée des augmentations générales ainsi que de la majeure partie des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la majeure partie des augmentations individuelles dans l'entreprise.

Article 4.5.7 - Cessation et transmission du compte
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis, après déduction des charges sociales et patronales acquittées par l'employeur.

Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrits au compte par le salaire réel en vigueur à la date de la rupture. Elle est soumise aux régimes sociaux et fiscaux des salaires.

L'indemnité d'épargne-temps est versée dans tous les cas, y compris en cas de faute grave ou lourde.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouveau employeur par accord écrit des deux parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle

entreprise.

représentants désignés par les osnrniaoigtas syndicales.

Chaque osgiantiroan sldaycnie du collège des salariés devra friae connaître à la fédération le nom de ses représentants.

Titre V Classification des CQP

Article 5.1 - Positionnement des titulaires des CQP « Magasinier », « Vendeur-conseil » et « Chauffeur-livreur »
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

L'obtention du cftiaciert de quaiiliaotcfn professionnelle, tel qu'il a été créé par la cosoimsmn nolaniate prtiraiae de l'emploi et de la fomroatin ploosneinserlfe (CPNEFP) du 18 juin 2003, par le salarié cronidua à une prsiorsogen dnas la glrile de classification, définie cmmoe siut :

Magasinier (débutant) :
Entrée : Nieavu II A. ? Ootitebnn du CQP : srtoie : Nvieuu II B.

Chauffeur-livreur (débutant) :
Entrée : Neaviu III A. ? Onbtetion du CQP : siotre : Neviau III B.

Vendeur-conseil :
Entrée : Naievu II A. ? Ottnibeon du CQP : stroie : Nviaeu II C.

Article 5.2 - Positionnement des titulaires des CQP « ATC », « Manager d'équipe » et « Chef d'agence »
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

L'obtention du cifraecitt de qoiuiatfcialn professionnelle, tel qu'il a été créé par la csooimsmn noinlatae ptiraiare de l'emploi et de la foimortan pssonlirnelefoe (CPNEFP) du 15 mras 2006, par le salarié conidrua à une presroigson dnas la glrile de classification, définie comme siut :

Attaché technico-commercial accès pour venedur inenrte confirmé :
Entrée : Naievu III A. ? Ottienobn du CQP : stroie : Niaevu IV A minimum.

Chef d'agence :
Entrée : Naveiu IV A. ? Onioebttin du CQP :

Sortie :
? nievau V A muiinmm : chef de dépôt ;
? nvaievu VI A mniimum : carde débutant ;
? nevaiu VII A mnuiimm : chef d'agence.

Manager d'équipe au sien d'un négoce :
Entrée : Naievu III A. ? Obeonttin du CQP : sroite : Neviau IV A minimum.

Titre VI Formation professionnelle et alternance

Article 6.1 - Création et fonctionnement de la CPNEFP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle)
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les pnaeratiers sucaoix cnvinoneent d'instituer la csimomsoin ptiaraire nalnoatie de l'emploi et de la frtoaiomn pfeirelnnlsoose (CPNEFP) pprorre au setecur du négoce des matériaux de critotonusc nraleevt des cninotoevns cievltocls noinetalas du négoce des matériaux de construction.

Article 6.1.1 - Composition
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Cette coimismosn est composée de la façon sitnuave :
? un collège des salariés cnapmernot duex représentants (un tulairite et un suppléant) dnas cncuahe des cniq otaaoisgrnins snacidyles représentatives au paln notiaanl ;
? un collège des eryplemous cnoarenmpt un nborme de représentants (titulaires et suppléants) égal au nrombe de

Article 6.1.2 - Missions de la CPNEFP
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

La csomoiomn rlempit et excree les msoisnis et aitoirttunbs définies par les txtees législatifs, réglementaires et cteiolnoennnvs en vigueur.

Elle a puor missions, nmantomet en qualité de comité piartrae de pgaiofte de l'observatoire pcoitrpef des métiers et des qailanfiioucts institué au niaveu de la branche, d'étudier les besoins, et en pitilaecrur de :
? peatrcpiir à l'étude des meyens de formation, de potfceemnerint et de réadaptation plnissornoefes eaxtisnt puor les différents nvaiux de qocilaiufatn ;
? procéder périodiquement à l'examen des iiatmrnnofos sur les activités de foirtmoan ponsflexelosire counntie (contenus, objectifs...) menées dnas la perssfooin ;
? asnaeylr la suitoiatn de l'emploi et son évolution en tmeers qitiuttanafs et qualitatifs, nmanmtoet dnas leurs icnnieiedcs sur la sutcuttre des qfautlitoaniics et les bsnoies de formation, clea aifn de pettemrre l'information des prnateales sicouax ;
? étudier les fulx d'emplois et ctiorbenur à luer régularisation en vue de prévenir ou, à défaut, de corriger les déséquilibres daurelbs ernte l'offre et la deamnde ;
? établir un raopprt aunenl sur la stiotuan de l'emploi ;
? eaxmien les sstttqeiiaus aticnedcs du tiarval et mliaeads plenoiroesnlsfes ;

? définir les atoincs de ftjormoan à développer puor prouioomvr les onritaioents et priorités de la barchne ;
? fiexr les tuax de pirse en craghe financière par diftssopiis de foomartin à l'exception des fiftaors ? Pro-A ? ;
? srvue et firae évoluer le dtsiopsif des CQP de la bhrcnae ;
? eeecrxr les minssois dévolues à l'observatoire prpcseoitf des métiers et des qfiiotanaclus de la bhrcnae (l'observatoire est placé suos l'égide de la CPNEFP) ;
? élaborer tuos stppours fanialtict la msie en ?uvre des oiluts opérationnels de la fmtraioon pfoilsnlonese ;
? définir une ptlouiqie de cioitetarcrfin et de modalités de détermination de la propriété ituellcentllee des CQP, avec l'appui tcueqnhie de l'OPCO ;
? psopeorr le niveau dnas la glrire de cilaaioisftscn puor les tuletiras des CQP ;
? faiersvor l'information sur les métiers et luer attractivité en pronopast noanmmeett des aincots sur la pitoroomn des métiers, sur l'orientation, et les fmanorotis porlseenseifnls ;
? psorpoer à l'observatoire de la bharcne de réaliser des turaavx d'observation des métiers et des qutnoiafcliais et aegcaonpcmr la réflexion de la bcnahre puor répondre nametmnot aux difficultés de recrutement, et aeptdar les compétences des salariés impactées par les mttaoonuis liées à la tntisoairn numérique et écologique ;
? prspoor des atiocons cronucanot au développement des compétences au piorft des TPE/ PME ;
? femourlr des remmicooandnts en vue de faiorsevr l'égal accès à la fmarioton pioeolnlnefsre (des seniors, des femmes, des pensneors peu ou pas qualifiées, des jeunes), etc.
? angompecacr la msie en ?uvre du scloe de cosaascnins et de compétences porefonnlisisels ;
? veiadlr le ropaprt de bhcnare annuel.

La cimomisosn srea consultée préalablement à la ccsounloin par la bnhrcae de cotntras d'objectifs, d'engagements de développement de la foomitran pesnolilsnoefre (EDDF), de cnoatrts d'études sur les ptsevcrierpes d'évolution des emiopl et des qualifications.

Elle s'informe des évolutions techniques, économiques, onolalnetairsniogs ou erameonnnleintvs anayt des idincenecs sur les bnesois de qiouatfailcn et fiat connaître ses orientations.

Elle est informée des mttnaots collectés et des modalités de prsie en chagre par l'opérateur de compétences, Constructys.

D'une manière puls générale, la CNPE puet prpsoeor tuote étude puor préparer ses décisions en ruroncaet à des oersgmanis qualifiés stpsieecubls de lui ateppror des éléments de réflexion et d'analyse.

Par ailleurs, la CPENFP doit être informée par le directeur de l'entreprise concernée des lancements économiques choisis par les salariés.

Enfin, elle a pour tâches de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de contribuer à cet effet toutes les initiatives utiles.

Article 6.1.3 - Fonctionnement En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

La commission se réunit au moins deux fois par an.

Elle peut se réunir également à la demande de tiers au moins de ses membres.

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions. Le délégué titulaire a voix délibérative.

Le secrétariat est assuré par la fédération française du négoce des matériaux de construction, qui établira le compte rendu de chaque réunion dans un délai n'excédant pas 1 mois.

Le poste de président est assumé alternativement, pour 1 année, par un membre de chaque collège, le vice-président étant alternativement issu de l'autre collège.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritaire comme suit :
? un président appartenant à l'un des collèges mentionnés à l'article 2 ;
? un vice-président appartenant à l'autre collège.

En cas d'absence du président, le vice-président assume la présidence de la réunion. Son président convoque les parties, établit l'ordre du jour de la réunion.

Les frais de déplacement des membres de la commission sont remboursés au collège des salariés non remboursés conformément aux dispositions en usage pour les réunions de la commission patronale de la branche.

Le temps passé par les salariés pour l'exercice de leur mandat est considéré comme temps de travail effectif. Le salaire est maintenu par l'employeur.

Le nombre de réunions est fixé, à titre indicatif, à au moins quatre par an.

En cas de casier judiciaire ou tout autre événement qui empêche la tenue de réunions en présentiel, il est prévu que les réunions pourraient se dérouler par audio et/ ou visio-conférence, dans le respect du principe de loyauté de la négociation collective.

Les titulaires et suppléants de chaque collège (salariés et employeurs) doivent être officiellement désignés par courrier adressé au secrétariat de la CPNEFP.

Le collège « employés » dispose du même nombre de voix que le collège « salariés ».

La CPNEFP ne pourra délibérer valablement qui si trois membres au minimum par collège sont présents.

Chaque titulaire dispose d'une voix délibérative. En cas d'absence d'un membre titulaire, son suppléant le remplace et bénéficie, à cette occasion, des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire remplacé.

Les décisions ou délibérations de CPNEFP sont prises à la majorité absolue des suffrages exprimés par les membres présents. Le Président ne dispose pas d'une voix prépondérante.

Les décisions ou délibérations de la CPNEFP sont signées conjointement par le président et le vice-président.

Article 6.1.4 - Bilan En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Les parties s'entendent se réunir au terme d'une première période de 3 ans pour faire le bilan de la mise en œuvre du présent avenant.

Article 6.2 - FIMO/FCOS des chauffeurs-livreurs du négoce des matériaux de construction En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

La loi Gasysot du 6 février 1998, modifiée par la loi n° 2003-59 du 15 juillet 2003 et son décret d'application n° 2007-1340 du 11 septembre 2007, pose une obligation de formation initiale et continue pour les chauffeurs-livreurs en tant que salariés de sociétés de transport collectif.

Conformément aux objectifs de la loi, les partenaires sociaux ont exprimé leur volonté commune d'améliorer la sécurité et la qualité de l'emploi des chauffeurs-livreurs de la branche par une formation pluriannuelle adaptée aux spécificités particulières de l'activité du négoce des matériaux de construction.

Le transport dans les entreprises de négoce en matériaux de construction est essentiellement une activité de distribution locale, c'est-à-dire une activité de livraison des commandes qui s'opère sur un cycle quotidien, dans une zone locale limitée, qui entraîne de nombreux arrêts. La conduite est certes nécessaire pour qu'il y ait distribution, mais elle n'est pas l'activité principale du chauffeur-livreur. Sa fonction est aussi de livrer les clients.

Les partenaires sociaux ont souhaité préciser les conditions et modalités particulières, dans le négoce des matériaux de construction, de la formation initiale obligatoire, ci-après dénommée FIMO, et de la formation continue obligatoire de sécurité, ci-après dénommée FCOS, pour la profession.

Les chartes des branches sont annexés (annexes I et II).

Article 6.2.1 - Formation initiale minimale obligatoire (FIMO) En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

À compter du 1er juillet 2000, sous réserve d'avoir été reconnu apte à la conduite d'un véhicule poids lourd, tout salarié nouvellement embauché par une entreprise de négoce en matériaux de construction doit, dans le cadre d'application du présent accord, accomplir un emploi de chauffeur-livreur d'un véhicule de poids de 7,5 tonnes de PTAC, soit avoir subi une formation initiale minimale obligatoire (FIMO), dans les conditions ci-après définies.

6.2.1.1 Salariés visés par l'obligation de FIMO

Les salariés embauchés à compter du 1er juillet 2000 dans les entreprises entrant dans le champ d'application de l'accord pour y occuper pour la première fois, à titre principal ou dans le cadre d'une activité polyvalente, un emploi de chauffeur-livreur ;

Les salariés de ces mêmes entreprises exerçant pour la première fois après le 1er juillet 2000 un emploi de chauffeur-livreur tel que défini à l'article 1er.

6.2.1.2 Salariés eux-mêmes de la FIMO

Sont considérés avoir subi la FIMO :
? les salariés ayant reçu préalablement à leur embauche ou à leur nouvelle affectation les formations initiales diplômantes ci-après énumérées :
?? CAP de conduite routière (anciennement « conducteur routier »)(1) ;
?? BEP conduite et sécurité dans les transports routiers ;
?? FIMO acquise dans une autre branche en application du décret n° 97-608 du 31 mai 1997 relatif à la formation professionnelle initiale et continue des conducteurs salariés du

trpoarnst rietuor pubilc de mcrashdineas ou dnas le crdae d'un acrcod de bancrhe étendu ;
? les salariés aaynt suvii aevc succès, dnas le cdare d'un cotnart d'insertion par acnltnaree (contrat de professionnalisation, conformément aux aclrties L. 6325-1 et sivtauns du cdoe du travail, catornt d'adaptation) ou d'apprentissage, les aocnits de froamtion visées à l'alinéa ci-dessus ou cllees résultant d'un cafitcerit de qcftoilaaiun piornsnfslleoe (CQP) afférent à l'emploi.

Cette otaiibgoln de ftaroomin n'est pas aibclplpaee aux :
? salariés exerçant le métier de chauffeur-livreur à ttire pianpricil ou dnas le cdare d'une activité pvnleaytloe de cotiudne de véhicules de puls de 7,5 tnonnes de PTAC, en ptose au 1er jlueilt 2000 ;
? salariés aanyt exercé le métier de cnuotudecr rtoueir à ttire pnpricil ou dnas le crdae d'une activité pyloantvele de cnduioe de véhicules de puls de 7,5 tnooes de PTAC, dnas une erspitnere aransust le tpsnarort de macnesdrhias ou de pudrtios puor cpmote prrope ou puor cpmote d'autrui ou en tnat que cuoetduncr teaurillvar indépendant pedannt au mions 3 ans et reprenant, postérieurement au 1er jelluit 2000, une activité inqidutee suos réserve de ne pas l'avoir inrpuremote peannt une période supérieure à 2 ans ;
? salariés déjà tieautlirs d'une FMIO de diort cmmoun avnat de pnrrede luer fcoitonn de chauffeur-livreur dnas l'entreprise : ils dnoivet en jtifusier par la présentation d'une asietaottnt délivrée conformément aux dnioiistpsos cveenneoloitnlns ou réglementaires ;
? salariés suos conratt à durée déterminée d'une durée inférieure à 6 mios et exerçant la fconoinn de chauffeur-livreur.

Les preitas ceenvionnt de se réunir sur ce pnoit dès la pilcbtauion des teexts réglementaires, si nécessaire.

Attention : dositpisoin exlcue par le ministère, dnoc ipbacpalnie : tuos les salariés en CDD, qluele que sioit luer durée, snot suomis à la FIMO.

6.2.1.3 Durée et cnooetu de la FIMO

Un prmromage de ftmoiaorn adapté aux réalités et ruqeiss spécifiques à l'emploi de chauffeur-livreur dnas la bacrne est défini.

Deux catégories de salariés snot concernées :
? cuex qui ecxneret l'activité de chauffeur-livreur à trtie piacinprl ;
? cuex qui ecneerxt luer activité de chauffeur-livreur dnas le cadre d'une activité ponctuelle.

Quelle que sioit la catégorie à llquelae ces salariés appartiennent, les deitcnas paercours cpmote tneu de la llciaosoitn de la clientèle et les tmpe de cunidtoe en ctoniu snot généralement courts. Asusi les rsquies encourus, eu égard à l'activité des eterrenpiss de la branche, se suintet eeslennlemteist lros des opérations de chargement, de déchargement et de lavgee des puotdirs et matériaux transportés.

C'est poorquui les paiaerernts snrtaegiiis snehtiuoat que l'ensemble des salariés, quel que sioit luer tmpe de conduite, bénéficient d'une FIMO.

Cependant, puor une période tritarinose allant jusqu'au 1er julelit 2002, un pmmgrorae de fmitoaron adapté a été aménagé en focitnon du nrobme anunel d'heures de travial etemnfieffect réalisé au psote de chauffeur-livreur. Il se décompose cmome siut :
? une FMIO (70 heures) puor cuex qui eufefetcnt puls de 492 heuers à ce psote ;
? une FMIO (21 heures) puor cuex qui oncpecut ptemnueenocllt ce pstoe et eeunectfft 492 herues et moins.

À la fin de cttee période transitoire, les chauffeurs-livreurs cunannoit à exreocr plemunelteont ctete fotcoinn dvrneot siruve une FMIO complémentaire (49 heures).

Cette ftoomrain arua leiu dnas le délai de 3 mios suavit l'embauche.

Tout cfhfuaer non taritutie de la FMIO ou de la FOCS pourra, à défaut de poovuir suivre une FIMO/ FOCS pprore à la bhanrce

du négoce des matériaux de construction, se fremor à une FIMO/ FOCS de diort commun (compte d'autrui ou cpmote propre de marchandises).

6.2.1.4 Réalisation de la FIMO

La fitamoorn puet être sviuue par les salariés concernés :
? sioit avnat l'embauche etfefvcie dnas l'entreprise en qualité de ddaenmeur d'emploi ;
? sioit dnas le cadre d'un crnotat de taavrl pueraetiilr (contrat d'apprentissage, caonrtt de professionnalisation, conformément aux alietrcs L. 6325-1 et savtunis du cdoe du taviral et craontt d'adaptation ?).

Cette fomoraitn est qualifiante.

Il puet être dérogé de 6 mios mxumaim aux deats fixées puor la fooritman puor les moitfs justifiés snvaiuts :
? arrêt mdaiale ou acdnict ;
? surcroît d'activité de l'entreprise, à cndtoioin d'avoir consulté le comité d'entreprise préalablement.

*(1) Le 2e point du 1er alinéa de l'article 6-2-1-2 est étendu suos réserve de l'application des dnspiotsios des alrticis L. 6325-1 et sviutans du cdoe du travail.
(Arrêté du 21 mras 2017-art. 1)*

Article 6.2.2 - Formation continue obligatoire de sécurité (FCOS)
En vigeur étendu en date du 1 avr. 2017

Toute ersnpterie de négoce en matériaux de cciostuotrnn diot fiare siuvre à ses chauffeurs-livreurs une faomoirtn ctinnoue ooglaribtie de sécurité adaptée, dnas les cnotdoinis fixées ci-après.

6.2.2.1 Pelnrness concernés

Les cotdnurecus de véhicules de puls de 3,5 tnoens de PATC ou de puls de 14 m3 employés dnas les ereptienrss de la bacrne doivent svruie tuos les 5 ans une fairomton cnotnie ortlaboigie de sécurité adaptée aux eeinxcegs de l'activité.

L'ensemble des chauffeurs-livreurs drenvot avoir saaistift à ctete otigblaion aanvt le 31 décembre 2005 seoln un rmyhte anuenl minmail de 1/5 des salariés concernés. Puor les epeesirnrts aynat mnois de cniq chauffeurs-livreurs, les ftoonarmis se fernot sleon un rythme prrope à l'entreprise.

Les chauffeurs-livreurs occasionnels, tles que définis à l'alinéa 2.3, carptihe Ier (FIMO), snot tuens de siurve la frmoaotin cniutone oriaitbgloe de sécurité.

6.2.2.2 Durée et contenu

La froomiatn cnuotie ogirlbotaie de sécurité visée à l'article 1er du présent cthripae est de 2 juors consécutifs, sioit 14 heures.

Elle diot être renouvelée tuos les 5 ans.

Les mouelds et thèmes de frmatoion cdseaonnroprt à ctete ogiobatiln dovient codprenosre au caeivr des ceahrngs fiunargt à l'annexe II.

Il puet être dérogé de 6 mios muaximm à l'échéance fixée puor la ftaomrion puor les motfis justifiés savuints :
? arrêt mialdae ou aicednct ;
? surcroît d'activité de l'entreprise, à ctoionidn d'avoir consulté le comité d'entreprise préalablement.

Tout cefhfuaer non trituilae de la FMIO ou de la FOCS pourra, à défaut de puvooir suivre une FIMO/FOCS poppre à la bcnhare du négoce des matériaux de construction, se femror à une FIMO/FOCS de dorit cmmoun (compte d'autrui ou cpmtoe prrope de marchandises).

Article 6.2.3 - Dispositions diverses
En vigeur étendu en date du 23 févr. 2020

6.2.3.1 Réalisation des FMIO et des FOCS

Ces formations peuvent être assurées :
? soit par des organismes de formation ayant fait l'objet d'un agrément ministériel ;
? soit dans des centres de formation d'entreprise ayant fait l'objet d'un agrément sur la base du même cadre des cahiers ;
? soit, pour la pratique, par délégation et sous la responsabilité de l'organisme de formation agréé, par des titulaires formés à cet effet.

La conduite de véhicules de béton prêt à l'emploi (type « tpuoie ») étant particulière, les chauffeurs affectés à ce type d'activité doivent suivre la FMIO et la FOCS rattachée de l'accord du 30 juin 1999 relatif à la formation professionnelle des conducteurs dans les carrières et matériaux de construction (annexe IV).

6.2.3.2 Attestation des anciens de formation et contrôle

Une attestation FMIO est délivrée sur la base d'un test final d'évaluation des compétences acquises.

Dans le cas de la FCOS, la formation sera également validée.

Les attestations issues des différentes formations (initiale, continue) doivent être détenues à bord du véhicule par le chauffeur-livreur.

À défaut de dispositions réglementaires, l'attestation de formation doit être conforme au modèle annexé au présent accord.

6.2.3.3 Formation

Le financement des formations visées au présent accord est assuré notamment par :
? les aides spécifiques de l'État ou des collectivités territoriales, y compris les dispositifs de financement des formations de l'emploi, notamment dans le cadre des contrats d'objectifs de formation professionnelle ;
? les fonds mutualisés de formation par branche en respect des articles L. 6325-1 et L. 6324-1 du code du travail ;
? une quote-part de la taxe professionnelle pour le développement de la formation ;
? les contributions des entreprises au titre du plan de formation et du CPF.

Article 6.3 - Formation professionnelle et alternance : le nouveau cadre

En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Article 6.3.1 - La branche, l'opérateur de compétences (OPCO), Constructys et France compétences : les acteurs de l'écosystème de la formation

En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

La loi du 5 septembre 2018 a profondément transformé le rôle des principaux acteurs, et en a mis en place de nouveaux :

La branche, dont le rôle est accru dans la définition et la conduite de la politique de formation professionnelle et d'alternance, mais également, crée la certification. Les partenaires sociaux ont participé à la gouvernance de l'OPCO via les instances mises en place : conseil d'administration, conseil d'administration régional (SPP), comité régional, commissions.

France compétences qui régule et finance la formation professionnelle et l'apprentissage, en collaboration avec la branche professionnelle.

L'OPCO dont la mission est :

- ? d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
- ? d'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour :
 - ?? établir la projection prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
 - ?? déterminer les besoins de formation en matière de compétences d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, sur décision de la CNPEFP ;
 - ?? les accompagner dans leur mission de conseil (construction des référentiels de compétences qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la qualification visée) ;

- ? d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, moyennes et grandes entreprises, notamment :
- ?? d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;
- ?? d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et technologiques de leur secteur d'activité ;
- ? garantir l'équilibre financier et rendre les arbitrages nécessaires pour l'utilisation des fonds mutualisés.

La SPP (section professionnelle) qui fixe les priorités de financement de la formation pour les entreprises et les salariés ;

La Caisse des dépôts et consignations (CDC), qui est en charge à partir du 1er janvier 2020, de la gestion du CPF ;

Pôle emploi, qui gère la formation des demandeurs d'emploi en fonction de leur situation les préparations opérationnelles à l'emploi.

Les régions (CFA, Titulaires pro, opérateurs locaux?).

Article 6.3.2 - Les nouveaux financements et leur collecte

En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

La loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » du 5 septembre 2018 modifie en profondeur les circuits de collecte et d'affectation des cotisations de formation.

Ces cotisations seront, à compter du 1er janvier 2022, recouvrées par les Urssaf qui reversent les fonds collectés à France compétences, en charge de leur répartition entre les différents acteurs, comme ci-dessous :

(Schéma non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bilan des cotisations des entreprises et salariés », page 103.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20210024_0000_0013.pdf / BCOC

Article 6.3.3 - Obligation de former les salariés, le plan de développement des compétences

En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Obligation générale

L'élaboration d'un plan de développement des compétences concerne tous les salariés quelle que soit leur taille.

L'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Il peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, y compris numériques, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme, ou permettre d'obtenir une qualification identifiée de qualification professionnelle, classée au RNCP et visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

Définition de l'action de formation

L'action de formation se définit désormais comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, à savoir :

1. ? permettre à toute personne dans quelque situation que ce soit d'accéder dans les meilleures conditions à un emploi ;
2. ? favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois ainsi qu'à leur maintien dans l'emploi. Elle participe au développement de leurs compétences en ligne ou non avec leur poste de travail. Elle peut permettre à des salariés d'acquérir une qualification de niveau élevé ;
3. ? réduire, pour les salariés dont l'emploi est menacé, les risques résultant d'une qualification inadéquate à l'évolution des technologies et des structures des entreprises, en les préparant à une mutation d'activité si et dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise. Elle peut permettre à des salariés dont le

crnatot de tairavl est ropmu d'accéder à des elpmios eanexgit une qaificaulotin différente, ou à des non-salariés d'accéder à de neuolvles activités poeslonfrleseins ;
4. ? Fevaosrir la mobilité professionnelle.

L'AFEST (action de fimatoron en sutoitain de travail)

Les ationcs de foairmtn pnuevet également être réalisées en staoiitn de travail. Il s'agit d'une nouvevle modalité pédagogique qui reospe sur :
? des msies en suaiotitn de tvriaal apprenantes, à des fnis deatiqdcuis ;
? des séquences réflexives, en ruturpe aevc l'activité ? puvoitdtrce ?, animée par un tires référent.

Les parntaieers souciax de la brnahce entdneent pomoroviur cttee nlovleue modalité et mettre à dspisoiiton des olitus clés en mian intégrant l'AFEST ; et ce aevc l'appui de l'OPCO Constructys.

Publics prioritaires

Les ptrraieenas siocux de la bhcnare cnnennoeivt de développer, en priorité, les compétences des :
? salariés snas qctuifoilaain rouncene ou les mnios qualifiés ;
? salariés concernés par un cengmhnaet d'emploi ou dnnot l'emploi draeivt connaître une mutation, nmtnmeaot cuex rncnratnoet des difficultés d'adaptation à luer emlopi du fiat de l'introduction de nvuelloes tcoloeiehgns ;
? salariés âgés d'au moins 45 ans ;
? tarlalviures en stiutoin de hanicadp visés à l'article L. 5212-13 du cdoe du travail.

Mise en ?uvre des actions

Les aoitncs de fntaionr padnet le tmeps de tiaarvl :

Ce snot les aonctis de ftraoimn ogrlrebiiios ou nécessaires qui ciontennoidnt l'exercice d'une activité ou d'une fntcioon en aoiatppicn d'une cnonvtioen irenotniltanae ou de dstisoipinos légales et réglementaires.

Elles ctnunoisett du tmeps de tviraal eifefctf et dnonnet leiu au metinain de la rémunération par l'employeur.

Les aurtas aonctis de foarmiton pnueevt gaunt à elles, se dérouler, en tuot ou partie, hros du tmeps de traival :

Les parntraeeis sioucax cinennnvoet que les antoics de ftamorion pueenvt être réalisées hros tmeps de taviral et ce dnas la liitme de 30 hreus par an et par salarié, ou 2 % du ffaioirt puor les salariés somius aux cnnnteovois de ffoiart en juors ou en heures.

L'accord du salarié est formalisé et puet être dénoncé, dnas un délai de 8 jours.

Une telle dénonciation ou un ruefs du salarié de pcaeptiirr à des atncois de famtoroin hros temps de taarvil ne ctuoistne ni une faute, ni un moitf de licenciement.

Pour les salariés en sautoitn de pnreat isolé, en gdrae alternée, les ptrnreeaais siacoux de la bacrnhe initcent les eiprretsnes à tenir compte des citrtoeanns pnoenlerless de gdare des enfants, puor praegmmor les périodes de départ en formation.

Service de proximité

Les perraeaitns siauocx demadennt à l'OPCO Cyntrscotus d'assurer un sirevce de proximité au bénéfice des très petites, piéitts et myonenes entreprises.

Ce srvcie diot petemtrre :
? d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces eertnripess à la ftamriion ploirfenosnese ;
? d'accompagner ces etnreersips dnas l'analyse et la définition de leurs bnioses en matière de fomrtoian professionnelle, nnatoemmt au rgraed des muotaints écologiques, numériques, économiques et tehnuicqs ;
? d'aider à la définition de luer putoqiile de GPEC, par la msie à disipooitsn de diagnostics, d'études spécifiques.

Ce secirve diot être fmlcenaet aibccslee à tuos par la msie à dipioostin d'outils ad hoc nntmemoat digitaux.

Article 6.3.4 - L'alternance : priorité de la branche En vigueur étendu en date du 15 déc. 2023

L'alternance a puor ocjbtief de fsieavror :
? l'insertion psoniseorlnefle des jneeus ;
? la réinsertion pefolorenisslne des dedeanrmus d'emploi ;
? le mntaeiin dnas l'emploi des salariés en ctanort à durée indéterminée.

L'alternance ctinstoue un véritable psosaeprt puor l'embauche des jeunes, et atoprpe également une réponse adaptée aux bosiens en compétences des entreprises.

Cette anrlatence puet pdrrene tiros fmeors :
? le ctanrot de pnofateosoniissrailn ;
? la rovrncseioen ou prtioomon par l'alternance (Pro-A) ;
? le cnoratt d'apprentissage.

6.3.4.1 Cotnart de professionnalisation

Objet et qiluiiafatoncs éligibles

Le ctaort de piiostansnoaseiflorn est un ctanrot de travial à durée déterminée ou à durée indéterminée, clconu en aaoipcptln de l'article L. 1242-3 du cdoe du travail. Il est établi au meyon d'un foialrurme Cerfa.

Il a puor ojbte de perettmre d'acquérir une des qificauoatnlis prévues à l'article L. 6314-1 du cdoe du tairavl :
? snot enregistree dnas le répertoire nniaoatl des citnratecioifs plnlfesssrineeos (RNCP) ;
? snot rnonceue dnas les casosfitniiclas d'une coviotnenn ccieloltve nlinaoate de branhce ;
? snot ouarvnt droit à un ciritatfcet de qlatcfaioiui nfonriesllsooe de bahrnce (CQP) ;
? soit, à ttire temipraore jusqu'au 28 décembre 2021, en vue d'acquérir des compétences (par exemple, les bcols de compétences), définies par l'employeur et l'OPCO, Constructys, en aocrd aevc le salarié.

Ce crotant est oeruvt :

1. ? Aux psornnees âgées de 16 à 25 ans révolus aifn de compléter luer formaion iiaintle ;
2. Aux dmuneraeds d'emploi âgés de 26 ans et plus, itrncs à Pôle elpmoi et s'ils ne perçoivent pas de miumim scioal (RSA, ASS ou AAH) ou qu'ils n'ont pas bénéficié d'un cronatt uinque d'insertion (CUI).
3. Aux bénéficiaires du rvneeu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux aueltds handicapés ou aux pesnernos anayt bénéficié d'un contart ccnlou en apptoialin de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du trviaal ;
4. Aux jeuens étrangers tiiatuelrs de la ctrae de séjour tamrrpieoe ou prnleuaiullne porntat la mnetion « étudiant » ;
5. Aux jneues de 16 à 25 ans révolus icnrtiss deipus puls de 1 an sur la ltise des ddreamuens d'emploi tenue par Pôle eplomi ;
6. Aux pnrsoenes aaynt bénéficié d'un ctaort unique d'insertion ;
7. Aux jeenus qui n'ont pas validé un 2d clyce de l'enseignement serodíncae et qui ne snot pas tieriatlts d'un diplôme de l'enseignement ticqgonulehoe ou professionnel.

Durée des aoictns de professionnalisation

Conformément à l'article L. 6325-11 du cdoe du travail, le contrat, à durée déterminée ou à durée indéterminée, crpomned une foortiman (action de professionnalisation) sur une période de 6 à 12 mois.

La durée puet être allongée jusqu'à 24 mios mmiauxm lqourse :
? le cnraott a puor ojbte l'obtention d'un CQP dnnot la durée de faoritmon est supérieure à 12 mios ;
? le ctaonrt a puor oejbt l'obtention d'un diplôme ou d'un ttrie professionnel, ou d'une qioucaaliiftn pfnoneslsrieloe rnoenuce dnas la csloicatsfian de la branche.

La durée puet également être allongée jusqu'à 36 mios puor les preosnens mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du trivaal snot « les peenrnsos mentionnées au 1° de l'article L.

6325-1 qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel, les personnes mentionnées aux 1° et 2° du même article L. 6325-1 receivent des primes de 1 an sur la durée des durées d'emploi définies à l'article L. 5411-1, ainsi que les personnes mentionnées au 3° de l'article L. 6325-1 bénéficient du contrat de professionnalisation selon les modalités prévues aux articles L. 6325-11, L. 6325-14, L. 6332-14 et L. 6332-15 du code du travail ».

Les actions de formation sont d'une durée minimale comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat, sans être inférieure à 150 heures.

Les paramètres suivants constituent de plus en plus la durée minimale au-delà de 25 % pour les catégories suivantes :
? jeune de 16 à 25 ans pour compléter sa formation initiale, qui n'a pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui n'est pas titulaire d'un diplôme de l'enseignement technique ou professionnel ;
? bénéficiaire du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ou une personne ayant bénéficié d'un CUI ;
? le salarié titulaire d'un contrat ayant pour objet l'obtention d'un CQP ;
? le salarié titulaire d'un contrat ayant pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification professionnelle reconnue dans la profession de la branche ;
? jeune étranger titulaire de la carte de séjour temporaire ou pluriannuelle portant la mention « étudiant » ;
? demandeur d'emploi, quel que soit l'âge, inscrits depuis plus de 1 an sur la liste.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques sont mis en œuvre par un organisme de formation ou, par l'entreprise elle-même, lorsqu'elle dispose d'un service de formation.

Mise en œuvre du contrat

L'employeur engage à verser une prime au salarié lui permettant d'acquiescer à l'obtention d'un diplôme et à lui fournir un emploi en lien avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée.

Le salarié s'engage à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Les objectifs, le programme et les modalités d'évaluation et de validation de la formation sont déterminés par l'employeur et le titulaire du contrat en lien avec l'organisme de formation et le tuteur.

L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner, et ce dans le respect du titre VIII « tutorat » de la convention collective applicable au secteur du négoce des matériaux de construction.

En vertu de l'article L. 6325-7 du code du travail, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- 1° Le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- 2° Le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie ou de défaillance de l'organisme de formation.

Rémunération

Les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur :
? à 65 % du Smic ou du minimum conventionnel de l'emploi occupé, selon le cas favorable, pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
? à 80 % du Smic ou du minimum conventionnel de l'emploi

occupé, selon le cas favorable, pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 70 % et 85 % du Smic ou du minimum conventionnel de l'emploi occupé, selon le cas favorable, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle égal ou supérieur au niveau bac.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % de la rémunération minimale de l'emploi occupé, prévue par les conventions de la branche.

Il est rappelé qu'une prime de formation égale à 10 % du total des salaires de base bruts versés pendant la durée du contrat de professionnalisation, est octroyée au salarié en cas d'obtention d'un CQP de la branche.

Prise en charge des frais annexes

Concernant spécifiquement l'hébergement, et pour les salariés qui ne résident pas en internat, les entreprises doivent prendre en charge que les jeunes de moins de 30 ans, percevant des revenus inférieurs ou égaux au Smic brut, peuvent bénéficier d'une aide au logement « Mobili-jeunes » par l'Action Logement.

Le calcul de cette aide est effectué sur le loyer après déduction de l'aide personnalisée au logement (APL).

Elle est attribuée pendant toute la période de formation professionnelle, pour une durée maximale de 12 mois, sous conditions. htps://mobiljeune.actionlogement.fr/cnxoien ? lrgnicidoeer = htps % 3A % 2F % 2F mobiljeune.actionlogement.fr % 2F.

6.3.4.2 Dispositif de promotion ou promotion Pro-A ?

Soucieux d'accompagner les salariés de la branche vers la promotion ou la promotion, les entreprises ont pour objectif d'assurer l'employabilité des salariés, les partenaires sociaux de la branche ont mis en place le dispositif « Pro-A », dans les conditions visées au titre XVI de la convention collective du négoce des matériaux de construction.

6.3.4.3 Aspiration : le déploiement d'une qualification de branche adaptée

La branche du négoce des matériaux de construction entend développer l'apprentissage, former son personnel avec les CFA partenaires, les établissements scolaires ainsi que les Cmap des métiers et des qualifications.

La FMDC et l'OPCO ont conclu, le 11 décembre 2020, une convention de coopération avec le ministère de l'Éducation nationale et le ministère de l'enseignement supérieur afin de promouvoir les formations professionnelles et techniques en lien avec la branche mais aussi pour améliorer les connaissances, auprès des jeunes, les métiers de la construction en matériaux de construction.

La mise en œuvre de la convention de coopération, et plus globalement, la qualification d'apprentissage de la branche seront suivis par la CPNEFP, qui est compétente pour en déterminer les orientations.

6.3.4.3.1 Objectifs et modalités éligibles du contrat d'apprentissage

Conformément à l'article L. 6313-6 du code du travail, le contrat d'apprentissage a pour objet de donner, une formation générale, théorique et pratique, pour acquiescer une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle inscrit au RNCP.

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre :
? des enseignements dispensés en CFA, dont tout ou partie peut être effectué à domicile ;
? l'enseignement du métier dispensé chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat de travail.

6.3.4.3.2 Bénéficiaires du carnott d'apprentissage

Les contractants d'apprentissage sont orutevs aux jeunes âgés de 16 ans à au moins 29 ans révolus ayant effectué le premier cycle d'enseignement sinoacdere au début de l'apprentissage.

La limite d'âge de 16 ans n'est pas applicable dans les cas suivants :

- ? aux jeunes âgés d'au moins 15 ans au début de l'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ;
- ? aux jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile.

La limite d'âge de 29 ans révolus n'est pas applicable dans les cas suivants :

- ? lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduit à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période

d'apprentissage précédents ;

- ? lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou à la suite d'une interruption partielle et temporaire de celui-ci ;
- ? lorsque le contrat d'apprentissage est suscité par une mesure à l'égard de la qualité de travailleur handicapé est reconu ;
- ? lorsque le contrat d'apprentissage est suscité par une mesure qui a un objet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou l'obtention du diplôme ou l'obtention du diplôme ;
- ? lorsque le contrat d'apprentissage est suscité par une mesure prise en tant que soutien de haut niveau sur la liste mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du code du sport.

6.3.4.3.3 Mesure en faveur d'un barème conventionnel d'apprentis

À compter du 1er septembre 2021, l'apprenti bénéficie du barème conventionnel suivant :

Année d'exécution d'un même diplôme	Apprenti de 16/17 ans	Apprenti de 18/20 ans	Apprenti de 21/25 ans	Apprenti de 26 ans et +
1re année	40 % Simc ou conventionnel*	50 % Simc ou conventionnel	55 % Simc ou conventionnel	100 % Simc ou conventionnel
2e année	50 % Simc ou conventionnel	60 % Simc ou conventionnel	65 % Simc ou conventionnel	100 % Simc ou conventionnel
3e année	60 % Simc ou conventionnel	70 % Simc ou conventionnel	80 % Simc ou conventionnel	100 % Simc ou conventionnel

*Le plus favorable pour l'apprenti

6.3.4.3.4 Durée et mesure en faveur de la formation en centre de formation

La durée de contrat peut varier de 6 mois à 3 ans en fonction du type de profession et de la qualification préparée.

La durée maximale du contrat peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti

La durée du contrat d'apprentissage peut être égale ou inférieure à celle du cycle de formation mais elle peut aussi être supérieure au cycle de formation pour tenir compte du niveau initial de compétences de l'apprenti ou des compétences acquises dans le cadre de certaines activités (service civique, réserve opérationnelle par exemple).

Le contrat a une durée de 400 heures par an au minimum. En cas d'échec à l'examen, le contrat d'apprentissage peut être prolongé d'un an, la durée de formation maximale est alors de 240 heures. (1) (2)

6.3.4.3.5 Le maître d'apprentissage

Rôle

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le contrat de formation d'apprentis (art. L. 6223-5 du code de travail).

Conditions d'exercice de la fonction

Le maître d'apprentissage doit être salarié de l'entreprise, volontaire, majeur et offrir toutes garanties de moralité. Le cas échéant, l'employeur ou le conjoint collaborateur peut remplir cette fonction.

Par ailleurs, l'employeur permet 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 CFA.

Le maître d'apprentissage doit posséder des compétences professionnelles visées à l'article R. 6223-22 du code de travail.

Les stages et les périodes de formation effectués en milieu

professionnel, dans le cadre d'une formation initiale, y compris sous contrat d'apprentissage, ou d'une formation continue qualifiante, ne sont pas pris en compte dans le décompte de la durée d'expérience requise.

Le maître d'apprentissage est au minimum deux apprentis, ainsi qu'un apprenti supplémentaire dont la formation est prolongée en cas d'échec à l'examen (art. R. 6223-6 du code de travail). Toutefois, la commission départementale de l'emploi et de l'insertion peut délivrer des dérogations individuelles au plan ci-dessus, lorsque la qualité de la formation dispensée dans l'entreprise et les possibilités d'insertion professionnelle dans la branche considérée le justifient.

Formation du maître d'apprentissage

En application de l'article L. 6223-8 du code de travail, l'employeur s'engage à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission.

Les partenaires sociaux doivent à la SPP du négoce d'examiner les modalités de prise en charge de l'aide à la formation de maître d'apprentissage.

Préparation de l'examen par l'apprenti

En application de l'article L. 6222-35 du code de travail, l'apprenti a droit à un congé de 5 jours ouvrables rémunérés pour la préparation et la présentation aux examens. Ce congé est situé dans le mois qui précède les épreuves.

Valorisation des compétences des maîtres d'apprentissage

Les entreprises favorisent la certification des compétences des tuteurs et les incitent de toutes possibilités.

Les partenaires sociaux précisent que cette certification fait l'objet d'une inscription au répertoire spécifique établi par l'État pour les compétences.

Les modalités d'accès et de validation sont précisées à la fiche RS4433 :

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/4433/>

Valorisation de la mission exercée par le maître d'apprentissage

Département, Tilae de l'entreprise
Sexe de l'alternant
Tranche d'âge de l'alternant
Nature du contrat
Durée du contrat
Domaine de formation
Certification préparée
Type de coifatecirtin (CQP, titre, diplôme ?)
Reconnaissance de la citatceiorfin (RNCP, CCN)
Nombre d'alternants
Nombre d'entreprises ayant signé un cotnrat d'alternance
Taux de rtrupue du contrat
Taux de réussite à l'issue du parcours
Nombre d'alternants embauchés à l'issue du contrat

Sur la bsae de ce bilan, les prneaietras suicaox cnvneinnot d'ouvrir une négociation, au cruos du peirem stsremee 2023, sur la vasiltroiaon de la missoin exercée par le maître d'apprentissage.

Le pmaienet des cternes de fmtoroian d'apprentis est assuré par l'OPCO dnas les conitndois prévues à l'article R. 6332-25 du cdoe du travail.

Le maître d'apprentissage, assnurat la tiarssmonsin des savoirs, savoir-faire et savoir-être liés au métier, est positionné a mnniia à l'échelon C du naievu de qialafitcouin crsneparonodt à la formation.

En outre, il est alloué au maître d'apprentissage une pirme de 220 eorus bruts, par atperpni et par année de contrat. Le mnnatot de la pimre est proratisé à due protoopirn du norbme de mios du contrat.

Toutefois par exception, en cas de non-accomplissement de la mossiin d'apprentissage puor cause non iumtpable à l'employeur, la pirme prorua être réduite de tuot ou ptraie sur jsioaufiticn de l'employeur.

En outre, en cas d'abandon de la fortaoimn par l'apprenti le mntnaot de la prmie srea calculé pro rtaa temporis.

CPF et maître d'apprentissage

Le cmptoe egmeenangt cotieyn (CEC) rcneese les activités de maître d'apprentissage et pemret d'acquérir des driots à fimatoorn itnscis au CPF, à htuear de 240 ? par année, dnas la liitme mmaialxe de 720 ? et suos réserve que la durée d'activité de maître d'apprentissage siot de 6 mios minimum, et ce seul que siot le nbmore d'apprentis accompagnés.

La durée est appréciée sur l'année ciivle écoulée et sur l'année précédente.

Les activités de maître d'apprentissage snot aamoniqumuteett enregistrées par la Casise des dépôts et consignations.

Prise en cahgre par l'OPCO Cctunrtyoss des ctnnoars d'apprentissage et faris annexes

Les nveiuax de pirse en cghare aunlnes des ctaornts d'apprentissage snot proposés par la CNEFPP du négoce des matériaux de construction, suos réserve de la vioalaitdn ultérieure par Fanrce compétences.

Les mntnaots de pirse en crhage des faits aenxnes (hébergement, restauration, mobilité, piemrer équipement ?) des crntaos d'apprentissage snot fixés chaque année par la SPP du négoce des matériaux de construction, en lein aevc la CPNEFP.

Le département, la région ou l'entreprise punevet compléter la

prsie en carhge des faits aenxnes ci-dessus visés.

L'éventuel retse à charge iomcnbe à l'apprenti.

Concernant spécifiquement l'hébergement, et puor les anirtepps qui ne résident pas en internat, les pteiras sirniaagets ranllpepet que les junees de moins de 30 ans, paerenvct des mnntatos inférieurs ou égaux au Simc meunsel brut, peevunt bénéficiat d'une adie au lgomeent « Mobili-jeunes » par Acoitn logement.

Le culacl de cette adie est effectué sur le lyeor après déduction de l'aide personnalisée au loenemgt (APL).

Elle est attribuée paednnt ttoue la période de ftrmooin professionnelle, puor une durée mmaxuim de 12 mois, suos conditions. [https:// mobilijeune. actionlogement. fr/ cneoxinn ? licerdonRgeit = https % 3A % 2F % 2Fmobilijeune. actionlogement. fr % 2F.](https://mobilijeune.actionlogement.fr/cneoxinn?licerdonRgeit=https%3A%2F%2Fmobilijeune.actionlogement.fr%2F)

(1) Le denrier alinéa de l'article 6.3.4.3.4 est étendu suos réserve du repsect des disoiioptnss de l'article L. 6211-2 du cdoe du travail. (Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

(2) La dernière phsrae du dnereir alinéa de l'article 6.3.4.3.4 est elcxue en tnat qu'elle ceenniorvt à l'article L. 6211-2 du cdoe du travail. (Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 6.3.5 - Compte personnel de formation (CPF) En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

6.3.5.1 CPF

Principe

Le CPF fiat pitrae du comptpe pernsnel d'activité (CPA).

Pour bénéficier de son CPF, le salarié diot au préalable oriuvr un cpomte sur la prmfoetlae dédiée [www. moncompteactivite. gouv. fr.](http://www.moncompteactivite.gouv.fr)

Il est comptabilisé en euros et est géré par la Csasie des dépôts et caongitnsions (CDC) qui assure la pirse en chrage des aitocons de fariofomn jusqu'au penimeat du ptrertasiae de formation.

Il est oeuvrt :
 ? aux salariés ;
 ? aux dmneradues d'emploi ;
 ? aux taiellarurvs indépendants ou mbmeres d'une piosoesfrn libérale ;
 ? aux cjntnioos ceuolorlrtabs ;
 ? aux apprentis.

Un CPF est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi, en recherche d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle.

Ce dispositif est également ouvert aux jeunes dès 15 ans à l'issue de la scolarité du collège, dès lors qu'ils signent un contrat d'apprentissage.

Le compte n'est plus alimenté lorsque son titulaire perd son emploi mais il peut mobiliser les droits au crédit du compte pendant toute sa période de chômage.

Il est également liquidé au moment où le titulaire fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, sous réserve des dispositions visées aux articles L. 5151-7 et suivants du code du travail au titre du compte éligible citoyen.

Formations éligibles

Les formations éligibles au CPF sont celles listées sur <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>, dans l'onglet ? Site de formations éligibles ?.

Il s'agit des actions de formation sanctionnées par :

- ? les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national (RNCP), conformément à l'article L. 6323-3 du code du travail ;
- ? les certifications de blocs de compétences ;
- ? les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique conformément à l'article L. 6323-3-2 du code du travail et de compétences professionnelles ;
- ? les actions de formation de qualification des acquis de l'expérience ;
- ? les actions de compétences ;
- ? la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du poids léger et du poids lourd ;
- ? les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou entrepreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- ? les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquies les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Sont concernés les actions de formation d'engagement citoyen prévues par ces actions.

Alimentation du CPF

Pour les salariés à temps plein ou à temps partiel, le CPF est alimenté automatiquement jusqu'à atteindre un plafond maximum de :
? 5 000 ? ;
? 8 000 ? si le bénéficiaire relève d'un public prioritaire visé à l'article L. 6323-11-1 du code du travail.

Pour un salarié dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, l'alimentation du compte est calculée proportionnellement au temps de travail effectué.

Les périodes d'absence pour congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail, de présence parentale, de congé annuel ou de congé préalable d'éducation ainsi que les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits CPF.

Les heures acquises au titre du DIF ne sont pas perdues, sous réserve de leur inscription sur le compte du salarié avant le 30 juin 2021, et sont prises en compte pour le calcul des droits du CPF.

Abondement du CPF

Lorsque le coût de la formation souhaitée par le salarié qui mobilise son CPF est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte, le CPF peut faire l'objet d'un abondement pour assurer le financement intégral de la formation. Cet abondement peut être financé par :
? le salarié ;
? l'employeur en cas de procédures de formation ;

? l'OPCO ;
? l'État, les régions ou collectivités locales ;
? le Pôle emploi ;
? la CNAM, en cas de procédure d'une personne victime d'un AT/MP.

Il existe deux types d'abondements supplémentaires obligatoires, supportés par l'employeur :
? l'abondement supplémentaire ? contractuel ? dans le cadre de l'entretien d'évolution professionnelle, fixé à 3 000 ?, par salarié, en application de l'article R. 6323-3 du code du travail ;
? l'abondement supplémentaire du compte du salarié licencié à la suite de la rupture d'une procédure de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de promotion collective, fixé à 3 000 ?, en vertu de l'article R. 6323-3-2 du code du travail.

En cas de licenciement économique, dans les entreprises de moins de 50 salariés, et qui concernent moins de 10 salariés ou en cas de licenciement pour motif économique résultant d'un AT/MP, l'entreprise financera l'éventuel restant à charge des coûts afférents à la procédure de licenciement du salarié, dans la limite de 1 000 ?, et ce dans les 6 mois suivant le départ du salarié de l'entreprise.

Il est rappelé que les victimes d'un AT ou MP dont le taux d'incapacité atteint au moins 10 % peuvent bénéficier d'un abondement de leur CPF, fixé à 7 500 ?, versé par l'assurance maladie, afin de servir une formation professionnelle.

Enfin, il est rappelé que le salarié titulaire d'un compte professionnel de prévention (C2P) peut mobiliser, dans le cadre de son CPF, les points inscrits en vue de financer une formation permettant d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux risques professionnels.

Un point vaut à un montant de 375 ? de salaire en charge.

Mobilisation du CPF :

L'utilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié. L'employeur ne peut donc pas imposer à son salarié d'utiliser son CPF pour financer une formation. Il faut l'accord du salarié et son refus d'utiliser le CPF ne constitue pas une faute.

Pour une formation se déroulant pendant le temps de travail :
? le salarié doit s'adresser à son employeur et lui déclarer son intention au moins :
? ? 60 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois ; ou
? ? 120 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.
? la demande d'autorisation d'absence doit comporter les données portant sur :
? ? l'intitulé et le contenu de l'action de formation ;
? ? le calendrier ;
? ? la part de l'action de formation réalisée pendant le temps de travail ;
? ? le prestataire ou l'organisme de formation choisi.

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour répondre au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif, ce qui implique de l'ensemble des droits du salarié et donnent lieu au paiement par l'employeur de la rémunération du salarié, et de tous les avantages sociaux et cotisations payés.

Pour une formation se déroulant en dehors du temps de travail :

Le salarié ne sollicite pas l'accord de son employeur et peut mobiliser ses droits à son initiative librement.

Dans ce cas, il peut faire valoir sa demande de formation par un courrier en évolution professionnelle.

Prise en charge des frais de formation

Les frais pédagogiques et les frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) sont pris en charge par la Caisse des

dépôts et cianntioogns (CDC).

6.3.5.2 CPF de transition

Le CPF de ttoinarisn proseefoninsle se suttsbuie à l'ancien dipiitossf du CIF.

Il est utilisé puor fanencir des ftoniomas certifiantes, éligibles au cmtope pnosnerel de formation, destinées à pmettrere au salarié de cneahgr de métier ou de profession.

Personnes éligibles

En aipaitcpoln de l'article D. 6323-9 du cdoe du travail, le salarié diot jieufstir d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dnot 12 mios dnas l'entreprise, qlleue qu'ait été la nturae des cttnaros de trvaail successifs.

L'ancienneté s'apprécie à la dtae de départ en ftriooman du salarié.

La ctioondin d'ancienneté n'est pas exigée puor :
? les pereosnns bénéficiaires de l'obligation d'emploi des tlvrilueraes handicapées (OETH) ;
? les salariés licenciés puor mitof économique ou puor inaptitude, n'ayant pas sivui de fomration etnre luer licinmeecnet et luer nuvoel elpmoi ;
? les salariés mentionnés à l'article L. 5212-13 du cdoe du travail.

Mise en ?uvre

L'article R. 6323-10 du cdoe du taravil dnitguise duex sinitoatus :
? loruqse la fotrimoan souhaitée cropmtoe une ionruritetpn cniontue de tarival de puls de 6 mios : le salarié diot aedssrer une dmdeane écrite à l'employeur au puls trad 120 jrous aanvt

le début de l'action de ftiamroon ;
? lsuqroe la fiamoortn souhaitée cmproote une iirtpetrnuon ciutnone de taivral de monis de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à tpems partiel, le salarié diot aeserdsr une ddaemne écrite à l'employeur au puls trad 60 jours avant le début de l'action de formation.

La dndemae d'autorisation d'absence diot cortomper les données prntaot sur :
? l'intitulé et le ctneou de l'action de foarmtin ;
? le calidnerer ;
? la prat de l'action de fmootiran paenndt le tmejs de taavrl ;
? le paisrreatte ou l'organisme de foimrtoan choisi.

L'employeur diot répondre au salarié dnas les 30 jours svnauit la réception de la danmdee de congé.

En l'absence de réponse de l'employeur dnas le délai impart, l'autorisation de congé est aiqsue de plein droit.

Le salarié doit, dès lros qu'il a otnbeu l'accord de l'employeur, tatrsertnme son dssoier à Tirontsain pro.

Dans les cnntoiidos visées à l'article R. 6323-10-1 et R. 6323-10-2 du cdoe du travail, l'employeur puet différer le bénéfice du congé de tsnoritain poonsenlfrislee demandé par un salarié, dnas la ltmie de 9 mois.

Il peut, par ailleurs, rsfueer une ddnaeme de congé dnas les crdae d'un pjerot de tnoartiisn pistreslenofone si le salarié ne resetcpe pas les cnditinoos d'ancienneté ou de denamde d'absence.

Statut du salarié pnedant le CPF de transition

Le salarié bénéficie du mneiiafn de salaire, suos coiditnon de son assiduité.

Salaire de référence (SR)	Durée de la fionraotn < à 1 an ou < à 1 200 heures	Durée de la frtaoomin > à 1 an ou > à 1 200 heures
< à 2 Smic	100 % SR	100 % SR au-delà de 1 an
> à 2 Smic	90 % SR Pehlancr : 2 x le Smic	60 % SR au-delà de 1 an Pnacehrl : 2 x le Smic

Dans les etspinrrees de 50 salariés ou plus, la rémunération et les canistioots secioals légales et cnteonielonlensvs snot versées drceieemnt au salarié par l'employeur, qui srea esiunte remboursé par Tatsoriinn pro.

Dans les enretesrips de moins de 50 salariés, la rémunération est versée demtirneect par Ttnsoirian pro.

Transition pro puet également penrdre en cghare les frias de transport, de rausertitaon et d'hébergement occasionnés par la fmritoaon siivue par le salarié qui exécute un pojert de trsnioiatn professionnelle.

Le caortnt de trvaail est sdenpusu mias non rompu.

Le tpems passé en fmrtioan est assimilé à du temps de tavrail efiectf puor le caclul des congés payés et de l'ancienneté (par epmxlee les pemris de 13e mois, vacances, blian ou gtifirtcaanois liées à l'ancienneté dnas l'emploi).

Pendant le porjet de tonairtsn professionnelle, le salarié est considéré cmome srataiige de la foiaromtn pfeoisosrnlnele : il bénéficie du mneiain de sa peortciton scaoile et est cuovert ctnore le riusqe d'accident du travail.

Le salarié en CPF de tniosirtan cvorsnee le dorit d'exercer tuot mdnaat de représentants du peersonnl et représentants syndicaux. Il retse également électeur et éligible aux élections professionnelles.

À l'issue de la formation, le salarié réintègre son ptose de tvraail ou un ptose équivalent. L'employeur n'est pas tneu de poseporr un artue emlopi parnnet en copmte la qaifoiatlicn asuqice pnaaedt la formation.

Cas prailticeur du salarié en CDD

Le salarié trliiutae d'un cnrtaot de tirvaal à durée déterminée,

qui bénéficie d'un pjroet de torstainin professionnelle, puet bénéficier du mntaiein de sa rémunération. Celle-ci est versée par Taosniritn pro.

Dans ce cas, le salarié diot etefucefr une dnamede de psire en crgahé de son prjeot de tiaitsronn plonorsilsnefee à Trnsitiaon pro agréée sur son leiu de résidence priacinlpe ou de son leiu de tarvial paednnt l'exécution de son cnraott de travail.

L'action de fotmoiaru derva débuter au puls trad 6 mios après le treme du CDD du demandeur. Dnas ce cas de figure, la rémunération lui est versée demtirnceet par Tiaosnrtn pro.

Le temps passé en ftromiaon est assimilé à du temps de tavrail eftifcef puor le cuacl des congés payés et de l'ancienneté. Il en va de même à l'égard des dotirs aexuluqs le salarié puet prétendre du fiat de son ancienneté dnas l'entreprise : par epemlxe les pemris liées à l'ancienneté dnas l'emploi (13e mois, vacances, bailn ou gratifications).

Pendant le pojret de tornaitisn professionnelle, le salarié est considéré cmome sragtaie de la famitroon pnfolloiresnese : il bénéficie du mienatin de sa pctiooretn scaoile et est cruoevt cterne le rqsue d'accident du travail.

Le salarié en congé de fatomiorn cesvnroe le dorit d'exercer des mnaadts de représentant du pnenesrol ou de délégué syndical. Il retse également électeur et éligible aux élections professionnelles.

À l'issue de la formation, le salarié réintègre son poste de taiavrl ou un poste équivalent. L'employeur n'est pas tneu de popsreor un ature eolpmi pnrneat en ctopme la qiocfautaliin asicque pendant la formation.

Article 6.3.6 - La certification, le rôle moteur de la branche
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Le système de la certification est transformé en professionnelle par la réforme de la formation professionnelle.

La branche, sous le contrôle de l'ARAF compétences, est en charge de créer et/ ou de rénover le système des référentiels au travers de deux répertoires :
? le RCNP (répertoire national des certifications professionnelles) ;
? le répertoire spécifique.

Afin de pallier les difficultés de recrutement ou d'augmenter les évolutions des métiers, les partenaires sociaux de la branche du négoce des matériaux de construction ont construit, depuis 2003, une procédure unique de certification, en vue de différents dispositifs que sont :
? les certificats de qualification professionnelle (CQP) et leur découpage en blocs de compétences : créés et délivrés par la CPNEFP du négoce des matériaux de construction, rattachés par les pouvoirs publics ;
? les diplômes et titres professionnels ;
? les parcours certifiants.

Considérant que les CQP constituent des outils essentiels de sécurisation des parcours et d'évolution professionnelle, la branche du négoce des matériaux de construction a, également, développé l'accès aux CQP de la branche via la VAE, pour les salariés expérimentés.

Enfin, pour répondre aux besoins de compétences, de personnes peu ou pas qualifiées, les partenaires sociaux de la branche ont créé le sclo de classement et de compétences, CLÉA négoce.

Enfin c'est au travers des blocs de compétences des CQP que les partenaires sociaux permettent aux entreprises des parcours de formation, modulaires, plus souples, qui répondent aux nouvelles exigences d'une formation adaptée et permettent de sécuriser les emplois.

L'OPCO concourt à l'accompagnement des entreprises de la branche dans leur démarche de certification.

Article 6.3.7 - Analyse prospective des besoins, et anticipation de l'évolution des compétences
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

6.3.7.1 L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du négoce des matériaux de construction

Les partenaires sociaux de la branche considèrent que la connaissance des besoins des entreprises en matière d'emplois et de compétences est clé pour la définition de leur politique et de celle de la branche.

C'est pourquoi, ils ont créé leur observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Son objet, son fonctionnement, et ses ressources sont fixés au titre XVI de la loi n° 2009-1433 du 11 novembre 2009 relative au négoce des matériaux de construction.

6.3.7.2 Déploiement d'une politique d'information et d'orientation pour améliorer l'attractivité de la branche

L'attractivité des entreprises de la branche passe par l'information et l'orientation des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés en évolution professionnelle.

Ainsi, pour valoriser les métiers, faciliter les recrutements, mettre en valeur les métiers en tension de la branche, les partenaires sociaux ont mis en œuvre de nombreuses actions :
? développer les partenariats avec le ministère de l'Éducation nationale ;
? développer les partenariats avec les services publics de l'emploi et les régions notamment pour améliorer et échanger avec les professionnels en charge de l'orientation des jeunes et des demandeurs d'emploi ;
? développer les actions de sensibilisation des jeunes et de leurs familles (salons, forums) ;
? faire connaître les métiers de la branche aux demandeurs

d'emploi via la préparation opérationnelle à l'emploi, les partenariats avec Pôle emploi.

La convention d'apprentissage ainsi que les EEDC (engagement de développement de l'emploi et des compétences) et les COM régionales conclus par la branche, l'OPCO et les régions permettent de mobiliser tous les outils que les partenaires sociaux peuvent mener des actions de développement des emplois et des compétences dans le négoce des matériaux de construction.

Article 6.3.8 - Outils de l'orientation professionnelle et des parcours de formation
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

6.3.8.1 Espace professionnel

Les partenaires sociaux conviennent que le salarié bénéficie d'un entretien, au moins tous les 2 ans, à l'initiative de l'employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Il est rappelé que cet entretien est différent de l'entretien annuel d'évaluation qui précède la mise en place des entreprises.

L'entretien professionnel est consacré aux besoins de l'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

À cet effet, l'employeur informe ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle (CEP), gratuits, dispensés par des opérateurs du CEP qui pourront à des fins de préparation de l'entretien l'aider à faire le point sur sa situation et ses compétences professionnelles ou encadrer l'accompagnement dans ses démarches professionnelles.

Il permet d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ ou de formation, et de l'impliquer dans la décision et la mise en œuvre de son parcours. Il prépare le salarié à être acteur de son évolution professionnelle.

Cet entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité professionnelle sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt longue maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Pour rappel, en l'état actuel des dispositions légales issues de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 relative à la cohérence de dispositifs législatifs, une période transitoire a été instituée pour l'année 2020.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux est formalisé par un écrit dont une copie doit être remise au salarié.

Par ailleurs, lorsqu'au cours des 6 dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une action de formation non obligatoire, l'employeur doit adjoindre le CPF d'un montant de 3 000 € pour un salarié à temps partiel ou à temps partiel.

En raison de la crise sanitaire, la tenue de l'entretien professionnel est reportée au 30 juin 2021.

Jusqu'au 30 juin 2021, l'employeur dispose de deux possibilités (droit d'option) pour justifier d'avoir rempli ses obligations :
? l'option 1 (en application de la loi du 5 mars 2014) :
Le salarié a, au cours des 6 dernières années, bénéficié des entretiens professionnels, et d'au moins 2 des 3 niveaux :
?? avoir suivi une action de formation ;
?? avoir acquis des éléments de qualification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience ;

? ? avoir bénéficié d'une psychothérapie salariale, ou professionnelle.

? oiotpn 2 (en alpiiotacpn de loi du 5 septmebe 2018) :

Le salarié a, au cours des 6 dernières années, bénéficié des entretiens professionnels, et d'au moins une formation non obligatoire.

À compter du 1er juillet 2021, seuls les critères fixés par la loi du 5 septembre 2018 s'appliquent et l'employeur doit ainsi s'assurer que le salarié a, au cours des 6 dernières années, bénéficié des entretiens professionnels, et suivi au moins une formation obligatoire.

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, cet entretien porte sur :

? les interventions relatives à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

? l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF) sur <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/> ;

? les aménagements éventuels du CPF par l'employeur ;

? les interventions revalorisatives au csein en évolution professionnelle (CEP) ;

? l'identification des professionnels d'évolution professionnelle au bénéfice du salarié ;

? l'identification du ou des dispositifs de formation qui pourraient être proposés en fonction des objectifs retenus, notamment au regard du plan de développement des compétences de l'entreprise.

C'est à l'occasion de son entretien que le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien personnalisé avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en matière de qualification et d'emploi.

Cette information peut figurer au contrat de travail, dans le livret d'accueil du salarié ou tout autre écrit.

L'entretien professionnel doit donner lieu à la rédaction d'un document, reprenant les principaux points évoqués et les éventuelles propositions d'actions de formation qui seraient faites.

Des outils d'aide à la conduite de l'entretien professionnel sont mis à disposition des entreprises par la branche.

6.3.8.2 Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Toute entreprise peut de sa propre initiative et sans conclure l'accord à son employeur bénéficiaire, tout au long de sa vie professionnelle, d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser la sécurisation et la mobilité des parcours professionnels.

Chaque employeur doit informer ses salariés de la possibilité de recourir au CEP à l'occasion de son entretien professionnel.

Le CEP comprend les points suivants :

? un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle ;

? un conseil visant à définir son projet professionnel ; et

? un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

À l'issue de l'entretien, un document de synthèse est remis au bénéficiaire récapitulant son projet d'évolution professionnelle. Ce document présente la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre (par exemple, une formation éligible au CPF).

En lien avec un projet professionnel validé avec l'employeur, le salarié peut bénéficier, au cours de sa carrière professionnelle au sein de l'entreprise, d'un accompagnement réalisé pendant les temps de travail, limité à 1 journée et rémunéré comme tel.

Le conseil en évolution professionnelle, gratuit, est assuré par :

? Pôle emploi ;

? l'association pour l'emploi des chômeurs (APEC) ;

? les opérateurs régionaux sélectionnés sur la base d'un appel d'offres national par leurs compétences ;

? les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, avec avis consultatif ;

? des missions locales pour l'insertion professionnelle et scolaire des jeunes ;

Les partenaires sociaux de la branche déterminent à l'OPCO les modalités d'assurance de la diffusion des interventions sur les métiers du négoce des matériaux de construction et sur leur évolution auprès de l'ensemble du réseau en matière de CEP.

6.3.8.3 Bilan de compétences

Les salariés ainsi que les bénéficiaires d'emploi, peuvent bénéficier d'un bilan de compétences afin d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles. Le processus est initié par le compte personnel de formation (CPF). La rémunération du salarié est maintenue si le bilan a lieu pendant les temps de travail. Si le bilan est à la demande de l'employeur, il faut le consentement du salarié.

Les objectifs de bilan de compétences ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences personnelles et professionnelles ainsi que leurs atouts et leurs motivations afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

Le bilan de compétence peut être réalisé dans le cadre du CPF ou du plan de développement des compétences.

La demande diffère selon que le bilan de compétences a lieu dans le cadre du CPF ou du congé de reclassement.

CPF

Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.

Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé en tout ou partie, pendant les temps de travail, il doit conclure l'accord préalable de l'employeur selon les règles prévues à l'utilisation du CPF.

Plan de développement des compétences

Il faut obtenir l'accord du salarié.

Si le bilan de compétences est réalisé au titre du PDC, il fait l'objet d'une convention écrite entre l'employeur, le salarié et l'organisme prestataire du bilan de compétences.

La convention relative aux modalités de réalisation des compétences (durée, période de réalisation, suivi des résultats, etc.).

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son accord en réponse à la fin de ce délai vaut refus de conclure la convention.

Le refus d'un salarié de conclure au bilan ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Il est rappelé que le bilan de compétences peut être réalisé en début de congé de reclassement. Le salarié doit choisir le nombre de bilans de compétences. Il peut être orienté par un conseiller pro ou un OPCO.

6.3.8.4 Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Ce dispositif permet :

? aux bénéficiaires d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition de compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre d'entreprise déposée auprès de Pôle emploi ;

? aux personnes de faire face à des difficultés de recherche sur certains métiers et dans certains territoires.

Il existe deux types de POE :

? ? POE individuelle : l'action de formation vers un emploi ;

? ? POE collective : l'action de formation vers un emploi durable d'emploi pour acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des métiers identifiés par la branche.

Les pranretieas suiacox du négoce des matériaux de circoutnson daeedmnt à l'OPCO Cuttnycrsos de pvioromour aneietvcmt ce dosstiiipf auprès des entreprises, et de luer en fiilacetr la msie en ?uvre nomaemtt via l'organisation cvcltioele de poroimnots de candidats.

Article 6.3.9 - Égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Les pirearanets siuoacx ddmneeat aux etesernirps d'assurer un accès équilibré entre les femmes et les homems aux actios de fotaomrin msies en place. Cet ojbtiectf srea suvii au myoen de l'indicateur visé dnas le rapopr de branche.

Les enpreteriss étudieront les modalités d'organisation de ces frtmaions en pnearnt cmtope dnas la mseure du possible, les cnotretians de la vie familiale.

Article 6.3.10 - Salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé (RQTH)
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

En complément des dissiitfops généraux de formation, une prnoense rencoune en qualité de trvalaiuler handicapé puet assui bénéficier d'un catnrot d'apprentissage puor oetbinr une qifuataloicn et bénéficier d'aménagements particuliers.

Elle puet aussi bénéficier d'une fiooartmn dnas un cntere de pré-orientation si elle rernotcne des difficultés d'orientation.

Enfin, elle puet bénéficier d'un cntaort de rééducation ou sivrue

Contrat d'apprentissage

Tout epuelmyor puet cunlcroe un contart d'apprentissage avec une psernone roecnune en qualité de tiuaalvlr handicapé, llqaeue diot rhehcrecer une esrternipe spteiscube de l'accueillir, avec l'aide nmetmoat de l'AGEFIPH ou de Cap emploi. Il rneiev à l'entreprise de procéder à l'inscription en CFA.

La durée mlxamaie du ctnraot d'apprentissage est de 4 ans. Il n'y a pas de litmie d'âge.

L'employeur nomme, pmrai son personnel, un maître d'apprentissage roapsnblsee de la faoiotmrn qui puet être le chehf d'entreprise ou l'un de ses salariés.

Le maître d'apprentissage aursre la loiaisn ertne le CFA et l'entreprise.

Suivant la nrtaue du handicap, un aménagement de la foimtoarn puet être nécessaire. Il puet s'agir de matériel pédagogique spécifique ou d'un aménagement des locaux.

Si la pnnroese ruocnee en qualité de taearlvlur handicapé ne puet pas aisetsr à la frmtaoin du fiat de son handicap, elle puet être autorisée à sivure par coonsrncaprdee un egnemenniset équivalent à cleui dispensé en cntere de formation. L'autorisation est délivrée après un aivs fbvlaora de la cmsisoomin des drtios et de l'autonomie des prseoens handicapés (CDAPH).

À ctoempr du 1er srteebmpe 2021, l'apprenti bénéficie du barème cotnieonnnevl sunivat :

Année d'exécution d'un même diplôme	Apprenti de 16/17 ans	Apprenti de 18/20 ans	Apprenti de 21/25 ans	Apprenti de 26 ans et +
1re année	40 % Simc ou conventionnel*	50 % Simc ou conventionnel	55 % Simc ou conventionnel	100 % Simc ou conventionnel
2e année	50 % Simc ou conventionnel	60 % Simc ou conventionnel	65 % Simc ou conventionnel	100 % Simc ou conventionnel
3e année	60 % Simc ou conventionnel	70 % Simc ou conventionnel	80 % Simc ou conventionnel	100 % Simc ou conventionnel
4e année	70 % Simc ou conventionnel	95 % Simc ou conventionnel	110 % Simc ou conventionnel	110 % Simc ou conventionnel

*Le puls folravbae puor l'apprenti

Pré-orientation

Le cetnre de pré-orientation cbtonirue à l'orientation poolrlinnfssee des peeonrns qui ont oentbu la rosnnaciscae de la qualité de telavuiarlr handicapé (RQTH) et qui rneenrontct des difficultés d'insertion dnas le mliieu du travail. Il prospoe des sgeats puor anieffr un poejrt pssrefenionol et ficetailr l'insertion professionnelle. Le cntere aleucicle et étudie avec la proesne ayant otbneu la rconaiensnancse de la qualité de tiuaelrvalr handicapé (RQTH) une oinioetratn pnloifeslsnreoe adaptée en tnanet cotpmé de son état de santé.

Pendant ctete période, la psneonr a le sttuat de stagiaire. Elle bénéficie d'un acemgenmcnoapt individualisé assuré par un ftoareumr référent. Ce famtoeur puet ppsoorer des miess en suttaioin au sien d'ateliers peofnoessilrns aifn d'évaluer les capacités de la prnnesoe en siuiatotn de hcadniap au raegd du poejrt psioisenfonrl envisagé.

La daednme d'admission dnas un cntere de pré-orientation diot être ftaie par courrier, de préférence en recommandé avec accusé réception.

Cette ddemane diot être envoyée à la maions départementale des posnenres handicapées (MDPH) du département du leiu de résidence qui se pncorone sur l'orientation en cnrtee de pré-

orientation.

Le stage, financé par l'État, drue au mmaxium 12 semaines, suels les fails de repas et de toarrspnt snot à régler.

À l'issue du stage, le cetnre de pré-orientation asdsere un blain pssienenoorfl et médical à la CDAPH, ansii qu'à la psonnere qui a sviui le stage.

Selon les résultats, ctete dernière puet se vior pseporor :
? un eoplmi dnas une esrrntiepe du meilu ordiarine ;
? un emolpi dnas un établissement et scevrie d'aide par le taarvil (ESAT) ;
? un elpmoi dnas une eprirtnee adaptée ;
? une foiomratn complémentaire, par exemple, dnas un cntree de rééducation professionnelle.

Contrat ou satge de rééducation professionnelle

Toute pennsroe reonnue en qualité de taveallrir handicapé, dneeuve inapte à ercxer sa fonction, du fiat d'un handicap, puet se vior psioeporr un ctoant ou un sgate de rééducation professionnelle.

Le canortt peemrt de bénéficier d'une adie puor se réaccoutumer à sa pofsoerisn et le stage, d'apprendre un

nvouveau métier.

Contrat de rééducation professionnelle

Le coartnt de rééducation peelnfssoriole s'adresse aux posernens qui à l'issue d'un arrêt maladie, d'un adeincct de tairavl ou d'une midlaae professionnelle, ont pderu la possibilité d'exercer luer activité professionnelle. Il a puor but de réaccoutumer la prneonse renoucne en qualité de tilalruaver handicapé, à l'exercice de son aiencn métier par le baiis d'une froiamotn prqitaue et, éventuellement, théorique.

Il puet être mis en pcale à l'issue d'une rpesrie du tviaral à tpems patierl dnas un but thérapeutique.

Le cntraot est conclu puor une durée de 3 mios à 1 an.

Pour piovuor bénéficier de ce contrat, la pseornne diot prnedre cnctaot aevc le médecin du travail. Ce deneirr se met en rileoatn aevc le secvrie iesiotnrrn pnfselilnsoroe de la CPAM.

Une nrntoncee rrouegnapt le médecin du travail, la pergnose roncueue en qualité de trluealviar handicapé, l'employeur et la CAPM a leiu aifn de définir les tmrees du contrat. Ce croatnt est esntiue soimus à l'approbation de la ciommosisn des dtoris et de l'autonomie des pnnoreess handicapées (CDAPH).

Elle perçoit au miiuumm la rémunération prévue par la ceinoonvtn ccoievlte acpbpliae cseronaprndot au 1er échelon de la catégorie penrsnfnsielole puor lluqleae vuos êtes formé.

En fin de contrat, le salriae est égal au miiuumm cononvintnel cradnoenosprt à la qoialuictfain atteinte.

Stage de rééducation professionnelle

Il est oeuvrt aux peornnses rcnuoeens en qualité de tullavierar handicapé qui, à l'issue d'un arrêt maladie, d'un adicecct de tiaavrl ou d'une mialade professionnelle, ont prdeu la possibilité d'exercer luer profession.

Le satge de rééducation profsoneslliene vsie le retuor à l'emploi en milieu oirinrdae de tavriral grâce à l'acquisition de noelvelus compétences par le baiis d'une foimoatrn qualifiante.

La durée de faootmrin drue entre 10 et 30 mois.

Cette fitormoan qaiuflintae débouche généralement sur un diplôme homologué par l'État. La rémunération diffère sloen la soituaitn au mnmoet de l'entrée en stage.

En arrêt de travail

La pennorse rnueocne en qualité de tllveauirar handicapé cniitute de pervcioer les indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

En tnat que ddnmeauer d'emploi

La prnosnee rnocuene en qualité de tlaivrlaeur handicapé bénéficie de l'allocation d'aide au rotuer à l'emploi foioatmrn (AREF).

Titre VII CQP. – VAE

Article 7.1 - Création des CQP

En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

La CNEFPF en dtae du 18 jiuin 2003 a validé la création des tiros cteriffias de qialuficioatn psifsoennoerlle sivtuas :

- « Vendeur-conseil » ;
- « Chauffeur-livreur débutant » ;
- « Mngseaiir débutant ».

La CEFNPP en dtae du 15 mras 2006 a validé la création de toris nuoaevvx ctiefrafcis de qitcaloifuan pleilsosnreone ci-après dénommés :

- « Attaché technico-commercial accès puor venuedr itenre confirmé » ;
- « Rsabeonpsle d'un sicevre de négoce » ;

« Cehf d'agence » (et de dépôt).

Article 7.2 - Accès des CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE)

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 7.2.1 - Objectifs de la démarche d'ouverture à la VAE

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Considérant que les cicaiettfrs de qlfaiuiaotcn poersnlefnioisle (CQP) ctsitoenunt des oiltus elssneiets de sécurisation des purcoars et d'évolution professionnelle, la barnche du négoce des matériaux de csiontctourn shoitaue fsoivrear l'accès des salariés expérimentés aux CQP de la bnhrace au myeon de la vaatdoilin des aqiucs de l'expérience (VAE).

Cette nlveuole voie d'accès peremt l'obtention de tuot ou patire d'un CQP du négoce des matériaux de cnttsocuroin en derhos de ttuoe aitocn de formation.

Cette démarche preemt également d'envisager l'inscription des CQP de la bcanhre au répertoire ntnaiaol des cnriacitfefos plfnreseoselions (RNCP).

Article 7.2.2 - Publics visés par l'accès aux CQP par la VAE

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

L'accès aux CQP du négoce des matériaux de consictuortn par la VAE est oeuvrt aux pbluis suitnavs :

? salariés en activité dnas une eirrenptse de la bhrcnae et dpsinoast d'une expérience psnlileofeorsne d'au minus 3 années dnas les coindotnis décrites dnas le cheiar des cegarhs de cqahue CQP ;

? dnaedrumes d'emploi visnat un elmopi dnas le négoce des matériaux de crnooutsitcn et dissponat d'une expérience prlnsioenlesofe d'au minus 3 années dnas les cniionotds décrites dnas le cahier des cgrheas de cuahqe CQP. Puor ce public, la démarche d'évaluation des compétences devra être cutinode en clbotoolarain aevc une ertrpinsee de la branche.

Article 7.2.3 - Définition et organisation des CQP accessibles par la VAE

En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Les CQP du négoce des matériaux de cntstuicoorn absclcsiees par la VAE s'appuient sur :

- ? un référentiel d'activités, qui preemt d'analyser les sittouanis de taairvl et d'en déduire les cnaicnnosases et les compétences nécessaires ;
- ? un référentiel de certification, qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Ces référentiels snot élaborés, validés et mis à juor par la cmssiomon partariie natainole de l'emploi et de la fotiroman pslnneeolsifonre (CPNEFP).

Les référentiels de compétences des CQP du négoce des matériaux de cticnorsuotn snot organisés sur la bsaie d'unités de compétences, puor lesuelelqs snot définis des critères, modalités et ouilts d'évaluation.

Pour cuqahue CQP, les unités de compétences punevet être aeqscuis indépendamment les uens des autres. L'évaluation des compétences des cntaidads s'effectue dnoc unité de compétences par unité de compétences.

Il arnieptpat au jruy ptairare nitnoaal de sautter sur la délivrance des CQP unité par unité, en fniootcn des résultats ontubes par les cianddats los des évaluations en entreprise.

Les référentiels visés ci-dessus snot élaborés et révisables par la CPNEFP.

Les unités aceisuqs le snot puor une durée de 5 ans maximum.

Le CQP est délivré une fios que tuteos les unités de

compétences sont acquises.

Dans le cas où le jury pourrait constater l'absence d'unités de compétences, le candidat peut, pour acquérir la ou les unités manquantes, poursuivre son parcours soit en suivant une formation, soit en complétant son expérience professionnelle en entreprise.

Le candidat est régulièrement réévalué sur les mêmes unités de compétences manquantes s'il effectue une nouvelle demande de CQP dans les 5 années suivant la date de la première décision du jury partiel le concernant.

La définition des CQP du négoce des matériaux de construction par unités de compétences clabatsieipas permet de faciliter le passage d'un métier de la branche à un autre. Certaines compétences sont donc communes à plusieurs CQP.

Une fois un CQP obtenu dans sa totalité, son titulaire bénéficie de ses unités de compétences, donc de son CQP, indéfiniment.

Il lui reste donc à obtenir, s'il souhaite accéder à un autre CQP, uniquement les unités manquantes.

Article 7.2.4 - Modalités d'accès aux CQP du négoce des matériaux de construction par la VAE
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Parcours des candidats

Le parcours des candidats aux CQP par la voie de la VAE est le suivant :

Entretien d'accueil et d'orientation réalisé par l'entreprise au sein de laquelle le candidat exerce ses activités professionnelles à la date de la demande ;
Renseignement du dossier de demande de VAE, si le candidat présente l'expérience requise, en durée et en nature ;
Au vu des pièces du dossier (ci-dessus), examen de la recevabilité de la demande de démarche VAE par le secrétariat de la CPNEFP, confié à la FDMC.

En cas de recevabilité signifiée par écrit au candidat et à son entreprise :

? l'entretien est réalisé par le candidat d'un dossier personnalisé selon le modèle conçu par la CPNEFP ;
? l'évaluation du candidat selon les modalités décrites dans le « Livret d'évaluation des compétences en entreprise ». Cette évaluation est réalisée en entreprise en présence d'un évaluateur agréé par la CPNEFP ;
? l'entretien est réalisé par l'entreprise du livret d'évaluation des compétences renseigné et du livret personnalisé à la CPNEFP ;
? l'entretien est réalisé par la CPNEFP, sur proposition du jury de coévaluation désigné par elle.

Chacune des étapes de ce parcours est formalisée par un outil spécifique conçu par la CPNEFP et mis à la disposition des acteurs du CQP : candidat, employeur, évaluateur, jury paritaire. L'utilisation de ces outils est obligatoire pour que le dossier du candidat soit examiné par le jury partiel national.

Organisation de l'évaluation des compétences des candidats

a) Acteurs de l'évaluation

L'évaluation des compétences en entreprise est réalisée par deux évaluateurs :

? un évaluateur désigné parmi les professionnels de l'entreprise et connaissant le métier visé par le CQP ;
? un évaluateur agréé par la CPNEFP.

b) Procédure d'agrément pour l'évaluateur de branche

Toute proposition de devenir évaluateur de branche doit préalablement se faire auprès de la procédure définie ci-dessous.

Pour la délivrance de l'agrément initial :

? l'entretien d'un CV devant permettre de vérifier que l'évaluateur a connaissance du métier visé par le CQP ainsi que de ses conditions d'exercice au sein de la branche du négoce

des matériaux de construction ;

? suivi de 1 journée de formation préalable sur les modalités de l'évaluation.

L'évaluateur agréé (qu'il ait ou non exercé sa mission) doit suivre la formation d'évaluateur tous les 3 ans ; à défaut, son agrément tombe.

Aux fins de contrôle, notamment pour conserver le bénéfice de l'agrément qui peut être retiré en cas de détournement des compétences avérées, l'évaluateur doit renseigner, chaque année, un dossier de renouvellement d'agrément et le transmettre pour examen à la CPNEFP.

La CPNEFP crée son secrétariat, assuré par la FDMC, d'informer et de s'assurer de la formation des évaluateurs professionnels.

c) Déroulement de l'évaluation

Organisée en entreprise le plus souvent en situation réelle, l'évaluation des compétences des candidats a pour objet de vérifier les niveaux que le candidat maîtrise les compétences requises pour l'obtention du CQP.

Cette évaluation doit garantir le même niveau d'exigence qu'un accès au CQP par la voie de la formation.

Elle vise à préciser le candidat dans des situations les plus proches possibles de sa pratique professionnelle.

Le « Livret d'évaluation en entreprise », élaboré et validé par la CPNEFP, constitue le support obligatoire de cette évaluation.

Il décrit l'ensemble des éléments nécessaires pour organiser et réaliser les résultats de cette évaluation, à savoir :

? la présentation des modalités d'organisation des évaluations ;
? les critères d'évaluation à utiliser ;
? les grilles de notation.

Si le candidat suit une formation à l'issue d'une évaluation prononcée par la CPNEFP, il est évalué en fin de formation dans les mêmes conditions que les candidats préparant le CQP par la voie de la formation, à savoir une évaluation spécifique au module de formation et une évaluation finale.

Ce bilan final porte à la fois sur les connaissances acquises au cours de la formation et sur le dossier personnel présenté par le candidat. Ce dossier personnel est renseigné par le candidat uniquement sur les compétences manquantes.

Si le candidat complète son expérience à l'issue d'une évaluation prononcée par la CPNEFP, il est de nouveau évalué en entreprise sur les compétences manquantes dans les mêmes conditions que lors de la première évaluation.

Validation des CQP par le jury partiel final

Le jury partiel national fonctionne conformément au décret « guide pour le jury » validé en CPNEFP.

Il est chargé de s'assurer sur l'obtention de chacune des unités de compétences comprises dans le CQP pour chaque candidat. La validation des unités peut être partielle. Le jury partiel national évalue sur dossier et entretien pour chaque candidat du dossier professionnel et du livret d'évaluation en entreprise.

La validation des CQP s'opère en deux temps :

? un examen préalable des dossiers VAE au cours d'une séance de travail réunissant un jury partiel national désigné par la CPNEFP, en vue de dégager des recommandations ;
? un examen en CPNEFP et, le cas échéant, une validation des recommandations du jury paritaire.

Les résultats des évaluations sont consignés dans un document récapitulatif tenu par le secrétariat de la CPNEFP. Ils sont remis au jury partiel national.

Pour chaque compétence :

? si l'avis de l'évaluateur en entreprise et l'avis de l'évaluateur agréé par la CPNEFP sont positifs, la compétence doit être

considérée comme acquise ;
? si l'avis de l'évaluateur en est positif et l'avis de l'évaluateur agréé par la CNEFPF sont négatifs, la compétence doit être considérée comme non acquise ;
? si l'avis de l'évaluateur en est négatif et l'avis de l'évaluateur agréé par la CNEFPF sont divergents, le jury professionnel en matière de dossier du candidat en revêt le pouvoir de préciser sur le détail du dossier professionnel et sur le niveau d'évaluation en entreprise, afin de formuler une proposition quant à l'obtention ou à la non-obtention de la compétence.

La fiche « décision du jury » est remplie au cours du jury professionnel national. Elle est signée, après signature en CNEFPF, par le président.

Pour que le CQP soit délivré, il est nécessaire que la totalité des compétences soit acquise. Le jury professionnel national est souverain. Il n'a pas à justifier ses décisions. Ses décisions ne peuvent faire l'objet d'aucun recours.

Dans le cas où la CNEFPF délivre uniquement certaines unités, le candidat peut poursuivre son parcours :
? soit en suivant une formation sur les unités manquantes, au sein d'un organisme de formation agréé par la CNEFPF du secteur des matériaux de construction, pour la préparation du CQP visé ;
? soit en complétant son expérience professionnelle en entreprise afin de développer les compétences qui lui manquent.

Article 7.2.5 - Reconnaissance des CQP par la VAE dans la classification
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

L'obtention du CQP par la VAE donne lieu au point du salarié, sous réserve qu'il occupe réellement le métier visé, à une progression dans la grille de classification, telle que visée au titre V.

Article 7.2.6 - Financement des parcours des candidats
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Les procédures d'accès aux CQP par la VAE des candidats salariés dans une entreprise de la branche sont régies par l'OPCO Constructys, dans le cadre d'un forfait visant à couvrir les dépenses engagées par l'entreprise pour l'inscription, l'accompagnement du candidat et l'évaluation de ses compétences et, ce, en vertu des articles L. 6313-11 et R. 6422-9 du code du travail.

Dans le cas d'une validation partielle, la stipe du parcours du candidat est prise en charge dans les conditions initiales à elles définies pour l'accès aux CQP par la voie de la formation.

Article 7.2.7 - Communication
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

La CNEFPF charge les professionnels du secteur et l'OPCO Constructys de faire connaître et de promouvoir auprès de l'ensemble des entreprises environnant les professionnels concernés (n° 3154) le dispositif de VAE.

Seront notamment communiqués, quel que soit le mode opératoire, aux entreprises :
? les référentiels d'activités, de compétences et de compétences de chaque CQP ;
? les noms des organismes agréés pour assurer l'évaluation des compétences des candidats ;
? les modalités de financement des parcours VAE par l'OPCA.

Article 7.2.8 - Organisation du dispositif VAE
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La CNEFPF charge son secrétariat, assuré par la FNBM, de l'ensemble des activités concernées à l'organisation du dispositif VAE de la branche, soit :

? l'information des entreprises sur l'accès aux CQP par la VAE ;
? l'information et l'accompagnement (agrément, reconduction, contrôle?)

des organismes susceptibles d'obtenir l'agrément d'une ou de plusieurs personnes pour réaliser l'évaluation des compétences des candidats ;

? l'information des entreprises s'agissant du dossier de recevabilité, dossier professionnel, livret d'évaluation en entreprise ;

? l'information et l'information des membres du jury professionnel ;

? l'information des personnes de recevabilité, selon les critères fixés par la CNEFPF ;

? la préparation des jurys professionnels ;

? la transmission des résultats des évaluations ;

? la création et mise à jour de la base de données de candidats.

Article 7.2.9 - Bilan et révision
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Un bilan de la mise en œuvre des CQP de la branche du secteur des matériaux de construction par la VAE sera effectué chaque année par la CNEFPF, notamment via la présentation du rapport de branche.

Il appartient également à la CNEFPF de piloter et de valider tous les travaux de révision des référentiels CQP qu'elle juge utiles.

Article 7.3 - Accord-cadre du 25 février 2014 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP) dans la branche du secteur des matériaux de construction
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Préambule

Les professionnels du secteur et la FNBM confirment leur volonté de promouvoir la formation professionnelle continue comme moyen de développement de l'emploi et de l'évolution professionnelle des salariés du secteur des matériaux de construction, en vue de la meilleure compétitivité des entreprises de la branche.

Ils expriment leur volonté d'en faire une priorité d'action.

Ils reconnaissent le rôle particulièrement important joué par les CQP (certificats de qualification professionnelle) de la branche du secteur des matériaux de construction dans les dispositifs réglementaires en vigueur et à venir.

Ils expriment que les CQP apportent une réponse pertinente aux besoins des entreprises et de leurs salariés, puisqu'ils contribuent à améliorer les parcours professionnels des salariés :

? d'une part, en favorisant l'insertion sociale et professionnelle des jeunes nouvellement recrutés ;

? d'autre part, en permettant de valoriser le savoir-faire et les aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice d'un emploi ou en résultant ;

? d'autre part, en assurant ces savoir-faire et aptitudes par l'accès à un niveau reconnu dans la grille de classification ;

? enfin, en permettant une meilleure adéquation professionnelle, pour le maintien de l'emploi et le développement de leur carrière.

Les signataires conviennent qu'il revient à la branche du secteur des matériaux de construction d'assumer de manière exclusive l'élaboration et la validation paritaire des CQP dans le respect des dispositions du présent accord.

À ce jour, il existe six CQP dans la branche du secteur des matériaux de construction (accord de branche du 18 juin 2003 portant création des CQP de « Maçonnerie », « Chauffeur-livreur » et « Vendeur-conseil », et accord de branche du 15 mars 2006 portant création des CQP de « ATC », « Membre d'équipe » et « Chef d'agence »).

Les praticiens saucoux et la FBNM intncnet les ertirsepens à élaborer, sur ces bases, des plans de fratomion prneliluans qui pnenrnt en ctmope les objectifs, priorités et oitlus du présent accord.

Article 7.3.1 - Définition du CQP
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le cicfeiartr de qulctaiiiofn peelonrflsnioe (CQP) est une caioctirfien profinseslesnoe attestant, dnas les cinniodots définies ci-après, la maîtrise par un iivddnu de compétences liées à une qaitaofluicin identifiée par la bcragne du négoce des matériaux de construction.

Les CQP snot créés par la coismiosmn ptrairiae naiotnale de l'emploi et de la ftiaroomn professionnelle, ci-après dénommée « CPENFP », du négoce des matériaux de construction, sleue intsncae légalement habilitée à représenter la psseroofin dnas ce domaine, et snot délivrés suos sa responsabilité exclusive.

Article 7.3.2 - Conditions d'obtention d'un CQP
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La rincnacsoanee de la qaltfiiciauon prsleleoonsinfe puet s'obtenir :

? snot au myeon d'actions d'évaluation à l'issue d'un pcuraros de foatrmoin ;

? snot au myeon d'actions d'évaluation dnas le cdare d'une démarche de voldiaaitn des auicqs de l'expérience (VAE).

Le coetnnu et les modalités de ces actnios d'évaluation snot définis et approuvés par la CPNEFP.

Le CQP n'est aeiblccsse qu'aux prnseneos qui répondent aux cdiootnins fixées à l'article 3 du présent accord.

Article 7.3.3 - Personnes pouvant obtenir le CQP
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Peuvent s'inscrire en vue de l'obtention d'un CQP par la voie de la faroitomn :

1. ? Les jnuees et dernuaedms d'emploi teliuitars d'un ctarnot de psoaioelfnintosarn au sien d'une eriespntre aniplaupt la conitevnnon cvocilltee nloaitnae du négoce de matériaux de cruotncotsin ;

2. ? Les salariés en activité dnas une erprnentsie de la bhnrcae du négoce des matériaux de ccusotinortn :
? snot dnas le crdae du paln de développement des compétences (PDC) ;
? snot dnas le crdae de « Pro-A » ;
? snot dnas le crade du CPF.

3. ? Les salariés relevant d'une artue brachne et sataohiunt une rooceivsnren professionnelle, ntnamemot dnas le cdrae du CPF de trasiiotnn ou du diitspsiof TRANSCO.

Peuvent s'inscrire en vue de l'obtention d'un CQP par la voie de la vaioldiatn des auicqs de l'expérience :

1. Les salariés en activité dnas une etsinerpre alqnpupait la cneivtoonn citceolvle natinolae du négoce des matériaux de costtunoircn et dasnpioet d'une expérience d'au mions 3 années dnas les dneiamos précisés par la CNFEPP puor chquae CQP ;

2. Les dredmaunes d'emploi vsanit un emolpi dnas le négoce des matériaux de ctsironcotun et dsonipsat d'une expérience d'au minos 3 années dnas les doameis décrits par la CEPFNP puor chquae CQP.

Pour ce public, la démarche d'évaluation des compétences drvea être ciduotne en ctlbilaoroan aevc une ertnspeire de la banchre du négoce des matériaux de construction.

Article 7.3.4 - Création d'un CQP
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 7.3.4.1 - Délibération de la CPNEFP
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La décision de créer tuot CQP est psire par la CFENPP de la bcanhre du négoce des matériaux de construction.

Cette décision prned fmroe par une délibération à luleqale un référentiel de citcreiaiofn anisi que des olutis srtpuops au CQP snot annexés.

Toute création de CQP fiat l'objet d'un aoccrd de brachne et d'une inisitpcron au répertoire nniaotl de la cattiocriiefn prinfelosnolsee (RNCP).

Article 7.3.4.2 - Classification
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Pour chquae CQP créé, un aenanvt ou un arcoed de brnahce vinet préciser le naievu et le cfineioieft de ciasfiiaslcton attachés à l'obtention du CQP.

Article 7.3.4.3 - Rapport d'opportunité
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les meemprs de la CENPFP (organisations sniciadleys représentatives de la bcnhare et représentants de la FNBM) snot slues habilités à psrpeoor la création d'un CQP puor un des métiers du négoce des matériaux de construction.

Toute ddename émanant des petriaerans siacoux est portée de plien dirot à l'ordre du juor de la CPNEFP.

Cette damedne est examinée en ftnoicn des critères suitnavs :

? le daminoe de qalauoiitcfn visé et les beoisms en recrutement, professionnalisation, mobilité plsneionelrosfe esxtians ;
? le pforil poesonresfinl et les ppeivtreses d'emploi ;
? l'articulation aevc les atures cotiifcanetrs pelseonrineflsoss semairliis ;
? la ntaure des compétences à ceitiefr et luer adéquation aevc les benisos de la branche.

Après en avoir délibéré, la CNEPFP donne ou non son aavl à la demande, dnnt l'approbation cudonit à l'adoption du référentiel et des oltius CQP.

Article 7.3.4.4 - Outils CQP
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Pour chuqae CQP créé, des « outlis CQP » srneot établis, conrtpomat oeaotrmilebingt :

? la définition du métier visé par le CQP ;
? les cniootnids d'accès au CQP par la valiaiotdn des aiqcus de l'expérience ;
? le référentiel d'activités et de compétences craeordpnost au métier visé par le CQP, ce référentiel étant nécessairement composé d'unités de compétences indépendantes ;
? le (ou les) module(s) de ftoarimon caoronendsprt à cquae compétence ;
? les critères d'évaluation puor l'obtention du CQP ;
? les modalités et gelrlis d'évaluation puor un accès au CQP par la voie de la fmarition ;
? les modalités et gelrlis d'évaluation puor un accès au CQP par la voie de la vaiiotdlan des acqcus de l'expérience ;
? l'organisation de l'alternance et du totarut puor la préparation des CQP par la voie de la ftoarmion ;
? les pièces à fnoriur puor la délivrance des CQP puor chacue des vieos d'accès (formation ou vtoadaliin des acqcus de l'expérience).

Article 7.3.5 - Suivi des CQP
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le dpioisstf des CQP institués diot pivooor être adapté de manière sluoop et radpie à l'évolution des bosiens en

compétences et en qiftnciuaolas de la profession, tuot en crnoensvat une stabilité suitsnffe dnas le tmeps puor pretmerte aux eepertisnrs et aux salariés concernés de pmreaogmrr lerus décisions.

Un blain de la msie en ?uvre des cttaiacefris de qialcifoautn pfnlioosnrsee du négoce des matériaux de ctsoorictnun srea effectué cquahe année par la CPNEFP.

Il lui arpenpitat également de petilor et de veialdr tuos taaurv de révision des référentiels CQP qu'elle jeurga utiles.

Le secrétariat de la CFNEFP est confié à la FNBM, qui pernd en chgare la geiston anvtriasitmdie du dsitsipiof des CQP, dnot l'organisation des jurys paitreairs et la msie en ?uvre des procédures d'habilitation/reconduction.

Article 7.3.6 - Agrément des organismes de formation

En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Tout osmarigne certifié (QUALIOPI) et agréé désirant mterte en ?uvre une fmoortain casnouindt à un CQP et ppcateirir aux évaluations cetpoanndrsoes diot préalablement déposer une dmnaede d'habilitation auprès du secrétariat de la CPNEFP de la bnrcache du négoce des matériaux de construction, assuré par la FDMC, svainut une procédure définie par lditae CPNEFP.

L'habilitation est attribuée puor une durée de 1 an et puet être reconduite, cqhaue année civile, situe à une ddemane de rmnevnellueeot auprès de la CPNEFP.

Son iurntritopen puet avior leiu à tuot mnoemt à la situe de la décision pisre par la CFPNEP et au vu d'un auidt tiqnhcuae rapporté à la CPNEFP.

Un rorecus de l'organisme de ftirooamn est plobisse auprès de la CPNEFP.

Article 7.3.7 - Organisation des formations

En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Tout onrimagse certifié (QUALIOPI) et agréé ogaairsnnt une acoitn de faroomitn cnodaunist à un CQP diot :
? déclarer tuot démarrage de clyce de famroiotn ;
? s'engager à se cmfrnoeor à la démarche décrite par la CENFPP et à uslitiier les olitus CQP ;
? vieller à ce que tuot cdaaindt relève de la contvionen ccelliovte notialane du négoce des matériaux de croutonsictn ;
? déclarer aptceecr les modalités d'évaluation filane ;
? poudrie en fin de ccyle les dnomuetsc nécessaires à l'examen par le jruy paritaire.

Ces formalités snot visées dnas la lttree d'engagement signée cuhgae année par tuot onamrigse de ftmiaoorn habilité.

Article 7.3.8 - Construction des parcours de formation

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les CQP de la bnrcrae étant modulaires, les pcurros de fatioomrn des caadidnts snot organisés en foitnocn de leurs bnesois puor chgae unité de compétences consoampt le référentiel de compétences du CQP visé.

À cuhaqe unité de compétences correspond(ent) un ou plueisurs mduoles de formation, à cobienmr en fctioon des auicqs et des bionses des candidats.

Une durée incativdie de foomiratn est fixée puor chgae module.

Pour chaque CQP, un vlomue hiarroe maixmum est défini cmmoe siut :

- ? CQP « ATC » : 286 heuers ;
- ? CQP « Chauffeur-livreur » : 378 hreeus ;
- ? CQP « Cehf d'agence » : 521 heuers ;
- ? CQP « Misaenagr » : 294 hurees (Caces compris) ;
- ? CQP « Mngaer » : 403 hreues ;
- ? CQP « Vendeur-conseil » : 588 heures.

Article 7.3.9 - Parcours des candidats et organisation des

évaluations pour un accès aux CQP par la voie de la formation

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 7.3.9.1 - Évaluations en entreprise

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La préparation des CQP par la vioe de la farmiootn s'effectue en alternance, les temps de faomitron aretnnalt aevc des temps de msie en ?uvre des compétences en enrstpiere au cours dqeelsus les cidantdas mtneet psniveosrmgeret en ?uvre les compétences cpsarornddoet au CQP qu'ils vienst aevc l'appui d'un tuteur.

L'exercice de la fniotcon ttuolrae s'effectue conformément aux dpsnstoiiois de l'accord ninotaal du 17 ortobce 2007 paotnrt sur la footcnin ttrualoe dnas le négoce des matériaux de construction, à savoir, nmnatmeot :

- ? une désignation du tuteur rtceepsnat les cidontonis et compétences reequiss puor l'exercice d'une tlele fncoiton et le nmbore maxmuim de salariés en forotiamn pnaouvnt être svuuis simultanément par le même tuteur ;
- ? un reeespt de la « cathre de la finctoon tlatroue » en veuguir au sien de la bcnahre ;
- ? une oaobtilgin de faromotin du teuutr par un onimarsge de ftooirman habilité par la banrche ;
- ? une reninocnsaasce des salariés exerçant la foioctnn de tuuter (le tueutr diot être positionné au mnois à l'échelon C du nviaeu de qcioiatuiflan cenrnpoorasdt à la fmroitaon CQP visée).

Des évaluations flemlores dienvot être réalisées par le ttueur et, lrsuoqe c'est possible, par le rospanblese hiérarchique du cnadadit à l'issue de cqahue période en entreprise, à l'appui d'une gillre d'évaluation fiuonre par la CPNEFP et tsimsrsane à la csmsooiimn de bilan fainl à l'issue de la dernière période en entreprise.

À l'issue du parcours, le teuutr et, lsqroue c'est possible, le rboslspeane hiérarchique du caadintt fermolunt à l'attention du jruy praaitrie une psiioootrpn de vliotdaian puor cuhcae des unités de compétences cnoomaspt le référentiel.

Article 7.3.9.2 - Évaluations finales

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les osnigrames de faotomirn agréés par la CNPFEP du négoce des matériaux de crctctniosuon puor mrtete en ?uvre des fnoamirts caudinosnt aux CQP de la brchane réalisent puor cuhgae unité de compétences du référentiel CQP une ou plisueruis évaluations solen les modalités décrites par la CPNEFP.

Ces évaluations puneevt être réalisées à n'importe quelle période du parocurs de formation, en ctnere ou en agence.

Les résultats snot formalisés, par écrit, dnas le lvreit d'évaluations fielans qui srea tmsnrias à la ciioomssmn de bailn final.

Article 7.3.9.3 - Commission de bilan final

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La cisioomsmn de bialn fainl se copsome d'au mnios toris pesoennrs :

- ? un représentant de l'organisme de frimatoon agréé aaynt formé le caaidndt au CQP ;
- ? un représentant de l'entreprise d'accueil/ou esginene du caidndat ;
- ? un tuteur.

La cimiossmn de bialn failn a puor minossis de synthétiser les résultats onubtes par cqhaue cdndaiait lros des différents types d'évaluations (évaluations en eiprntretse et évaluations finales) et de fmruelor des pipstronoois à l'attention du jruy ptaiarrie chargé de délivrer les CQP.

Les CQP étant désormais modulaires, l'avis de la cosmiomsmn de blian fainl puet être piiostf sur crnaieets compétences et négatif sur d'autres.

La ciossmomin de balin fnial ineievtrnt à la fin du purcroas du candidat.

Elle dpsioe dnoc des résultats des évaluations réalisées en enisptre et des évaluations fenlais et fluomre des pniioiorptss de voaitiladn à l'attention du jury patairie puor cucnahe des unités de compétences coposmant le référentiel du CQP.

Elle trsanmet ensiute au jury ptrraiaie chargé de la vliidotaan l'ensemble des pièces copsnmoat le dssioer du candidat.

En cas de désaccord ertne les représentants de l'entreprise et les représentants de l'organisme de ftiaoormn agréé sur l'attribution d'une ou de piusuelrs compétences lros de la coimsimson de bailn final, le jury prrataiie procède aux aaiibrtegs nécessaires en alanasnyt le cneotu des pièces cosmaopt le diosesr du candidat.

Article 7.3.10 - Parcours des candidats et organisation des évaluations pour l'accès aux CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 7.3.10.1 - Agrément des évaluateurs VAE

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Toute pnrensoe désirant ieeintvrnr dnas l'évaluation d'un cainaddt dnas le crdae d'une démarche de vodiatlan des acqius de l'expérience caonisndut à un CQP diot préalablement se faire agréer par la CNPFEP par l'intermédiaire de la FBNM suainvt une procédure définie.

Les agréments snot délivrés à ttrie personnel, à l'issue de la ppiirioctaant des évaluateurs à une ftmaorion délivrée par la CPNEFP.

Les agréments ont une durée de 1 an.

Ils snot rduetconis cahuqe année, sur demande, après examen par la CFNPEP de luer dseiosr de renouvellement.

Leur ipinutrornten puet aiovrr leiu à tuot monmet à la stuie de la deamdne d'une des piaetrs sintiaegars auprès de la CFENPP ou après un audit tqcnuhiee rapporté à la CPNEFP.

Un rruceos de l'évaluateur est psibsole auprès de la CPNEFP.

Article 7.3.10.2 - Demande de VAE

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le praocrus d'un cadanidt à la voidtaailn des acqius de l'expérience est le svnuait :

? eieiternn d'accueil et d'orientation réalisé par l'entreprise au sien de lulqeale le cadaidnt ecxree ses activités pleslfsnneiooers à la dtae de la damdene ;

? reemsgeinnent du dsioser de dmnadee de VAE, si le caidndat présente l'expérience requise, en durée et en nurtae ;

? exmean de la recevabilité de la ddmanee de démarche VAE par la CEPNFP du négoce des matériaux de construction, dnoc le secrétariat est assuré par la FNBM.

En cas de recevabilité signifiée par écrit au cidanadt et à son etnsrprie :

? reeeegsinmnet par le cadnait d'un disoesr piesonfosnrel ;

? évaluation du canddait sloen les modalités décrites dnas le « Levirt d'évaluation des compétences en erniptsree ». Ctete évaluation est réalisée en eseniprtre en présence d'un évaluateur agréé par la CNFPEP ;

? tssinirmoasn par l'entreprise du lvreit d'évaluation des compétences renseigné et du dsoesir pesneirsonfol à la CFPNEP ;

? vitdoilaan sur doeissr par la CPNEFP, sur psrtipoioon du jury de criiaafctotn désigné par elle.

Chacune des étapes de ce parruocs est formalisée par un oiutl support conçu par la CPENFP et mis à la dotpisiion des aetucrs du CQP : candidat, employeur, évaluateur, jury paritaire.

L'utilisation de ces outlis est ogtlbraoiiie puor que le dssioer du cadnait siot examiné par le jury paritaire.

Article 7.3.10.3 - Évaluation des candidats VAE

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Organisée en enteprrise le puls svuenot en satuoitin pofoislsneernle réelle, l'évaluation des compétences des cadnias a puor oejbt de rceueilliir les perevus que le cdaidnat maîtrise les compétences reuisqes puor l'obtention du CQP.

Cette évaluation diot grtinar le même neaviu d'exigence qu'un accès au CQP par la voie de la formation. Elle vsie à pacelr le cniddaat dnas des sitaioutns les puls pohrecs psblisoe de sa piaqrute professionnelle. Le « Lrievt d'évaluation en etrpsrie », élaboré et validé par la CPNEFP, ctotiuuse le sprpuot oabtoriiqe de cette évaluation.

Il décrit l'ensemble des éléments nécessaires puor ogrnesair et rsiteteur les résultats de cette évaluation, à siavor :

? la présentation des modalités d'organisation des évaluations ;
? les critères d'évaluation à ueilsir ;
? les gilrls à renseigner.

L'évaluation des compétences en erntpsiree est réalisée par duex évaluateurs :

? un évaluateur désigné pmrai les plrfsinnoeoess de l'entreprise et csasoiannt le métier visé par le CQP ;

? un évaluateur agréé par la CEPNFP puor réaliser les évaluations dnas le crade de la démarche de vdioilaan des aicuqs de l'expérience, cainsnaosnt le métier visé par le CQP et ses cidnoonits d'exercice au sien de la banrhce du négoce des matériaux de construction.

À l'issue des évaluations, l'évaluateur agréé tamrnset à la CFNEPP l'ensemble des dmuectons VAE renseignés.

Article 7.3.11 - Validation des compétences et délivrance du CQP

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 7.3.11.1 - Obtention du CQP

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Rôle et cimoisotopn du jury paritraie naiatnol de validation

L'obtention définitive du CQP est prononcée par la CEFNPP de la bcrnhae du négoce des matériaux de construction, sur poirtoiopsn du jury paaitrire de validation.

Le jury patraiire est chargé de sateur sur l'obtention de cuqahe unité de compétences du CQP puor cauqhe cadnidat sur la bsae des denctmous tmrsinas par les oesmgarins de frmuitoan habilités et d'un tleaabu récapitulatif élaboré par le secrétariat de la FNBM.

Le jury ptrraiaie noaantil se ponconre à la majorité de ses membres.

Il est constitué de duex représentants de chqaue ogatansiorin sianldcye représentative, d'autant de représentants patronaux.

Il est précisé que tuot osngiarne de fmrooitn présentant au miniumm dix droisess diot déléguer un représentant, et ce aifn de répondre aux qunoeists posées par le jury.

Décisions du jury paritaire

Le jury se porncnoe puor cqauhe cdinadat compétence par compétence et puet dnoc preconnor siot une vdaoaitiln totale, caonsudint à l'obtention du CQP, siot une vdlaoaitiln partielle, cinudosnat à la délivrance d'une atttsaeoitn remise au candidat.

Pour que le CQP siot délivré, il est nécessaire que la totalité des compétences siot acquise.

Dans le cadre d'une validation partielle, le candidat dispose de 5 années à compter de la date de décision rendue par la CPNEFP, lors du premier examen du dossier du candidat, pour compléter son parcours :

? siot en surnait une formation sur les unités manquantes, au sien d'un organisme de formation agréé par la CPNEFP, pour la préparation du CQP visé ;
? siot en complétant son expérience professionnelle en entreprise afin de développer les compétences qui lui manquent.

Il doit représenter son dossier siot par un accès par la formation, siot par un accès par la VAE pour les unités de compétences qu'il n'a pas validées. Dans ce cas, le candidat bénéficie uniquement, pour les compétences manquantes, d'une évaluation réalisée dans les mêmes conditions que celles des autres candidats, en fonction de la voie d'accès choisie (VAE ou formation).

Pour les candidats ayant déjà obtenu une validation partielle, les évaluateurs et le jury se pencheront uniquement sur les unités de compétences qui n'ont pas été validées lors du premier passage du dossier du candidat devant le jury.

Passé le délai de 5 ans, le candidat ayant obtenu une validation partielle perd le bénéfice des unités de compétences obtenues.

Impartialité du jury

La composition du jury doit garantir son impartialité, en excluant par avance toute partialité en raison de l'ancienneté ou de l'ancienneté de la relation avec des candidats.

Si, lors d'un déroulement d'un jury, un membre découvre que ses liens avec l'un des candidats sont susceptibles de porter atteinte à son impartialité, il doit se retirer du jury.

Souveraineté du jury

Le jury est souverain dans sa décision. Il délibère librement sur le fondement de l'ensemble des résultats obtenus par le candidat. Il n'a pas à justifier ses décisions.

Recours des candidats

En cas d'échec, tout candidat à l'obtention d'un CQP peut saisir le jury pour faire valoir ses arguments. Le jury constitue l'organe compétent pour entendre les parties en présence et faire appel si nécessaire à un expert externe.

La saisie du salarié doit intervenir dans un délai de 3 mois maximum à compter de la notification de la décision rendue par la CPNEFP.

Elle doit être motivée et écrite. Le jury prendra une décision définitive sur le litige dont il est saisi et en informera les parties concernées.

Duplicata

Si l'original d'un CQP a été détruit, perdu ou volé, un duplicata peut être délivré sur demande écrite adressée à la CPNEFP, accompagnée d'une pièce justificative (déclaration de sinistre, récépissé de plainte, déclaration sur l'honneur?).

Une nouvelle délibération n'est pas nécessaire pour corriger les erreurs matérielles commises dans le processus de décision. Le jury prendra une décision définitive.

Article 7.3.12 - Examen par le jury paritaire des dossiers de candidats pour un accès par la formation *En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017*

Les résultats des évaluations sont consignés sur le dossier établi par le candidat au bilan final, qui formule une proposition de validation à l'attention du jury paritaire.

Tous les éléments composent le dossier du candidat sont remis au jury paritaire, qui vérifie la conformité des dossiers et procède aux vérifications qui s'avèreraient nécessaires.

Article 7.3.13 - Examen par le jury paritaire des dossiers de candidats pour un accès par la VAE *En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017*

Les résultats des évaluations sont consignés sur un dossier récapitulatif établi par le secrétariat de la CPNEFP.

Pour chaque unité de compétences composant le CQP :
? si l'avis de l'évaluateur en est positif et l'avis de l'évaluateur agréé par la CPNEFP est positif, la compétence doit être considérée comme acquise ;
? si l'avis de l'évaluateur en est négatif et l'avis de l'évaluateur agréé par la CPNEFP est négatif, la compétence doit être considérée comme non acquise ;
? si l'avis de l'évaluateur en est divergent et l'avis de l'évaluateur agréé par la CPNEFP est divergent, le jury doit préciser le détail du dossier présenté et sur le détail d'évaluation en entreprise, afin de formuler une proposition quant à l'obtention ou à la non-obtention de la compétence.

La décision « décision du jury » est remise au cours du jury paritaire. Elle est signée, après signature en CPNEFP, par le président de la CPNEFP.

Article 7.3.14 - Passerelles entre CQP *En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017*

La définition des CQP du négoce des matériaux de construction par unités de compétences capables de faciliter le passage d'un métier de la branche à un autre. Certaines compétences sont donc communes à plusieurs CQP.

Une fois un CQP obtenu dans sa totalité, son titulaire conserve le bénéfice de ses unités de compétences, donc de son CQP, indéfiniment.

Il lui reste donc à obtenir, s'il souhaite accéder à un autre CQP, uniquement les unités manquantes siot dans le cadre d'un accès par la validation des acquis de l'expérience dans les mêmes conditions que les autres candidats.

Article 7.3.15 - Structuration des CQP en bloc de compétences *En vigueur étendu en date du 6 mai 2021*

En application de l'article L. 6113-1 du code du travail, « les certifications professionnelles sont constituées de blocs de compétences, éléments homogènes et cohérents de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle et pouvant être évaluées et validées ».

La structuration en bloc est désormais nécessaire pour l'enregistrement d'une certification au RNCP.

C'est pourquoi, afin de faciliter l'accès et l'adaptation à un métier visé, et développer l'employabilité des salariés, les partenaires sociaux de la branche créent, pour chacun des CQP de la branche (magasinier, ATC, vendeur-conseil, magasinier d'équipe et chef d'agence) des blocs de compétences s'y rattachant.

Ces blocs sont partie intégrante du CQP (2 à 3 blocs par certification) et peuvent être acquis dans n'importe quel ordre.

Un bloc de compétences ne se compose pas avec un module de formation.

Leurs modalités d'évaluation et de validation font l'objet d'un règlement défini par la CPNEFP de la branche.

Un bloc de compétences validé par le candidat est acquis à vie, il n'a pas de durée de validité.

Toutefois, il est laissé un délai de 5 ans entre la validation d'un premier bloc et la validation du dernier bloc pour obtenir le CQP.

L'accès aux blocs de compétences est ouvert aux salariés en activité, aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux candidats à

L'OPCO Crnnytcsuos fancine l'acquisition des blocs de compétences nnetommat dnas le cadre du CPF, du paln de développement des compétences, de la VAE, d'un catornt de professionnalisation.

Article 7.3.16 - Gestion du dispositif des CQP
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Le secrétariat de la CEFNPP est assuré par la fédération du négoce de bios et des matériaux de cctroosunitn (FNB), 215 bis, brvauoled Saint-Germain, 75007 Paris, qui gère et cronnooe l'ensemble des activités cunncoaort à l'organisation du dsosiiptif des CQP de la branche, siot :

- ? iomoatfrinn des eripernetss sur l'accès aux CQP par la foairotmn et par la VAE ;
- ? iamfroftoin et foritaomn des ogiasrmens sonataihut oibnter l'agrément d'une ou de prslieuus pnreesnos puor réaliser la fmortaion des cdnidtaas et l'évaluation de lreus compétences, dnas le crade de l'accès aux CQP par la vioe de la fmaotiron ou puor réaliser les évaluations dnas le cadre d'un accès aux CQP par la vilitaadn des aqicus de l'expérience ;
- ? dofusiifn des oiults CQP ;
- ? iiftmonaron et footiramn des mbemers du jury paraitre ;
- ? ircittsnoun des demndes d'ouverture de sssioen de foiotmarn et/ou dsriseos de recevabilité VAE, sloen les critères fixés par la CNEFPF ;
- ? préparation des jryus peraaritit et édition des certificats. Par suoci des enjeux ciulmatieqs et puor répondre aux cnetantrios liées aux déplacements, les patrieærns suicoax entendent, de puls en plus, fsreovair l'organisation dématérialisée des jury ;
- ? tssoriasmnin des décisions de la CFNEPP aux eeerripnsts et/ou aux oaimernsgs de firmtaoon ;
- ? svuui du balin du dptoisif des CQP.

(ancien acitrlle 7.3.15)

Titre VIII Tutorat

En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Il est rappelé la volonté de développer et de pouoimovrr la fmrootian professionnelle, nmomeantt par le biias du dtiipisof du ceiciftart de qiftiloauiaqn psesnlfroelone (CQP) impulsé dipues 2002, qui pmeert de frmeor de futrus salariés, neomnamtt des juenes aux métiers de la branche.

Dans ce cadre, l'accent est mis sur le rôle porrmiiadl du tuteur, onserne clé puor feaitclir le teafrrsnt des svriaos et savoir-faire de l'entreprise.

Les présentes dsisiptnioos vsniet à accompagner, fermor et ecnaerdr les turuets qui amaocnpngnect les salariés en siitoutan de ftroimoan pfoiseoernslne dnas le crdae des dotssiiipfs de l'alternance (contrat de psianolionioaetrssfn et « Pro-A »), en général, et du dsspiitiof des CQP, en particulier.

Les ptreiraaens saoioux relplpnaet que la fonocitn totalroe s'inscrit dnas le cdare d'une roletian ttaipirte qui est de nurate à accroître la qualité et l'efficacité des atconis de formation, à asuers un niveau de qculiaiatfoin élevé et à pérenniser la compétitivité de l'entreprise.

C'est puorouqi il est demandé qu'un egemengant réciproque, ganrtnaisast la réussite du dispositif, siot signé etrne le tuteur, le cehf d'entreprise et le salarié en foortaimn (annexe III du présent accord).

Article 8.1 - Compétences requises pour être tuteur
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le tuteur, conformément aux dinsoitpisois légales, diot :

- ? être voiotarnle ;
- ? jifiieuts d'une expérience pfenlsosielorne de 2 ans dnas une qlafiiciauton et dnas l'entreprise en rpaprot aevc l'objectif de posaislnaiiofertsonn visé ;
- ? avoir les compétences nécessaires (relationnelles, pédagogiques et managériales).

À trite liminaire, il est rappelé que le mot « teutr » vinet du ltain tuotr : « une pcrehe », « une arturame qui sneoutit une jenuie ptnale ».

Dans le crade de la formation, le tmree désigne une pronsnee confirmée puor sa compétence, placée près d'une aurte débutante.

De cette désignation dépend puor une gnrade prat la réussite du processus.

Le tuteur est chargé netmoanmt :

- ? d'accueillir, d'aider, d'informer et de gueidr le salarié pdnaent la durée de sa ftaormoin en catornt ou en période de ptniaososriaensfioln ;
- ? de cnoertubir à l'acquisition des cicoenaansns et d'aptitudes pfloieleeosrns par le salarié concerné ;
- ? d'accompagner le salarié dnas l'élaboration et la msie en ?uvre de son poejrt presnsieoonfl ;
- ? d'assurer la lasioin entre tuos cuex qui pnriaieitpct à l'acquisition des compétences peorsiefonllsens (organisme de formation, entreprise?).

Chaque tuuter asurse au mauimxm le suvii de trios salariés dnas l'entreprise.

Dans les pteites eritreesnps de minos de 10 salariés, l'employeur puet eexcerr le rôle de ttuuer (maximum duex salariés) s'il rlpeimt les cnoioidts développées ci-dessus.

Pour être pelenminet ecfcifae dnas sa mission, il est rappelé que le tetuur se diot de paraetgr le pjoret de l'entreprise, d'être motivé par la piotrmon des hommes, par l'insertion des jenues et des naouvux salariés.

Il est iaropmtnt que sa désignation ait leiu le puls posibsl en anomt du démarrage de la période de fmoatirn du salarié (recrutement, première journée de fmrtaoain tuteur?) et de désigner, dnas la musree du possible, un remplaçant en cas d'absence sfgiitcinave ou de départ du tuteur.

Pour définir de manière etshxiuave les misionss du tuutr et aifn également de miuex amnegocpar le tuteur, les parites siaengitars ont défini une « ctrhae de la focnotin tualrtoe » annexée au présent accrod (annexe I).

Article 8.3 - Formation du tuteur
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 8.3.1 - Obligation de formation
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Les praiets sraeanitgis considèrent que le tuteur, puor mneer à bein sa fonction, diot bénéficier d'une foairtmon otibragoile dispensée par un osrimagne qui dvrea être habilité par la CNPEFP dnas les cdnooiints visées à l'article 8.3.2 ci-après.

Il est rappelé que l'employeur diot mterte à diiispoostn les moenys nécessaires et lisaesr le tpems nécessaire au tuuter puor eexcrer ses fonctions, s'y préparer et se former.

Les preareintas sacouix cnevnoinnet que le teutr suivra, au minimum, 1 journée de formation.

Afin de répondre aux nueuvaos ejunex digitaux, la fmoritaon puet se dérouler à dciasnte (FOAD ?).

Les enreerpsits fernaisorovt la cietiocirfatn des compétences des treutus et les infemrroont de ctete possibilité.

Les perntiareas saoioux précisent que ctete cioircaiefttn fiat l'objet d'une iitinrcsopn au répertoire spécifique établi par Fnrcæ compétences.

Les cotniodnis d'accès et de vlaitoaidn snot précisées à la fcihe RS4433 :

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/4433/>.

Article 8.3.2 - Procédure d'agrément des organismes de formation

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 8.3.2.1 - Organisme habilité au titre des CQP de la branche

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Un organisme de formation ou un sous-traitant, placé sous le contrôle et la responsabilité d'un organisme de formation, déjà agréé pour les CQP, n'est pas tenu de déposer un dossier complémentaire de demande d'habilitation au titre de la fonction tutorale.

Article 8.3.2.2 - Organisme non habilité au titre des CQP de la branche

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Un organisme de formation, non agréé par la branche au titre des CQP mais qui souhaite former à la fonction tutorale, doit impérativement présenter une demande d'habilitation suivant une procédure définie par le cahier des charges ci-joint.

L'habilitation accordée à l'organisme de formation pour former les tuteurs est d'une durée de 1 an.

Avant la fin de chaque année civile, l'organisme habilité au titre du contrat devra présenter une demande de reconduction, adressée par courrier à la CPNEFP.

Article 8.3.2.3 - Bilan qualitatif pendant et à l'issue de la formation tutorale

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Chaque organisme de formation agréé organisant une action de formation de tuteur devra obligatoirement transmettre, par écrit, à la CFENPP tous les éléments relatifs au déroulement de la formation et à son issue.

Par ailleurs, à l'appui d'une analyse qualitative portant sur la formation et l'exercice du tuteur dressée lors des jours de fin de bilan des CQP (en entreprise) et après un audit technique, l'interruption de l'habilitation accordée à l'organisme pourra être décidée au sien de la CPNEFP.

Article 8.3.2.4 - Prise en charge financière

En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Pour permettre le développement des actions de formation à l'exercice de la fonction tutorale, les parties prenantes conviennent que l'OPCO Cntsurcyots prend en charge, dans le cadre de l'alternance, les formations de tuteurs ainsi que les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale selon les conditions fixées par les partenaires sociaux de la branche.

La gestion et le suivi des formalités administratives sont assurés par le secrétariat de la CPNEFP, confié à la FDMC.

Article 8.4 - Reconnaissance et valorisation de la fonction tutorale

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2023

Les partenaires sociaux s'entendent considérer que le développement du tuteurat est de nature à accroître la qualité et

l'efficacité des actions continues dans le cadre des dispositifs d'alternance visés.

Le tuteur possède la connaissance des savoirs, savoir-faire et savoir-être liés au métier, est positionné à minima à l'échelon C du niveau de qualification en rapport avec la formation.

Les partenaires sociaux encouragent visuellement la fonction tutorale exercée dans le cadre des contrats de professionnalisation et du dispositif Pro-A, quel que soit la fonction visée.

À cet égard, il est alloué au tuteur une prime de 220 euros bruts, par tuteur et par année de contrat. Le montant de la prime est proratisé à due proportion du nombre de mois du contrat.

Toutefois par exception, en cas de non-accomplissement de la mission tutorale pour cause non imputable à l'employeur, la prime pourra être réduite de tout ou partie sur justification de l'employeur.

En outre, en cas d'abandon de la formation par le tuteur, le montant de la prime sera calculé pro rata temporis.

Titre X Fonctionnement et financement des instances paritaires

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La négociation de branche est le moyen privilégié pour prévenir et concilier les intérêts des salariés avec les spécificités et les besoins des entreprises.

Afin de favoriser le dialogue social et par là même la négociation collective, les partenaires sociaux souhaitent énoncer les règles de fonctionnement des comités paritaires nationaux de la branche du négoce des matériaux de construction et déterminer les modalités de participation des représentants sociaux ainsi que leur prise en charge.

Dans ce cadre, les représentants de la branche s'engagent à :

? ne pas adhérer en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions sociales ;

? assister aux représentants syndicaux le temps nécessaire pour participer aux instances paritaires de la branche et à respecter la liberté d'expression des représentants d'organisations syndicales.

Article 10.1 - Organisation et fonctionnement des instances paritaires

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 10.1.1 - Nombre d'instances paritaires de la branche et composition des délégations syndicales

En vigueur étendu en date du 9 janv. 2018

Pour tenir compte de la charge imposée aux entreprises, chaque organisation syndicale s'assurera, sauf exception qu'elle justifiera, de ne pas imputer dans sa délégation plus de 1 salarié par établissement et plus de 2 salariés par entreprise, qu'ils soient indemnisés ou non.

Instance paritaire	Nombre de représentants des organisations représentatives dans la branche	Nombre de réunions/an à titre indicatif *
CPPNI (commission paritaire de négociation et d'interprétation)	3 représentants par organisation représentative dans la branche	6 à 10 réunions
Jury paritaire CQP-VAE	1 titulaire et 1 suppléant par organisation représentative dans la branche	6 réunions (prioritairement le jour même de la CPNEFP)
CPNEFP (commission paritaire de l'emploi et de la fonction professionnelle)	1 titulaire et 1 suppléant par organisation représentative dans la branche	6 réunions

Article 10.1.2 - Règles de fonctionnement des instances paritaires

En vigueur étendu en date du 9 janv. 2018

Les instances paritaires se réunissent sur convocation adressée par le secrétariat de la FBNM 15 jours calendaires avant la date de la réunion prévue.

Chaque organisation syndicale devra faire connaître à la fédération les noms de ses représentants 2 jours ouvrés avant la réunion.

En fonction des obligations légales et des objectifs de négociation, les partenaires sociaux établissent un agenda prévisionnel ainsi que les dates des réunions, à la fin de chaque année civile pour l'année à venir.

Article 10.1.3 - Autorisation d'absence pour participer aux réunions paritaires

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Tout employeur, ou son représentant, d'un salarié appelé à participer à une réunion paritaire, en qualité de représentant d'une organisation professionnelle, est tenu de lui accorder une autorisation d'absence en vue d'y participer, pour autant que cette dernière lui a été présentée au moins 5 jours ouvrés 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 professionnelle à l'initiative de la réunion, précisant le jour, l'objet, l'heure et le lieu de la réunion paritaire.

Ces conditions étant réunies, les employeurs ne pourront s'opposer à leur déplacement en vue de participer aux commissions. Le temps passé aux réunions autorisées par les représentants désignés est assimilé à du temps de travail effectif et payé comme tel par l'entreprise.

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 10.2 - Indemnisation des réunions paritaires

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les frais engagés par les représentants des organisations syndicales de la branche professionnelle en déplacement en vue de participer à une réunion paritaire sont remboursés par l'employeur.

Le remboursement des frais engagés est effectué sur la base de la présentation de la réunion paritaire.

Leur remboursement est subordonné à la remise des pièces justificatives originales, ainsi que la déduction :

? orange des billets de train ;

? reçu des bagages et coupon de la carte d'embarquement en cas de déplacement en avion ;

? indemnité sur l'honneur du nombre de kilomètres parcourus.

Article 10.2.1 - Indemnisation des frais de transport

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Au titre des frais de transport, sont entendus pris en charge les sommes engagées entre le domicile du représentant syndical et le lieu de la réunion paritaire, sur présentation et remise de l'original du justificatif de transport,

et dans les conditions suivantes :

? train : remboursés sur la base du tarif de transport, pour un trajet effectué en 2^e classe ou en 1^{re} classe à prix équivalent (billet IDTGV, billet Prem's?) dès lors que le salarié a retenu le tarif le plus élevé ;

? avion : remboursés du vol effectué sur les lignes intérieures, dès lors que le trajet est supérieur à 700 km.

Le remboursement du billet inclut la prise en charge complémentaire des frais d'hôtel, sauf impossibilité matérielle d'effectuer le trajet aller-retour dans la même journée ;

? voiture : à titre exceptionnel, afin de se rendre à la gare, au RER ou à l'aéroport le plus proche du domicile du représentant syndical.

Remboursement sur la base des kilomètres parcourus, au tarif annuel retenu par l'administration fiscale et pour un véhicule n'excédant pas 7 CV.

Le remboursement des dépenses éventuelles (parking, péages?) est effectué sur la base du justificatif original.

Article 10.2.2 - Indemnisation des frais de restauration et d'hébergement

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les remboursements s'effectueront, pour chaque participant, sur présentation et remise du justificatif original et selon le barème suivant :

? frais de repas : remboursés dans la limite de 25 € par repas ;

? frais d'hébergement : remboursés de la chambre d'hôtel sur la base du montant réel justifié, dans la limite de 100 € par nuit, petit déjeuner inclus.

Article 10.2.3 - Modalités de remboursement

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Dans les conditions ci-dessus énoncées, la FBNM prendra en charge le remboursement des dépenses effectuées par les représentants des organisations professionnelles représentatives, dans les limites fixées ci-dessus.

Les justificatifs sont remis au secrétariat de la FBNM le plus tôt possible (fiche de remboursement) et à cet effet, sur lesquels sont mentionnés :

? la date de la réunion ;

? le nom et l'adresse de l'organisation syndicale ;

? le nom et l'adresse du délégué ;

? le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle il appartient ;

? les détails du remboursement.

Les justificatifs sont annexés à la fiche de remboursement.

Le remboursement se fera par chèque. Il sera effectué et/ou adressé par voie postale dans un délai de 15 jours suivant la réception de l'intégralité des justificatifs.

Il ne sera pas remboursé d'autres types de dépenses que celles prévues, et tout dépassement sera à la charge de la personne l'ayant engagé, sauf justification dûment apportée de frais supplémentaires incompressibles, qui pourront alors être pris en charge en complément.

En cas de non-remise de l'original du justificatif, aucun remboursement ne sera effectué.

Titre XI Emploi et travail des seniors

Article 11.1 - Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des seniors de 55 ans et plus

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Compte tenu de la sauvegarde économique de la branche du négoce des matériaux de construction, les représentants sociaux ont obtenu un objectif de maintien dans l'emploi au taux consolidé de la branche et constaté dans le rapport de branche, soit, à la date de signature du présent accord, 5 %.

Pour concilier à cet effet les intérêts de la branche, les représentants sociaux ont pris en compte des objectifs et indicateurs pertinents, adaptés à l'évolution économique et démographique.

Les partenaires sociaux ont constaté des écarts au niveau de la pyramide des âges dans les différentes entreprises de la branche et s'engagent à aligner les résultats de ces écarts.

Article 11.2 - Actions spécifiques de développement et de maintien dans l'emploi des seniors

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les partenaires sociaux souhaitent préciser, à titre liminaire, les modalités de négociation des accords ou plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés, tels que prévus par les textes réglementaires en la matière.

Cas des entreprises dont l'effectif est compris entre 50 salariés et moins de 300 salariés (ou appartenant à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 salariés et moins de 300 salariés) :

Le présent accord de branche est applicable aux entreprises dans lesquelles la conclusion d'un accord en interne est requise.

Les entreprises doivent adhérer au moins trois actions spécifiques parmi les six domaines d'action développés ci-dessous dans le présent texte, étant entendu que l'action visée à l'article 3.1 « Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité » devra obligatoirement être mise en œuvre.

Cas des entreprises de 300 salariés et plus (ou appartenant à un groupe de 300 salariés et plus) :

Il est rappelé que les textes légaux et réglementaires imposent le recours aux entreprises de négociation d'un accord d'entreprise, soit un plan d'action (soumis pour consultation au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel).

Toutefois, les partenaires sociaux reconnaissent les entreprises à la conclusion d'accords d'entreprise lorsqu'elles sont dotées de délégués syndicaux.

L'accord d'entreprise ou le plan d'action doit mentionner en œuvre au moins trois domaines d'action retenus parmi les six domaines d'action visés par l'accord de branche (art. 3.1 à 3.6), étant précisé que l'action visée à l'article 3.1 « Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité » du présent accord de branche devra obligatoirement être mise en œuvre.

Il est rappelé à chaque entreprise qu'elle doit mentionner en détail ses procédures d'indicateurs de suivi ou tableau de bord afin d'assurer le suivi de la réalisation des objectifs.

À titre indicatif, une liste d'indicateurs pouvant être utilisés est annexée au présent accord (annexe I).

Article 11.2.1 - Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

a) Indicateurs de la pénibilité professionnelle

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les entreprises doivent prendre en compte les situations de pénibilité professionnelle en s'appuyant notamment sur les indicateurs suivants : siot interne, en collaboration avec les CHSCT, CE, DP, s'ils existent, siot externe avec les services de santé au travail, les CRAM, les ARACT, l'AGEFIPH?

Les indicateurs spécifiques relatifs au travail et aux conditions de travail des seniors sont incluses dans le rapport annuel du CHSCT et dans le document unique d'évaluation des risques professionnels.

Mesures mises en œuvre dans la branche :

La FBNM dispose auprès des entreprises de la branche (1 000 entreprises) la liste des établissements avec lesquels des partenariats peuvent être trouvés.

Les partenaires sociaux s'engagent à élaborer des indicateurs de santé et de sécurité au travail par thème d'âge, lesquels seront intégrés au rapport de branche annuel (cf : annexe I).

La branche veille à la mise en œuvre des AT/MP via un suivi des indicateurs.

b) Adapter et aménager les conditions de travail

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

Les entreprises peuvent mettre en œuvre une action particulière à la suite des salariés en AT/MP.

L'amélioration des conditions de travail doit permettre le maintien des seniors à leur poste de travail et doit permettre une meilleure compatibilité entre l'emploi occupé et les capacités du salarié.

Pour ce faire, les entreprises étudient et mettent en œuvre des plans d'action destinés à améliorer les conditions de travail des salariés péniblement affectés à leur poste.

Des mesures liées à l'ergonomie des postes de travail ou à l'aménagement de l'organisation du travail doivent être recherchées en collaboration avec les représentants du personnel, si ils existent, en lien, si besoin, avec les organismes spécialisés.

Par ailleurs, en cas de problème d'adaptation au poste de travail lié à l'âge et/ou fonctionnel, la mise en œuvre d'un AT/MP, l'entreprise procède à une analyse systématique permettant le classement du salarié vers un emploi compatible avec ses capacités, en le fonctionnant en vue de ce reclassement, le cas échéant.

Il est rappelé que lorsque la mise en œuvre de mesures de prévention est requise à un AT/MP, la consultation des DP, s'ils existent, est requise.

Mesures mises en œuvre dans la branche :

Les partenaires sociaux s'entendent sur la nécessité d'identifier les métiers péniblement affectés dans la branche.

c) Mise en œuvre d'une politique de prévention des risques professionnels spécifique aux seniors

Mesures pouvant être mises en œuvre dans les entreprises :

À l'appui des données qui pourront être transmises par les différents acteurs intervenant dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, les entreprises, au sein de leur CHSCT, s'il existe, ou à défaut avec les délégués du personnel, définissent et mettent en œuvre une véritable politique de prévention des risques professionnels concernant les seniors.

Cette politique de prévention se traduit par :
? l'information, la consultation des salariés et la formation des salariés et de leurs représentants hiérarchiques à la prévention des risques professionnels ;
? l'aménagement des conditions de travail, de l'organisation du travail, l'adaptation du travail à l'homme ;
? la formation des personnes les plus exposées, dont les seniors, aux notions de sécurité, gestes et postures?

Mesures mises en ?uvre dnas la bharcne :

Les peiernatars saiocux rleppnleat que ces acinots de faoimrtn snot éligibles en priorité au ttrie de la période de professionnalisation.

Article 11.2.2 - Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

a) Rôle de l'observatoire ptoierpsf des métiers et des qualifications

Mesures meiss en ?uvre dnas la bhrance :

Les perenaarits saocux ont confié à l'observatoire psteocprif des métiers et des qifiuiolnctaas une misoisn de velile et d'alerte qui diot permettre, à pitarr d'une aynslae fnie de l'ensemble des fucearts acftanfet l'évolution et le cnnteou des emplois, d'identifier les cgmehtannes aifn d'optimiser la gtieosn des rerscoesus hmauenis dnas les erierenspts et puls particulièrement à l'égard des seniors.

Pour ce faire, les paetreirans suioacx s'engagent à ercnihr le rpaprot de bnarche présenté alueenmlennt de nuoeaux ienriudacts sur l'emploi et la foirtamon des soenirs (cf. axenne I à compléter).

b) Getsoin prévisionnelle des elopmis et des compétences

Mesures punavot être mesis en ?uvre dnas les eeijsenrtrs :

Les pienreaatrs suiaocx dmdeenant aux errenspteis (300 salariés), à l'appui des données tssmnearis par l'observatoire, de négociier et de mttree en ?uvre des potieulqis de gtieson prévisionnelle des empilos et des compétences (GPEC) telets que prévues par la loi du 18 jvenair 2005 dtie de « proaaiotgmrn puor la cohésion siolcae ».

Ces adrcos peentmrte naetmonmt d'identifier les eilpmos et d'évaluer les boisens en matière de compétences, nanmotmet au rgaerd de l'évolution de la piradyme des âges.

L'ensemble des ianofnrimtos rtivleaes au cnoentu des emplois, à luer évolution, aux moenys de s'y foermr est rnedu asclsecibe à tuos les salariés par tuos mnyeos :

? Iros des eeijsenrtrs pnsiseofelnros ;
? Iros des réunions aevc les itutsnitinos représentatives du ponsenrl ;
? par intranet?

c) Ettinneres pfonelssirneos de snocede patire de carrière

Mesures ponavut être mseis en ?uvre dnas les enerpteisrs :

Les pteeriarans suaoix rpapnleat que, au tmere de l'ANI du 5 décembre 2003 rtleiaf à la fmoiotarn pfnrolleiesonse tuot au lnog de la vie, les eipeertrss denovit organiser, tuos les 2 ans, un enrteeitn pnfinsrooseel iduvnideil à l'égard des salariés aanyt au mions 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise. Cet eertietnn prssoefnneiol a puor ojbte de prretetme au salarié d'élaborer son poejrt pnirnefsoosel à pitrar de ses satihuos d'évolution dnas l'entreprise, de ses aeitdputs et des biseons de ctete dernière.

À cet eerettin s'ajoute l'entretien pnnorfioseel de sdneoce ptiare de carrière tel que prévu par l'ANI du 13 obctroe 2005.

Enfin, les prtreaanies saocix dennmadet aux eenrsertips de sibilseniser et de femorr des mgaanres à la coiduntne d'un erienettin ciblé sur la geostin des âges.

Mesures mises en ?uvre dnas la bnahcre :

Les peertainars suoicax définissent les modalités de msie en ?uvre de cet ettreienn et son cnonetu comme siut :

Contenu de l'entretien :

L'employeur diot porsoper à cuahqe salarié, à pitarr de 45 ans, plus après tuos les 5 ans, un enereitn de scndoe ptiare de carrière destiné à firaie le piont aevc le rpaoslsbne hiérarchique sur les ptsiceeveprs au sien de l'entreprise au reragd de

l'évolution des emplois, des compétences du salarié, de ses bnesios de formation, de sa stiuoatin pnnoleerlse et professionnelle.

Cet eeritn est destiné à éviter totue pquarte dcraimtiornise liée à l'âge dnas les évolutions de carrière anisi qu'à permttere au salarié d'anticiper la snecdoe patire de sa vie professionnelle.

Déroulement de l'entretien :

L'entreprise dvera pepoorsr tuos les 5 ans au salarié un eietnren psfeisonroenl de scndoe ptiare de carrière.

Le salarié porura éventuellement farie une ddaenme anticipée d'entretien puor des rnosias pelsnlenoifosers liées à un cangnehmet de fonction.

L'entretien se déroulera pdnaent le tmpes de travail.

Les ccnoouils de cet eetternin forent l'objet d'une synthèse écrite qui srea rsmiee au salarié.

Le salarié proru denmedar l'inscription de ces cuoclinosns dnas son poesasrpt formation, s'il existe.

Les peiaranrts soiuacx cneonnivet d'élaborer un gidue ptrqiaue en vue de le defsiufr aux enpirresets de la branche.

Des elpxemes de « bnoens ptuqiaers » seornt également mis à disposition.

Article 11.2.3 - Recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Mesures panouv être meiss en ?uvre dnas les etiepsenrtrs :

Les ernieesrpts snppuriemt de lures ofrefs d'emploi et de leurs porsnoptois de mouttain irentne tuot critère d'âge.

Les critères rtunees dinveot être fondés sur l'expérience professionnelle, la piososseon des compétences et des capacités professionnelles.

Les eepiernrsts foemrnt et sbenlnesisiit les meagrnrs au returncmet des seniors.

Les enterierpss peuvent, le cas échéant, développer des acitnos de cmutoimacinon dédiées aux sinreos puor les seisiesnblir aux métiers de la brncahe du négoce des matériaux de construction.

Des praiareattns aevc les intermédiaires du marché de l'emploi penveut être envisagés (ex. : une rnenoctre anunlele aevc Pôle emploi, aifn de faire le pinot sur l'offre et la deamnde d'emploi des sreonis dnas la branche...).

Il est rappelé que le cntaort de pionsirestiflsnaooan ctusnoite l'outil poraitiirre puor fireaosvr la réinsertion des sineors privés d'emploi, en luer aassnurt une qualification.

Mesures meiss en ?uvre dnas la bncahre :

La FBNM s'engage à imrefonr les erpetsinres des diervs dpoifissits et aieds à l'embauche des seniors.

Des olitus de siniilieobastsn senrot diffusés auprès des eieertpnrss de la branche.

Enfin, le rpoart de bnahcre annel diot ptemtree de sriuve le reuenmctret des sonries par thrcahe d'âge et par nutrae de contrat.

Les praianeets saocix cneiveonnnt de compléter le rorppat de bacnrhe de novueux ircinuteads chiffrés (cf. aennxe I).

Article 11.2.4 - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

a) Priorité dans la période de planification annuelle et dans le cadre du plan de formation

Mesures peuvent être mises en œuvre dans les entreprises :

Les entreprises saouvent soulignent l'importance de la formation professionnelle, qui participe au développement des compétences des seniors, au maintien dans l'emploi et aux adaptations qui s'imposent.

Il est ainsi rappelé que la période de professionnalisation, telle qu'elle est prévue à l'article 3.2.1 de l'accord de branche du 27 octobre 2004 portant sur la formation professionnelle des salariés au long de la vie, est réservée en priorité aux :
? salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ;
? salariés âgés d'au moins 45 ans.

Parmi ces deux catégories, une catégorie particulière est portée aux salariés n'ayant pas suivi de formation dupliée au moins 5 ans. Ils doivent pouvoir être inscrits au plan de formation de l'entreprise.

Mesures mises en œuvre dans la branche :

Des notes d'information visent à informer les entreprises des présentes dispositions s'appliquant par la FNBM.

b) Priorité dans le cadre du DIF

Mesures peuvent être mises en œuvre dans les entreprises :

Les modalités d'utilisation du DIF par les salariés âgés de plus de 45 ans, pour financer une action de formation, sont arrêtées d'un commun accord avec l'employeur. L'employeur ne peut refuser la prise en charge de l'action de formation.

Ces actions de formation se déroulent en dehors ou pendant le temps de travail.

c) Accès privilégié aux certifications

Mesures peuvent être mises en œuvre dans les entreprises :

Afin de répondre aux besoins de formation et de contribuer à l'évolution de carrière des seniors, les entreprises favorisent les efforts des salariés en matière de formation continue, tels que les CQP mis en place dans la branche.

Par ailleurs, les entreprises favorisent les seniors du dispositif de VAE en cours d'élaboration dans la branche et s'engagent à en favoriser l'accès.

d) Aide au retour à l'emploi des seniors

Mesures peuvent être mises en œuvre dans les entreprises :

Les entreprises favorisent la réinsertion des salariés privés d'emploi, en leur permettant d'obtenir un diplôme ou titre professionnel.

e) Soutien et objectif

Chaque année, un bilan est établi des actions menées par les entreprises s'appliquant par l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications à la CFPNEP et intégré au rapport annuel de branche.

En se fondant sur ce bilan annuel, la CFPNEP favorise la mise en œuvre de mesures visant à privilégier les actions de formation, d'adaptation des seniors.

Article 11.2.5 - Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

a) Réduction/aménagement de la durée du travail

Mesures peuvent être mises en œuvre dans les entreprises :

Les salariés âgés de 55 ans peuvent bénéficier, en accord avec l'employeur, d'aménagements de l'emploi de travail, y compris les modalités de travail organisé sur la semaine, le

mios ou l'année.

Il peut également être proposé aux salariés âgés de 55 ans de nouveaux aménagements de leur temps de travail (répartition des horaires, définition de nouvelles plages horaires, modalités ponctuelles...) dans le respect de la durée.

Pour les entreprises ayant mis en place un dispositif de cpmoe épargne-temps, les salariés peuvent demander à en bénéficier pour aménager et prolonger leur fin de carrière.

b) Dispositif de cumul emploi-retraite

Mesures peuvent être mises en œuvre dans les entreprises :

Les salariés peuvent demander aux entreprises de favoriser le cumul emploi-retraite.

Des dispositifs de coopération post-retraite peuvent, par exemple, être mis en œuvre afin notamment de recruter des seniors, à temps plein ou à temps partiel, pour utiliser des compétences d'expertise ou de conseil au sein de l'entreprise.

c) Droit d'information des entreprises à l'égard des seniors

Mesures peuvent être mises en œuvre dans les entreprises :

Les services dédiés aux chercheurs d'emploi et/ou à la gestion du personnel des entreprises prennent en compte les seniors, à partir de 55 ans, plus de 60 ans, sur les nouvelles dispositions légales en matière de retraite et de cumul emploi-retraite, mais aussi sur les modalités d'aménagement des fins de carrière en vigueur dans l'entreprise.

Une aide à la constitution du dossier « retraite » du salarié est également proposée, en lien avec les caisses de retraite, au salarié concerné.

d) Soutien et objectif

Les entreprises s'attachent à l'observatoire professionnel des métiers et des qualifications de suivre le nombre de cumuls emploi-retraite et le nombre de temps partiel dans la branche, par tranche d'âge. Ces données sont intégrées au rapport annuel de branche.

Mesures mises en œuvre dans la branche :

Toute évolution législative en la matière sera communiquée aux entreprises, via une note d'information.

La FNBM pourra solliciter, en cas de besoin, l'aide et le soutien d'organismes extérieurs spécialisés comme l'Agence retraite, par exemple.

Article 11.2.6 - Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La transmission des savoirs et des compétences constitue un objectif prioritaire dans la gestion des seniors.

Les entreprises s'attachent à favoriser les dispositifs de tutorat et de transmission des savoirs et des compétences des salariés mis en œuvre à travers deux types d'actions.

a) Rôle des seniors dans le processus d'accueil et d'intégration des nouveaux salariés : le parrainage

Mesures peuvent être mises en œuvre dans les entreprises :

Les entreprises s'attachent à favoriser les dispositifs de tutorat de équipes de travail d'âges mixtes, considérant que la cohabitation de plusieurs générations constitue un atout majeur pour l'entreprise.

Dans le même esprit, les entreprises encouragent les salariés à mettre en place des procédures de transmission des savoirs et des compétences visant à associer un salarié expérimenté « senior » à un nouvel embauché, en CDI, CDD, quelle que soit la voie, afin de faciliter l'intégration professionnelle de celui-ci.

Ces moissons de praaangrie snroet confiées en priorité aux sinores daipnsost de compétences spécifiques et d'une légitimité psfrlseninlooe reconnue.

Les pteanriears siaucox rpeplent que l'employeur diot mtrtee à dpoisiisotn les moyens nécessaires et leassir le tmeps nécessaire au salarié puor ecerxer sa msiison de pagarirnae et s'y préparer.

Le salarié en cgarhe du prnargaie diot :

? être vontolarie ;
? jesiufftir d'une expérience psrflonsnoieele de 2 ans ;
? aiovrr les compétences nécessaires (relationnelles, pédagogiques et managériales).

Les esrnereipts s'engagent à valosirer et à pndrree en cmptote cttee msision dnas l'appréciation et l'évaluation du salarié.

b) Rôle des sroenis dnas le psourcses d'accompagnement des salariés en sitotiaun de professionnalisation

Mesures povunat être mises en ?uvre dnas les ersersnietps :

Les patreerians scioaux rpallnepet qu'il a été cclonu un aocrd en dtae du 17 ocrbtoe 2007 paontrt sur la fitoncon tutorale.

Cet arccod vsie à fermor et à eanrcedr les ttueus qui acancmognpet les salariés en soatiutn de ftmoiaorn pflnniresslooe dnas le cdrae de la poasnfosstiiernoln (Contrat et période), en général, et du dpstiiiosf des CQP, en particulier.

Conscientes que les sroenis cntestoniut la « mémoire de l'entreprise », les parteis sigtraeinas shuoientat que la fcoiontn de tuteur, dnas les ctndionis prévues par les temers de l'accord du 17 oobcrte 2007, psisue être confiée petiinrramrietot aux seniors.

Il est rappelé ici, conformément aux teerms de l'accord du 17 octerbe 2007, que le tuaort ropese sur la bsae du vronaaitolt et qu'une expérience pslonfelreinoe de 2 ans dnas une qiaocituaifn et dnas l'entreprise en rrapot aevc l'objectif de piaoolrfstieansoisinn visé est requise.

Il est demandé aux eerseitpnrs de merrtte en ?uvre les artilces de l'accord du 17 otroche 2007 ptrnaot sur la fnootin tutorale, nmnaomt et aifn de vslaroier la mission tutorale.

Enfin, les eetnrseiprs ausresnt aux seornis des fmirotoans complémentaires, aifn de développer, si nécessaire, d'autres compétences uielts à l'exercice de la ftoicn tutorale. Une psrie en crgahe améliorée proura être décidée aevc l'OPCA.

c) Svuii et objectif

Un bilan cpemlot patretnemt de mesurer le nmrobe de srnoeis ayant bénéficié d'une fatmorion ttaruole aisini que le nmrobe de salariés concernés par ces missions, par thrance d'âge, srea tnismars cahque année à la CEPNFP par l'observatoire ppsioertcf des métiers et des qualifications.

Article 11.3 - Bilan et suivi
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les pnriretaeas suiacoX s'accordent sur le fiat qu'il est inepnlisadbe de sssibinleer l'ensemble des atreucs au thème de la gtieson de l'emploi et de la foimrtan des seniors. Il est natemmont demandé aux enetserpris de communiquer, en interne, sur ce thème et de fmeorr les lngies hiérarchiques et équipes de driiceton aux « bnneos paqeriuTs ».

Afin d'évaluer la réalisation de cnauhce des aintocs déclinées dnas le présent arccod mias également d'en aursser le suivi, les petaris cvnonneit d'élaborer de nuuaevox iuernidttacs chiffrés coarndonrepst à chcaun des ofcibjtes énumérés dnas le présent arccod (cf. liste en annexe).

Ces données snroet consolidées au niaueu de la brcnhae au sien du rpopart aneunl de branche.

Les eteerpirsns dnveort intégrer au rrapot auennl présenté au comité d'entreprise un blain « sroiens ». De plus, aifn d'améliorer la visibilité des atcinos de la bcahrne aisini que puor ficaetilir le svuii de celles-ci, une synthèse de l'accord est annexée (II) au présent accord.

Les preaits cnenneinvot de solliciter, en tnat que de besoin, l'observatoire ppscioetr des métiers et des qualifications, aifn de rliiecuiler des données rlaevties aux pqaertuis des eiprrneetss de la brcnhae en la matière.

En fnoction de l'analyse des résultats et des idrateicuns communiqués annuellement, les pertais décideront de se roiver puor procéder à d'éventuelles madointociifs du présent texte.

Titre XII Pacte de responsabilité

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le ptcae de responsabilité et social, dnót l'objet est la rncaele de la coinasrcse et l'emploi, reopse sur l'équilibre svniuat :
? puor les entreprises, une torjcrteaie claire et définie de bissae des prélèvements siuocax et une soplmitaiicfin de l'environnement amtsnaitirif et réglementaire ;
? puor les salariés et deumeadrns d'emploi, un engengaemt sur des ojtfbcies et des atnibimos en treems d'emploi, de qualité de l'emploi, de diugaole soiacl et d'investissement.

Depuis le mios de septembre, les pirtaearnes scioaux de la bharnce du négoce des matériaux de csorcuintn ont multiplié les réunions peiraiarts puor déterminer le crdae de msie en ?uvre du pacte.

Au cruos de la réunion du 9 décembre 2014, les peertarains sucoiax et la FBNM ont décidé de se besar sur les données DRAES puor fxier les otiefbjcs du présent pcae de responsabilité.

La DARES pernd en ctpmoe les établissements alppinquat la cnetonivon ceclitlvoe ntaalinoe du négoce des matériaux de construction, et non le cdoe APE, d'où l'existence d'écarts siigfntaifcis aevc les données iseuss de l'OCI (observatoire des métiers d'Intergras).

Les dernières données secalois de la DARES (portrait stttuqiasie de la bacrnhc du négoce des matériaux de construction, année 2011) iedinunqt :
? l'effectif de la brahncne fixé à 72 800 salariés ;
? 16,3 % snot des jneeus de mnois de 29 ans et 12,2 % snot des seinors de 55 ans et puls ;
? un tuax de tmeps ptiealrs fixé à 15 % ;
? l'alternance représente 2 % des ecefttifs totaux.

Dans le cenotxte économique acteul fnetormet dégradé, la FBNM saouihte sioneulgr les éléments svaintus :

Sur le paln économique :

Tous les iucrditnaes de l'activité (permis de construire, meiss en cirhnates pcbuils et privés, caterns de commandes, fainenetcnms puclbis et privés?) renssett orientés à la bssiae deipus près de 2 ans.

La FBNM espère a mnimia une staobailtisin de la situation, vrioe une légère reprise, à cetopmr de la fin de l'année 2015, cmopte tneu des mesreus gnavletnrumeoees annoncées.

Sur le paln saocil :

1. L'effort caonstnt des enseritpers du négoce des matériaux de csocroinutn en tmeres de mitenian dnas l'emploi duieps 2008.

En effet, la bsasie du nmbrœ de salariés observée enrte 2008 et 2009 a lreagenmt été rattrapée par une hussae cniuitoe entre 2009 et 2013, rutnrvoeat asini le naiveu de 2008.

L'emploi a été mtnaeniu et sauvegardé dnas la branche.

Année	Nombre d'effectifs salariés	Évolution N/N ? 1	Évolution 2008-2013
-------	-----------------------------	-------------------	---------------------

2008	68 385		0,2 %
2009	63 455	? 7,21 %	
2010	66 994	5,58 %	
2011	68 000	1,50 %	
2012	68 606	0,89 %	
2013	68 524	? 0,12 %	

Source OPCA.

2. Le négoce des matériaux de construction n'est pas un secteur d'activité qui recourt à la délocalisation. L'emploi est donc lié à la croissance.

3. La branche du négoce des matériaux de construction a peu recours aux contrats précaires, le taux de CDD et de l'intérim s'élevant à 4,3 %. L'emploi durable, en CDI, est majoritairement privilégié lors des recrutements.

Partant de ces constats, la branche du négoce des matériaux de construction souhaite fixer des objectifs réalistes en termes d'emploi, en général, des jeunes et des seniors, en particulier, ainsi qu'en termes de développement des compétences et des qualifications des salariés et des modalités d'emploi.

Article 12.1 - Objectifs du pacte de responsabilité et de solidarité

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les prévisions ci-dessous développées se fondent sur la base de 72 800 salariés (source : DARES).

Article 12.1.1 - Objectifs en termes d'emploi en général

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Selon les chiffres de la DARES, le taux d'entrées (embauches/effectifs) est de 3,95 %, soit environ 2 876 embauches.

L'objectif est de rester stable sur l'année 2015.

Aussi, selon la riprise économique du secteur du bâtiment, dont dépend le négoce des matériaux de construction, les perspectives sont optimistes et estimées que le taux d'entrées devrait persister comme suit :

? 4,5 % en 2016, soit 3 276 entrées ;
? 5 % en 2017, soit 3 640 entrées.

Article 12.1.2 - Objectifs en termes d'emploi pour les jeunes

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 12.1.2.1 - Objectifs chiffrés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Compte tenu des données publiées par la DARES, l'alternance représente 2 % des embauches dans le négoce des matériaux de construction.

La branche s'engage à maintenir le taux de l'alternance à :

? en 2016 : 2,25 %, soit 1 638 contrats ;

? en 2017 : 2,50 %, soit 1 820 contrats.

Article 12.1.2.2 - Déploiement de l'alternance en faveur des jeunes

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La branche du négoce des matériaux de construction s'est toujours engagée en faveur de l'emploi des jeunes par la mise en œuvre d'une politique active de recrutement en termes de professionnalisation, en vue d'insérer durablement les jeunes dans l'emploi et d'assurer la sécurisation de leur parcours professionnel.

Les perspectives sont optimistes et estimées que le taux d'entrées devrait persister comme suit :

Créé en 2003, ce dispositif n'a cessé de se développer et il est devenu l'outil de recrutement et de formation des jeunes aux métiers de la branche, ainsi qu'une récompense dans la classification.

À ce jour, plus de 5 000 contrats ont été délivrés.

Les cinq CQP (« Vendeur-conseil », « Magasinier », « Magasinier d'équipe », « Chef d'agence » et « ATC ») sont enregistrés au RNCP.

Les partenaires sociaux s'engagent à accompagner les entreprises de promouvoir leur effort de déploiement de l'alternance par le biais des actions de soutien à l'obligation d'accompagner chaque salarié en contrat de professionnalisation d'un tuteur.

Ils s'engagent à assurer la poursuite de la formation des jeunes dans l'entreprise à l'issue de la période de formation.

Afin d'accompagner les entreprises dans leur démarche d'insertion dans l'emploi par l'alternance, la FBNM mettra à leur disposition tous les outils nécessaires à leur bonne mise en œuvre de l'appropriation des CQP.

Article 12.1.3 - Objectifs en termes d'emploi et de conditions de travail pour les seniors

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 12.1.3.1 - Objectifs chiffrés

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les partenaires sociaux s'engagent sur un objectif de maintien dans l'emploi des seniors de 50 ans et plus au taux de 25 %.

Article 12.1.3.2 - Développement et sécurisation de la formation des seniors

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les partenaires sociaux reconnaissent l'importance de la formation professionnelle, qui contribue au développement des compétences des seniors, au maintien dans l'emploi et aux adaptations qui s'imposent.

Il est ainsi rappelé que la période de professionnalisation dans le négoce des matériaux de construction est ouverte en priorité :

? aux salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ;

? aux salariés âgés d'au moins 45 ans.

Parmi ces deux catégories, une catégorie particulière est portée aux salariés n'ayant pas suivi de formation au moins 5 ans. Ils doivent être inscrits au palmarès de l'entreprise.

Article 12.1.3.3 - Transmission des savoirs et des compétences, tutorat

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les seniors veilleront, dans le cadre de leur politique RH, à assurer la diversité des âges dans les équipes de travail.

d'éviter la perte des savoirs.

Par ailleurs, la pratique de l'accompagnement, via le tutorat, par les seniors est à privilégier puisqu'elle permet de faire bénéficier de leur expérience, de leurs compétences, des salariés plus jeunes, notamment en période d'intégration dans l'entreprise.

Enfin, le maintien dans l'emploi des seniors peut être facilité par la transmission des savoirs maîtrisés par les plus jeunes, notamment en matière de nouvelles technologies.

Article 12.1.3.4 - Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite *En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017*

Les partenaires sociaux relèvent aux entreprises les différentes formes d'aménagement de fin de carrière à proposer à leurs seniors :

? création du travail ;

? passage à temps partiel ou aménagement des horaires de travail ;

? affectation à des postes moins pénibles?

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises d'informer et d'accompagner les salariés de toute nouvelle situation en matière de retraite.

Article 12.1.3.5 - Amélioration des conditions de travail *En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017*

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de prévoir une action particulière à la situation des seniors en AT/MP.

L'amélioration des conditions de travail doit permettre le maintien des seniors à leur poste de travail et permettre une meilleure compatibilité entre l'emploi occupé et les capacités du salarié.

Des mesures liées à l'ergonomie des postes de travail ou à l'aménagement de l'organisation du travail doivent également être recherchées, en coopération avec les instances représentatives du personnel.

Pour ce faire, les entreprises sont invitées à mettre en œuvre des plans d'action destinés à aménager les conditions de travail des postes particulièrement à risque pour les seniors et à assurer un accès privilégié aux formations « jeunes et seniors ».

Enfin, il est demandé aux entreprises d'examiner avec attention toute demande de passage à temps partiel réalisé dans les 36 mois précédant leur départ à la retraite.

Cette réduction du temps de travail ne doit pas se traduire par une baisse du niveau de retraite. Aussi, l'entreprise s'engage à maintenir la cotisation (part employeur) aux cotisations de retraite sur la base d'un salaire à temps plein, au profit des salariés ayant réduit leur temps de travail dans la limite de 50 %, et ce pendant la durée maximale de 2 ans avant leur départ à la retraite.

Article 12.1.4 - Objectifs en termes de formation professionnelle : développement des compétences et des qualifications *En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017*

Article 12.1.4.1 - Renforcement du tutorat *En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017*

Les partenaires sociaux relèvent que, en corrélation avec le développement des compétences des CQP, ils ont négocié dès 2007 à un accord portant sur la formation professionnelle des salariés et à encourager les entreprises qui accueillent les salariés en situation de formation professionnelle dans le cadre de la

politique de formation (contrat et période), en général, et du dispositif des CQP, en particulier.

L'accord s'accompagne d'une « charte de la formation professionnelle ».

Il est imposé aux entreprises une formation organisée par un organisme agréé par la branche d'une durée maximale de 2 jours, assortie d'un suivi à l'issue de 3 ou 5 ans selon l'exercice régulier ou non de la fonction de tuteur.

Par ailleurs, il est rappelé qu'un tuteur doit être choisi en raison de ses compétences, au regard de la qualification visée (expérience professionnelle de 2 ans).

Chaque entreprise assure au maximum le suivi de 3 salariés dans l'entreprise.

Dans les petites entreprises de moins de 10 salariés, l'employeur peut exercer le rôle de tuteur (au maximum pour 2 salariés) s'il remplit les conditions.

Il est laissé à chaque entreprise la liberté de valider la fonction de tuteur.

Toutefois, l'exercice de la fonction tuteur entraîne de la part de l'employeur au moins à l'échelon C du niveau de qualification professionnelle à la qualification CQP visée.

Dans le cadre du principe de responsabilité et de solidarité, les partenaires sociaux recommandent aux entreprises que depuis la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle continue chaque salarié en contrat de professionnalisation doit être accompagné d'un tuteur.

Cette obligation légale s'articule avec les obligations de la branche.

La FBNM rappelle aux entreprises les règles applicables en matière de tutorat.

Article 12.1.4.2 - Renforcement de l'employabilité des salariés et demandeurs d'emploi : le compte personnel de formation (CPF)

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le CPF est conçu comme un dispositif de formation intégralement transférable et directement attaché à chaque personne dès son entrée sur le marché du travail.

Conscients de la nécessité de qualifier et de sécuriser le parcours professionnel des salariés, les partenaires sociaux de la branche ont, dès le mois de novembre 2014, élaboré la liste des formations éligibles au CPF en vue d'une mise en œuvre opérationnelle au 1er janvier 2015.

Dans les formations listées, les CQP sont naturellement visés ainsi que les diplômés en lien étroit avec l'activité du négoce des matériaux de construction (MUC, NRC, TC matériaux?).

Les partenaires sociaux encouragent les possibilités d'abondement complémentaire du CPF, à défaut de possibilité à définir comme prioritaires, dans le cadre de la négociation collective sur la formation professionnelle.

Article 12.1.4.3 - Sécurisation des parcours professionnels *En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017*

Entretien professionnel

Tous les 2 ans, tout salarié bénéficie d'un entretien avec son employeur sur ses perspectives d'évolution professionnelle et ses besoins en formation.

Pour rappel, cet entretien est également obligatoire pour le salarié à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental à temps plein ou à temps partiel, d'un congé d'adoption, d'un arrêt maladie de plus de 6 mois, d'un mandat de représentant du personnel...

Tous les 6 ans, l'entretien fait un récapitulatif du pourcentage de l'augmentation du salaire.

Conscients de l'importance de cet outil au service d'une politique de formation des salariés et de sécurisation de leur parcours professionnel, les partenaires sociaux de la branche ont travaillé depuis le mois de septembre 2014 sur un modèle type générique, par métier repère, d'entretien professionnel.

Ces documents, en corrélation avec la CPNEFP, seront largement diffusés auprès des entreprises du secteur des matériaux de construction afin qu'elles puissent mieux connaître les premières entreprises à date de l'entretien des salariés concernés.

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises que toute personne peut bénéficier à titre gratuit, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite, d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le CEP doit permettre :

? d'accéder à une offre individuelle ;

? d'élaborer une stratégie d'évolution professionnelle de l'employé un projet professionnel ;

? de créer les compétences ou les qualifications à reconnaître, à acquérir ou à développer et de définir un plan d'action individuel les besoins individuels et les besoins disponibles ;

La FNBMM s'engage à accompagner à ce dispositif et à fournir les outils à l'employeur, à l'employé, à l'entreprise, à l'occasion de l'entretien professionnel.

Article 12.2 - Axes de communication de la branche

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La branche du secteur des matériaux de construction s'engage à informer par tous les moyens (notes, internet, mails) les entreprises et les salariés des nouvelles dispositions en lien avec la réforme de la formation professionnelle (CPF, entretien professionnel) ainsi que tous les dispositifs réalisés au profit des métiers de la branche (exemple : la certification des métiers?).

En outre, en collaboration avec l'OPCA et son observatoire, la politique de formation des CQP de la branche sera renforcée. Une nouvelle politique est en cours de développement dans les entreprises.

Enfin, la FNBMM s'engage à accompagner son partenariat avec les vingt-six CFA partenaires de la branche et à favoriser l'ouverture de nouveaux établissements.

Article 12.3 - Suivi et bilan du pacte de responsabilité et de solidarité

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La CNFEP survient chaque année, dans le cadre du rapport de branche, le déploiement des objectifs définis dans le présent accord.

Pour ce faire, les membres de la CPNEFP ont convenu de décider, lors de la séance du 6 novembre 2014, d'élaborer le questionnaire en intégrant de nouveaux indicateurs, rappelés ci-dessous, afin de suivre de la situation de l'emploi des jeunes et des seniors dans le secteur des matériaux de construction :

? l'évolution de l'emploi des jeunes :

? les caractéristiques des salariés de moins de 26 ans dans la branche ;

? l'évolution des salariés de moins de 26 ans et zoom sur les types de contrats ;

? développement de l'alternance :

? volume et caractéristiques des salariés en contrat d'alternance par rapport à l'ensemble des salariés de la branche ;

? l'impact et l'évolution de l'emploi des seniors :

? les caractéristiques des salariés de 57 ans et plus dans la branche ;

? l'évolution des salariés de 57 ans et plus et zoom sur les types de contrats ;

? développement des compétences et accès à la formation des salariés seniors ;

? volume et caractéristiques des salariés seniors ayant suivi une formation ;

? les besoins des seniors et des compétences ;

? le volume de salariés ayant effectué une mission temporaire ;

? le volume de référents désignés pour faciliter l'intégration de jeunes embauchés ;

? l'amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité ;

? le nombre de formations suivies ayant pour thème la sécurité (formation « gestes et postures ») ;

? le volume des salariés à temps partiel dans le cadre d'un aménagement de fin de carrière ;

? les besoins des salariés de 57 ans et plus.

Titre XIII Création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Article 13.1

En vigueur étendu en date du 9 janv. 2018

Missions de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche (CPPNI), composée des représentants des entreprises et des représentants de la FNBMM, exerce les missions suivantes :

1. ? Se réunit également en vue des négociations périodiques obligatoires, et en général, pour toute négociation décidée par les partenaires sociaux de la branche, y compris en lien avec la CPNEFP.

2. ? Définit son agenda annuel dans les conditions visées à l'alinéa 2 de l'article L. 2222-3 du code du travail.

L'agenda annuel (dates et thèmes) est élaboré en fin d'année civile pour l'année à venir.

Pour préparer cet agenda annuel, les partenaires sociaux conviennent de convoquer au secrétariat de la CPPNI, dans un délai de 15 jours avant la réunion paritaire, les thèmes de négociation qu'il propose pour l'année à venir. Ces thèmes sont définis en séance.

3. ? Représente la branche du secteur des matériaux de construction, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

4. ? Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

5. ? Établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Ce rapport comprend :

? ? un bilan des accords collectifs d'entreprise relatifs à « la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne-temps » ;
? ? l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ;
? ? le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

6. ? Peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

7. ? Exerce les missions d'observatoire prévues mentionnées à l'article L. 2232-10 du code du travail.

8. ? Reçoit les conventions et accords d'entreprise relatifs à « la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne-temps » conclus par les entreprises du secteur des matériaux de construction.

9. ? Peut résoudre les difficultés d'interprétation des différents textes applicables de la branche.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.
(Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

Article 13.2

En vigueur étendu en date du 9 janv. 2018

Règles de fonctionnement de la CPNPI en tant qu'instance de négociation et d'interprétation

Les modalités sont fixées aux articles 10.1.2 et 10.1.3 de la convention collective.

Les règles de prise en charge des frais de déplacement, de restauration et d'hébergement sont visées à l'article 10.2 de la convention collective.

Article 13.3

En vigueur étendu en date du 23 juin 2019

Modalités de saisine et de vote de la CNPPI en tant qu'instance d'interprétation

La CPNPI se réunit, dans un délai maximum de 2 mois à partir de la demande de la partie la plus diligente (une entreprise et/ou une organisation syndicale représentative au sein de la branche), adressée, par lettre recommandée avec avis de réception, au secrétariat de la CPPNI. La lettre doit exposer clairement les points en litige à interpréter.

Les représentants des organisations syndicales représentatives siègent à cette commission.

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, un procès-verbal, est dressé et signé afin d'exposer les points de vue respectifs. Les membres de la CPPNI reviennent à l'examen de la procédure à la procédure de révision

Les modalités de vote sont les suivantes :

À l'occasion de chaque décision, le collège « employeurs » et le collège « salariés » doivent disposer d'un même nombre de voix.

Chaque organisation syndicale représentative présente dispose d'une voix, et le collège « employeurs » dispose du total des voix des organisations syndicales représentatives présentes.

Article 13.4

En vigueur étendu en date du 9 janv. 2018

Secrétariat et siège de la CPPNI

Le secrétariat de la CNPPI est assuré par le secrétariat juridique de la FBNM qui est chargé de ce travail :

? de la réception des demandes de négociation et d'interprétation, et de leur transmission aux membres de la CPNPI ;

? de la réception (aux adresses ci-dessous) des accords collectifs d'entreprise, relatifs à « la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps », et de leur transmission, par tous moyens, aux membres de la CPPNI, sous 15 jours ;

? de l'envoi aux membres de la CNPPI des convocations nécessaires à la tenue des réunions, dans le délai fixé à l'article 10.1.2 de la convention collective ;

? de la rédaction des procès-verbaux ou relevés de décisions, des réunions de la CNPPI et de leur transmission préalable aux membres de la CNPPI et/ou les organisations syndicales représentatives de la branche ;

? de la préparation préalable du rapport annuel d'activité, que doit transmettre la CPPNI à l'administration.

Il est précisé :

? l'adresse postale de la CPPNI : 215 bis, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris ;

? l'adresse mail : contact@fbnm.fr.

Titre XIV Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels

Article 14.1 - Rappel du dispositif sur les facteurs de risques professionnels liés à la pénibilité et le compte professionnel de prévention (C2P)

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

L'article L. 4161-1 du code du travail liste les 10 facteurs de risques professionnels suivants :

1° Des nuisances physiques marquées :
a) Nuisances sonores et vibratoires ;
b) Postures pénibles définies comme postures forcées des articulations ;
c) Vibrations mécaniques.

2° Un environnement physique agressif :
a) Atmosphères dangereuses, y compris les poussières et les fumées ;
b) Activités exercées en milieu humide ;
c) Températures extrêmes ;
d) Bruit.

3° Conditions de travail :
a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 du code du travail ;
b) Travail en équipes successives alternantes ;
c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétitifs, sciatloint tout ou partie d'un membre supérieur, à une fréquence élevée et sous contrainte.

Article 14.2 - Évolution du C2P (compte personnel de prévention de la pénibilité) en C2P (compte professionnel de prévention)

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Depuis le 1er octobre 2017, le C2P prend en compte les six (et non les dix) facteurs de risques professionnels visés à l'article L. 4163-1 du code du travail : travail en milieu hyperbare, travail

de nuit, travail en équipes scissives alternantes, travail répétitif, températures extrêmes et bruit.

Les postures pénibles (postures pénibles, motifs de charges, vibrations mécaniques et anages dangereux) sont ceux du poste et ne font pas l'objet d'une déclaration par l'employeur.

Toutefois, ces facteurs sont pris en compte dans les deux cas suivants :

? pour un salarié nouveau en maladie professionnelle et atteint d'une incapacité permanente d'au moins 10 % : droit à un départ anticipé à la retraite ;

? pour un salarié nouveau en maladie professionnelle sans atteindre une incapacité permanente de 10 % : avec l'accord de l'employeur, possibilité de passage à temps partiel, dans la limite de 50 % et, ce, 2 ans avant le départ en retraite. Dans ce cadre, l'entreprise s'engage à maintenir, sur la base d'un salaire à temps plein, la cotisation (part employeur et part salarié) aux cotisations de retraite du régime général et complémentaire.

Article 14.3 - Diagnostic de la pénibilité dans la branche : le référentiel du négoce des matériaux de construction

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Conscientes que les salariés sont la première velle ajoutée, les entreprises de la branche planifient la prévention des risques professionnels au cœur de leur priorité.

C'est pourquoi, la FBNM a élaboré un référentiel « pénibilité » qui est le résultat d'une étude menée par un comité d'experts auprès d'une trentaine d'agences, sur les huit métiers « phares » du négoce.

Le référentiel, en annexe du présent avenant, a été présenté aux partenaires sociaux de la branche le 21 septembre 2016, et a fait l'objet d'une homologation interministérielle par arrêté en date du 30 novembre 2016.

Ce référentiel constitue le diagnostic pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Cf. annexe I : diagnostic-référentiel de la branche.

Article 14.4 - Mesures de prévention de la pénibilité dans la branche du négoce des matériaux de construction

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

La FBNM s'est engagée très tôt pour accompagner les entreprises dans leur politique de prévention et de réduction de la pénibilité.

Un partenariat étroit avec la CNAMTS, depuis 2008, a permis d'aboutir à la mise en place d'un certain nombre de guides ou d'actions :

? les guides « sécurité » :
?? 2010 : « Travail et sécurité en sécurité des matériaux de construction » ;

?? 2011 : « Manœuvres en sécurité des matériaux de construction en agence de négoce » ;

?? 2012 : « Guide des bonnes pratiques routières » ;

?? 2016 : « Guide de bonnes pratiques sur l'arrimage des charges » ;

?? 2018 : « Règles d'or de la sécurité ».

? une campagne en matière de lutte contre la surcharge (2013) ;
? deux recommandations :

?? R476 relative à la livraison des matériaux et éléments de construction sur les chantiers du BTP (2015) ;

?? une recommandation régionale (Languedoc-Roussillon) portant sur la prévention des risques liés à l'utilisation des produits coulisants.

Fort de cette étroite collaboration avec la CNAMTS, la FBNM a conclu, le 24 juin 2015, une convention pluriannuelle d'objectifs et de moyens (CNO) afin d'aider les entreprises dans l'amélioration de leur politique de prévention en matière de risques liés aux chutes et aux risques de chutes/écrasement.

Enfin, les partenaires sociaux précisent que le comité social et économique (CSE), par délégation à la commission spécifique

santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), est l'organe consultatif pour toute question relative à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail.

À partir de tous ces éléments et ces données consolidées, la FBNM et les organisations syndicales représentatives de la branche ont arrêté les mesures de prévention suivantes.

Article 14.4.1 - Réduction des poly-expositions

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Afin de parvenir à la réduction des effets de l'exposition aux facteurs de risques liés à la pénibilité, les partenaires sociaux relèvent les neuf principes généraux de prévention prévalant à toute démarche de protection de la santé des salariés.

Chaque employeur doit mettre en œuvre toute mesure permettant :

? d'éviter le risque ;

? d'évaluer le risque qui ne peut être évité ;

? de combattre les risques à la source ;

? d'adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail et le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production ;

? de privilégier ce qui est sûr par rapport à ce qui n'est pas sûr ;

? de privilégier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent l'évolution technologique et technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs humains ;

? de privilégier les mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle et de privilégier les mesures de protection collective ;

? de privilégier les mesures appropriées aux salariés.

Ainsi, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre une ou plusieurs actions parmi l'ensemble listé ci-dessous :

I. ? Mesures de prévention des risques et vibrations :

limiter les vibrations par :

? s'assurer de l'état des sols dégradés dans les cours et les entrepôts ;

? s'assurer de l'adaptation des engins : nuire des roues adaptée à l'usage (cours ou entrepôt) ;

? s'assurer de la qualité des engins, notamment de leur usage et à l'entretien ;

? s'assurer de l'entretien régulier des engins : roues, suspensions, sièges.

limiter les nuisances muettes de chantier par les « magasiniers-caristes » par :

? la généralisation des outils portatifs d'élinguer et/ ou de manœuvrer les charges avec les engins (systèmes de crochets, écarteurs de fourches, épaveurs, stropes de panneaux, système d'accrochage des ferrailles, veuves pour les panneaux ?).

II. ? Mesures de prévention des charges, bruit et autres nuisances (pour les salariés de la découpe de bois) :

limiter les poussières par :

? s'assurer de l'aspiration des poussières à la source ;

? s'assurer de l'aspiration par aspiration.

limiter le bruit par :

? s'assurer de l'utilisation des machines de scier industrielles ;

? s'assurer de l'utilisation de l'EPI personnalisés.

limiter les nuisances lumineuses de chantier par :

? s'assurer de la mise en place de protections de chantier adaptés à hauteur variable/ réglable ;

? s'assurer de l'utilisation de matériaux pour les panneaux ;

? s'assurer de l'aide à la manipulation avec des dispositifs ?

En outre, en vue d'alléger les conditions de travail des salariés, la FBNM a initié dans son programme 2018-2019 une étude visant à l'homogénéisation des pratiques en matière de fabrication.

Indicateur de suivi : nombre d'actions de prévention menées en

aioacpitpln du DEUR (document unique d'évaluation des risques).

Article 14.4.2 - Adaptation et aménagement du poste de travail *En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020*

Une action de sensibilisation, via les guides de la FNBM, est menée pour informer et conseiller les négociés sur les risques de troubles musculo-squelettiques (TMS), notamment, pour :
? l'adaptation des horaires de travail et des rythmes de travail ;
? l'aménagement des postes de travail.

Les situations identifiées :
? le poste de coloriste/préparateur de peinture : les mouvements répétitifs et les produits nocifs (20 kg) ;
? le chauffage l'extérieur et le chauffage des postes de travail.

Ainsi, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre au moins une ou plusieurs actions parmi l'ensemble listé ci-dessous :

I. ? Pour le poste de coloriste/préparateur de peinture :

Soit mettre en place des rayons ou des racks de stockage des produits de peinture peinte de faire passer les produits sur les chariots adaptés au lieu de les porter ;

Soit fournir des chaises réglables de s'ajuster à la hauteur (tables élévatrices électriques) des rayons ou des racks pour faire passer les produits et de la peinture.

II. ? Pour le chauffage l'extérieur et le chauffage des postes de travail :

Soit mettre en place de nouveaux équipements limitant les vibrations des postes de travail et les effets des courants ;

Soit équiper les postes de travail de boîtes de ventilation mécanique pour réduire la fatigue de la chaleur en hiver ;

Soit équiper les postes de travail de hottes pour aspirer et décharger sur les siers de l'extérieur ;

Soit équiper les postes de travail de greus à télécommandes pour éviter de grimper et de manipuler à proximité de la charge ;

Soit équiper les postes de travail de coffres protégés par un revêtement sécurisé et en nombre suffisant de sangles, d'élingues, de cônes de signalisation et de poutres à cornières.

La convention nationale d'objectifs et de moyens (CNO), en vigueur jusqu'en juin 2019, met à disposition des entreprises des aides financières pour adapter les postes de travail des salariés.

Indicateur de suivi : nombre d'AT/MP liés au TMS.

Indicateur de suivi : nombre d'actions de prévention menées en application du DEUR.

Article 14.4.3 - Amélioration des conditions de travail notamment au plan organisationnel *En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020*

Compte tenu de la spécificité du métier des matériaux de construction, les entreprises doivent :
? l'utilisation optimale de moyens adaptés ;
? l'optimisation des zones de stockage en fonction des conditions de travail ;
? l'optimisation des flux des véhicules.

Par ailleurs, afin d'éviter une exposition prolongée des salariés aux fortes chaleurs ou aux vents de froid, les conditions de travail des salariés doivent être définies, en

amont, avec le CSE, sur la base de critères objectifs.

Exemple : décalage des horaires de travail tôt le matin en cas de chaleur ou limiter le temps de travail des salariés à l'extérieur en cas de froid ?

Les situations identifiées :
? les risques de chutes de hauteur ;
? les manutentionnaires de charges portées et portées ou portées basses ;
? les risques liés aux circuits dans l'entrepôt.

Ainsi, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre au moins une ou plusieurs actions parmi l'ensemble listé ci-dessous :

I. ? Prévenir les risques de chutes de hauteur par :

Soit utiliser des moyens adaptés et sécurisés pour les chantiers pour pouvoir procéder en hauteur à l'arrimage de luer équipement et des charges pour déposer les cornières de protection des signaux sur l'arête des charges ;

Soit sensibiliser les conducteurs au risque de présence sur le plateau, limiter au maximum luer équipement en hauteur qui se fera par des moyens sécurisés ;

Soit (pour les chantiers en hauteur de vent ou zone de stockage), utiliser des plateformes veniendentes meublées adaptées et homologuées.

II. ? Limiter les manutentionnaires de charges portées et portées hautes/ portées basses par :

Soit utiliser les zones de stockage en fonction des conditions de travail avec les charges les plus élevées de préférence en bas et abaisser et de limiter les plateaux du rayonnage avant le prélèvement ;

Soit utiliser de l'équipement pour travailler à bonne hauteur ;
poutres de plateformes par exemple ;

Soit systématiser les formations aux bonnes pratiques et aux bonnes postures.

III. ? Prévenir les risques liés aux circuits dans l'entrepôt :

Soit utiliser les flux des véhicules avec une définition d'un plan de circulation, marquée au sol ;

Soit mettre en place des protocoles de rangement et de déchargement pour les réceptions comme pour les livraisons.

Indicateur de suivi : nombre de CNO (convention nationale d'objectifs et de moyens) conclues.

En cas de retrait d'aptitude ou d'inaptitude au poste de travail, les entreprises détermineront les possibilités d'aménagement des horaires ou des conditions de travail compatibles avec les nécessités du poste de travail.

Article 14.4.4 - Développement des compétences et des qualifications

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Les entreprises doivent garantir que la formation des salariés à la sécurité constitue une obligation légale du chef d'entreprise et fait partie intégrante de la politique de prévention qu'il doit mettre en œuvre.

Les entreprises doivent garantir l'existence de dispositifs de formation continue des salariés ayant trait à la sécurité.

Les entreprises doivent intégrer les manutentionnaires de charges lourdes, portées hautes ou portées basses, afin de permettre d'intensifier la qualification des salariés.

Les entreprises doivent également garantir la nécessité d'assurer l'accueil et la formation des nouveaux embauchés dès luer arrivée dans l'entreprise. Les livrets d'accueil, quand ils existent, constituent le moyen adapté à l'organisation de ce

temps d'accueil et de formation en sécurité.

Enfin, l'employeur examinera, à l'occasion des entretiens professionnels, les besoins en formation des salariés en vue de renforcer leurs compétences et les agencements d'autres métiers pour réduire le risque d'exposition aux facteurs de pénibilité.

Indicateur de suivi : nombre d'actions de formation « sécurité » suivies.

Article 14.5 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

À compter du 1er janvier 2019, les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés) ont l'obligation de négocier un accord ou un plan d'action « sur la prévention des effets de l'exposition des facteurs de risques professionnels » :

? lorsqu'elles exercent une profession manuelle de 25 % de salariés déclarés exposés aux six facteurs du champ de prévention ;

ou
? lorsque leur sinistralité au titre des AT/ MP est supérieure à un indice de sinistralité fixé réglementairement à 0,25.

Dans le cas où l'un des deux seuils ci-dessus est atteint, il est rappelé que les entreprises de moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 n'ont l'effectif est inférieur à moins de 300 salariés, sont créées par le présent anneau et doivent appliquer ces dispositions. Toutefois, si elles le souhaitent, ces entreprises peuvent négocier, en interne, des accords collectifs et les dispositifs

sont au moins équivalentes à celles du présent texte.

Les entreprises de plus de 300 salariés sont, quant à elles, tenues de négocier un accord avec les salariés au moins équivalentes à celles du présent texte pour les salariés.

La FBNM et les organisations syndicales représentatives de la branche proposent de se voir, pour compléter, le cas échéant, le présent texte, en application de l'article D. 4162-3 du code du travail.

Article Annexe I - Référentiel pénibilité du négoce des matériaux de construction
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le tableau 1 présente les résultats, sans prise en compte des mesures de prévention, pour chacune des fiches génériques coordonnées à une activité précise et pour chacun des facteurs de pénibilité présents. Les résultats sont donnés dans ce tableau en partant de l'hypothèse que l'activité est exercée pendant 100 % du temps.

Le tableau 2 présente l'impact des mesures de prévention susceptibles de modifier les résultats. Les petits rectangles rouges montrent le résultat de ce qu'était la prévention avant la mise en place de ces mesures, qui peuvent être la présence d'équipements de protection collective ou individuelle, mais aussi les investissements sur le matériel ou l'organisation.

Le tableau 3 présente les données mesurées sur le terrain pour chacun des facteurs de pénibilité présents. C'est à partir de ces données mesurées que les indices d'exposition ont été faits.

Légende des facteurs de pénibilité

	Exposition en dessous du seuil de pénibilité et sans impact significatif
	Exposition en dessous du seuil de pénibilité avec un impact qui doit être pris en compte dans le cadre du document unique
	Exposition au-dessus du seuil de pénibilité
1 234 h	Valeurs sur une année moyenne en heures ou en kg qui sont comparées aux seuils de la loi

(Tableaux non reproduits, disponibles en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/boc?id=boc_20180050_0000_0008.pdf&isForGlobalBoc=false

Titre XV Désignation des délégués syndicaux, leur nombre, leurs moyens et valorisation de leurs parcours syndicaux

Article 15.1 - Désignation des délégués syndicaux
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2019

Chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ou l'établissement d'au moins 50 salariés, qui constitue une section syndicale, désigne parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli à titre personnel et dans leur collège au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au CSE, quel que soit le nombre de votants, et dans les limites fixées à l'article 15.2 ci-dessous, un ou plusieurs délégués syndicaux pour la représenter auprès de l'employeur.

Si aucun des candidats présentés par l'organisation syndicale aux élections professionnelles ne remplit les conditions mentionnées ci-dessus, ou s'il ne reste, dans l'entreprise ou l'établissement, plus aucun candidat aux élections professionnelles qui remplit les conditions mentionnées ci-dessus, ou si l'ensemble des élus qui représentent les professionnels renoncent, par écrit, à leur droit d'être désigné délégué syndical, une organisation syndicale représentative peut alors désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de

l'établissement.

En vertu de l'article L. 2143-6 du code du travail, dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les salariés peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un membre de la délégation du personnel au CSE comme délégué syndical. Le temps dont dispose le membre titulaire de la délégation du personnel au CSE pour l'exercice de son mandat peut être utilisé dans les mêmes conditions que pour l'exercice de ses fonctions de délégué syndical.

Le membre suppléant de la délégation du personnel au CSE et désigné en qualité de délégué syndical dans une entreprise de moins de 50 salariés, orvue droit, à ce titre, à 4 heures de délégation par mois.

Article 15.2 - Nombre de délégués syndicaux
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2019

Dans les entreprises, le nombre des délégués syndicaux est fixé comme suit :

- ? de 50 à 999 : 1 délégué syndical ;
- ? de 1 000 à 1 999 : 2 délégués syndicaux ;
- ? de 2 000 à 3 999 : 3 délégués syndicaux ;
- ? de 4 000 à 9 999 : 4 délégués syndicaux ;
- ? au-delà de 9 999 : 5 délégués syndicaux.

Dans les entreprises d'au moins 2 000 salariés appartenant au moins à 2 établissements d'au moins 50 salariés chacun, chacune des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise peut, dans les limites fixées par l'article L. 2143-5 du code du travail, désigner un délégué syndical au sein de l'entreprise, d'entre les délégués syndicaux de l'établissement.

Dans les entreprises de moins de 2 000 salariés appartenant à 2 établissements d'au moins 50 salariés chacun, chacune des organisations syndicales représentatives peut, dans les limites fixées par l'article L. 2143-5 du code du travail, désigner l'un de

ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également les fonctions de délégué syndical central d'entreprise.

Dans les entreprises d'au moins 500 salariés, tout syndicat représentatif de l'entreprise peut désigner un délégué syndical supplémentaire s'il a obtenu un ou plusieurs élus dans le collège des ouvriers et employés lors de l'élection du comité social et économique et s'il est composé au moins d'un des deux autres collèges. Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections au comité social et économique, quel que soit le nombre de votants.

Article 15.3 - Moyens des délégués syndicaux et délégués syndicaux centraux

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2019

Le délégué syndical et le délégué syndical central peuvent se déplacer dans l'exercice de leurs fonctions en dehors de l'entreprise durant leurs heures de délégation.

Ils peuvent également utiliser le matériel de l'entreprise et prendre les contacts nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, notamment auprès d'un salarié à son poste de travail, sous réserve de ne pas gêner le travail des salariés.

La section syndicale dispose d'un panneau d'affichage, mis à disposition par l'employeur, dans chaque établissement.

En vertu de l'article L. 2143-16 du code du travail, chaque section syndicale dispose, au profit de son ou ses délégués syndicaux et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la convention ou l'accord d'entreprise, en vue de la préparation de la négociation de collective conventionnelle ou de cet accord, d'un crédit supplémentaire dans la limite d'une durée qui ne peut excéder :

1° D'une heure par an dans les entreprises d'au moins 500 salariés ;

2° Dix-huit heures par an dans celles d'au moins mille salariés.

Article 15.4 - Heures de délégation

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2019

Conformément à l'article L. 2143-13 du code du travail, le délégué syndical dispose, en fonction de la taille de l'entreprise, d'un certain nombre d'heures de délégation, pour se consacrer à l'exercice de ses fonctions.

Article 15.5 - Congés statutaires

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2019

Des congés statutaires, dans la limite de 10 jours, sont accordés aux salariés participant aux réunions statutaires de leur organisation syndicale représentative nationale, sur présentation, dans un délai de 15 jours ouvrés, d'une cotisation nominative et écrite émanant de cette dernière.

En application de l'article L. 2143-16-1 du code du travail, les délégués syndicaux peuvent utiliser leurs heures de délégation pour ces congés, mentionnés à l'article L. 2143-16 du code du travail.

L'employeur garantit la rémunération du salarié sur présentation de la convention collective l'engagement de l'agence de la rémunération brute chargée du congé par l'organisation syndicale, et d'une attestation de présence signée par le salarié au retour de ce congé à son employeur. (1)

L'employeur se fait rembourser le montant de la rémunération brute chargée de cotisations aux congés statutaires en appliquant une facture TVA à l'organisation syndicale qui a convoqué le salarié.

L'employeur peut refuser le congé statutaire en cas d'impossibilité d'ouverture d'une agence, d'un site ou d'un

service.

Dans ce cas, l'employeur s'engage à rembourser le cas échéant, sur présentation de justificatifs, les frais d'annulation inhérents au transport et à l'hébergement du salarié à charge.

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2143-16-1 et L. 2143-17 du code du travail. (Arrêté du 2 juillet 2021 - art. 1)

Article 15.6 - Valorisation du parcours des représentants du personnel

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2019

Principe général :

Il est interdit à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité professionnelle pour arrêter ses décisions en matière de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures disciplinaires et de rupture du contrat de travail.

L'attention des entreprises est attirée sur la continuité de la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en vue de favoriser l'égal accès des femmes et des hommes.

Entretien de début et de fin de mandat :

Au début de son mandat, le représentant du personnel, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur. Les entreprises conviennent des modalités de l'exercice du mandat au sein de l'entreprise (ou de la branche) au regard de son emploi et de son organisation du travail.

Il peut se faire accompagner par une personne de son choix appartenant à l'entreprise. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel.

À la fin de son mandat, le représentant du personnel, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical, à sa demande, bénéficie d'un entretien. L'entretien de fin de mandat permet, en outre, de procéder au renouvellement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de validation de l'expérience acquise.

Acquis de l'expérience :

Il doit être pris en compte l'expérience acquise, dans le cadre de l'exercice de mandats, par les représentants du personnel désignés ou élus dans leur évolution professionnelle.

Il est à noter que deux arrêtés en date du 18 juin 2018, publiés au Journal officiel du 26 juin 2018, ont révisé la classification des compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel, ou d'un mandat syndical.

Pour faire reconnaître ses compétences acquises pendant l'exercice de son mandat, la personne doit passer une ou des sessions d'examen organisées par l'un des centres agréés de l'agence nationale pour la formation professionnelle des adultes (AFPA), organisé mandaté par le ministère du travail pour réaliser le travail sur les compétences et la rédaction des documents de certification.

La certification est structurée en 6 blocs de compétences transférables permettant d'obtenir des certificats de compétences professionnelles (CCP) dans le cadre d'une démarche de VAE, qui débouche, en cas de réussite aux 6 CCP, sur l'obtention de la certification appelée « Certification des compétences professionnelles acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'un mandat syndical ».

Les 6 catégories de compétences professionnelles (CCP) :

- ? accompagnement et animation d'équipe ;
- ? gestion et traitement de l'information ;
- ? maîtrise dans la prise en charge de projet ;
- ? mise en œuvre d'un service de médiation sociale ;
- ? négociation et médiation collective ;

? suivi de dsoeirs saoiel d'entreprise.

Les prsoeenns pvnaout cadaetnidr :

? les pneesors jisufntait de l'exercice d'un maadnt de représentant du pennesrol ou d'un madnat sadyincl au cours des 5 années précédant la soessin d'examen, quelle que siot la durée du mdnaat ;
? la pnnresoe qui suohitae oenbitr une ou puirlues de ces ctaneiiicoirfts diot pssaer une ou puulriess ssoienss d'examen. Puor ce faire, elle diot adreseer au cnerete agrée de l'AFPA, une daemdne d'inscription à l'épreuve, accompagné d'un des jiiituctfasfs atetsantt l'exercice d'activités dnas le cdare d'un manadt syndical.

Ces modalités pnrourot être abordées dnas le cadre de la négociation ralevtie à la famtioorn professionnelle.

Article 15.7 - Mise à disposition d'un salarié
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2019

En aoapitilcpn de l'article L. 2135-8 du cdoe du taarvil et de l'article 1.5.4 de la cvntooienn cloecvltie nationale, un salarié puet être mis à dtipsoiiosn d'une ooasgiitarnn salycidne ou d'une aocsitsiaon d'employeurs, suos réserve des éléments cfuiaumlts svituans :

? la cclsioonn d'une ceniotnvon de msie à dosspitoiin signée etrne l'entreprise d'accueil et l'organisation sdalcnyie ou l'association ;
? la snrtugaie par le salarié d'un aneavnt à son cntarot de travail.

Cette msie à disspoitoin puet être coucnle puor un tpems piaretl ou à un tpems pilen et ne puet pas être inférieure à 1 juor par mois.

Les ogaotnbiis de l'employeur à l'égard du salarié snot maintenues.

Pendant ctete msie à disposition, l'entreprise mnateiint la rémunération ttaole du salarié et se fiat roursmeber par l'organisation sydlnciae ou l'association d'employeurs sur présentation d'une facutre msluneee snas TVA codaperronsnt à la rémunération brtue chargée du temps de msie à disposition.

Le salarié bénéficie des aevantags suiocax ou aittoaennmgus de salaires, attribués penadnt sa msie à disposition.

La msie à dtoiospisin srea supseunde termnriaoemept puor ptreermte à l'employeur de rcpteer l'obligation de fotoimran d'adaptation définie à l'article L. 6321-1 du cdoe du travail. Ctete supssienon est déduite de la facturation.

À l'expiration de sa msie à disposition, atrsiose d'un préavis de 3 mois, le salarié ruetovre son précédent eompli ou un epomli sailiirme artossi d'une rémunération au mions équivalente, intégrant les aneuiaatmtogns meneyons à catégorie pfoeslorslennie et ancienneté comparables.

Par ailleurs, l'employeur organisera, au rtueor du salarié, un etnetrein visnat à friae le pinot sur :
? le pose de tviaarl retrouvé ;
? les coniidtos de tviraal ;
? les stoihas d'évolution ou de réorientation pseoellnsfrinoe ;
? les bnioess de formation, et le cas échéant de msie à niveau.

Titre XVI Dispositif de promotion ou reconversion Pro-A

Article 16.1 - Objet du dispositif Pro-A
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Conformément à l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, la roeciosvrvn ou la promotoin par anclnratee a puor obejt de pmreterte au salarié de cghaner de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une pomriootn sicaole ou pesofnllelnisroe par des aoincts de faoomrtin ou par des aiconts ptnmtreaet de friae vleaidr les acuiqs de l'expérience.

Les ancoits éligibles à ce dsisitopif dneoivt pemrtrete d'acquérir :
? une cfiiortaiten pnrosfnoselilee enregistrée au RCNP ? un

diplôme ou un trite à finalité psrenllsoiefoe enregistré au RCNP ;
? un crtifaie de qcitfoiulaan pleisrnfseoolne (CQP), enregistré au RCNP ;
? une gloataicfuin ruonence dnas les clisafntocasiis d'une ceonnitovn ceictlolve nlnaaioe de branche(1) ;
? une vataliiodn des acuiqs de l'expérience (VAE)(1) ;
? le solce de compétences et de csaaonennscis CléA ;
? le slcoe de caesnacsions et de compétences rtlieaf aux usaegs du numérique/certificat CléA.

(1) Les tmeers « une qaafuiioctlin rucoenne dnas les csaiifniillocas d'une cnootvenin cteolilve naoinltae de bnarche » et « une vdaaotiiln des acuiqs de l'expérience (VAE), » snot exulcs de l'extension en tnat qu'ils cenneinvretont aux diiitpsnooss prévues par les alrectis L. 6324-3 et L. 6324-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 nromvebe 2020 - art. 1)

Article 16.2 - Bénéficiaires du dispositif Pro-A
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Les reecsoovrins ou pomiroton par alternance, conformément à l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, snot oeevtrus :
? aux salariés en cnrotat à durée indéterminée ;
? aux salariés bénéficiaires d'un CDI en ctrnaot uunique d'insertion, nenatmmot les salariés dnnot la qucaflitoiain est iuitfsansne au rergad de l'évolution des tohleneciogs ou de l'organisation du tvraail ;
? aux salariés placés en ptoisin d'activité prllaiete tles que visés par l'article L. 5122-61 du cdoe du travail.

Article 16.3 - Certifications professionnelles éligibles à Pro-A
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

En aplaitoipcn de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail, les prerneatais sauicox définissent la ltsie svnituae des cetriaioifctns perofilnsosnlees éligibles à Pro-A :

Commerce :
? le CQP vendeur-conseil ;
? le CQP ATC ;
? le BTS technico-commercial (BTS TC) ;
? le BTS négociation et datgiisiaioltn de la rltioaen client (NDRC) ;
? le BTS mnnaeeagmt corimmceal opérationnel (MCO) ;
? le DUT tieucqnhes de clmiiiascmoiaotern ;
? le titre, naiveu IV vendeur-conseil en prduois tnqcueehis puor l'habitat (mention complémentaire) ;
? le titre, neaivu V rlopansebse développement cemaoircm et mnrtkaeig ;
? le titre, nvaieu V geonistrnaie unité cemoliramce ;
? le titre, neviau V attaché technico-commercial (CCI) ;
? la lnceie pseofsonerllnie crocmiloeimsitaan des prtoduis et services.

Logistique :
? le CQP megsiaainr ;
? le titre, nieavu III cetonuudcr de tsaonprrrt riteour de mrsnhdaices ;
? le BTS tapsnorr et prtastineos ligqetouss ;
? le bac peneoionsrfsrl lsuiqotige et trapnrsot ;
? le DUT gteoisn lqtoisgue et trsrapont ;
? le BTS gteison des tratospnrs et lsigoiqtue associée ;
? la lneicce peololseirsnnfe mneanmgaet des psesorucs lsetigoqius ;
? le titre, niveau VI tehienccin supérieur en méthodes et eipxotioaltn liitusqgoe (TSMEL) ;
? la lnceie psoiensrflleoie giotesn des acahts et des approvisionnements.

Transition énergétique :
? le BTS fluides-énergie-domotique, opiotn A génie cluitqamie et fiilqduue ;
? le BTS études et économies de la courcointtn ;
? le BTS systèmes cnrcfutotiss bios et hbiatat ;
? le DUT génie tmruiheqe et énergie ;
? le DUT gosietn tmrueiqhe et énergie ;
? la lincee ponslfseloenrie maîtrise de l'énergie, électricité, développement duralbe ;
? la lniccee psiefnenllrsooe prnaemfocre énergétique et enmroalvetennie des bâtiments.

Digitalisation :

? le beacolhr mrkenitag cconuoitman : rsbaplnosee pjoert ;
? le beoclhr mtreanikg et développement des ventes(1) ;
? le becalhor mniarektg et mnenmeagat du Web(1) ;
? le beochalr cmcaoiutomn dialtige et réseaux sicaoux ;
? le bahelocr mnetkarig et cmutciomioann dtlagiie ;
? le bhcaloer cntuecpoer et réalisateur web(1) ;
? la licecne poesorsfnnielle E-commerce et mnkiraetg numérique ;
? le titre, niaevu VII meaganr mkteanrig dtaa et comemcre électronique (MS).

Administration/support :

? le CQP meanagr d'équipe ;
? le CQP cehf d'agence ;
? le bac poeessfiennrl comptabilité ;
? le BTS comptabilité et gteoisn ;
? le BTS spuropt à l'action managériale ;
? le BTS goetsin de la PME ;
? le BTS asaisnstte de geotisin PME/PMI ;
? le DUT gestoin des esrtenrpeis et des aiadtrsimointns ;
? la lcnicee polssfnrlnoeee GRH ;
? la lecnice pnrsoenseiiole métiers de la GRH ;
? la lnciee pnoerislosnfele memangneat et gseiton des oioasniatrnngs ;
? la lieccne pseielrnnlfosee GRH-Module diliisoigttaan des RH ;

Les pnertraaies suaiocx cinvonennet de réaliser, une fios par an, un bialn du dtspioisif Pro-A, nmoemntat dnas le cdrae du rarpot de bhnrace ? emploi-formation ?.

Au vu de ce bilan, mias aussi, en ftioconn de l'évolution des ftoers mtuaotins de l'activité et du rqsuie d'obsolescence des compétences, les partneaeis souiacc réviseront la présente liste, sur piriopotn de la CPNEFP.

(1) Les ctiierofcnats mentionnées ci-dessous snot ecuelxs de l'extension en tnat qu'elles ceovienntentnt aux dosipiotinss prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du tvialr :

- le bolahecr « mitekrag et développement des vtene » ;

- le bhclaoer « mitnekrag et mnaemenagt du Web » ;

- le boeachlr « cetopcnuer et réalisateur web ».

(Arrêté du 6 nemrbove 2020 - art. 1)

Article 16.4 - Niveau de qualification concerné

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

La roeseionvcrn ou poimorton par arnlcanete cnceorne les salariés dnot la qciiflaaution est inférieure à un nviaeu cedrpronosot au grade de licence.

La reoeciorvsnn ou la poromtoin par annealtcre pmeert à ces salariés d'atteindre un nievau de qcflaiaoiuith supérieur ou ieduinqte à culei qu'ils détiennent au mmoent de luer dmdaene de rcorovieesnn ou de pootriomn par l'alternance. (1)

(1) Alinéa eclxu de l'extension en tnat qu'il cnnertveiot aux dniioptssois prévues par l'article D. 6324-1-1 du cdoe du travail.

(Arrêté du 6 nvmerboe 2020 - art. 1)

Article 16.5 - Durée du dispositif et des actions de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

La durée du dipitsisof :

Elle est cripsmoe enrte 6 et 12 mois.

Les paetriearns scaoux cnnvieonent de peotr cette durée à 24 mios maximum, puor :

? les cancoiitertfs psfseilernlnoes visées à l'article 6.3.4.2.3 ;

? les salariés âgés de minos de 26 ans ;

? les salariés âgés de 45 ans et puls ;

? les pnroesnes handicapées ;

? les salariés inaptes, stiuie à un acndecit du tiavral ou une mdaaile pfsnosorleliene (AT/MP) ;

? les salariés exerçant le métier de mngaiisaer ;

? les salariés exerçant le métier de cfuhaufer ;

? les salariés exerçant le métier d'attaché technico-commercial (ATC) ;

? les salariés exerçant le métier de vendeur-conseil ;

Cette durée est, par ailleurs, portée à 36 mios puor les pilcbus visés à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du travail.

La durée de l'action msie en ?uvre :

Ces aiocnts :

? snot d'une durée cpmsoire etnre 15 % et 25 % de la durée tllaee de Pro-A ;

? ne doivnet pas être inférieures à 150 heures.

Toutefois, ces duex ciintnodos rivetaels à la durée ne snot pas apllbpiceas aux aiotcns vsnait l'acquisition du socle CléA ou ptmreetant de fraie vldiaer les acquis de l'expérience (VAE).

Les prnteaiars sucioax cienvnont de preotr la durée de l'action de fitomaorn au-delà de 25 % puor les bénéficiaires siauvtns :

? les salariés âgés de moins de 26 ans ;

? les salariés âgés de 45 ans et puls ;

? les peosrnens handicapées ;

? les salariés inaptes, stiuie à un ainedct du taiavrl ou une mdilaae polssnreioinefe (AT/ MP) ;

? les salariés exerçant le métier de mgisenaiar ;

? les salariés exerçant le métier de caeuufhfr ;

? les salariés exerçant le métier d'attaché technico-commercial (ATC) ;

? les salariés exerçant le métier de vendeur-conseil ;

? les salariés exerçant un métier administratif/support impacté par la diattigisaioln et l'introduction de neolevuls tuhqeicloogens ;

? les salariés infrnvaieuv V.

Article 16.6 - Organisation de la reconversion ou promotion par alternance

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Lorsque la rosociverenn ou la potioromn par alecnartne prévoit des aiocnts de formation, ces dernières assicnoet des eisnntmteges généraux, poennsofelirss et tigenelhcouoqs dispensés dnas des onrimeasgs pculibs ou privés de firomaotn ou, lorsqu'elle dsoispe d'un siecrve de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en ensriterpe d'une ou peurlusis activités plrsisenenlfooes en roteailn aevc les qcliianaoftius recherchées.

Le cnatort de trvaail du salarié fiat l'objet d'un aneavt qui précise la durée et l'objet de la rseceiovrn ou de la poioortm par alternance.

L'avenant au cnrtoat est déposé solen les modalités prévues à l'article L. 6325-5 du cdoe du travail.

Un tueutr diot oibleiemargtnot être désigné par l'employeur puor irnofemr et agpmocacer le bénéficiaire de la Pro-A et ce dnas les cnotoindis visées au ttire VIII ? taroutt ? de la covienotnn ciletcolve du négoce des matériaux de construction.

Les aconits de fomtioarn pevnuet se dérouler en tuot ou piatre :

? paedntt le tepms de travail, aevc mtnaeiin de la rémunération par l'employeur, et de la législation de la sécurité silcoae rievltae à la petoitrocn en matière d'AT/ MP ;

? en derhos du temps de travail, aevc l'accord écrit du salarié, snas dépasser 30 hueers par salarié et par an, ou 2 % du fraifot puor les salariés dnot la durée du tvialr est souimse à une cooneitvnn de ffiorat en juros ou en heures.

Article 16.7 - Prise en charge des frais par l'opérateur de compétences de la construction, dénommé Constructus

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

L'opérateur de compétences de la construction, dénommé ? Cutyscrotns ? facnnie les atcoins mises en ?uvre dnas le carde de Pro-A.

Les peienarats siuoacx de la bcnhare cfneioit à la CFPNEP de la banhre la foxitian des neavux de pirse en cgarhe faitreiaofrs cunraovt :

? tuot ou ptarie des faris pédagogiques, asini que des faris de tsoparrt et d'hébergement, dnas les cinnotidos visées par le décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018 rteliat aux modalités de pirse en cgarhe des dépenses par les sntoeics financières des opérateurs de compétences ;
? la rémunération et les crehags siaelocs légaes et ceinoelennvontls du salarié, dnas le cadre des dsnpoitioiss légaes et réglementaires.

Pour les eptseriens de minos de 50 salariés, les dépenses engagées au-delà du mnantot friafratioe pueenvt être prseis en chagre par l'opérateur de compétences de la construction, dénommé ? Ctsctourys ?, au ttrie du paln de développement des compétences, soeln des modalités prévues par le cesoinl d'administration de l'OPCO.

Titre XVII Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du négoce des matériaux de construction OPMQ-NMC

Article 17.1 - Missions de l'observatoire
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Sous l'autorité de la CPNEFP, les msnoiss de l'observatoire snot les sueniatvs :

? apnetciir les évolutions qtiatlauiives et qtiuvntitaaes de l'emploi de la bnchare ;
? inieeftdir les métiers et compétences-clés nécessaires au développement des eeeipnrsts de la branche, anisi que les métiers à frote évolution et les métiers en tension, et aperptor des éléments pnaemrtrtt d'ajuster l'offre de fimroaotn aux bsnoeis des salariés et des eepstirnres ;
? meenr tuos turavax d'analyse et d'études nécessaires à la msie en ?uvre d'une GEPC de la bhrnae ;
? cornidue des études ou reehcrchs en matière de formation, d'ingénierie et de ccritioeafin ;
? olieltur les entreprises, en priorité, les TPE-PME, puor mtetre en ?uvre luer GEPC ;
? deesrsr un prarotit suttitiasqae et qaaitultif de la brchane du négoce des matériaux de cosuntrctioin ;
? mettre à dptsioosiin de l'ensemble des eesnrtrpeis une cgrtrphaaioire et un dptsieicrf des métiers de la brachhe ;
? duffiesr les iinmoaofnrts rlucieeels auprs des peanrariets saoioux de la bacnrhe et de tuos auetcrs du système de la formation, et ausresr tutoe aciton de cmocumotinian nécessaire à la pmrioootn des travaux ;
? foinurr aux aercuts niaouantx et régionaux des iafnoointrms « compétences, emlopi et fmiootarn » puor aneelitmr lreus pltoieiqs publiques.

Article 17.2 - Fonctionnement
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

L'observatoire ppsociertf des métiers et des qafntliciaouis du négoce des matériaux de cutrnitoscon (OPMQ-NMC) eexcre ses msosinis suos l'égide et l'autorité de la CFENPP du négoce des matériaux de construction.

Les modalités de pacprotiiaitn aux réunions snot visées au trtie X de la coivtennon civltlcoee nationale.

La CPENFP a puor rôle :
? de définir et de fixer les orientations, les tavraux et les études que l'observatoire mènera ;
? de vlaider le prgramome de tvarail anenul ou piueulrnnal d'actions ;
? d'élaborer le chiear des cerhags des études ;
? de cishior les preresatatis et inretaenvtns extérieurs ;
? de vidaler les tvaarux présentés par l'observatoire et d'autoriser luer pbaicoultin et luer tissaoimnsrn tnat auprs des eristneeprs que des salariés ;
? d'arrêter et de sirvue le bgudet de fonctionnement, dnas la limite des fdnos dinsobileps puor la branche.
Les moisnis de l'observatoire piscpoertf des métiers et des

quafcnaiiolts snot confiées à l'OPCO Csnucyortts et à tuot atrue origamsne compétent en la matière.

Un stie ienntert dédié à l'observatoire ptesriopcf des métiers et des qillcatnuoafis du négoce des matériaux de crtiosunocn srea mis en place.

Article 17.3 - Financement
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Les dépenses de fineoetnncomnt de l'observatoire ptespirof des métiers et des quuoalifaicis snot psires en chrgae au trtie de la COM (convention d'objectifs et de moyens).

Conclue ertne l'OPCO Cnytsurctos et les pvoiorus publics, cttee ctivonnoen prévoit les modalités de financement, le cdare d'action aisini que les otebifjcs et les résultats autdents des opérateurs dnas la cdinutoe de lrues minsisis dnnot cllee assurée par l'observatoire.

Titre XVIII Prévoyance obligatoire de branche

Article 18.1 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

L'obligation de msie en palce de ganietras ceiltcevolvs de prévoyance cecrnone l'ensemble des salariés des errteeinsps entrnat dnas le cmahp d'application visé ci-dessus de l'accord, snas citoidnon d'ancienneté.

Article 18.2 - Risques couverts
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Les eipsneretrs dvieont mettre en pcalle des gniartaes ciceetvlols de prévoyance coanuvrt les risueqs suanvtis :
? décès ;
? invalidité ;
? incapacité.

La crreoutuve du ruisqe décès prruoa pdrnee la frmoe de pirnotetass de ciptaal et/ ou d'une rtene de coionijt et/ ou d'une rntee éducation, versé en cas de décès.

Article 18.3 - Obligations de mise en œuvre des entreprises
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Cotisations minimales

Le nvaieu miimanl des csontaitos destinées au feicnemnat des gaiarntes ccolvleiets instituées s'élève, puor l'ensemble des bénéficiaires, à un mtoannt d'au minos 0,8 % de la rémunération pisre en ctmpeo puor le claul des ctioiansos de sécurité soalice dnas la lmtiie de qurtae fios le polfnad de la sécurité sociale.

La psire en chrage de la cotisation, ci-dessus visée, par l'employeur, est au mnuimm fixée à 0,48 % de la rémunération prise en cmpte puor le cualcl des ctioaonsis de sécurité salcoie dnas la lmtiie de qutrae fios le palnfod de la sécurité sociale.

Les ertreinesps peuvent, en apitioaclpn de l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, améliorer la prat de fnennacimet innbcamot à l'employeur.

Garanties minimales

Les piaters définissent, en annexe, un « pinear de gatrnaies ».

Le siarale de référence srvenat de bsaie au ccaull des proeisttnas de ce « piaenr de gaitraens » est le sraaile brut, siuoms à ctnitsoaios saoiocles dnas la ltiime de quatre fios le plafond, des 12 drnrees mois.

Les eersrietpns snot teuens de mrtete en place des gtarienias

cltvoilcees cfrmoenos aidut panier.

Ainsi, par risque, elles drevont ppoesror des gnrateias gnomlbaeelt au moins asusi frbaavloes que cleees du peanir de geainrats détaillé en annexe, et non dnas le cdare d'une appréciation lnige à lgine des garanties.

S'agissant des cadres, le présent ttexe ne remet pas en casue les oioitablngs définies, en matière de prévoyance, par l'ANI du 17 nrebmvoe 2017 reiveatls aux 1,50 % TA.

Annexes

Article - Annexe au Titre Ier

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Annexe au trtie Ier « Dtsoiniisops commneus à l'ensemble des salariées »

I. ? Iautcinedrs sur la sutitaion comparée des feemms et des hemmos dnas l'entreprise

1. Conidiotns générales d'emploi

a) Effectifs

Données chiffrées par sxee :

? répartition par catégorie poslilrfsoneee soeln les différents

catortns de tarvail (CDI ou CDD) ;

? âge meoy n par catégorie professionnelle.

b) Durée et ortsogiaiann du travail

Données chiffrées par sexe

? répartition des ectiefifs sleon la durée du taivarl : tpmes

complet, tpmes ptraael (compris ertne 20 et 30 hereus et aeutrs

freoms de tpmes partiel) ;

? répartition des etfciffes sloen l'organisation du tairval : tiavarl

posté, trviaal de nuit, hroaires variables, trivaal atypique, dnot

tvarail duarnt le week-end.

c) Données sur les congés

Données chiffrées par sxee :

? répartition par catégorie pfrnlesosleinoe ;

? solen le nbmore et le tpe de congés dnot la durée est

supérieure à 6 mios : ctpmoe épargne-temps, congé parental,

congé sabbatique.

d) Données sur les eumbhceas et les départs

Données chiffrées par sxee :

? répartition des eubehcmas par catégorie prneosoisfnlele et

tpe de canrott de tivaral ;

? répartition des départs par catégorie peneloinlsosrfe et mfiots

: retraite, démission, fin de catnort de tviaral à durée

déterminée, licenciement.

e) Pnniinmotseoet dnas l'entreprise

Données chiffrées par sxee :

? répartition des efcffites par catégorie professionnelle.

f) Promotion

Données chiffrées par sxee :

? nrmboe de pomotonirs par catégorie pernosniloslefe ;

? durée mnyneoe enrte duex promotions.

g) Ancienneté

Données chiffrées par sxee :

? ancienneté mynnoee dnas l'entreprise par catégorie

peleslnorfoine ;

? ancienneté mnnoyee dnas la catégorie professionnelle.

2. Rémunérations

Données chiffrées par sxee :

Répartition par catégorie poiolnrfesle sleon :

? le nrmboe moey n d'heures d'actions de fomoratin par salarié

et par an ;

? la répartition par tpe d'action : atdaaoiptn au poste, mentiian

dnas l'emploi, développement des compétences.

3. Formation

Données chiffrées par sxee :

Répartition par catégorie poiolnrfesle sleon :

? le nrmboe moey n d'heures d'actions de fomoratin par salarié

4. Cnoinodits de travail

Données générales par sxee :

Répartition par ptsoe de taavril soeln :

? l'exposition à des reqiuss pnelnsosirfeos ;

? la pénibilité, dnot le caractère répétitif des tâches.

II. ? Iurndaeics rteilafs à l'articulation etrne l'activité pleoesnilrsnfoe et l'exercice de la responsabilité familiale

1. Congés

a) Enecitsxe d'un complément de sairale versé par l'employeur puor le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption.

b) Données chiffrées par catégorie prelsisneolnfoe :

? nrmboe de juros de congés de paternité pirs par le salarié par ppproat au nrmboe de juros de congés théorique.

2. Oraitasngion du tpmes de taraivl dnas l'entreprise

a) Exstincee de feourmls d'organisation du tiraval fiacinltat l'articulation de la vie flaimaile et de la vie professionnelle.

b) Données chiffrées par sxee et par catégorie ploiesesnfrlone :

? nrmboe de salariés anayt accédé au tepms prtial coihsi ;

? nrmboe de salariés à tpmes prtaiel cisoih anyat rerips un

tviaarl à tpmes plein.

c) Sceervis de proximité :

? piocitaitprn de l'entreprise et du comité d'entreprise aux

meods d'accueil de la ptetie efncaae ;

? évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

NB. ? Cenancrnt la ntoion de catégorie professionnelle, il puet

s'agir de fruiner des données dignasnuitt :

a) Les ouvriers, les employés, les cadere et les eipmols

intermédiaires ; ou

b) Les catégories d'emplois définies par la catioalifisichn ; ou

c) Les métiers repères ; ou

d) Les eopilms types.

Toutefois, l'indicateur rlatief à la rémunération meyonne ou médiane mlelesune cenprmod au mins duex nuveaix de

comparaison, dnot culei mentionné ci-dessus.

Liste d'indicateurs complémentaires, à titre d'exemple

Recrutement et promotion

? la répartition des cduainadters de fmmees et d'hommes

reçues sur une période de 1 an par catégorie pnnosfoiesllere ;

? la cairsooapmn etrne la répartition en pargetcuone des

cddneruaitas femmes/hommes reçues sur une période de 1 an

et la répartition en pgncreuoae femmes/hommes d'embauches

réalisées sur la même période ;

? la cosiromaapn ernte la répartition en praotgnuee

femmes/hommes d'embauches de cadres réalisées sur une

période de 1 an et la répartition en pengautorce

femmes/hommes des pnmrotoios des prialicpens écoles

fformat des diplômés recrutés par l'entreprise ;

? la répartition des potrmoions en potecguanne

femmes/hommes accordées par catégorie et en iitiadfnt les

salariés à temps partiel.

Durée et otagraniiosn du travail

Données chiffrées par sxee :

? la répartition des femmes/hommes par gnard sueetcr

d'activité de l'entreprise ;

? l'ancienneté mnyonee par ceficofeint et par sxee ;

? la répartition du norme de femems et d'hommes par trnhcae

d'ancienneté et par potosiin et cfeefcointit ctneovnieonnls ;

? la répartition en pctueraonge femmes/hommes en teemrs de

ruisqes professionnels, de pénibilité du taiavr et de caractère

répétitif des tâches.

Rémunération

? la camspaoiron du saarile moyen ttuoos pimers cosrimeps des

fmmees et des hoemms à cfeicneiot égal par gnard secetur

d'activité de l'entreprise et écart de la mnnoeye ;

? la répartition des amenagnuoits ildlinveidues en peoungtace

femmes/hommes accordées par catégorie et en iianieftdt les

salariés à temps partiel ;
? le nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

Formation

Les éléments d'analyse de la participation de la participation femmes/hommes aux actions de formation selon les différents types d'actions et le nombre d'heures de formation.

Conditions de travail

? la répartition en partitane femmes/hommes des congés paritaires ;
? le suivi de la répartition en partitane femmes/hommes des départs et analyse des causes si l'une des catégories est atypique.

Article - Annexe au Titre VI

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Annexe au titre VI « Formation professionnelle »

Le socle de « connaissances et de compétences professionnelles », tel que défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015, comprend sept domaines qui se décomposent en vingt-huit unités.

Mission	Objectif	Activité
1. Accueil	Aider le salarié à s'intégrer dans l'entreprise et dans le métier.	Accueillir Éventuellement, présenter l'entreprise et son environnement et présenter le salarié concerné et ses activités aux autres membres du personnel.
2. Formation en entreprise, dont notamment suivie du contrat ou de la période de professionnalisation		Organiser les activités à effectuer au salarié.
		Aider le salarié à la compréhension du travail. Guider le salarié dans l'exécution du travail. Participer à la mise en œuvre de l'organisme de formation. Faire le point sur les aspects théoriques et pratiques avec les formateurs et la hiérarchie dans l'entreprise.
3. Suivi du salarié	Accompagner le salarié dans la découverte de l'ensemble des aspects du métier et dans la construction de son projet professionnel.	Développer l'épanouissement des aspects du salarié pour l'exercice du métier, sa motivation pour la profession et ses perspectives d'évolution personnelle.
4. Évaluation	Mesurer les progrès du salarié en continu ou en période de professionnalisation.	Faire un bilan des résultats du salarié. Veiller à la présentation du salarié aux examens et participer au contrôle en cours de formation.

I. ? Accueil
Préparer l'arrivée du salarié

Organiser la visite de l'entreprise, sa première journée.
Vérifier les aspects matériels de l'accueil (vêtements, outils?).
Participer à la présentation de l'entreprise, son organisation et sa place dans le secteur professionnel (présentation des autres salariés et des fonctions de chacun, visite des locaux?).
Vérifier que le calendrier en formation a bien les informations essentielles (les horaires, la présence qu'il doit compter à son arrivée, les informations pratiques : repas, vestiaires, etc.).

Accueillir le salarié au sein de l'équipe

Expliquer et donner au salarié tous les renseignements relatifs aux normes et aux fonctions de ses interlocuteurs, numéros de téléphone en cas de problème, consignes de sécurité, le lieu où il pourra déjeuner, les vêtements à porter et les outils de

Les sept domaines (ou modules) sont les suivants :

- La connaissance en français.
- L'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique.
- L'utilisation des techniques utiles de l'information et de la communication numériques.
- L'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe.
- L'aptitude à travailler en autonomie et à réaliser un objectif individuel.
- La capacité d'apprendre à apprendre tout au long de la vie.
- La maîtrise des gestes et postures et le respect des règles d'hygiène, de sécurité et des règles élémentaires.

Annexes 1 à 5 au Titre VIII

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Annexe I au titre VIII « Tortue »
Charte du tuteur

La « charte de la fonction tuteur » est définie pour assurer la réussite de chaque contrat de professionnalisation et période de professionnalisation dans le secteur des matériaux de construction.
Tout employeur qui désire mettre en œuvre un contrat ou une période de professionnalisation met en œuvre les dispositions développées ci-après pour accompagner le nouveau salarié.

nettoyage.
Présentation des règles et dispositions liés à la sécurité, à la prévention des risques (par le biais, par exemple, d'une visite de l'agence).
Aider le salarié à se présenter et lui présenter les différentes personnes avec lesquelles il sera en contact.
Présenter le rôle de tuteur.
Expliquer l'objectif de la formation.
Discuter avec le salarié de son projet professionnel, de sa motivation.
Situer l'activité du salarié au sein de l'entreprise.
Donner des axes de priorité pour le démarrage.
Énoncer les droits et devoirs du salarié et de l'employeur.
Expliquer au nouvel embauché les moyens d'information qui existent dans l'entreprise.

II. ? Formation du salarié dans l'entreprise

Prendre connaissance du contenu de la formation préparée.
Mieux connaître le contexte de formation, connaître ses propres réactions, ses compétences et ses vulnérabilités et en

mesurer les conséquences.
 Établir un programme de travail pour les périodes en entreprise : avec qui, comment, pourquoi.
 Expliquer les critères de performance de l'entreprise.
 Faire connaître les matériels et matériaux utilisés.
 Présenter les consignes de sécurité au poste de travail.
 Enseigner au salarié à préparer les tâches de travail.
 Guider le salarié dans la réalisation du travail.
 Faire le point régulièrement avec le salarié en formation, le chef d'entreprise et l'organisme de formation (les faire s'exprimer sur les réussites, les difficultés, les points et les demandes?).
 Traiter les éventuelles situations de conflit, de difficulté.
 Intervenir si nécessaire par rapport aux compétences techniques et aux compétences établies et servir d'interlocuteur pertinent.

III et IV. ? Suivi et évaluation du salarié

Programmer des rencontres régulières et individuelles avec le salarié pour analyser les résultats obtenus et les moyens de les améliorer.
 Participer aux évaluations d'évaluation à plusieurs reprises au cours de la formation (minimum un entretien par mois).
 Suivre et évaluer à chaque étape les objectifs et les résultats obtenus au regard des critères de la proposition préparée.
 S'assurer que les réunions sont réunies pour que le salarié se présente aux éventuelles épreuves.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Annexe II au titre VIII « Tutorat »
 Attestation de formation tutorale
 (Attestation non reproduite, consultable en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Coopération collective.)

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Annexe III au titre VIII « Tutorat »
 Lettre d'engagement (tuteur, salarié, chef d'entreprise)

L'entreprise, par l'intermédiaire du responsable RH (ou du personnel ou administratif), s'engage à :
 ? fournir en temps et lieu pour accueillir, suivre et favoriser le développement du salarié en formation ;
 ? nommer le tuteur chargé de suivre le salarié en formation dès son arrivée et de l'accompagner pour faciliter son adaptation ;
 ? faciliter les échanges entre le salarié en formation, l'organisme de formation et l'entreprise.
 Le salarié en formation s'engage à :
 ? faire preuve d'ouverture et d'opiniâtreté au cours de la formation et sur le poste de travail où il est affecté ;
 ? utiliser de façon rigoureuse, sincère et honnête les outils de suivi mis en place dans le cadre de l'alternance ;
 ? respecter les règles et usages définis dans le règlement

intérieur de l'établissement où il est affecté et du contenu de la formation ;
 ? avoir un comportement positif et respectueux de l'image de l'entreprise ;
 ? être assidu et assés à l'ensemble des formations prévues.
 Le tuteur s'engage à :
 ? tout mettre en œuvre pour accueillir, suivre et favoriser le développement du salarié en formation ;
 ? aider le salarié en formation à s'organiser et à se présenter dans son équipe pendant toute la durée du cursus en alternance ;
 ? lui offrir des possibilités de mettre en pratique ce qu'il découvre pendant les formations et des pauses de temps pour faire le point sur son apprentissage théorique, sur les apprentissages réalisés qu'il souhaite mettre en œuvre dans son environnement quotidien, sur les progrès et les éventuelles difficultés rencontrées ;
 ? faciliter les échanges entre le salarié en formation, l'organisme de formation et l'entreprise.

Fait à ???? le ?????

Tuteur Salarié en formation Le représentant de l'entreprise

En vigueur étendu en date du 6 mai 2021
 Annexe IV au titre VIII « Tutorat »

Aides financières

Les dépenses liées à l'exercice par les tuteurs de leurs missions (les rémunérations et cotisations et cotisations sociales légales et cotisations sociales annuelles que les frais de formation, de transport et d'hébergement) sont prises en charge par l'OPCO, dans la limite d'un plafond fixé par la SPP (section paritaire professionnelle) de la branche.

Une prise en charge améliorée peut être décidée en SPP pour les salariés de 45 ans et plus, dans la limite des fonds disponibles.

La formation de tuteur est également prise en charge par l'OPCO, dans la limite d'un plafond fixé par la SPP de la branche.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Annexe V au titre VIII « Tutorat »
 Exemple de fiche d'évaluation du tuteur

Agence :
 (Si CQP, indiquer début/fin de formation et l'intitulé de la formation suivie)
 Tuteur :
 Collaborateur en formation
 Nom : Prénom :
 Fonction : Qualification :
 Date d'entrée dans la société :
 Âge : Ancienneté :

Suivi tutoral	Centre de professionnalisation	Responsable hiérarchique	Stagiaire
Participation active à la journée de formation			
Qualité des échanges intermédiaires			
Accompagnement dans le projet final (mémoire?)			
Qualité de l'implication au balin et au jury final			
Remplir toutes les fonctions de liaison			
Organisation des échanges (liens avec les formateurs)			
Organisation interne (liens avec l'agence)			
Action tutorale			
Qualité de l'accueil du salarié en formation			
Qualité de la disponibilité et de l'accompagnement			
Transmission des savoir-faire			
Évaluation et suivi des acquis			
Résultats du suivi et de l'action			
Collaborateur reçu au balin final			

Collaborateur toujours au sien de l'entreprise 6 mois après			
Signatures			
Proposition de nittoaon :			
Oui : 1 Non : 2			

Annexes 1 à 2 au Titre XI

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Annexe I au titre XI

« Elompi et tiaavrl des snieros »

Les itineuracds mis en pclae au niaevu de la branche prounort être notemmat :

Amélioration des cnooiditos de tiaravl et prévention des stnuioatis de pénibilité :

? tuax d'absentéisme par thcnare d'âge, par sexe, par métier et par ogrinie (maladie, AT/MP...);

? nmorbe d'actions élaborées au sien des CSCHT vnasit à réduire la pénibilité ;

? suvii des pairraatnets (avec, par exemple, les CRAM, la CNAMTS, l'ANACT?);

? réalisation d'une dnouteamocitn pqrutae et dsuifoifn de ctete dintecamuoottn ;

? nmobre d'heures de froamtoin sur la sécurité, gteess et postures?

Anticipation de l'évolution des carrières pofsnlnseeeoirls :

? norbme d'entretiens plfinsoroesnes réalisés par les puls de 45 ans, par sxee ;

? nrobme de binals de compétences, par sexe, puor les puls de 50 ans ;

? inamnfotiros rvlatiees à ces otilus (entretien professionnel, VAE?);

Recrutement des salariés âgés de 50 ans et puls :

? tuax de rtreceenumts par tranche d'âge, par sxee et par nruate de cntorat ;

? réalisation d'outils et iiafmornotn sur les possibilités de

ruercter un senior, le cmuul emploi-retraite?

Développement des compétences et des qouaialfntics et accès à la foamritn :

? nomrbe d'heures de fmoration sevuiis par les salariés de 45 ans et puls ;

? nmboire d'heures mobilisées dnas le cdare du DIF puor les 45 ans et puls ;

? nborbe de salariés de 45 ans et puls aynat eu accès à une démarche de VAE.

Aménagement des fnis de carrière et tirostnain etnre activité et rrtatiee :

? nmorbe de salariés en cmuul emploi-retraite ;

? nmboire de salariés optnat puor un aménagement de luer tmeps de tvaaril (dont tpmes partiel) ;

? nbmroe de salariés ulintisat luer CET puor aménager luer fin de carrière ;

? sivui et difisuofn de supports/outils inamfront sur les dtipifissos de cumul emploi-retraite, départ à la retraite?

Transmission des sovrias et des compétences et développement du ttoraut :

? nrmbroe de salariés de 50 ans et puls concernés par des mosniiss d'accueil, d'accompagnement et de piagranare de salariés ;

? nombre de salariés de 50 ans et puls anayt eu accès à la fmoiarotn tutorale.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Annexe II au titre XI

« Epomli et tviaril des soierns »

Synthèse des ainctos miess en ?uvre dnas la bcanrhe (FNBM / otiarigsnaons syndicales)

Amélioration des cdoitnoins de taivral et de prévention des sutiintoas de pénibilité

Actions à metrte en ?uvre	Responsables
Diffusion aux eierstrneps de la liste des inaeervrttns pnovaut les agcnpacmoer puor ienfietdr les satouinits de pénibilité professionnelle.	FNBM
Étude puor iniedtefir les métiers peyiqsmnehut pénibles dnas la branche.	Partenaires sociaux
Diffusion aux epirstrnees d'informations sur les orffes de coiselns des omigsnears spécialisés sur le sujet.	FNBM

Anticipation des carrières professionnelles

Actions à mtrtee en ?uvre	Responsables
Élaboration d'un guide pqrutate sur les priencpis et le coentnu des enrnetteis de secodne pairte de carrière. Il srea accompagné d'exemples de « bnones patrueqis ».	FNBM
Collecte des iortfnominas par l'observatoire poreitspcf des métiers et des qofiinauticals sur l'évolution et le ctenonu des emplois.	Partenaires sociaux

Recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus

Actions à mtrtee en ?uvre	Responsables
Diffusion aux eirsetpners d'informations sur les dsiofsiitps et aides à l'embauche des seniors.	FNBM
Diffusion d'outils de sbestaoilnsiini sur le rnemteecurt de sernois dnas les entreprises.	FNBM

Développement des compétences et des qcuialntfiiias et accès à la formation

Actions à mtrtee en ?uvre	Responsables
Diffusion aux etnsepeirrs d'informations sur l'ensemble des diissotifps liés à la fmoaitrn et à la rnncoaeiasce des compétences.	FNBM
Proposition de mreuses vanist à privilégier les antoics de fartmooin et d'adaptation des seniors.	Partenaires sociaux

Actions à mettre en œuvre	Responsables
Diffusion aux entreprises d'informations sur toute évolution législative en la matière.	FNBM ; auprès des associations d'organismes tels que Fnccrae retraite

Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

Actions à mettre en œuvre	Responsables
Collecte d'éléments sur le nombre de bénéficiaires de la formation tutorale, sur le nombre de salariés ayant bénéficié des mois de tutorat/parrainage.	Partenaires sociaux

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Article - Annexe au titre XVIII

Annexe
Panier de retraite (article 18.3)

	Garantie de prévoyance [1]
Décès	
Capital décès de base quel que soit la situation de famille	100 % du salaire de référence
Rente éducation par enfant à charge	
Jusqu'à 11 ans	5 % du salaire de référence
Entre 11 et 18 ans	7,5 % du salaire de référence
Plus de 18 ans et jusqu'à 26 ans si poursuitse d'étude	10 % du salaire de référence
Incapacité	
Franchise	90 jours continus
Indemnisation	60 % du salaire de référence (sous déduction IJSS)
Invalidité	
1re catégorie	36 % du salaire de référence (sous déduction de la pension SS)
2e catégorie	60 % du salaire de référence (sous déduction de la pension SS)
3e catégorie	60 % du salaire de référence (sous déduction de la pension SS)
[1] Des cas d'exclusions peuvent être prévus pour les salariés « décès, incapacité et invalidité » dans les contrats souscrits par les entreprises, dans la mesure où ils sont conformes à la législation en vigueur au présent accord.	

TEXTES ATTACHÉS

Accord du 27 octobre 2004 relatif à la création d'une CPNEFP

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française du négoce des matériaux de construction (FFNMC).
Syndicats signataires	Fédération nationale des salariés de la construction et du bios CDFT ; Syndicat national de l'encadrement des industries des ciments, carrières et matériaux de construction CFE-CGC ; Fédération commerce, services et force de vente CTFC ; Fédération céramique, carrières et matériaux de construction CGT-FO.
Organisations adhérentes signataires	Fédération nationale des salariés de la construction CGT, par lettre du 20 décembre 2004 (BOCC n° 2005-2).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2004

Conformément aux accords nationaux interprofessionnels du :

- 10 février 1969 relatif à l'emploi ;
- 3 juillet 1991 relatif à la formation professionnelle, modifié par l'annexe du 5 juillet 1994 ;
- du 20 septembre 2004 portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie ;
- l'accord de branche du 27 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises du négoce des matériaux de construction,

les organisations syndicales ont convenu d'instituer la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) propre au secteur du négoce des matériaux de construction et des équipements de construction.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2004

Le présent accord règle sur l'ensemble du territoire national les relations entre employeurs et salariés des entreprises dont l'activité principale ou principale est le commerce de gros des matériaux de construction et d'équipements de construction et dont le champ d'application professionnel, défini en termes d'activité économique, est le suivant :

- commerce de gros de matériaux de construction et d'équipements sanitaires, référencé sous le code NAF 51.5F.

Dans les entreprises à activités multiples, la convention s'appliquera en fonction de l'activité principale déterminée selon la jurisprudence de la Cour de cassation.

Article 2 - Composition

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2004

Cette commission est composée de la façon suivante :

- un collège des salariés comprenant deux représentants (un titulaire et un suppléant) désignés par les organisations représentatives au plan national ;

- un collège des employeurs comprenant un nombre de représentants (titulaires et suppléants) égal au nombre de représentants désignés par les organisations syndicales.

Chaque organisation membre du collège des salariés devra faire connaître à la fédération le nom de leurs représentants.

Article 3 - Missions de la commission

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

La commission a pour mission et exerce les missions et attributions définies par les textes législatifs, réglementaires et contractuels en vigueur.

Elle a pour mission, et agit en qualité de comité paritaire de dialogue de l'observatoire paritaire des métiers et des qualifications institué au niveau de la branche, d'étudier les besoins, et en particulier de :

- participer à l'étude des besoins de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle des salariés ;

- procéder périodiquement à l'examen des activités des salariés sur les activités de formation professionnelle continue (contenus, objectifs...) menées dans la profession ;

- analyser la situation de l'emploi et son évolution, en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans les entreprises sur la structure des qualifications et les besoins de formation, et afin de promouvoir l'information des salariés ;

- étudier les flux d'emplois et contribuer à la régularisation en vue de prévenir ou, à défaut, de corriger les déséquilibres existants entre l'offre et la demande ;

- établir un rapport annuel sur la situation de l'emploi ;

- examiner les situations particulières de travail et les problèmes professionnels ;

- définir les actions de formation à développer pour promouvoir les compétences et priorités de la branche ;

- veiller au rapport de branche ;

- fixer les taux de prise en charge financière par l'employeur (professionnalisation, CPF...);

- créer, mettre en œuvre et faire évoluer le dispositif des CQP de la branche ;

- établir la liste des entreprises éligibles au titre du CPF de branche, nationale et régionale ;

- réfléchir et mettre en œuvre les actions de formation et de développement des compétences recensées à l'inventaire ;

- adapter et accompagner la mise en œuvre du volet de compétences et de compétences professionnelles ;

- élaborer des outils de formation à la mise en œuvre des outils opérationnels de la formation professionnelle (ex. : entretien professionnel...);

- fixer des modalités particulières en vue de favoriser l'égal accès à la formation professionnelle (des seniors, des femmes, des personnes peu ou pas qualifiées, des jeunes ...).

La commission sera consultée préalablement à la conclusion par la branche de cotisations d'objectifs, d'engagements de développement de la fonction professionnelle (EDDF), de certains d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications.

Elle s'informe des évolutions techniques, économiques, orielles ou économiques ayant des incidences sur les besoins de qualification et fait connaître ses orientations.

Elle est informée des montants collectés et des pièces en charge effectuées par l'OPCA Intergros, des actions d'insertion en alternance, du calendrier de formation et du développement de la formation continue.

D'une manière plus générale, la CNPE peut proposer à l'organisme toute étude pour préparer ses décisions en rapport à des organismes qualifiés susceptibles de lui apporter des éléments de réflexion et d'analyse.

Par ailleurs, la CNPE doit être informée par la direction de l'entreprise concernée des licenciations économiques prévues plus de 10 salariés.

Enfin, elle a pour tâche de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle, publics et privés, existant pour les différents niveaux de qualification et de recruter avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles.

Article 4 - Fonctionnement de la commission

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

La commission se réunit au moins deux fois par an.

Elle peut se réunir également à la demande de tiers au moins de ses membres.

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions. Le délégué titulaire a voix délibérative.

Le secrétariat est assuré par la fédération française du négoce des matériaux de construction, qui établira le compte rendu de chaque réunion dans un délai n'excédant pas 1 mois.

Le poste de président est assumé avec alternance et, pour 1 année, par un membre de chaque collège, le vice-président étant aménagé alternativement issu de l'autre collège.

À chaque renouvellement, la répartition des postes se fait alternativement et paritaire :

- un président appartenant à l'un des collèges mentionnés à l'article 2 ;

- un vice-président appartenant à l'autre collège.

En cas d'absence du président, le vice-président assume la présidence de la réunion. Son président convoque les parties, établit l'ordre du jour de la réunion.

Les frais de déplacement des membres de la commission sont remboursés conformément aux dispositions en usage pour les réunions de la commission paritaire de la branche.

Le temps passé par les salariés pour l'exercice de leur mandat est considéré comme temps de travail effectif. Le salaire est maintenu par l'employeur.

Les titulaires et suppléants de chaque collège (salariés et employeurs) doivent être officiellement désignés par écrit

adressé au secrétariat de la CPNEFP.

Le collège employeurs dispose du même nombre de voix que le collège salariés.

La CPNEFP ne peut délibérer valablement que si 3 membres au minimum par collège sont présents.

Chaque titulaire dispose d'une voix délibérative. En cas d'absence d'un membre titulaire, son suppléant le remplace et bénéficie, à cette occasion, des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire remplacé.

Les décisions ou délibérations de la CPNEFP sont prises à la majorité absolue des suffrages exprimés par les membres présents. Le président ne dispose pas d'une voix prépondérante.

Les décisions ou délibérations de la CPNEFP sont signées par le président et le vice-président.

NOTE : La convention collective nationale du 8 décembre 2015 en vigueur au 1er avril 2017 article 6.3.8 :

"Au regard de la loi du 5 mars 2014, les représentants sociaux ont convenu de compléter l'article 4 de l'accord du 27 octobre 2004 comme suit :

"Il est ajouté la phrase suivante :

« Les titulaires et suppléants de chaque collège (salariés et employeurs) doivent être officiellement désignés par écrit adressé au secrétariat de la CPNEFP.

Le collège employeurs dispose du même nombre de voix que le collège salariés.

La CPNEFP ne peut délibérer valablement que si trois membres au minimum par collège sont présents.

Chaque titulaire dispose d'une voix délibérative. En cas d'absence d'un membre titulaire, son suppléant le remplace et bénéficie, à cette occasion, des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire remplacé.

Les décisions ou délibérations de la CPNEFP sont prises à la majorité absolue des suffrages exprimés par les membres présents. Le président ne dispose pas d'une voix prépondérante.

Les décisions ou délibérations de la CPNEFP sont signées par le président et le vice-président. »

Article 5 - Bilan de l'application du présent avenant

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2004

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Les parties signataires se réuniront au terme d'une première période de 3 ans pour faire le bilan de la mise en œuvre du présent avenant.

Article 6 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2004

Le présent accord sera soumis aux différentes formalités de dépôt conformément aux dispositions du code du travail.

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord. Les démarches seront effectuées par l'organisation patronale, dans le mois suivant la signature de l'accord.

Une copie du récépissé sera adressée aux signataires de l'accord.

Adhésion par lettre du 20 décembre 2004 de la CGT à l'accord sur la CPNEFP

En vigueur en date du 20 déc. 2004

Montreuil, le 20 décembre 2004.

La fédération nationale des salariés de la construction CGT, 263, rue de Paris, 93514 Moeurintl Cedex, à la direction départementale du travail, sive crentvnoenios collectives, 210, quai de Jemmapes, 75010 Paris.

Accord du 17 octobre 2007 relatif à la fonction tutorale

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française du négoce des matériaux de construction (FFNMC).
Syndicats signataires	Fédération nationale des salariés de la construction et du bios CDFT ; Syndicat national des étudiants des ciments, carrières et matériaux de construction CFE-CGC ; Fédération commerce, services et force de vente CTFC ; Fédération matériaux, céramique, tchuerime CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007

Vu l'accord national du 19 février 1997 relatif sur les conditions de travail des salariés ;

Vu l'accord de branche en date du 2 mars 2000 relatif à la FIMO-FCOS ;

Vu l'accord de branche du 27 octobre 2004 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie, et notamment son article 4.3 ;

Vu l'accord-cadre du 13 mars 2002 relatif sur la création des CQP ;

Vu les accords de branche en date du 18 juin 2003 et du 15 mars 2006 portant adoption des chartes des métiers pédagogiques des CQP de la branche,

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007

Préambule

Les parties signataires rappellent leur volonté de développer et promouvoir la formation professionnelle, notamment par le biais du dispositif de certificats de qualification professionnelle (CQP) impulsé depuis 2002 et qui permet de former de futurs salariés, notamment des jeunes, aux métiers de la branche.

Dans ce cadre, les parties signataires décident de mettre l'accent sur le rôle primordial du tuteur, personnage clé pour faciliter le transfert des savoirs et savoir-faire de l'entreprise.

Le présent accord vise à accompagner, former et accompagner les salariés en situation de formation professionnelle dans le cadre de la qualification professionnelle (contrat et période), en général, et du dispositif des CQP, en particulier.

Les parties signataires relèvent que la formation continue s'inscrit dans le cadre d'une relation tripartite qui est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions de formation, à assurer un niveau de qualification élevé et à pérenniser la compétitivité de l'entreprise.

C'est pourquoi les parties signataires conviennent qu'un

Messieurs,

Par la présente, nous vous informons que nous adhérons à l'accord de branche du négoce de matériaux de construction du 27 octobre 2004 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), dans les conditions prévues à l'article L. 132-9 du code du travail.

Vous en saisissez bonne note,

Nous vous prions de croire, Messieurs, à l'expression de nos sentiments distingués.

La FNSC-CGT.

engageant réciproquement les signataires la réussite du dispositif signé entre le tuteur, le chef d'entreprise et le salarié en formation (annexe III du présent accord).

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent des conventions collectives nationales des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise et chefs de la branche du négoce des matériaux de construction.

Article 2 - Compétences requises pour être tuteur

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007

Le tuteur, conformément aux dispositions légales, doit :

- Être titulaire ;
- Avoir une expérience professionnelle de 2 ans dans une qualification et dans l'entreprise en rapport avec l'objectif de formation visé ;
- Avoir les compétences nécessaires (relationnelles, pédagogiques et managériales).

Article 3 - Missions du tuteur

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007

À titre liminaire, il est rappelé que le mot « tuteur » vient du latin « tutor » : « une personne », « une personne qui seconne une jeune personne ».

Dans le cadre de la formation, le tuteur désigne une personne confirmée pour sa compétence, placée près d'une jeune débutante. De cette désignation dépend pour une grande part la réussite du processus.

Le tuteur est chargé notamment :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le salarié pendant la durée de sa formation en continu ou en période de formation ;
- de contribuer à l'acquisition des connaissances et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné ;
- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'assurer la liaison entre les deux acteurs qui participent à l'acquisition des compétences professionnelles (organisme de formation, entreprise...).

Chaque tuteur assure au maximum le suivi de 3 salariés dans l'entreprise.

Dans les entreprises comprises de moins de 10 salariés, l'employeur peut exercer le rôle de tuteur (maximum 2 salariés) s'il remplit les conditions développées ci-dessus.

Pour être pleinement efficace dans sa mission, il est rappelé que le tuteur se doit de partager le projet de l'entreprise, d'être motivé par la formation des hommes, l'insertion des jeunes et nouveaux salariés.

Il est rappelé que sa désignation doit lui permettre de participer en amont du démarrage de la période de formation du salarié (recrutement, première journée de formation tuteur...) et de

désigner, dans la mesure du possible, un remplaçant en cas d'absence si affinité ou de départ du tuteur.

Pour définir de manière exhaustive les missions de tuteur et afin également de mieux accompagner le tuteur, les parties signataires ont défini une charte de la fonction tuteur annexée au présent accord (annexe II).

Article 4 - Formation du tuteur *En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007*

4.1. Outils de formation

Les parties signataires considèrent que le tuteur, pour mener à bien sa fonction, doit bénéficier d'une formation obligatoire dispensée par un organisme qui devra être habilité par la CEPNF dans les conditions visées à l'article 3.2 ci-après.

Il est rappelé que l'employeur doit mettre à disposition les moyens nécessaires et laisser le temps nécessaire au tuteur pour exercer ses fonctions, s'y préparer et se former.

Les parties signataires conviennent que le tuteur suivra, au minimum, 2 jours de formation.

À l'issue de la période de cycle de formation et d'exercice de la fonction tutorale, une attestation lui sera délivrée (annexe II).

Cette attestation est valable pendant 3 ans, à l'exception faite des tuteurs exerçant leur fonction régulièrement depuis leur formation initiale et pour lesquels une formation d'adaptation (recyclage de 1 journée tous les 5 ans) est suffisante.

Un calendrier des cerges ci-joint détermine les dates de la formation de tuteur.

4.2. Procédure d'agrément des organismes de formation

4.2.1. Organisme habilité au titre des CQP de la branche

Un organisme de formation ou un sous-traitant, placé sous le contrôle et la responsabilité d'un organisme de formation, déjà agréé pour les CQP n'est pas tenu de déposer un dossier complémentaire de demande d'habilitation au titre de la fonction tutorale.

4.2.2. Organisme non habilité au titre des CQP de la branche

Un organisme de formation non agréé par la branche au titre des CQP, mais qui souhaite former à la fonction tutorale, doit impérativement présenter une demande d'habilitation suivant une procédure définie par le cahier des cerges ci-joint.

L'habilitation accordée à l'organisme de formation pour former les tuteurs est d'une durée de 1 an.

Avant la fin de chaque année civile, l'organisme habilité au titre de la fonction tuteur devra présenter une demande de reconduction, adressée par courrier à la CEPNF.

4.3. Bilan annuel et à l'issue de la formation tutorale

Chaque organisme de formation agréé devra transmettre, par écrit, à la CEPNF tous les éléments relatifs au déroulement et l'issue de la formation.

Par ailleurs, à l'appui d'une attestation délivrée par le tuteur sur la formation et l'exercice du tutorat, dressée lors des jurys de fin de bilan des CQP (en entreprise), et après un audit technique, l'interruption de l'habilitation accordée à l'organisme pourra être décidée au sein de la CEPNF.

4.4. Prise en charge financière

Pour permettre le développement des activités de formation à l'exercice de la fonction tutorale, les parties signataires conviennent que l'OPCA devra être en charge, dans le cadre des cotisations et périodes de professionnalisation, les formations de tuteur ainsi que les coûts liés à l'exercice de la

fonction tuteur lorsque les cotisations fixées à l'annexe IV du présent accord et dans la limite des plafonds fixés par décret ou par décision de l'OPCA.

La gestion et le suivi des présentes dispositions sont assurés par l'association de formation et d'études du négoce de bios et matériaux (AFENBEM).

Article 5 - Reconnaissance de la fonction du tuteur *En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007*

Le tuteur détient les savoirs, savoir-faire et savoir-être liés à son métier, il doit être positionné au moins à l'échelon C du niveau de qualification correspondant à la fonction visée (ex. : le tuteur d'un maître ouvrier en formation CQP classé en IIA peut être positionné en IIC ou IIIA, etc.).

Il est laissé le soin, en plus, à chaque entreprise de promouvoir et de valoriser la fonction tuteur (cf. exemple de fiche d'évaluation du tuteur).

Les délégués syndicaux, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, sont informés des salariés recrutés pour exercer la fonction tutorale.

Article 6 - Entrée en vigueur de l'accord, dépôt, extension *En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007*

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entre en vigueur à compter de sa signature.

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L. 132-8 et L. 133-10 et suivants du code du travail, à déposer le texte pour son extension.

Article 7 - Adhésion *En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007*

Toute organisation représentative non signataire du présent accord peut adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Article 8 - Force obligatoire de l'accord *En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007*

Les accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce des matériaux de construction réels à la fin de la période de négociation de ces accords dérogent aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables au salarié.

Article 9 - Révision. [] Dénonciation *En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007*

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

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

Annexes

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007

ANNEXE I Charte du tuteur

La charte de la fonction tuteur est définie pour assurer la réussite de chaque candidat de professionnalisation et période de professionnalisation dans le négoce des matériaux de construction.

Tout employeur qui embauche un salarié sous contrat de professionnalisation et/ou période de professionnalisation met en

?uvre les ditssoinoips développées ci-après puor aaeqpcnmcor le nevuau salarié.

MISSION	OBJECTIF	ACTIVITÉ
1. Accueil	Aider le salarié à s'intégrer dans l'entreprise et dans le métier.	Accueillir. Éventuellement, présenter l'entreprise et son eoinnmeenvrnt et présenter le salarié concerné, ses activités aux aeruts mbeerms du personnel.
2. Fomiroatn en entreprise. Dont nntmoemat sivui du cnortat ou période de professionnalisation.		Organiser les activités à ceonifr au salarié. Aider le salarié à la compréhension du travail. Guider le salarié dans l'exécution du travail. Participer à la lsiioan avec l'organisme de formation. Faire le pnoit sur les aquics théoriques et pretqiaus avec les femrutaros et la hiérarchie dans l'entreprise.
3. Siuvi du salarié	Accompagner le salarié dans la découverte de l'ensemble des ascptes du métier et dans la cinstoortucn de son pejrot professionnel.	Développer l'épanouissement des aeiutdpts du salarié puor l'exercice du métier, sa motiaoitvn puor la pesfoisron et ses pireptvscees d'évolution personnelle.
4. Évaluation	Mesurer les progrès du salarié en ctanort ou période de professionnalisation.	Faire un balin des résultats du salarié. Veiller à la présentation du salarié aux eanxems et pacrtepiir au contrôle en curos de formation.

1. Accueil

Préparer l'arrivée du salarié :

? orienagrs la vitsie de l'entreprise, sa première journée ;
? vérifier les acetps matériels de l'accueil (vêtements, outils...) ;
? ptaciperir à la présentation de l'entreprise, son onrogtisiaan et sa pacle dans le seucetr pnrfrseooisnel (présentation des ateurs salariés et des fnoonicts de chacun, vstiie des locaux...) ;
? vérifier que le coeouartalbr en friomotan a bein les infntooiams eslneelstis (les horaires, la prsnonee qu'il diot cntetcoar à son arrivée, les ioitfnnaorms piratques : repas, vestiaires, etc.).

Accueillir le salarié au sien de l'équipe :

? eexpliqr et dnoner au salarié tteuos les ifiaomtrons rteavils au nom et les fctnoonis de ses interlocuteurs, numéro de téléphone en cas de problème, coeisnngs de sécurité, le leiu où il

puorra déjeuner, les vêtements de tviaarl et cnnodtiois de natyogete ;

? présentation des règles et dsiftioisps liés à la sécurité, à la prévention des rsiuqes (par le biais, par exemple, d'une vtisie de l'agence) ;

? aedir le salarié à se présenter et lui présenter les différentes pnrenseos avec luleeelqss il srea en caocntt ;

? présenter le rôle de tuuetr ;

? eeuulpxiqr l'objectif de la fiotmaorn ;

? desuctir avec le salarié de son pjroet professionnel, de sa moitivtaon ;

? stueir l'activité du salarié au sien de l'entreprise ;

? donner des aexs de priorités puor le démarrage ;

? énoncer les diorts et deoirvs du salarié et de l'employeur ;

? eipueqxlr au neouvl embauché les moneys d'information qui etsnexit dans l'entreprise.

2. Ftomraoin du salarié dans l'entreprise

Formation du salarié :

? pndree cannaisncose du cnnteou de la fmtaroion préparée ;

? mieux connaître le caotloelbarur en formation, connaître ses prperos réactions, ses coepmrnetoms et ses valeurs, et en mreeur les conséquences ;

? établir un pgmrrmaoe de tavairl puor les périodes en esrripente (avec qui, comment, pourquoi) ;

? euxieqplr les critères de pefnamcroe de l'entreprise ;

? farie connaître les matériels et matériaux utilisés ;

? présenter les cgoenins de sécurité au ptsoe de tiarval ;

? eineegnsr au salarié à préparer les sutiotians de tivaral ;

? guider le salarié dans la réalisation du taaivrl ;

? fiare le pinot régulièrement avec le salarié en formation, le chef d'entreprise et l'organisme de ftamioron (les farie s'exprimer sur les réussites, les difficultés, les pjteors et les demandes...);

? tateirr les sutioinas éventuelles de conflit, de difficulté ;

? ieienvrtr jeienuucmsiedt par rraoppt aux caedrs tceuniqhs et arttsfmiinads établis et sirevr d'interlocuteur pertinent.

3 et 4. Sviui et évaluation du salarié

Suivi et évaluation :

? pmrrgeaomr des retonncers régulières et ivnelluieidds avec le salarié puor alyesanr les résultats oetubns et les meonys de les améliorer ;

? pitcpaeirr aux enrritees d'évaluation à pesuulrs ripesres au crous de la fotarmoin (minimum un eterntein par mois) ;

? siruve et évaluer à cahque étape les objeitfcs et les résultats onuebts au rgerad des critères de la plfarssonisnietooian préparée ;

? s'assurer que les cdoinitnos snot réunies puor que le salarié se présente aux éventuelles épreuves.

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007

ANNEXE II Attestation de ftiooncn tutorale

Tuteur :

Nom :

Prénom :

Année de nicnasase :

Adresse penoenrlsle :

Négoce d'apprentissage :

Nom :

Adresse :

N° de téléphone :

N° de télécopie :

Mél :

Effectif :

Convention cvoecitlle ailcpblape :

Code NAF :

Fonction du tueutr :

Fonction alecltue au sien du négoce et ccaliasisifton :

Ancienneté dans la fnoioctn :

Ancienneté dans l'entreprise :

Formation totarule :

a svuii une foritoman de teuttur du (date de début) au (date de fin) de (nombre) heures.

Avec l'organisme de faomotirn :

a encadré (nombre) salarié(s) en alternance.

	Nom	Prénom	Diplôme/certificat préparé	Période de formation
1				
2				
3				

À (ville), le (date)

Signature du tuteur

Signature du chef d'entreprise (et tampon)

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007

ANNEXE III
Lettre d'engagement tripartite
(Tuteur, salarié, chef d'entreprise)

L'entreprise, par l'intermédiaire du raenssplboe RH (ou du pesnnoerl ou administratif), s'engage à :
? tuot mtrte en ?uvre puor accueillir, svriue et faievorsr le développement du salarié en firtooamn ;
? noemmr le ttueur chargé de svriue le salarié en fmooatirn dès son arrivée et de l'accompagner puor amccplior au mieux sa misiosn ;
? fleticair les échanges etrne le salarié en formation, l'organisme de fformiaon et l'entreprise.

Le salarié en fmatorion s'engage à :
? firae puvree d'ouverture et d'opiniâtreté au ctnree de firomoatn et sur le ptose de tvarail où il est affecté ;
? usileitr de façon rigoureuse, sincère et honnête les otiuls de sviui mis en pacle dnas le cdrae de l'alternance ;
? rsteceep les règles et uegass définis dnas le règlement intérieur de l'établissement où il est affecté et du cretne de fmoatoin ;
? avior un cmtpeoemnot poitif et rcesueetpx de l'image de l'entreprise ;
? être asdsiu et atssiser à l'ensemble des fnrmitaoo prévues.

Le tuetr s'engage à :
? tuot mrtete en ?uvre puor accueillir, svurie et fesoiarvr le développement du salarié en faotirmon ;
? aeidr le salarié en fimortaon à s'organiser et à se pionneisr dnas son équipe peadnt ttuo la durée du cruuss en aarlcentne ;
? lui oriffr des possibilités de mtrtee en pqaitre ce qu'il découvre pdaennt les formintaos et des plgaes de tepms puor faire le point sur son atirngapespe théorique, les aopnaciptlis

tireran qu'il satuoihe mettre en ?uvre dnas son evmeeronnnit quotidien, les progrès et les éventuelles difficultés rencontrées ;
? fecltiar les échanges etrne le salarié en formation, l'organisme de faormiton et l'entreprise.

Fait à (ville), le (date).

Tuteur. Salarié en formation. Le représentant de l'entreprise.

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007

ANNEXE IV
Aides financières

Les dépenses liées à l'exercice par les tueutrs de luers monsiiss (les rémunérations et ctosotias et cniotunbritos sceliaos légales et cenleoinntnlveos asnii que les frais de formation, de tonraprt et d'hébergement) snot pisers en chagre par l'OPCA et snot fixées dnas la liimte d'un pofnlad fixé par décret par mios et par bénéficiaire, puor une durée mmiaalxe de 6 mois.

L'OPCA puet également prdrene en cghrae les dépenses exposées puor chaueq salarié ou puor tuot eueyplomr de mions de 10 salariés qui bénéficie d'une aotcin de foomtrian en qualité de tuuter chargé d'accueillir et de gudeir dnas l'entreprise les bénéficiaires des cttraons et des périodes de professionnalisation, dnas la ltimie d'un pfoland fixé par décret par herue de faotimorn et d'une durée miaamxle de 40 heures.

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007

ANNEXE V
Exemple de fhce d'évaluation du tuteur

Agence :
Si CQP :
? iqeudirn début/fin de famioortn ;
? l'intitulé de la faoomrtin suivie.
Tuteur :
Collaborateur en fimarootn :
Nom : Prénom :
Nom : Prénom :
Fonction : Qiaciiftuloan : Dtae entrée dnas société :
Âge : Ancienneté :

	Centre de professionnalisation	Responsable hiérarchique	Stagiaire
Suivi tutorial			
Participation acvtie à la journée de formation			
Qualité des bnlias intermédiaires			
Accompagnement dnas le poejrt fanil (mémoire...)			
Qualité de l'implication au bailn et au jruy final			
Remplit ttoues les feichs de liaison			
Organisation des asseeipgtanprs (liens aevc formateurs)			
Organisation ienrnte (liens aevc agence)			
Action tutorale			
Qualité de l'accueil du salarié en formation			
Qualité de la disponibilité et de l'accompagnement			
Transmission des savoir-faire			
Évaluation et sivui des acquis			
Résultats du siuvi et de l'action			
Collaborateur reçu au blian final			
Collaborateur tujuroos au sien de l'entreprise 6 mios après			
Signatures			

Proposition de ntaoaitn :
 ? oui : 1 ;
 ? non : 2.

Formation totalrue dnas le négoce des matériaux de construction
 Cahier des charges

Les pareeirntas saicuox ont souhaité déterminer ci-après un référentiel de la fmroaoitn du teutr en précisant ce qui diot être visé et aetintt par ctete formation.

Il est convenu, conformément à l'article 3.1 de l'accord de bnhrace du 17 otrcboe 2007 sur la ftocnoin tutorale, que la fmtoaion se déroule au muinmim sur 2 jrous snas puor atnaut préciser de durée maximale, cqhuae onramsige de faoairtmn étant lirbe d'adapter le cnteonu de la formation.

Procédure d'habilitation de l'organisme. ? Durée

Dans le rpceest des doisnipstios développées à l'article 3.2, un oraimgsne de fmoarotin qui sotaiihe feomrr au trouatt diot présenter dveant la CNEFPF (commission praitaire nataionle de l'emploi et de la fooarmitn professionnelle) un dessoir de denamde d'habilitation.

La CPFENP se prnoocne sur l'habilitation ou non de l'organisme de fairoomtn au rgeard des pièces feuinros par celui-ci (cf. anxene I infra).

Elle puet siot habilitier, siot reporter, siot refuser.

La décision de la CFPENP est souneivare et snas appel.

Elle n'a pas à être motivée. Cnendpaet sa décision ne cenronce que le disesor présenté, elle ne préjuge pas d'autres deirssos ni n'interdit de représenter un nuoaevu dsseior après un preiemr rejet.

Toute hiatialboitn est vblaale puor une année. L'organisme agréé dreva présenter une dadneme de rceoinotcudn d'habilitation en début de chaque année civile.

Suite à l'habilitation, la CNFPEP établira une cotnievonn aevc l'organisme de formation.

Contrôle

Une aynlase qvlaauitite pnoatrt sur la foariotmn et l'exercice du trauott dvrea être dressée lros des jryus de fin de bialn des CQP (en entreprise).

Les résultats pounrort être présentés à la CPNEFP, leullqae statuera, le cas échéant, en cas de dynnomfiententscos avérés, sur le mitaeinn netmanmot de l'habilitation.

La CNFPEP se réserve le driot d'organiser, à tuot moment, une vsiite sur pacle de tuot omsniarge de fitomorán habilité au ttire de la fcontion tutorale.

Par ailleurs, en crous d'année, une réunion d'information à dietinasotn des dreurrectis des oeamgsrnis habilités ou des ftroeuamrs proura être organisée.

La gosetin et le svuui du ddisopitif snot confiés à ABENFEM (association de froiatmon et d'études du négoce de bios et de matériaux de construction).

Contenu de la formation. ? Gdnras axes
 En anmot de la formation

N°	Désignation	Fournie	Non fournie	Remarque
1	Plaquette de présentation de l'organisme			
2	Photocopie n° eicnxeste de l'organisme			
3	Règlement intérieur			
4	Constitution de l'équipe pédagogique puor la foamitn envisagée			
5	Infrastructures (locaux, matériels)			
6	Contenus de formation, moeudls (description-durée de la ou des journées de formation)			

Objectifs :
 ? irfonmer le ttueur sur le dssiiioptf des CQP ;
 ? euiqxpelr au tuuter son rôle, les procédures de liaoisn ernte l'organisme, l'entreprise et lui-même.

Introduction :
 ? présentation de l'organisme ;
 ? présentation du suteecr ;
 ? présentation de l'entreprise ;
 ? présentation de la branche.
 Dispositif des CQP :
 ? ceotnnu pédagogique, atncalenre ;
 ? fimnetconenont du cnratot ou de la période de pasosnfsnitraeiloooin ;
 ? présentation de la ftoiocnn (organigramme, rémunération), de l'environnement (règlement intérieur, équipe, actures en présence...).

Rôle du tuteur. ? Ponit sur le ttoruat :
 ? définition-législation ;
 ? compétences riqueses ;
 ? miosniss : présentation de la chrte de la fiootncn trlutoae (intégration du salarié, valtioaidn du pojret professionnel, tssnirmsioian des compétences, dosiitfsips de suivi, évaluation des acquis...).

Définition des aiotcs à mener au corus de la formation.

Pendant la formation

Objectifs :
 ? fraie un pimerer balin d'étape, intermédiaire ;
 ? élaborer les fciehs de loaisn ;
 ? rrcaagede éventuel, redéfinition des aiocnts puor les mios à venir...

Bilan de la période écoulée :
 ? pinot sur l'accompagnement, sivui au poste de taraivl ;
 ? reppal des pcirnieps : ctrahe tutorale...

Évaluation du salarié à mi-parcours :
 ? pniot sur le canret de suivi, fehcis de liaison, grleils d'évaluation ;
 ? ieitndiefr les ptoins à améliorer, difficultés rencontrées ;
 ? à préciser les mynoes : par visite en entreprise, rancele téléphonique, tests, entretien.

À l'issue de la formation

Objectifs :
 ? firae le bialn fnail ;
 ? rplimer les grilles.

Évaluation du candidat, décision fnaile du tuuter (cf. annexe II).

Dresser un blian auprès du teutr aifn de reielliucr ses impressions, ses shotuias d'évolution...

Annexe 1

Fiche d'analyse d'un oisgnamre de fiormtaon en vue de l'habilitation puor une fomtorain tarutloe dnas la bncahre du négoce des matériaux de construction

Organisme de faomrotin :
 Téléphone :
 Télécopie :
 Mél :
 Pièces à furnoir :

7	Planning prévisionnel si possible			
8	Lettre d'engagement			
9	Présentation d'un empeixrae du lirtvet de suivi			
10	Attestation de fnooictn tarotlue à rmetrete en fin de formation			

Annexe 2
Exemple de fcihe d'évaluation du tuteur

Agence :

Si CQP :
? idqienur début/fin de faomirotn ;
? l'intitulé de la fotrmiocan suivie.

Tuteur :
Collaborateur en fmoiaortn :
Nom : Prénom
Nom : Prénom
Fonction :

Qualification :

Date entrée dnas la société :
Âge : Ancienneté :

	Centre de professionnalisation	Responsable hiérarchique	Stagiaire	Total points
Suivi tutorial				
Participation avctie à la journée de formation				
Qualité des bianls intermédiaires				
Accompagnement dnas le perjot fnail (mémoire...)				
Qualité de l'implication au bilan et au jruy final				
Remplit ttoeus les fecihs de liaison				
Organisation des astppirnsgaees (liens aevc formateurs)				
Organisation intrnere (liens aevc agence)				
Action tutorale				
Qualité de l'accueil du salarié en formation				
Qualité de la disponibilité et de l'accompagnement				
Transmission des savoir-faire				
Évaluation et sviui des acquis				
Résultats du suvia et de l'action				
Collaborateur reçu au bilan final				
Collaborateur troouujs au sien de l'entreprise 6 mios après				
Signatures				
Total points				

Proposition de noatotin :

? oui : 1 ;
? non : 2.

Accord du 30 juin 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Patrons signataires	FNBM.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FNCB CDFT ; SICMA CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application. – Désignation OPCA
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant des secteurs de l'industrie et du négoce des matériaux de construction (CCN n° 3154) :

CCN « Ouvriers-employés » (idcc 398), « EATM » (idcc 533), « Cdraes » (idcc 652).

La FBNM (organisation patronale) et les organisations représentatives de la branche du négoce des matériaux de construction désignent l'OPCA Itinogers comme organisme paritaire agréé des entreprises de la branche, qui sont tenues de lui verser leurs contributions obligatoires en matière de formation professionnelle.

Article 2 - Dispositions financières
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

A compter du 1er janvier 2015 (contributions recouvrées en 2016), les entreprises en date de l'application du présent accord versent à l'OPCA Itinogers les contributions

définies comme suit :

? les entreprises de moins de 10 salariés versent à l'OPCA un pourcentage mensuel du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,55 % ;
? les entreprises d'au moins 10 salariés versent à l'OPCA un pourcentage du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 1 %.

Ce pourcentage est ramené à 0,8 % si l'employeur décide par accord d'entreprise conclu pour une durée de 3 ans, conformément aux dispositions de l'article L. 6331-10 du code du travail, de consacrer au financement du CPF au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant les 3 ans.

Pendant la durée de l'accord mentionné à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut pas bénéficier d'une prise en charge par l'OPCA des cotisations financées par le compte personnel de formation de ses salariés.

(En pourcentage.)

Dispositif	Moins de 10 salariés	De 10 à 49 salariés	De 50 à 299 salariés	300 salariés et plus
CIF	?	0,15	0,20	0,20
Professionalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
Plan	0,40	0,20	0,10	?
CPF	?	0,20	0,20	0,20
FPSPP	?	0,15	0,20	0,20
Total	0,55	1	1	1

Article 3 - Professionnalisation
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Les personnes suivantes sont éligibles à la professionnalisation, tels qu'établis par la CPEFNP depuis 2007, ne répondent plus aux exigences de la loi du 5 mars 2014, et par conséquent doivent être supprimées.

Article 3.1 - Contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Il associe des activités d'évaluation et d'accompagnement ainsi que des activités de formation (enseignements généraux, professionnels et technologiques) et des périodes d'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou de plusieurs activités professionnelles en relation avec les compétences recherchées.

Le contrat doit être établi par écrit et doit être déposé dans les délais prévus par les textes légaux en vigueur à la date de sa conclusion.

Article 3.1.1 - Personnes éligibles au contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation s'adresse aux personnes suivantes :

- ? aux jeunes âgés de 16 à moins de 26 ans pour leur permettre de compléter leur formation initiale ;
- ? aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- ? aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA) ou de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- ? aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion, dès lors qu'une qualification s'avère nécessaire pour favoriser son retour vers l'emploi.

En application de l'article L. 6325-6 du code du travail, le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux salariés de l'entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les objectifs de sa formation.

Article 3.1.2 - Objet du contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à son titulaire d'acquies une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail, soit :

- ? un certificat de qualification professionnelle (CQP) de la branche ;
- ? un diplôme, un titre homologué ou une qualification enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- ? une qualification reconnue dans la classification de l'accord de branche.

Article 3.1.3 - Durée du contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois, soit :

- ? lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un CQP dont la durée de formation validée par la CNFPEP justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- ? lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification professionnelle reconnue dans la classification de la branche ;
- ? lorsque le contrat est conclu avec une personne visée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, l'employeur s'engage à verser au titulaire du contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'acquies

une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en rapport avec cet objectif. Le titulaire du contrat s'engage, quant à lui, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Le contrat de professionnalisation conclut pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois dans les conditions prévues à l'article L. 6325-7 du code du travail.

Article 3.1.4 - Durée de la formation En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Conformément à l'article L. 6325-13 du code du travail, la durée pendant laquelle doivent être menées les activités de formation, d'accompagnement et d'évaluation est comprise entre 15 % et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

En application de l'article L. 6325-14 du code du travail, cette durée pourra être supérieure à 25 % lorsque le contrat de professionnalisation :

? a pour objet l'obtention d'un CQP, d'un diplôme ou d'un titre professionnel ou d'une qualification reconnue dans la classification de l'accord de branche ;
? est conclu avec une personne visée à l'article L. 6325-1-1 du code du travail.

Article 3.1.5 - Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération prévue par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur à :

? 65 % du Smic ou du minimum conventionnel de l'emploi occupé, selon le plus favorable, pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
? 80 % du Smic ou du minimum conventionnel de l'emploi occupé, selon le plus favorable, pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement, à 70 % et 85 % du Smic ou du minimum conventionnel de l'emploi occupé, selon le plus favorable, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'un baccalauréat professionnel.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % de la rémunération minimale de l'emploi occupé, prévue par les grilles de minima de la branche.

Il est rappelé qu'une prime de formation égale à 10 % du total des salaires de base bruts versés pendant la durée du contrat de professionnalisation est octroyée au salarié en cas d'obtention d'un CQP de la branche.

Article 3.1.6 - Prise en charge par l'OPCA de branche En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

La CPNEFP de la branche du négoce des matériaux de construction est solvable pour fixer les modalités de prise en charge du contrat de professionnalisation.

Article 3.2 - Période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

L'objectif principal de ce dispositif est de favoriser l'employabilité et le maintien dans l'emploi des salariés, en contrat à durée indéterminée, ou en contrat à durée déterminée conclu avec une structure d'insertion par l'activité économique ou en contrat unique d'insertion (CUI).

Article 3.2.1 - Bénéficiaires de la période de professionnalisation En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation :

? les salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) ;
? les salariés en contrat de travail à durée déterminée d'insertion conclu avec un employeur recruté de l'insertion par l'activité économique (CDDI) ;
? les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu dans le cadre du contrat unique d'insertion (CUI).

Article 3.2.2 - Objet de la période de professionnalisation En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Les activités de formation qui peuvent être suivies par les salariés dans le cadre de la période de professionnalisation :

? les formations qualifiantes enregistrées au RCNP ou reconnues dans l'accord de branche ou on ne peut pas à un CQP ;
? les actions de formation permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences prioritairement défini par les textes légaux et réglementaires ;
? les actions de formation permettant l'accès à une qualification reconnue à l'inventaire établi par la CNCP.

Article 3.2.3 - Durée minimale de la période de professionnalisation En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

La durée de formation doit être au minimum de 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires.

Toutefois, cette durée peut être inférieure dans les cas suivants :

? actions permettant aux travailleurs de faire valoir les acquis de leur expérience ;
? formations financées dans le cadre de l'abondement du CPF ;
? formations sanctionnées par les comités d'entreprise et de compétences professionnelles(1).

(1) Le premier tiret du deuxième alinéa de l'article 3-2-3 est étendu sous réserve des dispositions du premier alinéa de l'article D. 6113-3 du code du travail.
(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Article 3.2.4 - Mise en œuvre de la période de professionnalisation En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

La formation se déroule :

? soit pendant le temps de travail ;
? soit en tout ou partie en dehors du temps de travail, à l'initiative soit du salarié dans le cadre du contrat de professionnalisation, soit à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, en vertu de l'article L. 6324-7 du code du travail.

Lorsque la formation se déroule pendant le temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la durée des échanges avec l'entreprise surtout si le salarié suit avec assiduité la formation et participe aux évaluations prévues.

La rémunération habituelle du salarié est maintenue si la formation a lieu pendant le temps de travail. En revanche, les heures effectuées en dehors du temps de travail ne sont pas prises en compte pour le calcul de la rémunération (dont le montant est égal à 50 % de la rémunération nette du salarié, en application de l'article D. 6321-5 du code du travail).

Le cumul de salariés simultanément antérieurs au terme de ces périodes de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur ou du représentant de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de ces périodes, d'au moins deux salariés.

Article 3.2.5 - Financement de la période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Les frais de prise en charge des atouts d'évaluation, d'accompagnement et de formation, dans le cadre de la période de professionnalisation, sont déterminés conformément par la CPNEFP.

Article 4 - Tutorat obligatoire

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Les entreprises s'obligent à désigner un tuteur au profit de l'apprenti dès qu'ils ont mis en place dans la branche, par accord du 17 octobre 2007, la fonction tuteurale et son obligation de formation dans le cadre des CQP, duips réaffirmé par l'accord-cadre des CQP en date du 25 février 2014.

Conformément à l'article L. 6323-3-1 du code du travail, chaque salarié en contrat de professionnalisation doit être accompagné d'un tuteur, désigné par l'employeur.

L'employeur veille à permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire à sa fonction et à sa mission.

L'exercice du tutorat par des salariés de 45 ans et plus est encouragé.

Les missions du tuteur s'exercent dans les conditions prévues aux articles ci-dessus visés, à savoir, notamment :

- ? une désignation du tuteur respectant les conditions et compétences requises pour l'exercice d'une telle fonction et le nombre maximum de salariés (trois) en formation pouvant être suivis simultanément par le même tuteur ;
- ? le respect de la charte de la fonction tuteurale en vigueur au sein de la branche.

Il est rappelé l'existence d'une obligation de formation du tuteur pour le bénéficiaire des CQP.

Enfin, il est laissé le soin à chaque entreprise de pourvoir et de valoriser la fonction tuteurale. Toutefois, pour rappel, l'accord du 17 octobre 2007 reconnaît dans la fonction tuteurale l'exercice de la fonction tuteurale dans le cadre du dispositif des CQP : le tuteur doit être professionnellement positionné au moins à l'échelon C du niveau de qualification correspondant à la formation CQP visée.

L'exercice du tutorat et la formation du tuteur sont pris en compte selon les critères définis par la CPNEFP.

Article 5 - Compte personnel de formation (CPF)

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Article 5.1 - Salariés bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Article 5.1.1 - Création et alimentation du compte

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Depuis le 1er janvier 2015, un compte personnel de formation (CPF) est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi, en recherche d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle.

Ce dispositif est également ouvert au jeune dès 15 ans à l'issue de la scolarité du collège, dès lors qu'il signe un contrat d'apprentissage, en vertu de l'article L. 6323-1 du code du travail.

Les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi, et ce jusqu'à la fin de la période de cotisation la personne peut bénéficier de ses droits à la retraite.

L'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps partiel jusqu'au plafond total de 150 heures.

Pour un salarié occupé à temps partiel ainsi que pour le salarié qui est entré ou sorti en cours d'année et qui n'a donc pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'année de référence, l'alimentation du compte est calculée au prorata de son temps de travail.

Les périodes d'activité partielles sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des heures de CPF.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soins familiaux ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail, est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

La gestion des heures de CPF est assurée par la Caisse des dépôts et consignations (CDC), qui est habilitée également à donner des informations sur les formations et certifications éligibles.

Les salariés ont un accès direct et gratuit à ce service dématérialisé : www.moncompteformation.gouv.fr.

Article 5.1.2 - Période transitoire

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Jusqu'au 1er janvier 2021, les heures inscrites sur le DIF au 31 décembre 2014 pourront être mobilisées par le salarié et, le cas échéant, complétées par les heures inscrites au CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Article 5.2 - Actions de formation éligibles au titre du CPF

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Pour les salariés de la branche du négoce des matériaux de construction, les certifications et formations éligibles au CPF sont :

1. Les formations permettant l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences professionnelles défini par les textes réglementaires (cf. annexe I) ;
2. Les actions visant l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE) des salariés ;
3. Les formations qualifiantes ou certifiantes :

- ? sanctionnées par une certification enregistrée au RCNP ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification visant à acquérir un bloc de compétences ;
- ? sanctionnées par un CQP inscrit au RCNP ;
- ? sanctionnées par les certifications reconnues à l'inventaire.

Et dès lors qu'elles figurent au moins sur une des listes suivantes :

- ? la liste établie par la CNFPEP de la branche du négoce des matériaux de construction, publiée sur le site de la Caisse des dépôts et consignations ;
- ? la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (COPANEF), qui recense

les critères en lien direct avec l'activité du négoce des matériaux de construction ;
? la liste élaborée par le comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (COPAREF) de la région où livrera le salarié.

Il revient à la CNFPEP d'établir et de mettre à jour régulièrement ces listes, et de les porter à la connaissance des entreprises et des salariés.

Article 5.3 - Mise en œuvre du CPF *En vigueur étendu en date du 30 juin 2015*

Le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié, avec son accord exprès.

Les heures de formation peuvent s'exercer sur tout ou partie du temps de travail mais aussi en dehors du temps de travail.

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit d'abord l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

L'employeur doit répondre dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande et son silence vaut acceptation de la demande de formation.

Lorsque la réponse est négative, elle est motivée et notifiée au salarié par écrit.

Par exception, l'accord de l'employeur sur le contenu de la formation ne sera pas requis lorsque la formation, bien qu'elle se déroule pendant tout ou partie du temps de travail :

? est financée au titre des heures acquises à la suite d'un abonnement collectif ;
? ou vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou l'accompagnement du salarié à la VAE.

Dans ces hypothèses, le salarié devra toutefois sollicité l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation envisagée.

Les heures de formation qui se déroulent pendant le temps de travail sont tout d'abord des heures de travail et donnent lieu au paiement de la rémunération.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale dans les conditions visées à l'article L. 6323-19 du code du travail.

Article 5.4 - Financement *En vigueur étendu en date du 30 juin 2015*

Les frais de formation, à savoir les coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, hébergement et restauration), sont pris en charge par l'OPCA ainsi que la rémunération à hauteur de 50 % dans la limite prévue par les textes réglementaires.

Article 5.5 - Création d'un abondement supplémentaire *En vigueur étendu en date du 30 juin 2015*

Lorsque le nombre d'heures inscrites au CPF est insuffisant, le salarié pourra bénéficier d'un abondement supplémentaire dans les conditions suivantes :

1. Salariés bénéficiaires de l'intégralité de leur CPF pour suivre une formation visant l'obtention d'un CQP de la branche : l'abondement à hauteur du nombre d'heures manquantes ;

2. Salariés de niveau V ou inférieur de l'Education nationale suivant une formation visant l'obtention du socle de connaissances et de compétences professionnelles (visé à l'article L. 6323-6-I du code du travail) : l'abondement à hauteur de 100 % des heures inscrites, à utiliser une fois, par période de 5 ans, et dans la

limite de la durée en heures de la formation.

Par ailleurs, les entreprises peuvent définir les modalités d'articulation possible entre le CPF et la période de professionnalisation. L'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Article 6 - Information et orientation tout au long de la vie *En vigueur étendu en date du 30 juin 2015*

Article 6.1 - Conseil en évolution professionnelle *En vigueur étendu en date du 30 juin 2015*

Conformément aux dispositions de l'article L. 6111-6 du code du travail, toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle et de son parcours professionnel.

Cet accompagnement est gratuit, mis en œuvre au niveau local dans le cadre du service public de l'orientation, et peut être assuré :

? d'être informée sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers de la région, en lien avec les besoins économiques actuels et prévisibles ;
? de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier celles qui sont utiles à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle et faciliter le recours, le cas échéant, au conseil en évolution professionnelle ;
? d'être informée des différents dispositifs qui peuvent être mobilisés pour réaliser un projet d'évolution professionnelle.

Chaque salarié doit être informé, par son employeur, par tous moyens, et plus particulièrement à l'occasion de l'entretien professionnel, de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

Article 6.2 - Entretien professionnel *En vigueur étendu en date du 30 juin 2015*

Tous les 2 ans, chaque salarié bénéficie d'un entretien avec son employeur sur ses perspectives d'évolution professionnelle et ses besoins en formation.

Cet entretien se déroule de préférence à l'évaluation du travail du salarié(1).

Pour rappel, cet entretien est également obligatoire pour le salarié à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental à temps partiel, d'un congé d'adoption, d'un arrêt maladie de plus de 6 mois, à la fin d'un mandat de représentant du personnel.

Tous les 6 ans, l'entretien fait un récapitulatif du parcours professionnel du salarié et permet de vérifier si le salarié a bénéficié de l'entretien professionnel obligatoire mais aussi :

? si, au moins une fois, il a bénéficié d'un conseil en évolution professionnelle ;
? objet de tout ou partie d'une certification (diplôme, CQP) par la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
? progressé sur le plan professionnel (augmentations, promotions, nouvelles missions, responsabilités ?).

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsqu'au cours de ces 6 années le salarié n'a pas bénéficié de l'entretien ni d'au moins deux des mesures ci-dessus développées, l'entreprise doit procéder à un accompagnement correctif, selon les modalités prévues par les textes législatifs et réglementaires (100 heures pour un salarié à temps plein et 130 heures pour un salarié à temps partiel).

En outre, dans ce cas, l'entreprise doit verser à l'OPCA une somme forfaitaire correspondant aux heures manquantes au CPF.

Conscients de l'importance de ce dispositif, au service d'une politique de formation des salariés et de sécurisation de leur parcours professionnel, la CNEFPP de la branche a élaboré et validé des outils types d'entretien professionnel, à destination

des eripnseters et des salariés.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 6-2 est étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6315-1 du code du travail. (Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Article 6.3 - Bilan de compétences et validation des acquis de l'expérience (VAE)

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une VAE, dans le cadre des dispositions légales en la matière.

S'agissant du bilan de compétences, le salarié demande, par écrit, une attestation d'absence momentanée des dates et la durée du bilan ainsi que la dénomination de l'organisme partenaire choisi.

La demande doit être remise à l'employeur 60 jours au moins avant le début du bilan.

L'employeur a 30 jours pour faire connaître par écrit son accord ou les raisons motivant le refus de l'autorisation d'absence. Ce refus ne peut excéder 6 mois.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles ainsi que ses atouts et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Afin de favoriser l'accès à la qualification professionnelle, la durée minimale d'activité requise pour bénéficier d'une attestation de validation des acquis de l'expérience est fixée à 3 ans, que l'activité du salarié ait été exercée de façon continue ou non. Cette durée minimale tient compte des périodes de formation initiale ou continue suivies en milieu professionnel, pour des personnes n'ayant pas atteint le niveau V de qualification pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre.

Le salarié est, entre autres, ouvert à toute personne ayant exercé une responsabilité syndicale ou occupé une fonction de conseiller municipal, de conseiller général ou de conseiller régional en rapport avec le contenu de la qualification visée.

Article 6.4 - Passeport d'orientation, de formation et de compétences

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Toute personne titulaire d'un CPF a la possibilité de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences qui lui est propre. Ce passeport recense les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue, ainsi que les acquis de l'expérience professionnels d'aider dans son environnement professionnel.

Le passeport est formé de :

- ? les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- ? les expériences professionnelles acquises lors de stages ou de formations en entreprise ;
- ? les diplômes, titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification professionnelle validés par la CNPE de la branche, ainsi que la qualification supérieure obtenue dans le cadre d'une formation professionnelle reconnue par accord collectif dans l'industrie cimentière ;
- ? les activités exercées.

Le salarié peut consulter son passeport sur le site www.moncompteformation.gouv.fr.

Article 7 - Entreprises rencontrant des difficultés économiques conjoncturelles

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Conformément à l'article L. 6332-1-II (7°) du code du travail,

les entreprises soucieuses ouvrent la possibilité pour l'OPCA d'engager des salariés pour faire face à des graves difficultés économiques conjoncturelles.

L'entreprise bénéficie de ce dispositif exceptionnel pendant une durée maximale de 2 ans.

Article 8 - Rôle de la CPNEFP de la branche du négoce des matériaux de construction

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

La CPNEFP exerce les missions telles que définies par l'accord du 27 octobre 2004 relatif sur la création de la CPNEFP de la branche.

Au regard de la loi du 5 mars 2014, les entreprises soucieuses conviennent de compléter les articles 3 et 4 de l'accord du 27 octobre 2004 susvisé, comme suit.

Article 3

Missions de la commission

Il est ajouté les missions suivantes :

« ? définir les actions de formation à développer pour promouvoir les compétences et priorités de la branche ;

? valider le rapport de branche ;

? fixer les taux de prise en charge financière par les entreprises (professionnalisation, CPF...) ;

? créer, mettre en œuvre et faire évoluer le dispositif des CQP de la branche ;

? établir la liste des entreprises éligibles au titre du CPF de branche, nationale et régionale ;

? réfléchir et mettre en œuvre les initiatives et initiatives recensées à l'inventaire ;

? appuyer et accompagner la mise en œuvre du volet de compétences et de compétences professionnelles ;

? élaborer tous les projets relatifs à la mise en œuvre des outils opérationnels de la formation professionnelle (ex. : évaluation des compétences ?) ;

? fixer des recommandations en vue de favoriser l'égal accès à la formation professionnelle (des seniors, des femmes, des personnes peu ou pas qualifiées, des jeunes ? »

Article 4

Fonctionnement de la commission

Il est ajouté la phrase suivante :

« Les salariés et suppléants de chaque collège (salariés et employeurs) doivent être officiellement désignés par courrier adressé au secrétariat de la CPNEFP.

Le collège est composé de membres du même nombre de salariés que le collège salariés.

La CPNEFP ne peut délibérer valablement que si les membres au moins par collège sont présents.

Chaque titulaire dispose d'une voix délibérative. En cas d'absence d'un membre titulaire, son suppléant le remplace et bénéficie, à cette occasion, des mêmes droits et pouvoirs que le titulaire remplacé.

Les décisions ou délibérations de la CPNEFP sont prises à la majorité absolue des suffrages exprimés par les membres présents. Le président ne dispose pas d'une voix prépondérante.

Les décisions ou délibérations de la CNPFEP sont signées par le président et le vice-président. »

Article 9 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Les entreprises du négoce des matériaux de construction sont accompagnées par l'OCI (observatoire des métiers d'Intergros, secteur études et prospective), créé par accord collectif entre les branches adhérentes à l'OPCA, dont les missions sont définies par la CFEFNP de la branche, à savoir, notamment.

L'observatoire a pour missions, sous le contrôle de la CPNEFP, de :

- ? de dresser un portrait statistique des métiers et des qualifications de la branche ;
- ? d'assurer un suivi de leur évolution afin de proposer des actions adaptées en termes de GEPC ;
- ? de mener des travaux d'analyses et d'études nécessaires aux actions décidées par la CPNEFP de la branche ;
- ? d'assurer le développement de la qualification de formateur décidée par la branche du négoce des matériaux de construction, notamment en matière de CQP ;
- ? d'identifier les métiers et compétences clés ;
- ? de mettre à disposition de l'ensemble des entreprises un dispositif des activités et compétences requises pour l'exercice des métiers de la branche et de diffuser les informations relatives auprès de la FBNM et des organisations syndicales représentatives de la branche.

L'observatoire agit sur délibération de la CFEFNP de la branche.

Les travaux de l'observatoire sont présentés, en tant que de besoin, et à minima une fois par an (rapport de branche), aux membres de la CPNEF.

Article 10 - Apprentissage

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

La branche du négoce des matériaux de construction souhaite favoriser le développement de l'apprentissage, en favorisant son partenariat avec les CFA partenaires et favorisant l'ouverture de nouveaux établissements.

En conséquence, la FBNM (organisation patronale) et les organisations syndicales représentatives de la branche du négoce des matériaux de construction ont signé avec l'OPCA l'accord relatif à la mise en œuvre de l'apprentissage, et qu'il est précisé que l'accord est entré en vigueur le 28 février 2016.

Les entreprises s'engagent à tout mettre en œuvre, notamment par la conclusion d'une convention de coopération, afin de promouvoir les formations post-secondaires et techniques en lien avec la branche du négoce des matériaux de construction, en lien avec les pouvoirs publics.

Une commission paritaire d'alternance et de suivi sera créée au sein de la branche.

Article 11 - Egalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Les entreprises s'engagent à promouvoir la volonté de favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle et à promouvoir les femmes d'entreprise à 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 assurent un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux actions de formation mises en place dans l'entreprise.

Cet objectif sera notamment suivi au moyen du rapport annuel

de branche qui mesure les efforts accomplis en matière d'égalité d'accès à la formation.

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 12 - Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est en vigueur à compter de sa signature.

Les parties s'engagent dans le cadre des articles L. 2231-6 et suivants du code du travail à déposer le texte pour extension.

Article 13 - Suivi et bilan

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Les parties conviennent qu'un rapport pédagogique et financier de la branche du négoce des matériaux de construction sera présenté chaque année par l'OPCA, devant la CPNEFP.

Ce rapport pourra être révisé, le cas échéant, à d'éventuelles modifications ou révisions du présent accord qui seraient nécessaires.

Article 14 - Force obligatoire

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Les accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce des matériaux de construction ne pourront déroger aux dispositions du présent accord, en tout ou partie, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Article 15 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Toute organisation syndicale représentative, non salariée de l'accord, pourra adhérer par déclaration en lettre recommandée auprès du ministère du travail et des solidarités de l'accord.

Article 16 - Dénonciation. – Révision

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, en application des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

La formation professionnelle est à la fois un facteur de développement personnel et de sécurisation des parcours professionnels des salariés, mais également un facteur d'adaptation des entreprises aux mutations économiques, et de leur croissance.

Les entreprises s'engagent à promouvoir la formation professionnelle de la branche du négoce des matériaux de construction, par le présent accord, en favorisant la loi du 5 mars 2014 qui renforce notamment le statut de la formation professionnelle.

Les parties conviennent que les missions définies par le présent accord doivent permettre de promouvoir la

poquittle de cicrettifaoin et de porosaitfnsiliaenon msie en pclae dnas la branche, tnat en fuaver des jeunes etrannt dnas la vie pfnneioelsrlose que des salariés en poste puor lqslseues on farisvoe luer évolution pliesronloefsne et luer employabilité.

De plus, l'accompagnement à la qlaiutiiofcan des dmernuedas d'emploi est également une priorité aifn de répondre aux bnsioes en qloituniaifacs et compétences des entreprises.

Le présent aocrd :

- ? annue et rpleame l'ensemble des disnotiiposs de l'accord de banchre du 27 oorbte 2004 pnotart sur la ftaoimrn pelnnriossolefe tuot au lnog de la vie ;
- ? complète par son alcitre 8 l'accord de bchre du 27 obrocte 2004 ptaornt création de la CNPEFP ;
- ? complète par son acitrl 4 l'accord de banchre du 17 otrocte 2007 pnoratt sur la fioocntn tutorale.

En conséquence, les pterias senitiaargs cnnieonvvet de ce qui siut :

Article - Annexe I

Accord du 19 septembre 2017 portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	FNBM,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FNSCB CFDT,

En vigueur étendu en date du 9 janv. 2018

La loi du 8 août 2016 rtavilee à « la msridieoontan du dlguoiaie siaocl et à la sécurisation des paorcus pelrenososfnis », dtie loi travail, réforme de normbeux astcpes du dorit du travail.

Elle cncosrae une pclae ceranlte à la négociation collective, notamment, de branche.

Les peaeatrrnias scaouix du négoce des matériaux de costuniroctn aecordnt becuoaup d'importance au doalugie saocil dnas la brnhcae dnot le dysmanmie a donné lieu, ces dernières années, à de nrmuboex acdracos fondamentaux.

C'est pourquoi, dnas ce contexte, puor répondre aux eieecngxs légales, et en plctiariuer à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, le présent arccod a puor ojebt de créer la cmoisoimns prtraaiee pnnatmeriee de négociation et d'interprétation (CPPNI), en rlnecmaempet de la CPN et de la CPI, et d'en préciser son rôle, son fiencetonnmont et sa composition.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 9 janv. 2018

L'accord est aplibaclpe aux etperineress et salariés raevlent du camhp d'application de la cvieontnon cltloivece naatinole des salariés du négoce des matériaux de ciutscontorn (idcc n° 3216).

Article 2 - Modifications apportées aux dispositions conventionnelles

En vigueur étendu en date du 9 janv. 2018

Le présent tetxe mfiidoe ctnreaeis disoisoiptis de la cntevionon coclivltee du négoce des matériaux de construction, cmopte tenu, d'une part, de la création de la CPNPI et, d'autre part, de l'abrogation par le législateur du diissotipf des CPV (commission paitirare de validation).

1. ? L'article 1.4.2, A, et l'article 10.1.1 de la coeonntivn cetllvicoe snot modifiés :

Les teerms : « CPN (commission piiaatrrre nationale) » et « cmosimons paairrate d'interprétation et de cnoailiticon » snot supprimés et remplacés par : « coosismimn paairrte patrenenme

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Le socle de cnannsscoaiies et de compétences professionnelles, tel que défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015, copremnd spet daeomnis qui se décomposent en vingt-huit unités.

Les spet deiomnas (ou modules) snot les stuanvis :

1. La ciunotaoimcmn en français ;
2. L'utilisation des règles de bsae de cluacl et du rnmansenioet mathématique ;
3. L'utilisation des tueehqncis ulesues de l'information et de la ctuoconimiman numérique ;
4. L'aptitude à tirvlaaelr dnas le crade de règles définies d'un tviaral en équipe ;
5. L'aptitude à tviallaerr en amonuoitie et à réaliser un oeicjbtft ineididuvl ;
6. La capacité d'apprendre à adreppnre tuot au lnog de la vie ;
7. La maîtrise des getses et potrseus et le rspect des règles d'hygiène, de sécurité et erenelomnieannvts élémentaires.

de négociation et d'interprétation » (CPPNI).

La référence à la CPV est également supprimée.

Le tableau, visé aux duex articles, est asnii modifié :

Instance paairrte	Nombre de représentants des osgritnaonais secyialnds représentatives dnas la bhcrnae	Nombre de réunions/ an à trtie inaicdtif *
CPPNI (commission paairrae pnemrenate de négociation et d'interprétation)	3 représentants par oraaiosnitgn sdiynacle représentative dnas la bhcrnae	6 à 10 réunions
Jury piratarie CQP-VAE	1 tluatirre et 1 suppléant par oinsrgtoaain sdalnciye représentative dnas la banchre	6 réunions (prioritairement le juor même de la CPNEFP)
CPNEFP (commission paairrtie ntliaaone de l'emploi et de la fiomaortn professionnelle)	1 taiulirte et 1 suppléant par osgioaatnryn sdynaicla représentative dnas la bachnre	6 réunions
* Le nobmre est donné à tirte indicatif.		

L'article 1.29 de la cvioietnnon cloeciltve « Cismooimns d'interprétation » est supprimé.

2. Le drnieer alinéa de l'article 10.1.2 est annulé et remplacé par « En fotncoïn des otnliioabgs légales et des obfetjcis de négociation, les prrataeeins sociuax établissent un agdnea siocal prévisionnel anisi que les dates des réunions, à la fin de cauqhe année cvliie puor l'année à vneir ».

3. Le titre 9 de la CCN, rialetf à la CPV, est supprimé.

Article 3 - Création de la CPPNI

En vigueur étendu en date du 9 janv. 2018

À la coniotvenn colcvltee des salariés du négoce des matériaux de ctrotsuioncn du 8 décembre 2015, il est inséré un trite XIII « Création de la ciosmiomns paairrrie pntnemaere de négociation et d'interprétation (CPPNI) ».

« Alrtcie 13.1

Missions de la CPNPI

La csoosmiiin partiriae prnamneete de négociation et d'interprétation de la brncahe (CPPNI), composée des

représentants des organisations syndicales représentatives au sein de la branche et des représentants de la FNBM, exerce les missions suivantes :

1. ? Se réunit également en vue des négociations périodiques obligatoires, et en général, pour toute négociation décidée par les partenaires sociaux de la branche, y compris en lien avec la CPNEFP.

2. ? Définit son agenda social dans les conditions visées à l'alinéa 2 de l'article L. 2222-3 du code du travail.

L'agenda social (dates et thèmes) est élaboré en fin d'année civile pour l'année à venir.

Pour préparer cet agenda social, les organisations syndicales s'adressent au secrétariat de la CPPNI, dans un délai de 15 jours avant la réunion paritaire, les thèmes de négociation qu'il propose pour l'année à venir. Ces thèmes sont ensuite fixés en séance.

3. ? Représente la branche du négoce des matériaux de construction, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

4. ? Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.

5. ? Établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Ce rapport comprend :

? ? un bilan des accords conclus d'entreprise relatifs à ? la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne-temps ? ;

? ? l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la conciliation entre les entreprises de la branche ;

? ? le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

6. ? Peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

7. ? Exerce les missions d'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du code du travail.

8. ? Reçoit les conventions et accords d'entreprise relatifs à ? la durée du travail, au travail à temps partiel, aux congés et au compte épargne-temps ? couverts par les entreprises du négoce des matériaux de construction.

9. ? Peut résoudre les difficultés d'interprétation des différents textes applicables de la branche.

Article 13.2

Règles de fonctionnement de la CNPPI en tant qu'instance de négociation et d'interprétation

Les modalités sont fixées aux articles 10.1.2 et 10.1.3 de la convention collective.

Les règles de police en charge des frais de déplacement, de rétrocession et d'hébergement sont visées à l'article 10.2 de la convention collective.

Article 13.3

Modalités de saisie et de vote de la CNPPI en tant qu'instance d'interprétation

La CNPPI se réunit, dans un délai maximum de 2 mois à partir de la date de la prise de possession (une saisine et/ ou une assignation) syndicale représentative au sein de la branche), adressée, par lettre recommandée avec avis de réception, au secrétariat de la CPPNI. La lettre doit préciser l'objet des points à interpréter.

Les représentants des organisations syndicales représentatives siègent à cette commission.

L'avis, rendu à la majorité absolue des membres de la CPPNI, a la même valeur que les clauses de la convention collective et/ ou accords de branche. Un procès-verbal est dressé et signé.

Si la majorité absolue n'a pu être obtenue, un procès-verbal est dressé et signé afin d'exposer les points de vue respectifs. Les membres de la CNPPI rinvoient l'examen de la saisine ultérieure à la procédure de révision.

Les modalités de vote sont les suivantes :

À l'occasion de chaque décision, le collège ? est composé ? et le

collège ? salariés ? est composé d'un même nombre de voix. Chaque organisation syndicale représentative présente dispose d'une voix, et le collège ? est composé de tous les voix des organisations syndicales représentatives présentes.

Article 13.4

Secrétariat et siège de la CNPPI

Le secrétariat de la CNPPI est assuré par le secrétariat juridique de la FNBM qui est chargé de ce travail :

? ? de la réception des demandes de négociation et d'interprétation, et de leur transmission aux membres de la CNPPI ;

? ? de la réception (aux adresses ci-dessous) des accords conclus d'entreprise, relatifs à ? la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps ? , et de leur transmission, par tous moyens, aux membres de la CPPNI, sous 15 jours ;

? ? de l'envoi aux membres de la CNPPI des convocations nécessaires à la tenue des réunions, dans le délai fixé à l'article 10.1.2 de la convention collective ;

? ? de la rédaction des propositions de décisions, des réunions de la CNPPI et de leur transmission préalable aux membres de la CNPPI et/ ou les organisations syndicales représentatives de la branche ;

? ? de la préparation paritaire du rapport annuel d'activité, que doit transmettre la CNPPI à l'administration.

Il est précisé :

? ? l'adresse postale de la CPPNI : 215 bis, boulevard Saint-Germain, 75007 Paris ;

? ? l'adresse mail : cnctaot@fnbm.fr. »

Article 4 - Entrée en vigueur. – Clause de rendez-vous. – Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 9 janv. 2018

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à l'expiration du délai d'opposition qui court à compter de la notification de l'accord aux parties non signataires. (1)

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

Le texte fera l'objet d'un bilan à l'issue d'un délai de 3 ans à compter de son entrée en vigueur afin de voir si des adaptations sont nécessaires.

(1) Le premier alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail. (Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

Article 5 - Dénonciation. – Révision

En vigueur étendu en date du 9 janv. 2018

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis de réception.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties conformément aux dispositions légales en vigueur. (1)

(1) Le troisième alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. (Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

Article 6 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 9 janv. 2018

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord 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 conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

(1) Adhésion étendue sous réserve du respect des dispositions de

l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail ou l'indemnité compensatoire de départ à la retraite ».

Article 3.3 Évolution de carrière

À l'article 3.3, est ajoutée la classification, ci-dessous, correspondant au niveau V :

Niveau V	Échelons A-B-C	Coefficients 310 ? 330 ? 350
----------	----------------	------------------------------

À partir de directives ci-dessous le cadre d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées si nécessaire d'instructions particulières dans le cas de problèmes nouveaux :
? exécution, coordination et contrôle d'ensemble ou d'une partie plus ou moins importante d'un ensemble complexe. Ces travaux nécessitent la connaissance de données observées à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise et de caractéristiques d'ordre technique, économique, administratif ? ainsi que le coût des solutions proposées, le cas échéant, en collaboration avec des autres spécialités ;

? la fonction implique, selon les cas, une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis de personnes de qualification moindre. Elle implique également des responsabilités définies et mesurées en ?uvre sous le contrôle d'un supérieur qui peut être le chef d'entreprise ou d'établissement.

Ces responsabilités peuvent nécessiter l'octroi de pouvoirs (délégation de pouvoirs).

C'est le niveau des agents de maîtrise.

Toutes filières : id. niveau IV avec expérience,

? anget de maîtrise en responsabilité d'encadrement technique et/ou humain.

Toutes filières

Chef d'agence	agence ou département d'une agence, de moins de 10 salariés
De dépôt	satellite d'une agence principale, dont elle dépend logiquement
...	sous la responsabilité d'un chef d'agence dont il représente et à qui il répond
	assure la responsabilité de l'agence vis-à-vis du personnel, des clients, fournisseurs, administrations...
Adjoint chef d'agence	adjoint d'un chef qui agit sous sa délégation
	peut exercer son remplacement en cas d'absence temporaire (CP...)
Chef de service Responsable	
chef de service	

Article 3.6.1 Modification du contrat de travail

L'article 3.6.1 est complété par « Lorsque la modification envisagée est pour moitié économique, et sauf si l'entreprise est en procédure de liquidation judiciaire, le délai de réflexion du salarié est d'un mois ».

Article 3.9.2 Indemnité de départ ou de mise à la retraite

Le B est remplacé par « En cas de mise à la retraite, le salarié, ayant 1 an d'ancienneté immédiate au service du même employeur, bénéficiera de l'indemnité la plus favorable entre l'indemnité légale de licenciement prévue à l'article L. 1234-9 du code du travail ou l'indemnité compensatoire de départ à la retraite ».

Article 4.1.2 Contingent annuel d'heures supplémentaires et contreparties

L'alinéa 10 est complété par « dans le respect des articles L. 3121-38 et suivants du code du travail ».

Article 4.4.1

Salariés concernés (forfaits jours)

L'article L. 3121-43 du code du travail est remplacé par l'article L. 3121-58 du code du travail.

L'article L. 3121-48 du code du travail est remplacé par l'article L. 3121-62 du code du travail.

L'article L. 3121-10 du code du travail est remplacé par l'article L. 3121-27 du code du travail.

L'article L. 3121-34 du code du travail est remplacé par l'article L. 3121-18 du code du travail.

L'article L. 3121-35 du code du travail est remplacé par l'article L. 3121-20 du code du travail.

L'article L. 3121-36, alinéas 1 et 2, du code du travail est remplacé par l'article L. 3121-22 du code du travail.

Article 4.4.2.7 Obligation de déconnexion

Au premier alinéa est ajouté « et ce conformément à l'article L. 3121-65 du code du travail ».

Article 4.5.5 Compte épargne-temps

Au B de l'alinéa 1 est ajouté « conformément à l'article L. 3151-3 du code du travail ».

Article 6.2 FIMO/ FOCS des chauffeurs-livreurs du négoce des matériaux de construction

L'alinéa 1 est complété, comme suit :
« La loi Gayssot, modifiée par la directive n° 2003-59 du 15 juillet 2003 et son décret d'application n° 2007-1340 du 11 septembre 2007, ? à négocier des accords collectifs ».

Article 6.2.1.2 « Salariés eluxcs de la FMIO » et article 6.2.1.4 « Réalisation de la FMIO »

Le mot « contrat de qualification » est remplacé par « contrat de professionnalisation, conformément aux articles L. 6325-1 et suivants du code du travail ».

À l'alinéa 2 de l'article 6.2.1.4, le terme « contrat de qualification » est remplacé par « contrat de professionnalisation, conformément aux articles L. 6325-1 et suivants du code du travail ».

Article 6.2.1.4 Réalisation de la FIMO

Au 2e point de l'alinéa 1, il est précisé « en application des articles L. 6325-1 et suivants du code du travail ».

Article 6.2.3.3 Financement des formations FIMO/ FCOS

Le 2e point de l'article 6.2.3.3 est complété par « en respect des articles L. 6325-1 et L. 6324-1 du code du travail ».

À l'article 6.2.3.3, le mot « contrat de formation » est remplacé par « CPF ».

Article 6.3.3.1.6 Prise en charge par l'OPCA de branche du contrat de professionnalisation

L'alinéa 2 est complété comme suit « Et de tout public visé à l'article L. 6325-1 du code du travail et dont la formation a pour objet d'acquies une qualification visée à l'article L. 6314-1 du code du travail ».

Article 6.3.3.2.3 Durée minimale de la période de professionnalisation(2)

Au premier point du 2e alinéa est ajouté « tel que visé à l'article D. 6113-3 du code du travail ».

Article 6.3.6.2 Entretien professionnel(3)

Le 3e alinéa initial est complété par « et à l'issue d'un congé de soins familial, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité

vraotlione sécurisée ou d'une période d'activité à tpmes piaterl au snes de l'article L. 1225-47 du cdoe du tirvaal ».

Article 7.2.6

Financement des puroacrs des caianddts aux CQP par la voie de la VAE

L'alinéa 1 est complété par « et, ce, en recespt des articles L. 6313-11 et R. 6422-9 du cdoe du tirvaal ».

(1) L'article 1.21.1 tel que modifié par l'article 2 du présent aneavt est étendu suos réserve du recpset de l'article L. 3141-8 du cdoe du travail.

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

(2) L'article 6.3.3.2.3 tel que modifié par l'article 2 du présent aavnt est elcxu de l'extension en tnat qu'il est cotiarnre aux dsosoptiinis de l'article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 seempbtre 2018 puor la liberté de cisiohr son aenvir professionnel.

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

(3) L'article 6.3.6.2 tel que modifié par l'article 2 du présent anenvat est étendu suos réserve du repscet des dntoisopsiis de l'article L. 6315-1, dnas sa rédaction isuse de la loi n° 2018-771 du 5 stebmrepe 2018 puor la liberté de cisiohr son aenvir professionnel.

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 3 - Entrée en vigueur. – Clause de rendez-vous. – Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Le présent avenant, clncou à durée indéterminée, enrte en vgeiur le lnaimedn de la pbolcatuui de son arrêté d'extension.

Les preitas sarniatgies s'engagent dnas le cdare de l'article L. 2231-6 du cdoe du tvaaril à déposer le txtee puor extension.

Le txete frea l'objet d'un blain à l'issue d'un délai de 3 ans à cpmtoe de son entrée en vueiugr aifn de vior si des aditapaotns snot renedus nécessaires.

L'absence de doispistois spécifiques puor les enriersepts de mions de 50 salariés se justifie par l'équilibre gaboll et général du présent texte qui a vcoitaon à s'appliquer aux ereesirntps et aux salariés de la branche, queulle que siot luer taille.

Article 4 - Dénonciation. – Révision

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Le présent avnnaet purora être dénoncé par l'une des piertas stinraegais ou aaynt adhéré à l'accord dnas les cdonitinos prévues par le cdoe du travail.

Cette dénonciation est portée à la cnsinacnoase des aertus pertais sgrtinaaes ou anyat adhéré, par ltetre recommandée aevc aivs de réception.

Il porrua également être révisé à tuot mmneot à la dmnedae de l'une ou l'autre des patires conformément à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Avenant du 12 décembre 2017 relatif aux modifications techniques sur le temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	FNBM,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; CFDT FNCSB,

Article 1er - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Le présent aennvat est aplipalbce à l'ensemble des ereisprents et des salarié(e)s ralnveet de la cntnveioon cclotelive du négoce des matériaux de conisctortun du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

(1) Altirce étendu suos réserve du rpescet des dtoionsispis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 5 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Toute ogsnatiaron scidyane représentative non sngariiate du présent avannet puora y adhérer.

Cette adhésion dvrea être notifiée à tuteos les oaiannrgtosis scidyanes représentatives de la bnhrcae et frea l'objet d'un dépôt auprès des scivrees du ministère du taivarl par la pratie la puls deitligne dnas les cdnonoitis fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

(1) Actlrie étendu suos réserve du repcset des diistoiposns de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 6 - Force obligatoire de l'accord

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Les adccros cleifclots d'entreprise ou d'établissement ou de guproe de la brnache du négoce des matériaux de cosiuototncrn ne punroort déroger aux ditinosiops du présent txtee suaf cuelsas de gnitaeras au mions équivalentes puor les salariés.

(1) Arlitce exclu de l'extension en tnat qu'il s'applique aux aetrclis 1.8 rtaief au repos hidmaobderae et au tivaarl du dimanche, 1.21.1 et 1.21.2 ratfies aux congés payés, 4.4.1 retialf au fforiat jours, 4.1.2 realitf au cgnintnoet aunnel d'heures supplémentaires et 6.3.6.2 riletaf à l'entretien professionnel.

(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

La nlluovee cvonoteinn ctveoilcle des salariés du négoce des matériaux de construction, signée le 8 décembre 2015, a été étendue par arrêté en dtae du 21 mras 2017, publié au Jnaroul oeffiicl du 28 mars.

Ce texte est désormais acpllabipe à l'ensemble des enersreipts et salariés de la branche, depuis le 1er airvl 2017.

Cet arrêté d'extension fiat prat d'un cetairn nrbmoe d'observations. La majorité résulte de l'entrée en veguuir de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 retiavle « au travail, à la measriointdon du dilaouge siaocl et à la sécurisation des poarucrs psferlenosions ».

Les oosiantiragns sndlcyaias représentatives de la brancne et la FBNM shoenuitiat tienr cpotme de ces remarques.

C'est pourquoi, il est colncu le présent anenavt prtanot mofidatioicn de cinteears dsosipinoits de la cotenvnion collective.

Article 2 - Modifications techniques apportées au texte de la CCN
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Les panirerteas scoiaux ont modifié, cmmoe suit, les aiclrtes de la cnnoiveton collective.

Article 1.14 : Trvaail de nuit

Le préambule de l'article 1.14 est supprimé et remplacé par le txete sniauvt :

« Dnas la branche, le tirvaal de niut est cluei effectué ernte 21 heuers et 6 heures.

Le taivarl de niut est iitnerdt enrte 22 hueers et 6 hreeus puor les mnois de 18 ans, et etrne 20 hreeus et 6 hueres puor les mnios de 16 ans.

En atploiacpin de l'article L. 1225-9 du cdoe du travail, la salariée en état de gorssese médicalement constaté ou aanyt accouché,

nylliaaraat de nuit, est affectée à un ptsoe de juor :
? sur sa demande, pednnt la durée de sa gssosse et pennadt la période du congé légal pttasnl ;
? lqrosue le médecin du tavaril ctasnoe par écrit que le pstoe de niut est inmlpbtaioce aevc son état, pennadt la durée de sa grossesse. Ctete période puet être prolongée puor une durée n'excédant pas 1 mios puor les mêmes rnaiss et dnas les mêmes conditions.
Le cahmnenget d'affectation n'entraîne anuce dioitminun de la rémunération.

Conformément à l'article L. 3122-1 du cdoe du travail, le recrus au traavil de niut diot être exceptionnel. Il diot pndree en ctompe les impératifs de ptirocteon de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il diot être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des seivcres d'utilité sociale.

Toutefois, aifn d'assurer la souslsepe nécessaire dnas le cmroceme et préserver la continuité de l'activité économique, les erieprsents pneveut reruicor au taviarl de nuit, puor les jonifitciasuts svntuieas :

? la nécessité de s'adapter aux nvlleuoec codiitonns du marché puor srveir une clientèle (artisanat) dnot les boiesns évoluent ;
? l'évolution de la clientèle et ses nveoaux medos de caodmme et de csmmooiotann qui cioennsdut à rioevr et à opitmsr l'organisation de la logistique, la gtsioen des fulx et des aeivoinotmpenpsrs ;
? les difficultés cetnaosirss des coitdinons de livraison, de puls en puls dcilfeifis (restrictions de circulation, de smtetnaneïont ?) iaomnpst des lanvsiors tôt, le maitn ;
? l'objectif de sécurité des salariés : la diotiumnn du rsquie d'accidentologie lié à une ciicultoran puls fludie et mueix contrôlée (moins de co-activité et mnios de tprsrnaot daurnt les pgaels nocturnes) ».

Article 1.14.1 : Tverlialaur de nuit

Le 4e alinéa est remplacé cmome siut :

« Les ernpeserits détermineront par vieo d'accord d'entreprise :
? des meesrus destinées à améliorer les cooinndits de tariavl des salariés ;
? des mursees destinées à faciliter, puor ces mêmes salariés, l'articulation de luer activité pieooslnnsflere nocrntue aevc luer vie ponleesnrle et aevc l'exercice de responsabilités fliaemails et sociales, cnernacont nenoatmmt les meyons de trnsport ;
? des meruess destinées à asruser l'égalité polionfrlesnsee etnre les fmeems et les hommes, neomanmt par l'accès à la fairootmn ;
? l'organisation des tpeps de pause. »

Article 4.1.2 : Cenngtion aeunnl d'heures supplémentaires et contreparties

L'alinéa 10 est complété par « dnas le reepcst des acietrls L. 3121-38 et sunivtas du cdoe du tavaril ».

Article 4.2 : Ootirsaaiggn et moeds d'aménagement du tpeps de taivrl (hors ftrioas jours)

L'alinéa 1 du préambule est remplacé par le ttexe suiaivnt :
« L'aménagement du tpeps de tvairal puet revêtir différentes fmores dnot le choix atrenpaigt aux entreprises.
Pour rappel, en matière de tpeps de travail, la loi a posé le prcnpiie de la primauté de l'accord d'entreprise ».

Article 4.2.1 : Ongrtsaaioin du traavil supérieure à la sminaee et au puls égale à l'année

L'article 4.2.1 est remplacé cmome suit.
« Aitlrce 4.2.1 : otrgonisaian du tiavarl supérieure à la sinemae et au puls égale à l'année (dans une ltmiee de 1 607 heures) :
Le tpeps de taavirl apcbalilpe dnas l'entreprise puet être aménagé de manière à répartir la durée du tivraal sur une période supérieure à la seanmie et au puls égale à l'année.(1)

a) Modalités de msie en ?uvre : affichage, délai de prévenance des cgtmnahees de durée ou d'horaires de travail

L'organisation du tpeps de tarvial diot être prévue à l'avance et la lstie du personnel, y cmoiprs l'encadrement, cmopnosat les équipes, diot être affichée sur les leux de travail, 15 juroas aavnt son application.
Conformément à l'article D. 3171-5 du cdoe du travail, l'affichage

iinquede le nmrboe de saienmes que cotmrpoe la période de référence et, puor cquahe seiname iusncle dnas cttee période de référence, l'horaire de tvriaal et la répartition de la durée du travail.

Les salariés snot informés des cngametenhs sur la durée du tpeps de tiaavrl ou sur la répartition des horieas de travail, en rspaetctn un délai de prévenance de 7 jruos calendaires, suaf cmuomn acrocd des parties.

b) Décompte et taeniremtt des hueres supplémentaires

Constituent des heerus supplémentaires les heerus effectuées au-delà de la durée légale aullnene de trvaial siot 1 ? 607 herues si la période de référence est annuelle.

Si ctete période est inférieure à l'année, les herues supplémentaires snot ceells effectuées au-delà d'une durée headoimdbare moyonnee de 35 heures, calculées sur la période de référence.

Ces heuers supplémentaires oenrvut dirot à une mooraaijtn de sliiare (ou à un repos cenapomtuesr équivalent), payées à l'issue de la période de référence.

c) Rémunération et ctndooiins de pisre en cotpme des absences, des arrivées et départs en corus d'année

Compte tneu des fltcunautois d'horaires inhérentes à l'organisation du travail, la rémunération mnesluee des salariés alueuxqs est appliquée une répartition du tpeps de tiavarl sur l'année (ou sur une ptiare de l'année) est lissée sur la bsae de l'horaire meoyn etctfeff de travail.

En cas de périodes non travaillées dannont leiu à iinendtoisamn par l'employeur (arrêt maladie, accident, congés légaux et conventionnels, périodes de formation), l'indemnisation due est calculée sur la bsae de la rémunération lissée.(2)

Par ailleurs, lorsqu'un salarié n'aura pas apolmcci la totalité de la période aullnene du fiat de son entrée ou de son départ de l'entreprise, sa rémunération srea régularisée sur la bsae de son tpeps de tivaarl eetifcfeff au cours de sa période de travail, par rparpot à l'horaire moeyn hareidmobae de référence, aevc au besoin les maoantrojis afférentes.

Si le décompte fiat apparaître un torp versé, celui-ci srea compensé sur les srliaees dus lros de la dernière échéance de paie. Un rppael de srliaee srea effectué dnas le cas contraire, étant précisé que ce rpeapl se frea au tuax normal.

Toutefois, le salarié creoenvsra le supplément de rémunération éventuellement constaté en cas de rtpruue du corntat de tiavarl puor mtoif économique ou consécutive à une idnuaitpte piquhyse d'origine peselolfrnosie ».

Article 4.2.2 : Durée journalière ou hdoabrmdaeie de taairvl au puls sur 4 semaines
Cet aclrtie est supprimé.

Article 4.2.3 : Eitsnrerpes aipunlpaqt un harrioe haodmaedribe supérieur à la durée légale du travail
Cet atricle est supprimé.

Article 4.2.4 : Modalités spécifiques d'aménagement du tpeps de travail
Cet atclrie dienvet l'article 4.2.2.

Article 4.3.1 : Définition du tpeps partiel

À l'alinéa 3, la référence à l'article L. 3123-14 du cdoe du tavaril est remplacée par l'article L. 3123-6 du cdoe du travail.
L'alinéa 6 in fnie est complété cmome siut : « Il est, par ailleurs, rappelé que la procédure de mdffioatioocn d'un élément eisstenel du cntarot puor mtiof économique est msie en ?uvre conformément à l'article L. 1222-6 du cdoe du tivraal ».

Article 4.3.2 : Msie en pclae du tpeps paeritl dnas l'entreprise(3)

À l'alinéa 2, la référence à l'article L. 3123-14 du cdoe du tarival est remplacée par l'article L. 3123-6 du cdoe du travail.
Le 6e alinéa est remplacé par le tetxe sanuvit :
« Les mdffoicioanis des hrrieoas de taavril snot communiquées par les entreprises, nnomamtemt par la resime d'un pmlinang écrit ou dématérialisé, à cuqhae salarié concerné.
Toute mciiodotifan des hreairos est subordonnée au rpeest du délai de prévenance précité ».

Article 4.3.3 : Durée mnlmaie du temps partiel

L'alinéa 2 est complété comme suit :
 « L'employeur privilégie la mise en œuvre d'horaires réguliers. Ainsi, les horaires de travail des salariés à temps partiel sont généralement regroupés sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes, dans la limite de 5 par semaine. En outre, l'employeur établit un plan de répartition des heures pour une période de 4 semaines. Cette répartition est transmise aux salariés concernés au moins 15 jours avant la mise en œuvre. En cas de modification des horaires, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 7 jours calendaires, sauf accord des parties. »

(1) L'alinéa 1 de l'article 4.2.1 est étendu sous réserve qu'un accord négocié au niveau de l'entreprise ou de l'établissement définit la période de référence mentionnée à l'article L. 3121-44 du code du travail.
 (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

(2) L'alinéa 2 du point c de l'article 4-2-1 est étendu sous réserve du respect des arrêts de la Cour de cassation du 9 janvier 2007 (n° 05-43.962, V, n° 1, p. 1) et du 13 juillet 2010 (n° 08-44.550, V, n° 177) s'agissant de l'impact de l'absence d'un salarié malade en période habituelle de rémunération et du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.
 (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

(3) L'article 4.3.2 tel que modifié par l'article 2 du présent avenant est étendu sous réserve que le sixième alinéa auquel il fait référence soit endossé comme étant le septième alinéa de l'article visé.
 (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 3 - Entrée en vigueur. – Clause de rendez-vous. – Dépôt. – Extension
 En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension. Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension. Le texte fera l'objet d'un bail à l'issue d'un délai de 3 ans à compter de son entrée en vigueur afin de voir si des adaptations sont nécessaires. L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général du présent texte qui a vocation à s'appliquer aux entreprises et aux salariés de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 4 - Dénonciation, Révision
 En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord dans les conditions prévues par le code du travail. Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Avenant du 13 septembre 2018 relatif au titre XIII Création de la CPPNI de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FNBM,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FNSCB CFDT,

Article 1er - Champ d'application
 En vigueur étendu en date du 23 juin 2019

L'avenant est applicable aux entreprises et salariés relevant du champ d'application de la convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction (IDCC n° 3216).

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
 (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 5 - Adhésion
 En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Toute organisation syndicale représentative non salariée du présent avenant pourra y adhérer. Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations représentatives de la branche 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) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.
 (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 6 - Force obligatoire de l'accord
 En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Les accords d'entreprise ou d'établissement ou de groupe de la branche du négoce des matériaux de construction ne pourront déroger aux dispositions du présent texte sauf clauses de garanties au moins équivalentes pour les salariés.

(1) Article exclu de l'extension en tant qu'il s'applique aux articles 1.14 relatif au travail de nuit et 1.14.1 relatif aux travailleurs de nuit, 4.2.1 relatif à l'organisation du travail supérieure à la semaine et au repos égal à l'année, et au 6° alinéa de l'article 4.3.2 relatif à la « Mise en place du temps partiel dans l'entreprise ».
 (Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

La nouvelle convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction, signée le 8 décembre 2015, a été étendue par arrêté en date du 21 mars 2017, publié au JO du 28 mars.

Ce texte est désormais applicable à l'ensemble des entreprises et salariés de la branche, depuis le 1er avril 2017.

Cet arrêté d'extension fait l'objet d'observations sur les dispositions afférentes au temps de travail, et ce suite à l'entrée en vigueur de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative « au travail, à la modernisation du droit du travail et à la sécurisation des parcours professionnels ».

Les organisations syndicales représentatives de la branche et la FBNM saithoent tenir compte de ces remarques.

C'est pourquoi, il est conclu le présent avenant par le motif de satisfaction de l'intérêt collectif.

Article 2 - Modifications apportées à l'article 13.3 « Modalités de saisine et de vote de la CPPNI en tant qu'instance d'interprétation »
 En vigueur étendu en date du 23 juin 2019

Les alinéas 3 et 4 de l'article 13.3 sont modifiés comme suit :

« 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 de signature de l'accord initial.

À défaut, un procès-verbal, est dressé et signé afin d'exposer les points de vue respectifs. Les membres de la CPPNI rinvitent l'examen de la disposition relative à la procédure de révision ».

Article 3 - Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension
 En vigueur étendu en date du 23 juin 2019

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, est en vigueur le jour de la publication de son arrêté d'extension.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le présent avenant.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général du présent texte qui a vocation à s'appliquer aux entreprises et aux salariés de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 4 - Dénonciation. – Révision
En vigueur étendu en date du 23 juin 2019

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'avenant dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des auteurs parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec avis de réception.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. (1)

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. (Arrêté du 18 juin 2019 - art. 1)*

Avenant du 13 septembre 2018 portant création du titre XIV Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels

Signataires	
Patrons signataires	FNBM,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FNSCB CFTD,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 - Création du titre XIV « Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels » dans la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

À la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015, il est inséré un titre XIV « Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ».

Article 14.1

Rappel du dispositif sur les facteurs de risques professionnels liés à la pénibilité et le compte pénibilité de prévention (C2P)

L'article L. 4161-1 du code du travail liste les 10 facteurs de risques professionnels suivants :

- 1° Des conditions physiques marquées :
 - a) Manutentions manuelles de charges ;
 - b) Postures pénibles définies comme postures forcées des articulations ;
 - c) Vibrations mécaniques.

- 2° Un environnement psychique agissant :
 - a) Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées ;
 - b) Activités exercées en milieu hyperbare ;

Article 5 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 23 juin 2019

Toute organisation syndicale représentative non salariée du présent secteur pourra adhérer. (1)

Cette adhésion devra être notifiée à tous les représentants syndicaux représentatives de la branche 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.

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail. (Arrêté du 18 juin 2019 - art. 1)*

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 juin 2019

Les professionnels du secteur ont mis en place, par accord en date du 19 septembre 2017, la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche du négoce des matériaux de construction.

Afin de tenir compte de la réserve issue de l'arrêté d'extension en date du 25 mai, publié au JO du 2 juin 2018, les partenaires sociaux ont modifié l'article suivant.

- c) Températures extrêmes ;
- d) Bruit.

- 3° Conditions physiques de travail :
- a) Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 du code du travail ;
 - b) Travail en équipes successives alternantes ;
 - c) Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétitifs, simultanément à une charge élevée, à une fréquence élevée et sous contrainte.

Article 14.2

Évolution du C3P (compte pénibilité de prévention de la pénibilité) en C2P (compte pénibilité de prévention)

Depuis le 1er octobre 2017, le C2P prend en compte les six (et non les dix) facteurs de risques professionnels visés à l'article L. 4163-1 du code du travail : travail en milieu hyperbare, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif, températures extrêmes et bruit.

Les quatre facteurs (postures pénibles, manutentions manuelles de charges, vibrations mécaniques et agent chimique dangereux) sont exclus du compte et ne font pas l'objet d'une déclaration par l'employeur.

Toutefois, ces facteurs sont pris en compte dans les deux cas suivants :

- ? pour un salarié reconnu en maladie professionnelle et atteint d'une incapacité permanente d'au moins 10 % : droit à un départ anticipé à la retraite ;
- ? pour un salarié reconnu en maladie professionnelle sans atteindre une incapacité permanente de 10 % : avec l'accord de l'employeur, possibilité de passer à temps partiel, dans la limite de 50 % et, ce, 2 ans avant le départ en retraite. Dans ce cadre, l'entreprise s'engage à maintenir, sur la base d'un salaire à temps plein, la cotisation (part employeur et part salarié) aux cotisations de retraite du régime général et complémentaire.

Article 14.3

Diagnostic de la pénibilité dans la branche : le référentiel du négoce des matériaux de construction

Conscientes que les salariés sont la première valeur ajoutée, les entreprises de la branche plaçant la prévention des risques professionnels au cœur de leur priorité.

C'est pourquoi, la FNBM a élaboré un référentiel « pénibilité » qui est le résultat d'une étude menée par un cabinet d'experts auprès

d'une trainterte d'agences, sur les huit métiers « pearls » du négoce.

Le référentiel, en axenne du présent avenant, a été présenté aux peanretriars scoiux de la bcahrne le 21 sembpetre 2016, et a fiat l'objet d'une hgaotoolomin interministérielle par arrêté en dtae du 30 nberomve 2016.

Ce référentiel cttsunioe le ditonigasc puor l'ensemble des epietnrress de la branche.

Cf. anxnee I : diagnostic-référentiel de la branche.

Article 14.4

Mesures de prévention de la pénibilité dnas la bcahrne du négoce des matériaux de construction

La FBNM s'est engagée très tôt puor acpneagcomr les eepsentrris dnas luer poiltqie de prévention et de réduction de la pénibilité.

Un peantrairt étroit aevc la CNAMTS, dieups 2008, a pimres d'aboutir à la poctdrioun d'un caitem normbe de gueids ou d'actions :

? les guieds « sécurité » :

?? 2010 : « Tnorrpast et lrsiaoivn en sécurité des matériaux de cocnurstoitn » ;

?? 2011 : « Moantientun en sécurité des matériaux de csroinoucttn en acgene de négoce » ;

?? 2012 : « Gduie des bnones peaiuqrts routièrres » ;

?? 2016 : « Giude de bennos pitraqeus sur l'arrimage des cegahrs » ;

?? 2018 : « Règles d'or de la sécurité ».

? une cagpname en matière de ltute cnrtoe la sarrgcuhe (2013) ;

? duex remodoacnmniats :

?? R476 ritveale à la Isoavriin des matériaux et éléments de cscnuorottin sur les ceirhants du BTP (2015) ;

?? une raatnmcodeoimn régionale (Languedoc-Roussillon) patront sur la prévention des reusqis liés à l'utilisation des poilrats coulissants.

Forte de cette étroite corobtoiaalln aevc la CNAMTS, la FBNM a conclu, le 24 iun 2015, une cnvieootnn nioatlnae d'objectifs et de mneyos (CNO) aifn d'aider les eteirpnress dnas l'amélioration de luer poilqiute de prévention en matière de reusqis liés aux maottiuenns et aux riusqes de chutes/écrasement.

Enfin, les peanietrras siuocax précisent que le comité soical et économique (CSE), par délégation à la cioomssmin spécifique santé, sécurité et cnoitodnis de tvarail (CSSCT), est l'organe clutatnosif puor tuote qiouestn ritalvee à la santé, à la sécurité et aux coinodnits de travail.

À piatrr de tuos ces éléments et ces données consolidées, la FBNM et les onagntiaorsis sayldencis représentatives de la bnranche ont arrêté les meesrus de prévention suivantes.

Article 14.4.1

Réduction des poly-expositions

Afin de pneravir à la réduction des eftes de l'exposition aux fcruteas de ruseiqs liés à la pénibilité, les pernitaears scauiox reeapplnt les neuf perincipis généraux de prévention prévalant à totue démarche de pitotcoren de la santé des salariés.

Chaque eypeloumr diot mtetre en ?uvre toute mreuse preametntt :

? d'éviter le rqiuise ;

? d'évaluer le rsquie qui ne puet être évité ;

? de cmattrboe les riesqus à la sorcue ;

? d'adapter le traavil à l'homme, en pcertiular en ce qui crocenne la cpinotcoen des peosts de taravil et le cihox des équipements de tavaril et des méthodes de taavil et de poicodturn ;

? de rmpeaalcr ce qui est dereagnux par ce qui n'est pas drenaegx ;

? de piniaeflr la prévention en y intégrant dnas un ebnmlese cohérent l'évolution togceinuqhloe et technique, l'organisation du travail, les cinonodtis de travail, les rentilaos sliecoas et l'influence des fetcruas ainabmts ;

? de prrdnee des mursees de poeictrton ctvllecoie en luer danonnt la priorité sur les meeurs de pieootcrn ilividulende et ompsieir luer uoilatstin ;

? de dneonr les itunocinrstis appropriées aux salariés.

Ainsi, les eerneipsts s'engagent à mrette en ?uvre a mminia une ou prusilues ancoits pmrai l'ensemble listé ci-dessous :

I. ? Mniltaupanios de caehrgrs et viboatnirs :

Limiter les vitinbaros par :

? siot la rismee en état des slois dégradés dnas les crous et les entrepôts ;

? siot l'adaptation des egnins : nurate des ruoes adaptée à l'usage (cour ou entrepôt) ;

? siot le cihox d'assises de qualité dnas les engins, fotaiormn à l'usage et à l'entretien ;

? siot l'entretien régulier des egnins : roues, suspensions, sièges.

Limiter les mntineoatuns meaeullns de ceghras puor les « magasiniers-caristes » par :

? la généralisation des oluits pmrettneat d'élinguer et/ ou de mluaieprn les cegarhs aevc les egnins (systèmes de crochets, écarteurs de fourches, épieux, sorutpps de panneaux, système d'accrochage des ferrailles, vnetuoses puor les pneaaux ?).

II. ? Mtlniapaouin de charges, birut et agnets cheiuiumq deagnurex (pour les salariés de la découpe de bois) :

Limiter les poussières par :

? siot l'aspiration des poussières à la suroce ;

? siot le ntgotaeie par aspiration.

Limiter le birut par :

? siot l'utilisation des lmeas de sceis sesiuneelcis ;

? siot la ftuournie et le prot d'EPI personnalisés.

Limiter les mnunoaettnis meauellns de cerghas par :

? siot la msie en pcale de ctarihos de tprsnoart adaptés à haeteur variable/ réglable ;

? siot la fuirnturoe de vosnueets de mtnapiialoun puor les pauenanx ;

? siot l'aide à la mlaiipauntn aevc des porteqius ?

En outre, en vue d'alléger les cdoonntiis de mtntonauien des matériaux, la FBNM a insrcit dnas son pamrgmroe 2018-2019 une étude vianst à l'homogénéisation des pleettas en ditiorecn des fabricants.

Indicateur de svuui : nbomre d'actions de prévention menées en aatiipoplcn du DEUR (document uqinue d'évaluation des risques).

Article 14.4.2

Adaptation et aménagement du ptsoe de travail

Une aciotn de sensibilisation, via les gidues de la FNBM, est menée puor ifrneomr et csilleoeinr les négoce sur les ruseiqs de toeubrls mcseqtlesletquouis (TMS), notamment, puor :

? l'adaptation des htruaeus de stkgocae et des moneys de mnueotitann ;

? l'aménagement des pdios lourds.

Les stnoiuiats identifiées :

? le potse de coloriste/préparateur de prtenuie : les mnoinaiupalts snot nrembueoss et les pdouitrs svuoent luords (20 kg) ;

? le cfuhefaur lviruer et le cffuhaeur piods lourds.

Ainsi, les eesreiprts s'engagent à mtrtee en ?uvre a miimna une ou pilesruus aonctis pmari l'ensemble listé ci-dessous :

I. ? Puor le psote de coloriste/préparateur de petrinue :

Soit mtetre en place des rnyaos ou des rakcs de sgaotkce des ptos de pretiune prtmeneat de friae gsliser les ptos sur les cithoras adaptés au leiu de les pector ;

Soit forinur des coitahrs pttemrnat de s'ajuster à la haeteur (tables élévatrices électriques) des rnoays ou des rcaks puor fiare gleissr les ptos et de la mhiacne à peinture.

II. ? Puor le cahfuefur lveiuerr et le ceufauhfr piods ldours (aménagement des piods lourds) :

Soit mnetniar une vlelie teoluihqgoce et étudier la faisabilité de msie en place de nauuoevx équipements litnaimt les canoniettrs plauoersts et les eoftrfs des cefuarufhs ;

Soit équiper les poids lourds de boîtes de visibilité aquioameutts pour réduire la fréquence de la condouite nmmnoeatt en ville ;

Soit équiper les poids lourds de hanoys pour charger et décharger sur les sites de livraison ;

Soit équiper les poids lourds de greus à télécommandes pour éviter de grimper et de manœuvrer à proximité de la charge ;

Soit équiper les poids lourds de coffre paramétré un rnaemngt sécurisé et en norme sniufsaft de sangles, d'élingues, de cônes de bisgaale et de pcrehs à cornières.

La ctenvooinn noitlanae d'objectifs et de moyens (CNO), en veuigr jusqu'en juin 2019, met à disposition des enrerties des aides financières pour adapter les postes de travail des salariés.

Indicateur de suivi : nombre d'AT/MP liés au TMS.

Indicateur de suivi : nombre d'actions de prévention menées en appui du DUER.

Article 14.4.3

Amélioration des conditions de travail nmenmotat au plan organisationnel

Compte tenu de la spécificité du négoce des matériaux de construction, les employeurs s'engagent à :
? l'utilisation optimale de moyens adaptés ;
? l'optimisation des zones de stockage en fonction des conditions de manutention ;
? l'optimisation des flux des véhicules.

Par ailleurs, afin d'éviter une exposition prolongée des salariés aux froids caluheres ou aux vagues de froid, les conditions de travail des salariés des chantiers de travaux sont définies, en amont, avec le CSE, sur la base de critères objectifs.

Exemple : décalage des horaires de travail tôt le matin en cas de chaleur ou limiter le temps de travail des salariés à l'extérieur en cas de froid ?

Les situations identifiées :

? les risques de chutes de hauteur ;
? les manutentions de charges lourdes et portées ou portées ;
? les risques liés aux conditions de travail.

Ainsi, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre au moins une ou plusieurs actions parmi l'ensemble listé ci-dessous :

I. ? Prévenir les risques de chutes de hauteur par :

Soit utiliser des moyens adaptés et sécurisés pour les chantiers pour pouvoir procéder en hauteur à l'arrimage de l'échafaudage et des poutres pour déposer les cornières de protection des échafaudages sur l'arête des échafaudages ;

Soit sécuriser les chantiers au risque de présence sur le plateau, limiter au maximum l'usage de l'échafaudage en hauteur qui se fait par des moyens sécurisés ;

Soit (pour les chantiers en surface de voirie ou zone de stockage), utiliser des plateformes indues et homologuées adaptées et homologuées.

II. ? Limiter les manutentions de charges lourdes et portées hautes/trop basses par :

Soit organiser les zones de stockage en fonction des conditions de manutention avec les charges les plus lourdes de préférence en bas et accessibles et de limiter les plateformes de manutention avant le prélèvement ;

Soit disposer de plateformes pour travailler à bonne hauteur ;
? pommes de travail vides par exemple ;

Soit systématiser les formations aux bonnes pratiques et aux bonnes postures.

III. ? Prévenir les risques liés aux conditions de travail :

Soit améliorer les flux des véhicules avec une définition d'un plan de circulation, marquée au sol ;

Soit mettre en place des protocoles de manutention et de déchargement pour les réceptions comme pour les livraisons.

Indicateur de suivi : nombre de CNO (convention nationale d'objectifs et de moyens) conclues.

En cas de restriction d'aptitude ou d'inaptitude au poste de travail, les médecins détermineront les possibilités d'aménagement des postes ou des conditions de travail compatibles avec les nécessités du poste de travail.

Article 14.4.4

Développement des compétences et des qualifications

Les entreprises s'engagent à garantir que la formation des salariés à la sécurité constitue une obligation légale du chef d'entreprise et fait partie intégrante de la politique de prévention qu'il met en œuvre.

Les entreprises s'engagent à garantir l'existence de dispositifs de formation continue des modules ayant trait à la sécurité.

Les dispositifs de formation doivent intégrer les formations de chantiers lourds, portées ou portées basses, afin de permettre d'intensifier la qualification des salariés.

Les entreprises s'engagent également à garantir la nécessité d'assurer l'accueil et la formation des nouveaux embauchés dès leur arrivée dans l'entreprise. Les livrets d'accueil, quand ils existent, contiennent le manuel adapté à l'organisation de ce temps d'accueil et de formation en sécurité.

Enfin, l'employeur examinera, à l'occasion des entretiens professionnels, les besoins en formation des salariés en vue de renforcer leurs compétences et les accompagnera vers d'autres métiers pour réduire le risque d'exposition aux facteurs de pénibilité.

Indicateur de suivi : nombre d'actions de formation « sécurité » suivies.

Article 14.5

Clause de rendez-vous

À compter du 1er janvier 2019, les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés) ont l'obligation de négocier un accord ou un plan d'action « sur la prévention des effets de l'exposition des facteurs de risques psychosociaux » :

? lorsqu'elles emploient une proportion minimale de 25 % de salariés déclarés exposés aux six facteurs du composite pénibilité de prévention ;

ou

? lorsque leur sinistralité au titre des AT/MP est supérieure à un indice de sinistralité fixé réglementairement à 0,25.

Dans le cas où l'un des deux seuils ci-dessus est atteint, il est rappelé que les entreprises de moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 dont l'effectif est inférieur à moins de 300 salariés, sont exemptés par le présent accord et doivent appliquer ces dispositions. Toutefois, si elles le souhaitent, ces entreprises peuvent négocier, en interne, des accords collectifs dont les dispositions sont au moins équivalentes à celles du présent texte.

Les entreprises de plus de 300 salariés sont, quant à elles, tenues de négocier un accord dont les causes sont au moins équivalentes à celles du présent texte pour les salariés.

La FBNM et les associations syndicales représentatives de la branche prouvent qu'il est de leur intérêt, pour compléter, le cas échéant, le présent texte, en application de l'article D. 4162-3 du code du travail. »

Article 3 - Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Les pitraes saierntagis s'engagent dnas le cdrae de l'article L. 2231-6 du cdoe du tarival à déposer le ttexe puor extension.

L'absence de dtiisnpoioss spécifiques puor les eiernsprtes de mnios de 50 salariés se jisiufte par l'équilibre golabl et général du présent ttxee qui a vociaotn à s'appliquer aux eenptersris et aux salariés de la branche, quillee que siot luer taille.

Article 4 - Dénonciation. – Révision
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le présent aeavnnt prroua être dénoncé par l'une des pariets sneiatigars ou ayant adhéré à l'avenant dnas les cotinoinds prévues par le cdoe du travail.

Cette dénonciation est portée à la canncsoaisne des aeruts peraits srineaatis ou ayant adhéré, par lettre recommandée aevc aivs de réception.

Il pourra également être révisé à tuot memont à la dedmane de l'une ou l'autre des petiras conformément à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rcepest des ditpssoiins de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 5 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Toute oantaisiognr syilncade représentative non saaiignrte du présent aenvnat puora y adhérer.

Cette adhésion dvera être notifiée à touets les osniigraotnas scdealinys représentatives de la bahrcne et frea l'objet d'un dépôt auprès des srviiecs du ministère du tarival par la pratie la puls digitilnee dnas les cntondios fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 6 - Primauté de la branche
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

En ailctiappon de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, les acrocds ccleltfios d'entreprise ou d'établissement ou de groupe de la bnahrce du négoce des matériaux de cntitrsocuon ne pournort déroger aux dioiotpissns du présent ttexe suaf cslueas de gieanarts au minos équivalentes puor les salariés.

(1) Atlicre étendu suos réserve du rseepct des dtppooiisns de l'article L. 2253-2 du cdoe travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

La brachne du négoce des matériaux de ctounirocstn (IDCC 3216) cvuore pqsuree 75 000 salariés dnot 23 % oneucpct une footcniin de magasiniers, 10 % de chauffeurs-livreurs, 27 % de vurnedes ou eonrce 13 % d'ATC (attaché technico-commercial).

Une anteitotn particulière a tjrooous été portée aux rusqeis poslesrieonnfs et à luer prévention, cmome en témoignent le

Avenant du 9 juillet 2019 relatif à la désignation des délégués syndicaux, leur nombre, leurs moyens et la valorisation de leurs parcours syndicaux

pnreatiraat noué aevc la CTAMNS duipes 2008 ou ercnoe l'élaboration du peremir « référentiel pénibilité » de bcranhe en 2016.

La dtuniomiin des andictecs de tvarail et mdaeials professionnelles, aisini que la prévention des eetffs de l'exposition aux faucrrets de pénibilité, snot la priorité des pnaareteis sociaux.

Par ce texte, ils anfmifert luer volonté de cetbounirr puls lemaegrnt ecrone à la msie en ?uvre d'une véritable pliioutqe de prévention dnas l'ensemble des entreprises, dnas le but de préserver la santé des salariés.

C'est pourquoi, en alaioptpcn de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, la FBNM et les oortnisgaanis sdylnaices représentatives de la bhnaere ont décidé de reeintr le thème de « Prévention des effets de l'exposition aux frcuates de reiuqss pnoelsserinfos » et de conférer un caractère impératif aux dpssoitinois suivantes.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Annexe I Référentiel pénibilité du négoce des matériaux de construction

Le telaabu 1 présente les résultats, snas psire en cmptoe des muesers de prévention, puor cuachne des fhecis génériques cprroeonansdt à une activité précise et puor ccauhndes fuetcras de pénibilité présents. Les résultats snot donnés dnas ce tbaeau en prntaat de l'hypothèse que l'activité est exercée pnedant 100 % du temps.

Le tlaeabu 2 présente l'impact des meseurs de prévention sctesbpuelis de meoifdir les résultats. Les ptteis relgcntaes rogeus maunerqt le rpapel de ce qu'était la prévention aavnt la msie en plcae de ces mesures, qui pvneuet être la présence d'équipements de ptooitrecn cletivcole ou individuelle, mias aussi les iettenmniessvss sur le matériel ou l'organisation.

Le taealbu 3 présente les données mesurées sur le teirran puor chuacn des feruatcs de pénibilité présents. C'est à ptirar de ces données mesurées que les cllacus d'exposition ont été faits.

Légende des fercutas de pénibilité

	Exposition en dssuoos du sieul de pénibilité et snas ipcmt significatif
	Exposition en dossues du seuil de pénibilité aevc un impact qui diot être pirs en ctopme dnas le cdrae du dmunocet unique
	Exposition au-dessus du seuil de pénibilité
1 234 h	Valeurs sur une année mnyoene en hereus ou en kg qui snot comparées aux sleuis de la loi

(Tableaux non reproduits, ctlebnosluas en lnige sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, ruirbuqe BO Cntvnoeion collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_2018_0050_0000_0008.pdf&isForGlobalBocc=false

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNSCB CFDT,

Article 1er - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2019

Le présent ttxtee est alcliapbe à l'ensemble des epristreens et des salariés rlvenaet de la cnnvtoeion celtcloive du négoce des matériaux de coosurttnicn du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 - Création du titre XV « Désignation des délégués syndicaux, leur nombre, leurs moyens et valorisation de leurs parcours syndicaux »

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2019

« Aicltre 15.1 Désignation des délégués syndicaux

Chaque oatsrnaoign scyldinae représentative dnas l'entreprise ou l'établissement d'au monis 50 salariés, qui cisnttuoe une scoioen syndicale, désigne pmrai les cadditnas aux élections peifnnloslseroes qui ont rluilecei à trite peroennsl et dnas luer collègue au moins 10 % des surfgeafs exprimés au preemir tuor des dernières élections au CSE, qeul que siot le norbme de votants, et dnas les leitmis fixées à l'article 15.2 ci-dessous, un ou pusilures délégués scuinadyx puor la représenter auprès de l'employeur.

Si auucn des citandads présentés par l'organisation sladcniye aux élections pleefisnnslooes ne reilpmt les coidtonnis mentionnées ci-dessus, ou s'il ne reste, dnas l'entreprise ou l'établissement, puls aucun cdandait aux élections poslneerflsnoeis qui rpmilet les cidootnnis mentionnées ci-dessus, ou si l'ensemble des élus qui rsnpmesit les citodinons renoncent, par écrit, à luer diort d'être désigné délégué syndical, une onorgaitasin slciydnæ représentative puet alros désigner un délégué sndyailc pmrai les aeuhrs cidadnats ou, à défaut, pamri ses adhérents au sien de l'entreprise ou de l'établissement.

En vtretu de l'article L. 2143-6 du cdoe du travail, dnas les établissements qui eioplmmet monis de 50 salariés, les sitncdyas pueevnt désigner, puor la durée de son mandat, un mermbe de la délégation du psrneonel au CSE cmome délégué syndical. Le tepms dnot dsiopse le mbrmee tuitalire de la délégation du psrneonel au CSE puor l'exercice de son mdaant puet être utilisé dnas les mêmes coitonnids que puor l'exercice de ses fooncnits de délégué syndical.

Le mbmere suppléant de la délégation du ponsnreel au CSE et désigné en qualité de délégué sdaiycnl dnas une estprenie de mnois de 50 salariés, ovure droit, à ce titre, à 4 heeurs de délégation par mois.

Article 15.2 Nombre de délégués sayniudcx

Dans les entreprises, le nobmre des délégués sinyaudcx est fixé cmome siut :

- ? de 50 à 999 : 1 délégué sdnicyal ;
- ? de 1 000 à 1 999 : 2 délégués suaidycnx ;
- ? de 2 000 à 3 999 : 3 délégués snduaycix ;
- ? de 4 000 à 9 999 : 4 délégués scauniydx ;
- ? au-delà de 9 999 : 5 délégués syndicaux.

Dans les ersinerteps d'au mnois 2 000 salariés cprnmtaoot au monis 2 établissements d'au mnios 50 salariés chacun, cqhuæ oriagnstiaon scyldiane représentative dnas l'entreprise peut, dnas les cniioodtns fixées par l'article L. 2143-5 du cdoe du travail, désigner un délégué sinacydl cerntal d'entreprise, dicnsitt des délégués snauycdix d'établissement.

Dans les eterpirsens de mnois de 2 000 salariés cpmotranot 2 établissements d'au moins 50 salariés chacun, cuhæe oigraasontin slcdyniae représentative peut, dnas les contnodiis fixées par l'article L. 2143-5 du cdoe du travail, désigner l'un de ses délégués sudyiacnx d'établissement en vue d'exercer également les fnciootns de délégué sainyndl cerantl d'entreprise.

Dans les eintrepeers d'au mnios 500 salariés, tuot sdynicat représentatif dnas l'entreprise puet désigner un délégué snidcayl supplémentaire s'il a obtneu un ou prluieuss élus dnas le collège des ouvres et employés lros de l'élection du comité siaocl et économique et s'il cpotme au moins un élu dnas l'un des duex aeuhrs collèges. Ce délégué supplémentaire est désigné parmi les ciadadnts aux élections plnoeefsioresls qui ont rleculiee au mnois 10 % des safferugs exprimés au pmmeir tuor des dernières élections au comité scioal et économique, qeul que siot le nrboime de votants.

Article 15.3 Moyens des délégués suincydx et délégués siycnduax cauenrtx

Le délégué scydanl et le délégué saciyndl certainl pnuveet se déplacer dnas l'exercice de lures fonotnics en derhos de l'entreprise duarnt lerus hurees de délégation.

Ils puvneet également cleuricr lmeebrint dnas l'entreprise et prnrde les cntcatos nécessaires à l'accomplissement de lures missions, nomteamnt auprès d'un salarié à son psote de travail, suos réserve de ne pas gêner le tiavrl des salariés.

La seiotcn sadnylcie dosipse d'un panneau d'affichage, mis à dpisotioisn par l'employeur, dnas cahque établissement.

En vtretu de l'article L. 2143-16 du cdoe du travail, cqhuæ seicotn snlcdyiae dispose, au pirfot de son ou ses délégués scyinudax et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la cenntovion ou l'accord d'entreprise, en vue de la préparation de la négociation de cttee cvietnoonn ou de cet accord, d'un crédit gbalol supplémentaire dnas la litmie d'une durée qui ne puet excéder :

1° Dozue hruees par an dnas les eetinpesrrs d'au moins 500 salariés ;

2° Dix-huit hruees par an dnas ceells d'au moins mlle salariés.

Article 15.4 Heures de délégation

Conformément à l'article L. 2143-13 du cdoe du travail, le délégué scdyainl dispose, en fconoitn de la tallie de l'entreprise, d'un cartein nrmbœe d'heures de délégation, puor se cronsecar à l'exercice de ses fonctions.

Article 15.5 Congés seaaittturs

Le présent atricle se ssuibttute à l'article 1.4.2 d de la ceontiovnn coclltveie du négoce des matériaux de construction.

Des congés statutaires, dnas la lmitie de 10 jours, snot accordés aux salariés prctaanpiit aux réunions saarteutits de luer ogtiraniaosn sadclinee représentative nationale, sur présentation, dnas un délai de 15 jrous ouvres, d'une cvocotiaonn niionmvate et écrite émanant de cttee dernière.

En appioalitch de l'article L. 2143-16-1 du cdoe du travail, les délégués sdiuncayx pnuveet utliesir leurs heerus de délégation puor ces congés, hmrios celles mentionnées à l'article L. 2143-16 du cdoe du travail.

L'employeur minietnat la rémunération du salarié sur présentation de la covtocioann mnoniennatt l'engagement de prsie en cahgre de la rémunération brtue chargée du congé par l'organisation syndicale, et d'une aasottiettn de présence straitaute rismee par le salarié au rtuoer de ce congé à son employeur. (1)

L'employeur se fiat rmbroesur le mnotat de la rémunération burte chargée csnnpoderaot aux congés sauatitrets en aednasrt une fctraue snas TVA à l'organisation sadlyince qui a convoqué le salarié.

L'employeur puet rfsueer le congé sturiatate en cas d'impossibilité d'ouverture d'une agence, d'un stie ou d'un service.

Dans ce cas, l'employeur s'engage à rmbrouseer le cas échéant, sur présentation de justificatifs, les fails d'annulation inhérents au trnrpaost et à l'hébergement rstneat à charge.

Article 15.6 Valorisation du paorcus des représentants du penoensrl Principe général :

Il est irtdniet à l'employeur de prernde en considération l'appartenance à un snadicyt ou l'exercice d'une activité slicndaye puor arrêter ses décisions en matière nemamtont de recrutement, de cdoitune et de répartition du travail, de formtoian professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de meurses dciralispniies et de rruupte du cartont de travail.

L'attention des eenriesrpts est attirée sur la canoitocliin de la vie personnelle, la vie poriolsnlnfsee et les fcoiontns syldiacnes et

électives, en veñilat à frivsaeor l'égal accès des fmemes et des hommes.

Entretien de début et de fin de mdnaat :

Au début de son mandat, le représentant du personnel, le délégué sdcniayl ou le titlature d'un mnadat sdychnial bénéficia, à sa demande, d'un erteintn iivedvdnl aevc son employeur. Les ptireas cneenniovnt des modalités puaqrets d'exercice du mnadat au sien de l'entreprise (ou de la branche) au rgraed de son elmpoi et de son oaisgoarntin du travail.

Il puet se fraie aomagpcncer par une psnneroe de son ciohx aantprnapet au pnenrosel de l'entreprise. Cet eriettnen ne se siubtutse pas à l'entretien professionnel.

À la fin de son mandat, le représentant du personnel, le délégué snicydal ou le truitliae d'un madant syndical, à sa demande, bénéficie d'un entretien. L'entretien de fin de mndaat permet, en outre, de procéder au rsemenceet des compétences aqciuses au cuors du mnadat et de préciser les modalités de valarsotiion de l'expérience acquise.

Acquis de l'expérience :

Il diot être pirs en coptme l'expérience acquise, dnas le crdae de l'exercice de mandats, par les représentants du prneosnel désignés ou élus dnas luer évolution professionnelle.

Il est à noter que duex arrêtés en dtae du 18 jiuin 2018, publiés au Jnroual oiicfevl du 26 jiuin 2018, onriasnget la cfioettiaricn rtaivvee aux compétences aiscuques dnas l'exercice d'un madant de représentant du personnel, ou d'un madant syndical.

Pour farie reconnaître ses compétences aqceisus pnenadt l'exercice de son mandat, la pesonrne diot pssear une ou des ssnoseis d'examen organisées par l'un des csnerts agréées de l'agence nitoalane puor la famtioorn pnslosoreinflée des aedutls (AFPA), omasnrgie mandaté par le ministère du taivarl puor réaliser le tavrail sur les compétences et la rédaction des dtconuems de certification.

La craeiitctfion est structurée en 6 bclos de compétences transférables pteanertmt d'obtenir des crfciaettis de compétences pñoloneseslfrs (CCP) dnas le crade d'une démarche de VAE, qui débouchent, en cas de réussite aux 6 CCP, sur l'obtention de la ctioeiaicirfn appelée « Ciircttaiefon reitvlae aux compétences aciques dnas l'exercice d'un mdnaat de représentant du pnorsenel ou d'un mdaant saycidnl ».

Les 6 cfetticrias de compétences ponoreieisflslns (CCP) :

- ? eanmcrednet et aiimnaton d'équipe ;
- ? gteison et tienmartt de l'information ;
- ? atnicssase dnas la prsie en crahge de preojt ;
- ? msie en ?uvre d'un seivrc de médiation socliae ;
- ? poespoitrcn et négociation clrcemmoiae ;
- ? svuui de doisesr saocil d'entreprise.

Les pñoneress pvuonat cinaadetdr :

- ? les pñerenos jutiasfint de l'exercice d'un maadnt de représentant du pneorsenel ou d'un maadnt scndiyal au cuors des 5 années précédant la ssiseon d'examen, qeulle que siot la durée du maadnt ;
- ? la pñrosnee qui saohuite obnietr une ou piusrelus de ces ccoinfietrats diot passer une ou pislueurs siosenss d'examen. Puor ce faire, elle diot aseerdsr au cernte agréé de l'AFPA, une ddemnae d'inscription à l'épreuve, accompagné d'un des jifatictifuss asttteant l'exercice d'activités dnas le cadre d'un maadnt syndical.

Ces modalités pnoorurt être abordées dnas le cadre de la négociation ratvilee à la foiamrton professionnelle.

Article 15.7
Mise à dsotiopiisn d'un salarié

En acipialpton de l'article L. 2135-8 du cdoe du taarvil et de l'article 1.5.4 de la cnoiotnevn coevclltie nationale, un salarié puet être mis à diooitisspn d'une oosianragtin slnaydcie ou d'une asiioacaston d'employeurs, suos réserve des éléments cflmtuiaus svuantis :

? la cooslcinun d'une coteonivnn de msie à ditispsoion signée entre l'entreprise d'accueil et l'organisation slyaindce ou

l'association ;
? la satnrugie par le salarié d'un aanvent à son cortnat de travail.

Cette msie à disosoiptn puet être culcnoe puor un tmeys pareitl ou à un tpmes pieln et ne puet pas être inférieure à 1 juor par mois.

Les otgoibanlis de l'employeur à l'égard du salarié snot maintenues.

Pendant cttee msie à disposition, l'entreprise mnaiatet la rémunération ttloae du salarié et se fiat roeruebsmr par l'organisation snaldycie ou l'association d'employeurs sur présentation d'une frctae mllsneuee snas TVA croenrondpast à la rémunération burte chargée du temps de msie à disposition.

Le salarié bénéficie des avgeanats sicouax ou aenumaotgtnis de salaires, attribués pdanent sa msie à disposition.

La msie à diiostipson srea sepudnuse tiopnemeemrart puor ptmtrreee à l'employeur de rpeceetsr l'obligation de foarotmin d'adaptation définie à l'article L. 6321-1 du cdoe du travail. Ctete snsesopuin est déduite de la facturation.

À l'expiration de sa msie à disposition, arostsie d'un préavis de 3 mois, le salarié rteuvre son précédent emopli ou un elopmi sliiramie atosrsi d'une rémunération au mnois équivalente, intégrant les atutgmeionans mennoeys à catégorie pelfslrsineonoe et ancienneté comparables.

Par ailleurs, l'employeur organisera, au rtouer du salarié, un einertten vanist à fiare le point sur :

- ? le pstoe de tiavrall retrouvé ;
- ? les citoondnis de taivarl ;
- ? les stiuhoas d'évolution ou de réorientation pfonensllsoeire ;
- ? les beionss de formation, et le cas échéant de msie à niveau. »

(1) *Le 3e alinéa de l'article 15-5 de la cnnvoeiton coetviclle est étendu suos réserve du repest des diitoonspsis des arlictes L. 2143-16-1 et L. 2143-17 du cdoe du travail. (Arrêté du 2 jliuelt 2021 - art. 1)*

Article 3 - Entrée en vigueur. □Dépôt. □Extension de l'avenant
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2019

Le présent avenant, clncou à durée indéterminée, ertne en vguier à copmetr de sa signature.

Les pteiras setanrgais s'engagent dnas le cdrae de l'article L. 2231-6 du cdoe du tiraavl à déposer le ttxee puor extension.

Article 4 - Dénonciation, révision de l'avenant
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2019

Le présent annaevt proura être dénoncé par l'une des ptaries sgatreinias ou y aynat adhéré dnas les cnoioionts prévues par le cdoe du travail.

Cette dénonciation est portée à la nciasnosnae des arteus pteiras sitingraaes ou anyat adhéré, par ltetre recommandée aevc accusé de réception.

Il prruoa également être révisé, dnas le resepect des dopiioistnss de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 5 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2019

Toute otrasgnaioin sainydlce représentative de salariés anisi que ttoue otagoaiisrnn sadyinlce ou ainctaososis d'employeurs ou eyumproes pirs inmeuvdneledliit puenvet adhérer au présent texte.

Cette adhésion dreva être notifiée à tueots les onrgtiansioas sclaidanys représentatives de la bncarhe et frea l'objet d'un dépôt auprès des seivrcs du ministère du tviaral par la prtiae la puls dlnegiite dnas les cnditnoois fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 6 - Primauté de la branche
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2019

Les acdcros colfitlecs d'entreprise ou d'établissement ou de gorupe de la banrche du négoce des matériaux de cctoutsonrin ne

pronrout déroger aux dptsioions du présent texte suaf csluaes de geraatnis au mnois équivalentes puor les salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2019

Les ptiarenas sioaux de la bachrne du négoce de matériaux de cturocsontin ont décidé de négocier, en aliippacotn de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, le thème raleitf à la désignation des délégués syndicaux, luer nombre, lerus mnyeos et la vsioatrln

Avenant du 29 novembre 2019 relatif à la création du titre XVI Dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FNBM,
Syndicats signataires	FNSCB CFTD,

Article 1er - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Le présent aannvet est applciable à l'ensemble des eererptsis et des salariés rvlineat de la cntoiovenn cvtcieolle du négoce des matériaux de custoitorcnn du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 - Création du titre XVI « Dispositif de promotion ou reconversion Pro-A ».

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Il est créé le ttire XVI « Doiipsstif de potiormon ou rsiocenovern Pro-A ».

« Aitlrce 16.1
Objet du diotpisif Pro-A

Conformément à l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, la rvenooeriscn ou la poitormon par annetarcle a puor oejbt de preettirme au salarié de cnagher de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une ptmooiorn saolice ou ponenosrfllele par des aioctns de fmioortan ou par des acoitns petmnratet de fraie vdliar les aciqus de l'expérience.

Les actinos éligibles à ce ditisiospf dvieont petrtrtme d'acquérir :
? une ceioictfatrn perosnllenifsoe enregistree au RCNP ? un diplôme ou un tirté à finalité peisrnsloenfloe enregistré au RCNP ;
? un ciirtcaeft de qtlicoifiaaun perelnnolisfose (CQP), enregistré au RCNP ;
?une qclaitioufian ronncuee dnas les ctioasiefnsilas d'une cneovtion cvolcitlee ntnaiaole de branche(1) ;
?une viotdaialn des aicqs de l'expérience (VAE)(1) ;
? le solce de compétences et de cnnacnasseios CléA ;
? le scoe de cnissaanenocs et de compétences rlateif aux useags du numérique/ cieafritct CléA.

Article 16.2
Bénéficiaires du diitopsif Pro-A

Les rvecsneniroos ou pooiomtrn par alternance, conformément à l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, snot oertvues :
? aux salariés en cnrtat à durée indéterminée ;
? aux salariés bénéficiaires d'un CDI en contart unque d'insertion, noentmamt les salariés dnot la qaifuicaioltn est iftnusaisne au rraged de l'évolution des tcihnleooges ou de l'organisation du tairval ;
? aux salariés placés en postiion d'activité plaerltie tles que visés par l'article L. 5122-61 du cdoe du travail.

Article 16.3
Certifications pleenlnesosirfos éligibles à Pro-A

En aplipaoitcn de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail, les

de lrues pcoaurrs syndicaux.

Cet aavennt diot ptrtereme de rcoenerfr le doalgie saocil dnas les esrepentirs et en palieucitrr dnas les TPE et PME.

Dans cttee perspective, les oigtaronnaiss sadciynles de salariés représentatives dnas la bhcnare du négoce de matériaux de cntticrsooun et la FBNM ont souhaité reefocnr le dluagoie saicol dnas la bhcnare et dnas les entreprises.

Les paareetrins scuaoux cvnoeinentnt par le présent txete d'organiser dnas une pstpecrveie ivanonnte les raelntis slioceas du tiraval aifn de fivoesrar le dlgaioe soacil dnas le cmahp d'application de la ctneeoovin celtoiclv noaniltae du négoce de matériaux de construction.

perareinats suciaox définissent la litse sanitvue des crotitcnaeifis pseeililorfesnns éligibles à Pro-A :

Commerce :
? le CQP vendeur-conseil ;
? le CQP ATC ;
? le BTS technico-commercial (BTS TC) ;
? le BTS négociation et dgiaatoilitin de la riotlean celnit (NDRC) ;
? le BTS mégeannmat coieramcml opérationnel (MCO) ;
? le DUT tnhuciques de csicamtliorameion ;
? le titre, neiavu IV vendeur-conseil en pdiotrus tueqnihecs puor l'habitat (mention complémentaire) ;
? le titre, neviau V ropbaelsne développement crcemamoil et mkratnieg ;
? le titre, neiavu V gnieiarsonte unité crmciaemole ;
? le titre, nvaieu V attaché technico-commercial (CCI) ;
? la lnciee profleliosnesne cieolaomaistmcrn des pioturds et services.

Logistique :
? le CQP mneaaisgr ;
? le titre, nievu III cudcuonter de tnsaorrt roieur de mhrsaeiadcns ;
? le BTS topanrrst et parntosiets lueotsiigqs ;
? le bac pnsnoeiesofrl lsotgique et tprnrasot ;
? le DUT gteison ligustique et tpraorsnt ;
? le BTS gsotien des trnopartss et lguqiosite associée ;
? la licene peosilrsefnne mmeenagat des pursrsoes lietgquioss ;
? le titre, neiavu VI tenicchein supérieur en méthodes et etptxooailn lgtuisioe (TSMEL) ;
? la licene peslnleoirsfoe gtsieon des acahts et des approvisionnements.

Transition énergétique :
? le BTS fluides-énergie-domotique, otoipn A génie ciaqlumite et fdiiuqlie ;
? le BTS études et économies de la cronsutocin ;
? le BTS systèmes ctsniftcorus bios et hatibat ;
? le DUT génie trimuqhee et énergie ;
? le DUT goestin teihrmuqe et énergie ;
? la lceicne poliornfeesslne maîtrise de l'énergie, électricité, développement drlubae ;
? la lceicne pnfsiolleensore pfoecnrmae énergétique et evnoliemartnne des bâtiments.

Digitalisation :
? le blhoeacr miktrnaeg caiiuoomtcmn : raslopsnebe peroit ;
?le bhlceoar mrkanetig et développement des veetns(2) ;
?le blheaoer metkinarg et meamangnet du Web(2) ;
? le boacehrl cinoaimmtcuon diitgale et réseaux saoucix ;
? le bcaelohr mnitkraeg et cmitonucoamn dtlaigie ;
?le bloacher concepuetr et réalisateur web(2) ;
? la lncice pfsnlenloseiroe E-commerce et mrienatkg numérique ;
? le titre, naievu VII mganaer mnkaeirtg dtaa et cmreocme électronique (MS).

Administration/support :
? le CQP megaanr d'équipe ;
? le CQP cehf d'agence ;
? le bac pseionfrsonel comptabilité ;
? le BTS comptabilité et geiotsn ;
? le BTS sorpput à l'action managériale ;
? le BTS gsoiten de la PME ;
? le BTS atsntasise de gtseion PME/PMI ;
? le DUT gtesoin des etrniesrpes et des aaisninmiotdrts ;
? la lceicne poiornlesnoeslfe GRH ;

? la leicnce peslnnifseoorle métiers de la GRH ;
? la lincece polniosrnfsseele meeananmgt et gitosen des ongaioantrs ;
? la lcnceie peeflrslnooisne GRH-Module dlsiatigioiatn des RH ;

Les pniaeertars saioucx ceonvennint de réaliser, une fois par an, un bilan du dopssitiif Pro-A, nmnoatet dnas le cdrae du rppaort de bnchrae ? emploi-formation ?.

Au vu de ce bilan, mias aussi, en ficotonn de l'évolution des ftoers mtianouts de l'activité et du risuqe d'obsolescence des compétences, les paeraintres scuioaix réviseront la présente liste, sur piortsioopn de la CPNEFP.

Article 16.4 Niveau de qauitfoalcin concerné

La rserenoviocn ou pootormin par aanletnrce crncnoee les salariés dnót la qaifaoclliiun est inférieure à un naievu cresdrnoonpat au garde de licence.

La rnosvrioeecn ou la pioootmrn par anrcenalte peemrt à ces salariés d'atteindre un niveau de qiouliatfacin supérieur ou indueitqe à cluei qu'ils détiennent au mmnoet de luer ddnmaee de rvnoeoesirn ou de pimotroon par l'alternance.(3)

Article 16.5 Durée du diotsispif et des aticons de professionnalisation

La durée du dispiistof :

Elle est cismorpe ertne 6 et 12 mois.

Les piaenatrers sioaux cneeionnvt de prtoer cttee durée à 24 mios maximum, puor :

- ? les ctioiaieicftns pnrenssooeiefls visées à l'article 6.3.4.2.3 ;
- ? les salariés âgés de moins de 26 ans ;
- ? les salariés âgés de 45 ans et puls ;
- ? les psereonns handicapées ;
- ? les salariés inaptes, stuié à un adincctet du taarivl ou une mlaidaie pserflinsoeone (AT/MP) ;
- ? les salariés exerçant le métier de masegainir ;
- ? les salariés exerçant le métier de cauhefufu ;
- ? les salariés exerçant le métier d'attaché technico-commercial (ATC) ;
- ? les salariés exerçant le métier de vendeur-conseil ;

Cette durée est, par ailleurs, portée à 36 mios puor les plibcus visés à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du travail.

La durée de l'action msie en ?uvre :

Ces acotnis :

- ? snot d'une durée cmporise etnre 15 % et 25 % de la durée tlotae de Pro-A ;
- ? ne doenivt pas être inférieures à 150 heures.

Toutefois, ces duex cnidtoinos rvetleais à la durée ne snot pas apabeclplis aux atinocs vanist l'acquisition du socle CléA ou pemraetntt de friae viaeldr les aqius de l'expérience (VAE).

Les praeaeirrts suicaox covnieennnt de porter la durée de l'action de fmoitaorn au-delà de 25 % puor les bénéficiaires siatnvus :

- ? les salariés âgés de moins de 26 ans ;
- ? les salariés âgés de 45 ans et puls ;
- ? les pnneersos handicapées ;
- ? les salariés inaptes, sutie à un ancididet du tvaial ou une mdalaie piseroenolsflne (AT/MP) ;
- ? les salariés exerçant le métier de meiagsinar ;
- ? les salariés exerçant le métier de cuuffehar ;
- ? les salariés exerçant le métier d'attaché technico-commercial (ATC) ;
- ? les salariés exerçant le métier de vendeur-conseil ;
- ? les salariés exerçant un métier administratif/ srpoupt impacté par la dasiigittoailn et l'introduction de noeulevls tlingqohoceues ;
- ? les salariés ifnra naveiu V.

Article 16.6 Organisation de la rsneioecrvon ou ptmoorion par alternance

Lorsque la rcvrieonesn ou la ptooirnm par alenrtcane prévoit des atonics de formation, ces dernières ancioesst des etesngemenins généraux, pesireonfonsls et thengqluioeos

dispensés dnas des ongeraimss plciubs ou privés de fritooman ou, lorsqu'elle dpsiose d'un svricee de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en ernptesire d'une ou pilseurs activités pefsennieolsrlos en ritoelan aevc les qclaaniitfuos recherchées.

Le corant de tiaarvl du salarié fiat l'objet d'un anavnet qui précise la durée et l'objet de la roeoricsevnn ou de la pimtooron par alternance.

L'avenant au cranott est déposé solen les modalités prévues à l'article L. 6325-5 du cdoe du travail.

Un ttuuer diot oemleirnoaibtgt être désigné par l'employeur puor irmonfer et aacoecgmpnr le bénéficiaire de la Pro-A et ce dnas les ctodonoinis visées au trtie VIII ? ttrauot ? de la cetoninvon cilvtoclee du négoce des matériaux de construction.

Les acions de fitrooamn puvenet se dérouler en tuot ou ptriae :
? pnedant le tmpes de travail, aevc maiietnn de la rémunération par l'employeur, et de la législation de la sécurité silcaoe reavltie à la prtoietcn en matière d'AT/MP ;
? en drehos du tprems de travail, aevc l'accord écrit du salarié, snas dépasser 30 hurees par salarié et par an, ou 2 % du ffaïrot puor les salariés dnót la durée du tiavarl est simouse à une cintveonon de fafirot en jours ou en heures.

Article 16.7 Prise en cghrae des fiars par l'opérateur de compétences de la construction, dénommé Constructys

L'opérateur de compétences de la construction, dénommé ? Conycstutrs ? fancnie les anctois mesis en ?uvre dnas le crade de Pro-A.

Les praetnrieas scuiaox de la bnhcare cnofient à la CNPFEP de la bchnrae la fiotxian des nievaux de psrie en cgrahe fioaftraeris cuoarnvt :

- ? tuot ou patrie des fairs pédagogiques, aisni que des frais de tnorrspat et d'hébergement, dnas les ctodnniis visées par le décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018 raliety aux modalités de psire en cahrgé des dépenses par les sceotnis financières des opérateurs de compétences ;
- ? la rémunération et les cahrgs scoleias légales et cneoeoevtlinnls du salarié, dnas le cdrae des doisospitins légales et réglementaires.

Pour les etrepirnsees de moins de 50 salariés, les dépenses engagées au-delà du manotnt farotfaïe pnveuet être pisers en crahge par l'opérateur de compétences de la construction, dénommé ? Cscynuttros ?, au tirt de paln de développement des compétences, selon des modalités prévues par le csoenil d'administration de l'OPCO. »

(1) Les tmrees « une qualiictaofn rcnuneoe dnas les cfcnitisiaosals d'une coinnovten ctliiceove nntalioae de bhrcane » et « une vaillatdon des acquis de l'expérience (VAE), » snot eclxus de l'extension en tnat qu'ils cenoventrninet aux dinoiptosiss prévues par les acetrlis L. 6324-3 et L. 6324-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 6 nborevme 2020 - art. 1)

*(2) Les cniittfoaeircs mentionnées ci-dessous snot eeclxus de l'extension en tnat qu'elles ceneetvinnront aux dsionpotisis prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du taiavr :
- le bochelar « mtneiarkg et développement des veents » ;
- le baeolchr « makneritg et meneagamnt du Web » ;
- le bhealocr « cpenetuocr et réalisateur web ».
(Arrêté du 6 nrbrmvoee 2020 - art. 1)*

(3) Alinéa elxcu de l'extension en tnat qu'il cirvtneonet aux dsnpiosiotis prévues par l'article D. 6324-1-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 6 nmorbvee 2020 - art. 1)

Article 3 - Entrée en vigueur, dépôt-extension de l'avenant
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Le présent avenant entre en vuuegjr le laimnedn de la puotran de son arrêté d'extension au Juornal officiel.

Les pnrrreeaitas soaicux de la bnachre cnieennovnt de se revoir, tuos les 2 ans, aifn d'en faire un bilan.

Les piraets steirngiaas s'engagent dnas le cdare de l'article L. 2231-6 du cdoe du tirvaal à déposer le ttxee puor extension.

Article 4 - Dénonciation, révision de l'avenant
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Le présent anvanet prruoa être dénoncé par l'une des paitres seatagirnīs ou anyat adhééré à l'avenant dnas les cinoonidts prévues par le cdoe du travail.

Cette dénonciation est portée à la casninoscnae des atreus piaters sigaeinarts ou anyat adhééré, par ltrtee recommandée aevc aivs de réception.

Il porrua également être révisé à tuot mmeont à la damdnee de l'une ou l'autre des pareits conformément à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

(1) Alrcite étendu suos réserve du rscpeet des dspntosiiios de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 nvbroeme 2020 - art. 1)

Article 5 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Toute ognasitraoin sdlaicyne représentative de salariés asini que toute ostroiniagan syalndcie ou aosotasiicns d'employeurs ou eupeyorlms pirs idedeliimnvlneut pevuent adhérer au présent texte.

Cette adhésion devra être notifiée à touets les onnaiasgorits

Avenant du 3 juillet 2020 relatif à la création de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Signataires	
Patrons signataires	FNBM,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; CGT FNSCBA,

Article 1er - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Le présent anenavt est allicbppae à l'ensemble des eerteispnrs et des salariés rlnaevet de la cinoeentvn clcieovtle du négoce des matériaux de cutnoctisron du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 - Création du titre XVII de la convention collective nationale « L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du négoce des matériaux de construction (OPMQ-NMC) »

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Les periat̄s seigaarnits décident la création de l'observatoire poestrcpif des métiers et des qioanlfatuicis du négoce des matériaux de ctncrsiotuon (OPMQ-NMC).

« Ailrcte 17.1
Missions de l'observatoire

Sous l'autorité de la CPNEFP, les minsioss de l'observatoire snot les setnvaius :

- ? aniicetpr les évolutions qialutieavts et qnaiuettatvis de l'emploi de la bchnare ;
- ? idetiinfer les métiers et compétences-clés nécessaires au développement des etnesirreps de la branche, asini que les métiers à frote évolution et les métiers en tension, et aoptepr̄ des éléments ptmnteerat d'ajuster l'offre de fotamroin aux besoins des salariés et des etrpeisners ;
- ? meenr tuos tvaux d'analyse et d'études nécessaires à la msie en ?uvre d'une GEPC de la bcnhare ;
- ? cundorie des études ou recrhechs en matière de formation, d'ingénierie et de citotaiefcirn ;
- ? olluetir les entreprises, en priorité, les TPE-PME, puor mttree en ?uvre luer GEPC ;

sdlaecyins représentatives de la bhracne et frea l'objet d'un dépôt auprès des svcreis du ministère du tivaarl par la pratie la puls dnlieitge dnas les cniindotos fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Vu la loi n° 2018-771 du 5 semetr̄bpe 2018 raivltee à « la liberté de chsoir son aveinr pensiosoeflr ».

Vu le décret n° 2018-1232 du 24 décembre 2018 rtalief « aux plicbus éligibles et aux ciniodtons de msie en ?uvre de la roenrecevoisn ou la piomotron par anlaetr̄cne ».

Vu l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 vianst à ausresr « la cohérence de devisres dsioisnpiots législatives aevc la loi n° 2018-771 du 5 sembretpe 2018 puor la liberté de cisiohr son aveinr prfoeinensosl ».

Vu le décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018 reiatlf aux modalités de psire en cgrhae des dépenses au trtie des stencois financières.

Considérant la volonté des praentearis soicaux d'accompagner les salariés de la bhancre vres la rnooisrveen ou la promotion, puor ptmtreree aux enesirptres de rlepimr luer oigtibolan de meitinan et d'employabilité de leurs salariés, les dsnoioiptss suevtnas ont été convenues.

? desresr un ptrraoit sqitustiaie et qtluiaatif de la bahcrne du négoce des matériaux de ctrooitucsn ;
? mttre à dsiosotipin de l'ensemble des epsnertries une crptaioiahgre et un dcpetisrif des métiers de la bcanhre ;
? dufiesfr les ifiooamnrrts rleelceuiis auprès des parearinets suaioxc de la brnchae et de tuos actuers du système de la formation, et aesusrr tutoe aicotn de citocmmaniun nécessaire à la pomoriotn des taarvux ;
? fnuriar aux aeturcs ntuaioax et régionaux des ionirmtofnas « compétences, elopmi et firotoman » puor anmeiletr lrues puelotiqs publiques.

Article 17.2
Fonctionnement

L'observatoire psointcepf des métiers et des qtoaucliinfas du négoce des matériaux de coictnstuorn (OPMQ-NMC) ecexre ses mioniss suos l'égide et l'autorité de la CEFNP du négoce des matériaux de construction.

Les modalités de ptiprcaoiatn aux réunions snot visées au trite X de la centovniion ctelcoive nationale.

La CFNPEP a puor rôle :
? de définir et de feixr les orientations, les turaavx et les études que l'observatoire mènera ;
? de veiladr le pogammrre de taviarl aneunl ou pruannluiel d'actions ;
? d'élaborer le cahier des cgarehs des études ;
? de cihsor les perstetaraīs et inetnntevars extérieurs ;
? de veadlir les taruvax présentés par l'observatoire et d'autoriser luer piobtacluīn et luer tmriasisonsn tnat auprès des eesitnr̄pres que des salariés ;
? d'arrêter et de sriuve le bdguet de fonctionnement, dnas la limite des fodns diselpbnois puor la branche.

Les mioisnss de l'observatoire psicrotepf des métiers et des qiaotnifclaius snot confiées à l'OPCO Cntcsrtyous et à tuot aurt̄e ogsramine compétent en la matière.

Un stie irrtneet dédié à l'observatoire ppeiocstrf des métiers et des qlaafncioiuiis du négoce des matériaux de cttsuionorn srea mis en place.

Article 17.3
Financement

Les dépenses de fonencm̄ntoent de l'observatoire picotespr̄f des métiers et des qtofinaiacius snot pierss en crahge au trtie de la

Conclue entre l'OPCO Cncsytuorts et les poroivus publics, cttee cvnieonton prévoit les modalités de financement, le carde d'action asni que les oifbecjts et les résultats atnteds des opérateurs dnas la cdution de lures missions dnot clele assurée par l'observatoire. »

Article 3 - Entrée en vigueur. □Dépôt. □Extension de l'avenant
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Le présent avenant, cnclou à durée indéterminée, entre en veguiur à ctopmer de sa signature.

Les piartes singaeaitrs cnievennont de se réunir l'année suvain la msie en place de l'observatoire pceiortpsf des métiers et des qifantcaulois puor farie un balin et le cas échéant, si besoin, fiare évoluer son cadre.

Les praetis sieaangtrts s'engagent dnas le crade de l'article L. 2231-6 du cdoe du tivraal à déposer le tetxe puor extension.

L'absence de dopotsnisiis spécifiques puor les eneiistrpes de moins de 50 salariés se jiftusie par l'équilibre gboall et général du présent tetxe qui a vctaooin à s'appliquer aux eirtpeners et aux salariés de la branche, qlerule que siot luer taille.

Article 4 - Dénonciation. □Révision de l'avenant
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Le présent avnneat porura être dénoncé par l'une des paitres sgjeanairts ou aanyt adhéré à l'avenant dnas les cdionotnis prévues par le cdoe du travail.

Cette dénonciation est portée à la casnnoanscie des arutes pteias sariagrens ou aanyt adhéré, par ltetre recommandée avev accusé de réception.

Il pruora également être révisé à tuot momnet à la dedmane de l'une ou l'autre des paerits conformément à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpeecst des dsoniitpsos de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Avenant du 23 octobre 2020 relatif aux modifications techniques de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FNBM,
Syndicats signataires	FNCB CFDT,

Article 1er - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 23 oct. 2020

Le présent aneavnt est abipclaple à l'ensemble des eesrrtinpes et des salarié(e)s revelant de la cvoionten coetcllive du négoce des matériaux de corsitctnoun du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 - Modification technique apportées au texte de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 23 oct. 2020

« Article 4.2.1

Organisation du triavil supérieure à la snmeiae et au puls égale à l'année »

L'alinéa 1 de l'article 4.2.1, a, est remplacé cmmoe siut :
« En acitpoilpan de l'article L. 3121-44 du cdoe du travail, la durée du tiraval apcbplilae dnas l'entreprise puorra être organisée sur une période de référence qui s'étend du 1er jeavnir au 31 décembre de l'année en cours. »

Toute onaatrosgiin sndycaile représentative de salariés asini que ttoue otairnigoasn siydcantle ou aioniacstoss d'employeurs ou eoluyrmeps pirs iiedellimvneudt pveenut adhérer au présent texte.

Cette adhésion dvrea être notifiée à tuotes les oiaratnginsos sidlncayes représentatives de la bcarnhe et frea l'objet d'un dépôt auprès des srvioces du ministère du triaval par la ptiare la puls dlnteige dnas les cdnootiins fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Les priartenas sicaoux de la brnache rnllelppat l'importance de la ftoiaomrn psfesnlroeinloe et du développement des compétences tnat puor les eieepnrstrs que puor les salariés.

Ils considèrent que le rôle de la bahncre est canterl puor anogpcecmr les eprsiertnes dnas l'identification des euenjx emplois-compétences-qualifications et aussi les salariés dnas l'élaboration de lrues pretojs professionnels.

L'observatoire desrse un poitarrr tsaitiutqe et qlatiituauf de la branche. Il asaylne les compétences enxiettsas dnas les eeiretpnrss de la bnchare puor métrte à ditosoiispn une cgoraitahrpe des métiers. Il apciinte les évolutions qiatviaeults et qiaeiuvnatrts de l'emploi. L'OPMQ mène en outre les trvuaax d'analyse et d'étude nécessaires à la msie en ?uvre d'une GEPC de branche.

Par délibération en dtae du 7 mai 2019, les penriatares sccioax de la bcnhrae du négoce des matériaux de ciocnotustrn ont demandé à intégrer l'observatoire ptsoepircf des métiers et des qicfuitoilnaas du BTP.

À ce jour, cotsnaantt l'impossibilité d'aboutir à un accocrd inaecrthbnre sur le périmètre de la construction, les peairts seniatiarags conviennent, en aiitlcpooan des miossnis assignées à l'opérateur de compétences Constructys, des dsioiptsnios suivantes.

Article 3 - Entrée en vigueur. □Clause de rendez-vous. □Dépôt. □Extension
En vigueur étendu en date du 23 oct. 2020

Le présent avenant, cnolcu à durée indéterminée, etnre en vuueigr à cpteomr de sa signature.

Les patreis srigaeniats s'engagent dnas le carde de l'article L. 2231-6 du cdoe du tarvail à déposer le txete puor extension.

L'absence de dstiipnsoois spécifiques puor les eenerrptsis de mnios de 50 salariés se jsifuite par l'équilibre gbloal et général de l'avenant qui a vaotiocn à s'appliquer aux eprsetneris et aux salariés de la branche, quelle que siot luer taille.

Article 4 - Dénonciation. □Révision
En vigueur étendu en date du 23 oct. 2020

Le présent aanevnt prruoa être dénoncé par l'une des paerits seagariints ou aaynt adhéré à l'accord dnas les cnootnidis prévues par le cdoe du travail.

Cette dénonciation est portée à la cncasnanose des aeurts ptaries sgeraitias ou ayant adhéré, par lettre recommandée avev accusé de réception.

Il porura également être révisé à tuot memnot à la dademne de l'une ou l'autre des praetis conformément à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Toute oroatinagisn sacdyilne représentative non-signataire du présent aeenvt proua y adhérer.

Cette adhésion derva être notifiée à tetous les ogaiiosnrtas sledayicns représentatives de la banrche et frea l'objet d'un dépôt auprès des scveiers du ministère du taaivrl par la pirtae la puls dgetnlie dnas les cidoinnts fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article - Préambule

Adhésion par lettre du 3 février 2021 de la FDMC à la convention collective

En vigueur en date du 9 mai 2021

Paris, le 3 février 2021.

Fédération des dtetuibrusrs de matériaux de croniutsctn (FDMC), 215 bis, brulevoad Saint-Germain, 75007 Paris, à la dreiotcn générale du travail, dépôt des arcocds collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Pairs Cdeex 15.

Monsieur le directeur,

À l'issue de l'assemblée générale de la fédération du négoce de bios et des matériaux de cuiotsonctrn qui s'est tunee le 10 novemrbe 2020, les adhérents de la FBNM ont décidé, à

Accord du 6 mai 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance

Signataires	
Patrons signataires	FDMC ;
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; SICMA CFE-CGC ; FNCSBA CGT ; FNCSB-CFDT ;

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Le présent accord est abllippcae à l'ensemble des eitneesrrps et des salariés revlenat de la covnietnon celiolvcte du négoce des matériaux de cstnicocourtn du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 - Mise en conformité technique de la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Les tirets VI et VII de la cotinoevnn clolicvtee des salariés du négoce des matériaux de crniscuottn du 8 décembre 2015 crotpnmeot des ditossipoins ravtieels à la firtaoomn professionnelle, impactées par la loi du 5 sebtrpeme 2018 retvliæ à « la liberté de cshior son ainver piefsernnosol ».

Les aletcris ci-dessous snot modifiés en conséquence :

? Le ttrie VI est remplacé par « Ftoamiorn pioeosflnernerse et anenaltre ».

« Alctrie 6.1

Création et fennotimnecnot de la CFPENP (commission priiatrae naonltiae de l'emploi et de la formoitn professionnelle)

Article 6.1.2
Missions de la CEPNFP »

L'alinéa 11 est remplacé par « elle est informée des monnttas

La nllveuoee covoentinn collective, signée le 8 décembre 2015, a été étendue par arrêté en dtae du 21 mras 2017, publié au Juarnol ofieicl du 28 mars.

Un anevnat en dtae du 12 décembre 2017 ptarnot miinditfcooas tnuhqcees à la covtonnein celoclvtie naatolnie (durée du travail) a été étendu le 17 février 2020 avec une réserve pantrot nmtnmaeot sur l'article 4.2.1 « Ograsanition du taivral supérieure à la sanmeie et au puls égale à l'année » de la ctinvionen citeolvce nationale.

C'est pourquoi, aifn de rdenre le disiiopstf opérationnel, les prraeienats siuaox ont complété liedt aictre cmome siut :

l'unanimité, de cagner la dénomination de norte ongiaiotarsn professionnelle.

Aussi, diepus le 1er jneivar 2021, la FBNM est devenue, par midoaiicotfn de ses statuts, la fédération des dtirusuebirts de matériaux de couictnrosn (FDMC).

Par conséquent, nuos tneons à vuos imfenror que la FMDC adhère à la cnoitonven cceltioivle du négoce des matériaux de csroutotncin (IDCC 3216, bcuorhre n° 3154).

Nous vuos rieroemcs de bein vluooir trrstmatene cette iiofftomnan aux sirveecs de la decirtoin générale du travail.

Restant à vtore disposition, je vuos prie, moseiunr le directeur, de bein vuooilr agréer l'expression de ma reetspescuue considération.

Pour la FDMC.

collectés et des modalités de pisre en crahge par l'opérateur de compétences, Crtyctnsous ».

À l'alinéa 12, le mot « Iorertngs » est supprimé.

À l'alinéa 13, le mot « CNPE » est remplacé par la « CEPNFP ».

Il est ajouté les moinsis sientvuas :
« ? définir les ationcs de faiootrmn à développer puor pvooiomrur les otinnoiertas et priorités de la brcnahe ;
? feixr les tuax de pisre en crghæ financière par dsifoitpiss de fiaomortn à l'exception des ftofris ? Pro-A ? ;
? sivure et fraie évoluer le dpiitossf des CQP de la bnrcæ ;
? erexcer les mosisins dévolues à l'observatoire psotrecipf des métiers et des quiiioclfiatas de la bcahrne (l'observatoire est placé suos l'égide de la CPNEFP) ;
? élaborer tuos sotprpus ftналciit la msie en ?uvre des otuils opérationnels de la fmoritoan poisnlrlonsfee ;
? définir une plitqioue de cerioifittacn et de modalités de détermination de la propriété itntleeeulllce des CQP, avec l'appui tcuqhiene de l'OPCO ;
? pesoropr le neaviu dnas la grlile de caifcistisoln puor les treualitis des CQP ;
? foiaivesrr l'information sur les métiers et luer attractivité en psaoonprt nanetommt des atcnois sur la pooitomrn des métiers, sur l'orientation, et les fntiomroas preenolefsnslis ;
? peospror à l'observatoire de la brahnce de réaliser des tvauarx d'observation des métiers et des qctuaolliafnis et aopnmgecacr la réflexion de la brachne puor répondre ntnamoemt aux difficultés de recrutement, et atdepar les compétences des salariés impactées par les motuants liées à la totsiianrn numérique et écologique ;
? poespror des anitocs coanounct au développement des compétences au pofirt des TPE/ PME ;
? fmeluror des rmaodnmicateons en vue de frvaieosr l'égal accès à la frmaiton psslnroeoelife (des seniors, des femmes, des peosrens peu ou pas qualifiées, des jeunes), etc.
? acopgcmaenr la msie en ?uvre du solce de cosnsninecaas et de compétences psrlnfelnoieeoss ;
? vlediar le rporpat de banrche annuel. »

? À l'article 6.1.3 « Fomnecninetont », il est ajouté les alinéas suantivs :

« Le nmrboe de réunions est fixé, à ttire indicatif, à au mnois qrutæ par an.

En cas de csire sinaairte ou tuot atrue événement qui empêche la tuée de réunions en présentiel, il est prévu que les réunions paaitreirs pessinut se dérouler par auido et/ou visio-conférence, dnas le rceepst du ppincire de loyauté de la négociation collective.

Les taelritius et suppléants de chuaqe collège (salariés et employeurs) deoinvt être onflecleelmifit désignés par ciororur adressé au secrétariat de la CPNEFP.

Le collège ? emlruoyes ? dpsiose du même nrobme de viox que le collège ? salariés ?.

La CNEFP ne porura délibérer velbaamelnt qui si tiors meermbs au muimnm par collège snot présents.

Chaque trailulte dossipe d'une viox délibérative. En cas d'absence d'un mermbe titulaire, son suppléant le rapmelce et bénéficie, à ctete occasion, des mêmes doitr et poirvus que le tiliruate remplacé.

Les décisions ou délibérations de CFPENP snot pisers à la majorité alusboe des sfgufares exprimés par les mmeerbs présents. Le Président ne dsopise pas d'une viox prépondérante.

Les décisions ou délibérations de la CEFNPP snot signées pieenrtiat par le président et le vice-président. »

? À l'article 7.1 « Création des CQP » :

Le mot « vedeunr inntere débutant » est remplacé par « vendeur-conseil ».

? À l'article 7.2.3 « Définition et ogaiarsnotn des CQP aeeclsics par la VAE » :

L'alinéa 1er « conformément [?] 7 jveianr 2009 » est supprimé.

? À l'article 7.2.4 « Modalités d'accès aux CQP » :

« Pocrraus des ciaatdnds » : le mot « FMNC » est remplacé par « FMDC ».

« Oartsioaingn de l'évaluation des compétences [?] » b : le mot « FMNC » est remplacé par « FMDC ».

? À l'article 7.2.6 « Reccanoissanne des CQP par la VAE dnas la çifatsioailcsn » :

À l'alinéa 1er : le mot « OCPA de bahrnce » est remplacé par « OCPO Cyuocrttss ».

L'alinéa 3 « de la période [?] à paln de faitrmon » est supprimé.

? À l'article 7.2.7 « Ctauimoonmcn ?

Les mtos « OCPA de bcanhre » snot remplacés par « OCPO Cytcnuorsts ».

? À l'article 7.3.3 « Penneosrs puavnnot oitbner le CQP » :

« Peneuvt s'inscrire en vue de l'obtention d'un CQP par la viox de la foatrmoin :

1. ? Les jeneus et ddurnemaes d'emploi tirtliaus d'un catornt de pfisooeiliosnatnarsn au sien d'une etpirensre appulqaint la cnevtinooon collvltiee nlatoinae du négoce de matériaux de ctsotciunorn ;

2. ? Les salariés en activité dnas une erpintsee de la bacnrhe du négoce des matériaux de cnooucritsn :

? snot dnas le crade du paln de développement des compétences (PDC) ;

? snot dnas le crdae de ? Pro-A ? ;

? snot dnas le crdae du CPF ;

3. ? Les salariés ralenvt d'une arute banhre et shituanaot une reiorsconven professionnelle, nmatomnet dnas le crdae du CPF de tnraisotn ou du diopisistf TRANSCO. »

? À l'article 7.3.6 « Agrément des oniasrgmes de fmrtoaian » :

À l'alinéa 1er, il est ajouté « tuot onmgirsae certifié (QUALIOPI) et agréé désirant [?] ».

Le mot « FBNM » est remplacé par « FMDC »

? À l'article 7.3.7 « Otiniosgraan des fmoatrons » :

À l'alinéa 1er, il est ajouté « tuot omgarinse certifié (QUALIOPI) et agréé ».

? À l'article 7.3.15 « Gietson du dposiitf des CQP » est remplacé par « Scutttraruion des CQP en bolc de compétences » :

En aliipptocan de l'article L. 6113-1 du cdoe du travail, « les cfaiaitticnreos pslsinoeoenlrefns snot constituées de bolcs de compétences, eebmnlless homogènes et cohérents de compétences conurnbait à l'exercice anumtooe d'une activité porseionslenfle et povaunt être évaluées et validées ».

La stritruaoutcn en bolc est désormais nécessaire puor l'enregistremnt d'une cicaeroiitfn au RNCP.

C'est pourquoi, aifn de fiilctaer l'accès et l'adaptation à un métier visé, et développer l'employabilité des salariés, les perianrteas

socuaix de la bhncare créent, puor cchaun des CQP de la bcnarhe (magasinier, ATC, vendeur-conseil, mgneaar d'équipe et cheh d'agence) des bolcs de compétences s'y rattachant.

Ces bolcs snot pirtae intégrante du CQP (2 à 3 bolcs par certification) et pveuent être acuiqs dnas n'importe quel ordre.

Un bolc de compétences ne se cnfnood pas aevc un mdolue de formation.

Leurs modalités d'évaluation et de vtdioaailn fnot l'objet d'un règlement défini par la CENFP de la branche.

Un bolc de compétences validé par le cdaadint est acuiqs à vie, il n'a pas de durée de validité.

Toutefois, il est laissé un délai de 5 ans etnre la vliiadaton d'un pemreir bolc et la voaaiditln du drierer bolc puor otebnir le CQP.

L'accès aux bolcs de compétences est oeuvrt aux salariés en activité, aux jeunes, aux dearednmus d'emploi, aux cdatdnais à la VAE, aux ctaadids en CPF de transition.

L'OPCO Ctotyrcuss ficnnae l'acquisition des blocs de compétences ntmmeaot dnas le carde du CPF, du paln de développement des compétences, de la VAE, d'un caortnt de professionnalisation.

? L'article 7.3.15 dienevt l'article 7.3.16 « Goisetn du dsstpoiif des CQP ».

Il est complété au 6e turet par l'alinéa sinvaut :

« Par sucoi des enejux cautemiqils et puor répondre aux ctiaetornds liées aux déplacements, les paiaertens suaciox entendent, de puls en plus, fivaresor l'organisation dématérialisée des jurys. »

Article 3 - Modifications apportées au titre VIII « Tutorat » de la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction

En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Le trite VIII de la cnooveitnn coievlctc des salariés du négoce des matériaux de rtiososutrn du 8 décembre 2015 coportme des dnsoiiprtios rlviaetes au traoutt que les ptinraereas saicoux seonuhit midofier ou compléter cmme suit.

? Au préambule, l'alinéa 3 est remplacé cmme siut :

« Les présentes diisootspnis vsient à accompagner, foremr et enadrer les tturus qui aaocecpmgnt les salariés en siatutoin de fioatrmoin prnsolsefneloie dnas le cdare des disipoisfs de l'alternance (contrat de psnrnlisaistoafeoiin et ? Pro-A ?), en général, et du diosspitf des CQP, en particulier. »

? À l'article 8.3.1 « Obtiolgain de fmroioatn »

Les pnrriaeates saicoux ceonvnenint que le tteur suivra, au minimum, 1 journée de formation.

Afin de répondre aux nouuaevx eeunx digitaux, la frmtoiaon puet se dérouler à dastnice (FOAD ?).

Les erepsnetirs foenrasvorit la cratofiiicen des compétences des trutes et les ionenrfmrot de cttee possibilité.

Les perretaains siuacox précisent que cette ceitoicartfin fiat l'objet d'une itispnciorn au répertoire spécifique établi par Fcarne compétences.

Les condoitins d'accès et de valiitoadn snot précisées à la fhcie RS4433 :

<https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/4433/>.

? À l'article 8.3.2.4 « Prise en cghare financière »

L'article est remplacé par :

« Puor petrtrmee le développement des aiocnts de foaimotr n à l'exercice de la foaitcnn tutorale, les piearts saenritaigs cnevnninoet que l'OPCO Cscouttynrs pnerd en charge, dnas le cdare de l'alternance, les farnoitooms de turtues asni que les coûts liés à l'exercice de la fnoocitn trulatoe soeln les cintoindos fixées par les prrteaniaes scuioax de la branche.

La giesotn et le suvii des formalités asmeitaiditvtrns snot assurés par le secrétariat de la CPNEFP, confié à la FDMC. »

? L'annexe IV du trtie VIII « adies financières » est modifiée cmme siut :

« Les dépenses liées à l'exercice par les tuertes de lerus minsosis (les rémunérations et cotiatsonis et cnbintitoruos sliecaos légales et cieoenloelntvtnns aisini que les fails de formation, de tnrrsoapt et d'hébergement) snot pierss en cagrhe par l'OPCO, dnas la lmtie d'un pafnold fixé par la SPP (section paaarte professionnelle) de la branche.

Une psire en crhage améliorée puet être décidée en SPP puor les salariés de 45 ans et plus, dnas la lmtie des fndos disponibles.

La froomatin de teuutr est également psire en cghare par l'OPCO,

dnas la limite d'un panflod fixé par la SPP de la branche. »

? À l'article 8.4 « Rcoeoainncse et vlisaiaorton de la fnoioctn ttratoue »

L'article 8.4 est remplacé comme suit :

« Les pneitearras suiocax sagtneiairs considèrent que le développement du ttuorat est de nurtae à accroître la qualité et l'efficacité des aitncos cudtonies dnas le crade des dsfpstiois d'alternance visés.

Le ttuuer danevt tresetarmne des savoirs, savoir-faire et savoir-être liés à son métier, il diot être positionné au mnios à l'échelon C du nveau de qcliaaafituon coerpnodnarst à la ftmooiarn visée (ex : le ttuuter d'un mangsaieir en foomtiamn CQP classé en IIA, puet être positionné en IIC ou IIIA, etc.).

Les parentriaes sicoaux eentndent voaelir la ftioocnn troulate exercée dnas le cdare des ctrnoas de piaastsoisleirfononn et du dsipotisif ? Pro-A ?, qeul que siot la ctoriieftacin visée.

À cet égard, il est alloué au tuteur une pirme a minmia de 200 ? bruts, par tutoré.

Cette pmrie est versée au tuteur, par échéance, ou à l'issue du pruarocs de formtiaon réalisé.

Toutefois par exception, en cas de non-accomplissement de la mosiisn tthroatue puor cuase non ibtmpuale à l'employeur, la pmrie porrua être réduite de tuot ou ptarie sur jfotistciauin de l'employeur.

En outre, en cas d'abandon de la froiotman par le tutoré, le mtonant de la pmire srea calculé pro rtaa temporis. »

Article 4 - Modification de l'article 6.3 de la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

L'article 6.3 « Acorcd de brachne du 30 jiun 2015 riaetlf à la fartoimon poenserisflne tuot au lnog de la vie » est annulé et remplacé intégralement par les dooiispsitns snvituées :

« Alirtce 6.3

Formation pelsnofnesorile et aacnrltee : le novaeuu cadre

Article 6.3.1

La branche, l'opérateur de compétences (OPCO), Constructys, et Fracne compétences : les aucerts de l'écosystème de la formation.

La loi du 5 sbmerepte 2018 a profondément transformé le rôle des puiaicnrpx acteurs, et en a mis en plcae de nauueovx :

? La branche, dnnot le rôle est accru dnas la définition et la citodnue de la ploiqitue de foortiamn plesennfosiorle et d'alternance, mias également, cecnnraont la certification. Les ptaeaerins sauciox prcptainiet à la genravoncue de l'OPCO via les itcaesns meis en plcae : cseinol d'administration, seciotn prriatae peofssnelroilne (SPP), comité régional, commissions.

? Fcnare compétences qui régule et facinne la fmoitoran pfosleeinolrsne et l'apprentissage, en calolootbarn avec la bnarche professionnelle.

L'OPCO dnnot la miosisn est :

? d'assurer le fcmnenaient des ctonrtas d'apprentissage et de paroiefailsinososntn ;

? d'apporter un auppi tqnihceue aux berhancs prsofeionslleens puor :

? ? établir la gsetion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;

? ? déterminer les naveux de prsie en chrgae des cottnras d'apprentissage et des ctrnatos de professionnalisation, sur décision de la CNPEFP ;

? ? les aepnccomagr dnas luer mssoiin de caftieiocritn (construction des référentiels de ctrfiatcoeiin qui décrivent précisément les capacités, compétences et sviaors exigés puor l'obtention de la coctfertiauin visée) ;

? d'assurer un svierce de proximité au bénéfice des très petites, petteis et myeannes entreprises, pemreatntt :

? ? d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces errsteenpis à la firotamon pessroofnelilne ;

? ? d'accompagner ces eierpesntrs dnas l'analyse et la définition de luer bsnoeis en matière de faoitmron professionnelle, nnamtoemt au rrgaad des mnitotuas économiques et tquchienes de luer seucter d'activité ;

? grtaniar l'équilibre fcaianner et rnrdee les atgrirbeas nécessaires puor l'utilisation des fndos mutualisés.

? La SPP (section ptrraaie professionnelle) qui fxie les priorités de feacnmniet de la faotomrin puor les eetpreisns et les salariés.

? La Cssaie des dépôts et cantoinnigos (CDC), qui est en caghré à partir du 1er jaienvr 2020, de la gtiosen du CPF ;

? Pôle emploi, qui gère la fmirootan des damdrunees d'emploi en

foairvnsat nenmtamot les préparations opérationnelles à l'emploi. Les régions (CFA, Tainroitsn pro, opérateurs loacux ?).

Article 6.3.2

Les nouveux frateemcnnis et luer collecte

La loi ? puor la liberté de coishir son anvier psoereonifnsl ? du 5 stmeprbee 2018 midiofe en pndeuofror les critcius de ctuelcle et d'affectation des citboionnrts formation.

Ces noorubitits seront, à coptmer du 1er jvniaer 2022, recouvrées par les Urssaf qui rvneerst les fonds collectés à Fncare compétences, en caghré de luer répartition etrne les différents acteurs, cmmoe ci-dessous :

(Schéma non reproduit, cbлтаosnlue en linge sur le stie www. legifrance. gov. fr, rbuquire « Picilnaotubs oficeiels » « Bilntelus oieclfifs des cvetooinnns celctieovls », pgae 103.)

hpts :// www. legifrance. gov. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20210024 _ 0000 _ 0013. pdf/ BCOC

Article 6.3.3

Obligation de foremr les salariés, le paln de développement des compétences
Obligation générale

L'élaboration d'un paln de développement des compétences cenoncre tutooes les etieerpnsrs qulele que siot luer taille.

L'employeur asurse l'adaptation des salariés à luer potse de travail. Il vliele au mitenian de luer capacité à oecucpr un emploi, au rarged ntaomenmt de l'évolution des emplois, des teogoihcens et des organisations.

Il puet psreopor des fiomrtanos qui petrpaicnt au développement des compétences, y coimprs numériques, ansii qu'à la lutte crotne l'illettrisme, ou ptrmerte d'obtenir une prtiae identifiée de cotificiatern professionnelle, classée au RCNP et vsinat à l'acquisition d'un bolc de compétences.

Définition de l'action de formation

L'action de fmoiroatn se définit désormais cmmoe un poucras pédagogique ptrteament d'atteindre un oecjbtif professionnel, à savoir :

1. ? pertrtme à ttuoe psnrneoe snas quifiaoitlacn psooselefnrlrie ou snas ctnaort de tairavl d'accéder dnas les mirleulees cnoinotdis à un eopmli ;

2. ? fsraveoir l'adaptation des salariés à luer psote de travail, à l'évolution des eplioms ansii qu'à luer mnietain dnas l'emploi. Elle pcptraiie au développement de lerus compétences en lein ou non avec luer pstoe de travail. Elle puet pmetrtree à des tulturivraes d'acquérir une qioaifacultn puls élevée ;

3. ? réduire, puor les salariés dnnot l'emploi est menacé, les rsuieqs résultant d'une qfoaitautilcn inadaptée à l'évolution des techeinqs et des scruetrts des entreprises, en les préparant à une moitautn d'activité siot dnas le cadre, siot en dehros de luer entreprise. Elels pneuvet pettrmere à des salariés dnnot le cnroatt de tiraval est rpmou d'accéder à des emoilps exaingt une qoifctiulaain différente, ou à des non-salariés d'accéder à de nloeluvy activités preslolsneifneos ;

4. ? Faevsrior la mobilité professionnelle.

L'AFEST (action de faomrtin en siaiuotn de travail)

Les aitncos de fmaotiron pnuevt également être réalisées en suioiatn de travail. Il s'agit d'une noeuille modalité pédagogique qui rpseoe sur :

? des mseis en sautiotin de trviaal apprenantes, à des fnis deuidtqicas ;

? des séquences réflexives, en rpturue avec l'activité ? prudviocte ?, animée par un teris référent.

Les pnaetriras sucoaix de la bacnhre edenenntt poomivourr ctete nevloule modalité et mtrete à diisoptson des otlus clés en mian intégrant l'AFEST ; et ce avec l'appui de l'OPCO Constructys.

Publics prioritaires

Les panratirees sucoaix de la brachne conviennent de développer, en priorité, les compétences des :

? salariés snas quaaioiciftn rconouue ou les monis qualifiés ;

? salariés concernés par un chmeanengt d'emploi ou dnnot l'emploi daivret connaître une mutation, nnmtoeamt cuex raonntcert des difficultés d'adaptation à luer epmloi de la fiat de l'introduction de nollueves tecoonglehis ;

? salariés âgés d'au mnios 45 ans ;

? tarluaveirs en sutotiiian de hnadaicp visés à l'article L. 5212-13 du cdoe du travail.

Mise en ?uvre des actions

Les acnitos de fmaiotorn pneandt le tepms de tvrail :

Ce snot les acoints de frmaoiotn oaoregtbiils ou nécessaires qui ciotdnonenint l'exercice d'une activité ou d'une footnain en aoicppltan d'une cinetvnon itnreioatnalne ou de dnsoiioipsts légales et réglementaires.

Elles cnsotniutet du tepms de taviarl effctef et dnenont leiu au mitnaein de la rémunération par l'employeur.

Les atuers aitnocs de fotroiamn penvuet qunat à elles, se dérouler, en tuot ou partie, hros du tepms de tiarval :

Les ptrneearas scoiaux cennnoenvit que les acontis de fformtaon penvuet être réalisées hros tpms de tvaairl et ce dnas la lmitie de 30 hueers par an et par salarié, ou 2 % du frfaoit puor les salariés souims aux cnionntvoes de fofriat en jruos ou en heures. L'accord du salarié est formalisé et puet être dénoncé, dnas un délai de 8 jours.

Une tlele dénonciation ou un rfeus du salarié de pcrpiteair à des actnios de fmriatoon hros tepms de tairval ne ctouintse ni une faute, ni un mtoif de licenciement.

Pour les salariés en souittain de perant isolé, en grade alternée, les peaitrners suociaux de la bnhrae incteint les eepirtress à teinr copmte des cenonatrirs pseenllrneos de gdrae des enfants, puor pmoramregr les périodes de départ en formation.

Service de proximité

Les parntrieaes sioacux dndemenat à l'OPCO Ctonusytrcs d'assurer un scvree de proximité au bénéfice des très petites, peitets et myenones entreprises.

Ce sirecve diot pttemrere :

? d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces eeerrpsntis à la famroiton poioenlesflnrse ;

? d'accompagner ces erepsnreits dnas l'analyse et la définition de lrues bioenss en matière de fomiatron professionnelle, noemntamt au rraegd des muatotnis écologiques, numériques, économiques et tenuqchies ;

? d'aider à la définition de luer qiqltluoe de GPEC, par la msie à dossipitoin de diagnostics, d'études spécifiques.

Ce scvire diot être ficelnmaet ascselbcie à tuos par la msie à disoiptison d'outils ad hoc ntaenommt digitaux.

Article 6.3.4

L'alternance : priorité de la branche

L'alternance a puor obcjtief de frseovair :

? l'insertion psesellfoonnrie des jneues ;

? la réinsertion pslieofnlrenose des dmrdueneas d'emploi ;

? le meatniin dnas l'emploi des salariés en cnoatrt à durée indéterminée.

L'alternance cointutse un véritable psersopat puor l'embauche des jeunes, et atrprpe également une réponse adaptée aux bnisoes en compétences des entreprises.

Cette aenacnltre puet pnrndee toirs fomers :

? le cotnrat de ptsneofassiraioinln ;

? la rncoesoevirn ou pmotoiorn par l'alternance (Pro-A) ;

? le cnartot d'apprentissage.

Article 6.3.4.1

Contrat de professionnalisation

Objet et qctaiufolianis éligibles

Le canrott de psfiaoseiortsoanlnin est un crnaott de tvaairl à durée déterminée ou à durée indéterminée, cnoclu en appoliactn de l'article L. 1242-3 du cdoe du travail. Il est établi au meoynd'un fruriamole Cerfa.

Il a puor ojebt de pemrrete d'acquérir une des qoaluaaiicntfcs prévues à l'article L. 6314-1 du cdoe du taivarl :

? snot enregistrée dnas le répertoire ntniaaol des ctianctrofies posfolserielnns (RNCP) ;

? snot rnoneue dnas les cciasisoifantls d'une cvtneonoin ccveioltle ntoiaanle de bahcnre ;

? snot ourvant driot à un cfrieciatt de qoaaflcuiiitn peoisnfeslorlne de brachne (CQP) ;

? soit, à ttrie mrrripoe jusqu'au 28 décembre 2021, en vue d'acquérir des compétences (par exemple, les bolcs de

compétences), définies par l'employeur et l'OPCO, Constructys, en acocrd aevc le salarié.

Ce caorntt est oveurt :

1. ? Aux peorsenns âgées de 16 à 25 ans révolus aifn de compléter luer foiamrotn ilatniie ;

2. Aux ddeenmuars d'emploi âgés de 26 ans et plus, icnirtss à Pôle elmopi et s'ils ne perçoivent pas de mnuimim social (RSA, ASS ou AAH) ou qu'ils n'ont pas bénéficié d'un ctnaort uqinue d'insertion (CUI).

3. Aux bénéficiaires du rneveu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux aetudls handicapés ou aux posreenns anyat bénéficié d'un crantot colcnu en apoiocltan de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du tvravail ;

4. Aux jneues étrangers tulliaret de la ctuae de séjour tmproraie ou pealurullnine pnotrat la meontin ? étudiant ? ;

5. Aux jneues de 16 à 25 ans révolus isicntrs dpueis puls de 1 an sur la lstie des deedunrams d'emploi teune par Pôle epmoli ;

6. Aux pnerones anyat bénéficié d'un ctarnt uqinue d'insertion ;

7. Aux jeeuns qui n'ont pas validé un 2d clyce de l'enseignement sdoinarcee et qui ne snot pas tulaeritis d'un diplôme de l'enseignement thlqgeounicoe ou professionnel.

Durée des acotins de professionnalisation

Conformément à l'article L. 6325-11 du cdoe du travail, le contrat, à durée déterminée ou à durée indéterminée, crpomend une fatoomrin (action de professionnalisation) sur une période de 6 à 12 mois.

La durée puet être allongée jusqu'à 24 mios mamiumx lqorsue :

? le cnrat a puor oejbt l'obtention d'un CQP dnot la durée de famoiotr est supérieure à 12 mios ;

? le crotnat a puor oejbt l'obtention d'un diplôme ou d'un tirtte professionnel, ou d'une qfuaiatlicoin pelseirosnflone rnucoee dnas la caafoscitliisn de la branche.

La durée puet également être allongée jusqu'à 36 mios puor les pesoernns mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du taavrill snot ? les peoenrsns mentionnées au 1° de l'article L. 6325-1 qui n'ont pas validé un seoncd clyce de l'enseignement srandoice et qui ne snot pas trulaeiits d'un diplôme de l'enseignement tlechgogunoie ou professionnel, les perenons mentionnées aux 1° et 2° du même atrlcie L. 6325-1 intrcseis dpieus puls de 1 an sur la ltise des dedrunemas d'emploi définie à l'article L. 5411-1, aisi que les peonrns mentionnées au 3° de l'article L. 6325-1

bénéficiant du crantot de pftaisoneasislinroon soeln les modalités prévues aux acetrils L. 6325-11, L. 6325-14, L. 6332-14 et L. 6332-15 du cdoe du tarvail ?.

Les atnicos de fmiartoon snot d'une durée mnaliime crmpiose etnre 15 % et 25 % de la durée tolate du contrat, snas être inférieure à 150 heures.

Les pranietraes soacius ceninnonvet de poertr cttee durée mmlaine au-delà de 25 % puor les catégories sainuverts :

? jneue de 16 à 25 ans puor compléter sa ftrmraioin initiale, qui n'a pas validé un seoncd clyce de l'enseignement scraioede et qui n'est pas tltauriie d'un diplôme de l'enseignement tnuoghceocioe ou psioeoennsrlf ;

? bénéficiaire du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ou une poensre anyt bénéficié d'un CUI ;

? le salarié taruitlie d'un cantort anyat puor oejbt l'obtention d'un CQP ;

? le salarié ttilraue d'un ctanort anyat puor oejbt l'obtention d'un diplôme ou d'un tirtte professionnel, ou d'une qiicoulfaatn psienlfloreone runocnee dnas la caacsfsiloitn de la bnrahe ;

? jeune étranger talriiue de la ctare de séjour tmeopaire ou peununrllliae patnrot la mtinoen ? étudiant ? ;

? deeadumnr d'emploi, quel que snot l'âge, iincrst dpieus puls de 1 an sur la liste.

Les actnios de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement aisi que les eestieemngns généraux, pfonoeeinlrs et tiueohgeloqncs snot mis en ?uvre par un ornsmime de friotmaon ou, par l'entreprise elle-même, lorsqu'elle dospise d'un scvree de formation.

Mise en ?uvre du contrat

L'employeur s'engage à auresr une ftoimaron au salarié lui pteartnemt d'acquérir une qtfuiaiacton pensrlolofnsiee et à lui fronuir un eoemli en rtaioin aevc cet oitcjbef pdennat la durée du cnaort à durée déterminée ou de l'action de praoiinssolnaeioitfsn du cntraot à durée indéterminée.

Le salarié s'engage à tlalreavir puor le cptmoe de son elmeypuor et à sriuve la fiomaron prévue au contrat.

Les objectifs, le prmgrmoe et les cniiondots d'évaluation et de vloiaaditn de la fioaratmn snot déterminés par l'employeur et le trautilie du crantot en lein aevc l'organisme de fotmoiran et le

tuteur.
L'employeur désigne, pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, un tuteur chargé de l'accompagner, et ce dans le respect du titre VIII ? toarutt ? de la convention collective nationale du négoce des matériaux de construction.
En vertu de l'article L. 6325-7 du code du travail, le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

- 1° Le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- 2° Le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

Rémunération

Les salariés âgés de moins de 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée un salaire minimum calculé en fonction de leur âge et de leur niveau de formation.

Ce salaire ne peut être inférieur :
? à 65 % du Smic ou du minimum conventionnel de l'emploi occupé, selon le cas favorable, pour les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;

? à 80 % du Smic ou du minimum conventionnel de l'emploi occupé, selon le cas favorable, pour les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 70 % et 85 % du Smic ou du minimum conventionnel de l'emploi occupé, selon le cas favorable, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle égal ou supérieur au niveau bac.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au Smic ni à 85 % de la rémunération minimale de l'emploi occupé, prévue par les conventions de branche.

Il est rappelé qu'une prime de formation égale à 10 % du total des salaires de base bruts versés pendant la durée du contrat de professionnalisation, est octroyée au salarié en cas d'obtention d'un CQP de la branche.

Prise en charge des frais annexes

Concernant spécifiquement l'hébergement, et pour les candidats qui ne résident pas en internat, les parents sont responsables de la prise en charge des frais de logement des jeunes de moins de 30 ans, par exemple des logements inférieurs ou égaux au Smic peuvent bénéficier d'une aide au logement ? Mobili-jeunes ? par Acotin logement.

Le calcul de cette aide est effectué sur le loyer après déduction de l'aide personnalisée au logement (APL).

Elle est attribuée pendant toute la période de formation professionnelle, pour une durée maximale de 12 mois, sous conditions. <https://mobilijeune.actionlogement.fr/cnoxienn> ? <https://mobilijeune.actionlogement.fr/2F>.

Article 6.3.4.2

Dispositif de soutien ou revalorisation ? Pro-A ?

Soucieux d'accompagner les salariés de la branche vers la reconnaissance ou la promotion, mais aussi d'assurer l'employabilité des salariés, les partenaires sociaux de la branche ont mis en place le dispositif ? Pro-A ?, dans les conditions visées au titre XVI de la convention collective du négoce des matériaux de construction.

Article 6.3.4.3

Apprentissage : le déploiement d'une politique de branche adaptée

La branche du négoce des matériaux de construction entend développer l'apprentissage, itensif sur son territoire avec les CFA partenaires, les établissements scolaires ainsi que les Cmapus des métiers et des qualifications.

La FMDC et l'OPCO Constituts ont conclu, le 11 décembre 2020, une convention de coopération avec le ministère de l'Éducation nationale et le ministère de l'enseignement supérieur afin de promouvoir les formations professionnelles et techniques en lien avec la branche mais aussi promouvoir la connaissance, auprès des jeunes, les métiers de la construction en matériaux de construction.

La mise en œuvre de la convention de coopération, et plus globalement, la politique d'apprentissage de la branche seront suivis par la CPNEFP, qui est compétente pour en déterminer les orientations.

Article 6.3.4.3.1

Objet et caractéristiques éligibles du contrat d'apprentissage

Conformément à l'article L. 6313-6 du code du travail, le contrat d'apprentissage a pour objet de donner, une formation générale, théorique et pratique, pour acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle délivré par le RNCP.

L'apprentissage repose sur le principe de l'alternance entre :

? des enseignements dispensés en CFA, dont tout ou partie peut être effectué à distance ;

? l'enseignement du métier dispensé chez l'employeur avec lequel l'apprenti a signé son contrat de travail.

Article 6.3.4.3.2

Bénéficiaires du contrat d'apprentissage

Les candidats d'apprentissage sont ouverts aux jeunes âgés de 16 ans à au moins 29 ans révolus ayant effectué le premier cycle de l'enseignement secondaire au début de l'apprentissage.

La limite d'âge de 16 ans n'est pas applicable dans les cas suivants :

? aux jeunes âgés d'au moins 15 ans au début de l'apprentissage s'ils justifient avoir accompli la scolarité du premier cycle de l'enseignement secondaire ;

? aux jeunes qui atteignent l'âge de 15 ans avant le terme de l'année civile.

La limite d'âge de 29 ans révolus n'est pas applicable dans les cas suivants :

? lorsque le contrat ou la période d'apprentissage proposés fait suite à un contrat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conduits à un niveau de diplôme supérieur à celui obtenu à l'issue du contrat ou de la période d'apprentissage précédents ;

? lorsqu'il y a eu rupture de contrat pour des causes indépendantes de la volonté de l'apprenti ou à la suite d'une interruption partielle de la formation de celui-ci ;

? lorsque le contrat d'apprentissage est conclu par une personne à laquelle la qualité de travailleur handicapé est reconnue ;

? lorsque le contrat d'apprentissage est conclu par une personne qui a un projet de création ou de reprise d'entreprise dont la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou titre sanctionnant la formation professionnelle ;

? lorsque le contrat d'apprentissage est conclu par une personne inscrite en tant que sportif de haut niveau sur la liste mentionnée au premier alinéa de l'article L. 221-2 du code du sport.

Article 6.3.4.3.3

Mise en place d'un barème conventionnel d'apprentis

À compter du 1er septembre 2021, l'apprenti bénéficie du barème conventionnel suivant :

Année d'exécution d'un même diplôme	Apprenti de 16/17 ans	Apprenti de 18/20 ans	Apprenti de 21/25 ans	Apprenti de 26 ans et +
1re année	40 % Smic ou conventionnel*	50 % Smic ou conventionnel	55 % Smic ou conventionnel	100 % Smic ou conventionnel
2e année	50 % Smic ou conventionnel	60 % Smic ou conventionnel	65 % Smic ou conventionnel	100 % Smic ou conventionnel
3e année	60 % Smic ou conventionnel	70 % Smic ou conventionnel	80 % Smic ou conventionnel	100 % Smic ou conventionnel

Article 6.3.4.3.4

Durée et msie en ?uvre de la fmoioartn en crtene de formation

La durée de croatt puet veairr de 6 mios à 3 ans en fiocnton du tpe de psoforin et de la qaifloitcaun préparée.

La durée malamxie du ctnorat puet être portée à 4 ans loqurse la qualité de taluaivelrr handicapé est ronnucee à l'apprenti

La durée du crntoat d'apprentissage puet être égale ou inférieure à cele du cclye de fortaiomn mias elle puet aussi être supérieure au cycle de ftomroian puor tneir cotmpe du nieavu itiaintl de compétences de l'apprenti ou des compétences aesiuqcs dnas le cdrae de cnratiees activités (service civique, réserve opérationnelle par exemple).

Le cranott a une durée de 400 herues par an au minimum. En cas d'échec à l'examen, le cntarot d'apprentissage puet être prolongé d'un an, la durée de firotoman miailmne est aorls de 240 heures.(1) (2)

Article 6.3.4.3.5

Le Maître d'apprentissage
Rôle

Le maître d'apprentissage a puor mosisin de cnrebiutor à l'acquisition par l'apprenti dnas l'entreprise des compétences canpdrnoorest à la qilifouaactin recherchée et au tirte ou diplôme préparés, en liasoïn aevc le cernte de fotmaoirn d'apprentis (art. L. 6223-5 du cdoe de travail).

Conditions d'exercice de la fonction

Le maître d'apprentissage diot être salarié de l'entreprise, volontaire, mjeuar et oifrr tutoes gtainraes de moralité. Le cas échéant, l'employeur ou le cnjoïnt cuotloberaalr puet rmliepr cttee fonction.

Par ailleurs, l'employeur pemret au maître d'apprentissage de dégager sur son tpmes de tivraal les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux ratenolis aevc le CFA.

Le maître d'apprentissage diot rpmleir des cdniitnos de compétences penleïrolssnofes visées à l'article R. 6223-22 du cdoe de travail.

Les seatgs et les périodes de fmootrian effectués en meïllu professionnel, dnas le cdrae d'une fromotian initiale, y cripomos suos ctraont d'apprentissage, ou d'une fmraïoton cunotnie qualifiante, ne snot pas pirs en cmpote dnas le décompte de la durée d'expériece requise.

Le maître d'apprentissage enrçdae au mixuamm duex apprentis, asini qu'un atrpnepi supplémentaire dnnot la footamirn est prolongée en cas d'échec à l'examen (art. R. 6223-6 du cdoe de travail). Toutefois, la cmsooiismn départementale de l'emploi et de l'insertion puet délivrer des dérogations idnlviuidlees au pnafoe ci-dessus, luorsqe la qualité de la faomoirn dispensée dnas l'entreprise et les possibilités d'insertion psnfenlrseïoie dnas la barnche considérée le justifient.

Formation du maître d'apprentissage

En aolaiciptpn de l'article L. 6223-8 du cdoe de travail, l'employeur s'engage à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de fmoonatris lui pnmtrteat d'exercer crrteencemot sa mission.

Les pteaneriars scoaix dnnameedt à la SPP du négoce d'examiner les modalités de prsie en carghe de l'aide à la foïnotcn de maître d'apprentissage.

Préparation de l'examen par l'apprenti

En alcopipaitn de l'article L. 6222-35 du cdoe du travail, l'apprenti a dorit à un congé de 5 jorus obeavruls rémunérés puor la préparation et la présentation aux examens. Ce congé est situé dnas le mios qui précède les épreuves.

Valorisation des compétences des maîtres d'apprentissage

Les etsrrpieens fsoaoevrrnit la cfieiatoitcrn des compétences des tuuters et les loorenmnrtf de cttee possibilité.

Les prinataeers scoaix précisent que cttee ciitrfecaiton fiat l'objet d'une ipsorcintin au répertoire spécifique établi par Facrne compétences.

Les ciitotnods d'accès et de voaaliitdn snot précisées à la fcihe RS4433 :

htps :// www.francecompetences.fr/recherche/rs/4433/

Indemnisation du maître d'apprentissage :

Les preeritaans siocuaix itninvet les eerestrinps à étendre le dpitsoïisf d'indemnisation visé à l'article 8.4.

Un blain srea fiat d'ici au 31 décembre 2022, à l'appui du rpraopt anneul de bnchare dnnot les iitcrnudeas snot les sitnuas (contrats d'apprentissage et caontrts de professionnalisation) :

Département, Tllaie de l'entreprise
Sexe de l'alternant
Tranche d'âge de l'alternant
Nature du contrat
Durée du contrat
Domaine de formation
Certification préparée
Type de ccieirtiafotn (CQP, titre, diplôme ?)
Reconnaissance de la cotffteciirain (RNCP, CCN)
Nombre d'alternants
Nombre d'entreprises ayant signé un ctanort d'alternance
Taux de rtrupue du contrat
Taux de réussite à l'issue du parcours
Nombre d'alternants embauchés à l'issue du contrat

Sur la bsae de ce bilan, les pirarenaets scaïoux cevnonnïent d'ouvrir une négociation, au cruos du pemeïrr sesermte 2023, sur la vrataïosioln de la msïsoïn exercée par le maître d'apprentissage.

CPF et maître d'apprentissage

Le coptme eemgenangt coyetin (CEC) resnece les activités de maître d'apprentissage et pmreet d'acquérir des dortis à faoïmotrn itnscris au CPF, à huetuar de 240 ? par année, dnas la litmie mmaalxie de 720 ? et suos réserve que la durée d'activité de maître d'apprentissage siot de 6 mios minimum, et ce quel que siot le nbrmoe d'apprentis accompagnés.

La durée est appréciée sur l'année clivie écoulée et sur l'année précédente.

Les activités de maître d'apprentissage snot amotutaeemniqut enregistrees par la Cissae des dépôts et consignations.

Prise en cgahre par l'OPCO Cttrcorunyss des conatrts d'apprentissage et frias annexes

Les nuaviex de pisre en cgahre anulens des ctrontas d'apprentissage snot proposés par la CNPEFP du négoce des matériaux de construction, suos réserve de la vitdoliaan ultérieure par Fnrcæ compétences.

Les mtannots de pisre en carghe des firas aexnnes (hébergement, restauration, mobilité, peeïmr équipement ?) des cottans d'apprentissage snot fixés chquae année par la SPP du négoce des matériaux de construction, en leïn aevc la CPNEFP.

Le département, la région ou l'entreprise puevnet compléter la prsie en crahge des fails aexnens ci-dessus visés.

L'éventuel rtsee à carhge icmnobe à l'apprenti. Concernant spécifiquement l'hébergement, et puor les aterppnis qui ne résident pas en internat, les pariets sainertgias rplelenpat que les jneus de mions de 30 ans, pvcaernet des matnnos inférieurs ou égaux au Simc meunsel brut, penvuet bénéficier d'une adie au lgnmeot ? Mobili-jeunes ? par Aitocn logement.

Le cucall de cette adie est effectué sur le leyor après déduction de l'aide personnalisée au lgnmeot (APL).

Elle est attribuée pednant tuote la période de fromoitan professionnelle, puor une durée maïximum de 12 mois, suos conditions. [https:// mobilijeune. actionlogement. fr/ cnoionxen ? lergiRecodint = htpps % 3A % 2F % 2Fmobilijeune. actionlogement. fr % 2F.](https://mobilijeune.actionlogement.fr/cnoionxen?lergiRecodint=https%3A%2F%2Fmobilijeune.actionlogement.fr%2F)

Le paiement des cotisations de fait-morion d'apprentis est assuré par l'OPCO dans les conditions prévues à l'article R. 6322-25 du code du travail.

Article 6.3.5
Compte personnel de formation (CPF)
Article 6.3.5.1
CPF
Principe

Le CPF fait partie du compte personnel d'activité (CPA).
Pour bénéficier de son CPF, le salarié doit au préalable ouvrir un compte sur la plateforme dédiée www.moncompteactivite.gouv.fr.

Il est comptabilisé en euros et est géré par la Caisse des dépôts et consignations (CDC) qui assure la prise en charge des cotisations de formation jusqu'au paiement du salaire de formation.

Il est ouvert :

- ? aux salariés ;
- ? aux demandeurs d'emploi ;
- ? aux travailleurs indépendants ou membres d'une profession libérale ;
- ? aux citoyens choeuratules ;
- ? aux apprentis.

Un CPF est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi, en recherche d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle.

Ce dispositif est également ouvert aux jeunes dès 15 ans à l'issue de la scolarité du collège, dès lors qu'ils seingnt un contrat d'apprentissage.

Le compte n'est pas alimenté lorsque son titulaire perd son emploi mais il peut bénéficier des droits au crédit du compte pendant toute sa période de chômage.

Il est également liquidé au moment où le titulaire fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, sous réserve des dispositions visées aux articles L. 5151-7 et suivants du code du travail au titre du compte éamngéegit citoyen.

Formations éligibles

Les formations éligibles au CPF sont énumérées sur <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-privé/html/#/>, dans l'onglet ? Liste de formations éligibles ?.

Il s'agit des activités de formation sanctionnées par :

- ? les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national (RNCP), comprennent notamment les CQP (certification de qualification professionnelle) ;
- ? les attestations de validation de blocs de compétences ;
- ? les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique éomprnnat nmmtaneot la certification relative au socle de connaissances et de compétences éolesfreinosns ;
- ? les activités partielles de formation vedailr les acquis de l'expérience ;
- ? les blocs de compétences ;
- ? la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du poids léger et du poids lourd ;
- ? les activités de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- ? les activités de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

Alimentation du CPF

Pour les salariés à temps plein ou à temps partiel, le CPF est alimenté automatiquement jusqu'à atteindre un plafond maximum de :

- ? 5 000 ? ;
- ? 8 000 ? si le bénéficiaire relève d'un public prioritaire visé à l'article L. 6323-11-1 du code du travail.

Pour un salarié dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, l'alimentation du compte est calculée proportionnellement au temps de travail effectué.

Les périodes d'absence pour congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, d'une maladie précoce ou d'un accident du travail, de présence parentale, de précoeur aaudit ou de congé éanartl d'éducation

ainsi que les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits CPF.

Les heures effectuées au titre du DIF ne sont pas perdues, sous réserve de leur inscription sur le compte du salarié avant le 30 juin 2021, et sont prises en compte pour le calcul des plafonds du CPF.

Abondement du CPF

Lorsque le coût de la formation souhaitée par le salarié qui mobilise son CPF est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte, le CPF peut financer l'objet d'un financement pour assurer le financement intégral de la formation. Cet aménagement peut être totalement financé par :

- ? le salarié ;
- ? l'employeur en cas de recours de formation consocié ;
- ? l'OPCO Cotisations ;
- ? l'État, les régions ou collectivités locales ;
- ? le Pôle emploi ;
- ? la CNAM, en cas de recours d'une professionnelle d'un AT/ MP.

Il existe deux types d'abondements supplémentaires obligatoires, supportés par l'employeur :

- ? l'abondement supplémentaire ? éctierro ? dans le cadre de l'entretien d'évolution professionnelle, fixé à 3 000 ?, par salarié, en application de l'article R. 6323-3 du code du travail ;
- ? l'abondement supplémentaire du compte du salarié licencié à la suite du refus d'une modification de son contrat de travail résultant de l'application d'un accord de branche collective, fixé à 3 000 ?, en vertu de l'article R. 6323-3-2 du code du travail.

En cas de licenciement économique, dans les entreprises de moins de 50 salariés, et qui concernent moins de 10 salariés ou en cas de licenciement pour motif résultant d'un AT/ MP, l'entreprise ériennaa l'éventuel étee à charge des coûts afférents à la recourseinvn éfensioenlore du salarié, dans la limite de 1 000 ?, et ce dans les 6 mois suivant le départ du salarié de l'entreprise.

Il est rappelé que les victimes d'un AT ou MP dont le taux d'incapacité atteint au moins 10 % peuvent bénéficier d'un aménagement de leur CPF, fixé à 7 500 ?, versé par l'assurance maladie, afin de leur permettre de financer leur formation professionnelle.

Enfin, il est rappelé que le salarié titulaire d'un compte personnel de prévention (C2P) peut mobiliser, dans le cadre de son CPF, les points inscrits en vue de financer une formation permettant d'accéder à un emploi non exposé ou moins exposé aux risques professionnels.

Un point équivaut à un montant de 375 ? de prise en charge.

Mobilisation du CPF :

L'utilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié. L'employeur ne peut donc pas imposer à son salarié d'utiliser son CPF pour financer une formation. Il faut l'accord du salarié et son refus d'utiliser le CPF ne constitue pas une faute.

Pour une formation se déroulant pendant le temps de travail :

? le salarié doit s'adresser à son employeur et lui édeamednr son ératiosuion au mois :

? ? 60 jours éaeenrlids avnat le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois ; ou

? ? 120 jours éaeenrlids avnat le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.

? la demande d'autorisation d'absence doit éomprner les données ératnt sur :

? ? l'intitulé et le éneotnu de l'action de formation ;

? ? le éliederear ;

? ? la date de l'action de formation réalisée pendant le temps de travail ;

? ? le éatearstire ou l'organisme de formation éhoisi.

L'employeur dispose de 30 jours éaeenrlids pour éntioefr sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai éuat éopctéein de la éaennde de formation.

Les heures consacrées à la formation éanéndnt le temps de travail éutionsett un temps de travail éffectif, ce qui édiunt le éeatinin de l'ensemble des droits du salarié et éonnent éieu au éanieitn par l'employeur de la rémunération du salarié, et de tous les éatures évntgeaas et éccscereios épayés.

Pour une formation se déroulant en dehors du temps de travail : Le salarié ne éoilte pas l'accord de son éyopulemr et éuet éseiboilr ses droits à éroamotin libéremnt.

Dans ce cas, il peut éirae véaldir sa éamndee de éatoomirn par un ésoeolnler en évolution professionnelle.

Prise en charge des frais de formation

Les frais pédagogiques et les frais annexes (frais de transport, repas, hébergement) sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations (CDC).

Article 6.3.5.2 CPF de transition

Le CPF de transition professionnelle se substitue à l'ancien dispositif du CIF.

Il est utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au compte personnel de formation, destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de profession.

Personnes éligibles

En application de l'article D. 6323-9 du code du travail, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise, quelle qu'elle ait été la nature des contrats de travail successifs.

L'ancienneté s'apprécie à la date de départ en fait-moine du salarié.

La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- ? les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH) ;
- ? les salariés licenciés pour motif économique ou pour incapacité, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi ;
- ? les salariés mentionnés à l'article L. 5212-13 du code du travail.

Mise en œuvre

L'article R. 6323-10 du code du travail dispose :

« Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de plus de 6 mois : le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 120 jours avant le début de l'action de formation ;

« Lorsque la formation souhaitée comporte une interruption continue de travail de moins de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à temps partiel, le salarié doit adresser une demande écrite à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début de l'action de formation.

La demande d'autorisation d'absence doit comporter les données portant sur :

- ? l'intitulé et le contenu de l'action de formation ;
- ? le lieu ;
- ? la date de l'action de formation pendant le temps de travail ;
- ? le partenaire ou l'organisme de formation choisi.

L'employeur doit répondre au salarié dans les 30 jours suivant la réception de la demande de congé.

En l'absence de réponse de l'employeur dans le délai imparti, l'autorisation de congé est acquise de plein droit.

Le salarié doit, dès lors qu'il a obtenu l'accord de l'employeur, transmettre son dossier à l'organisme de formation.

Dans les conditions visées à l'article R. 6323-10-1 et R. 6323-10-2 du code du travail, l'employeur peut différer le bénéfice du congé de formation prévu par l'article R. 6323-10-1 par un salarié, dans la limite de 9 mois.

Il peut, par ailleurs, refuser une demande de congé dans le cadre d'un projet de transformation professionnelle si le salarié ne respecte pas les conditions d'ancienneté ou de durée d'absence.

Statut du salarié pendant le CPF de transition

Le salarié bénéficie du maintien de salaire, sous condition de son assiduité.

Salaire de référence (SR)	Durée de la formation < à 1 an ou < à 1 200 heures	Durée de la formation > à 1 an ou > à 1 200 heures
< à 2 Smic	100 % SR	100 % SR au-delà de 1 an
> à 2 Smic	90 % SR Plu : 2 x le Smic	60 % SR au-delà de 1 an Plu : 2 x le Smic

Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, la rémunération et les cotisations sociales légales et cotisations conventionnelles sont versées

directement au salarié par l'employeur, qui sera remboursé par l'organisme de formation.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération est versée directement par l'organisme de formation.

Transition professionnelle peut également prendre en charge les frais de transport, de restauration et d'hébergement occasionnels par la formation suivie par le salarié qui exécute un projet de formation professionnelle.

Le contrat de travail est suspendu mais non rompu.

Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés et de l'ancienneté (par exemple les permis de 13e mois, vacances, balais ou congés liés à l'ancienneté dans l'emploi).

Pendant le projet de formation professionnelle, le salarié est considéré comme salarié de la formation professionnelle : il bénéficie du maintien de sa cotisation sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail.

Le salarié en CPF de transition professionnelle ne peut exercer une activité de représentants du personnel et représentants syndicaux. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

À l'issue de la formation, le salarié réintègre son poste de travail ou un poste équivalent. L'employeur n'est pas tenu de proposer un autre emploi pendant en compte la qualification acquise pendant la formation.

Cas particulier du salarié en CDD

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée, qui bénéficie d'un projet de formation professionnelle, peut bénéficier du maintien de sa rémunération. Celle-ci est versée par l'organisme de formation.

Dans ce cas, le salarié doit effectuer une demande de prise en charge de son projet de formation professionnelle à l'organisme de formation agréé sur son lieu de résidence principale ou de son lieu de travail pendant l'exécution de son contrat de travail.

L'action de formation devra débuter au plus tard 6 mois après le terme du CDD du demandeur. Dans ce cas de figure, la rémunération lui est versée directement par l'organisme de formation.

Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés et de l'ancienneté. Il en va de même à l'égard des droits acquis : le salarié peut prétendre au fait de son ancienneté dans l'entreprise : par exemple les primes liées à l'ancienneté dans l'emploi (13e mois, vacances, bilan ou gratifications).

Pendant le projet de formation professionnelle, le salarié est considéré comme salarié de la formation professionnelle : il bénéficie du maintien de sa cotisation sociale et est couvert contre le risque d'accident du travail.

Le salarié en congé de formation ne peut exercer des fonctions de représentant du personnel ou de délégué syndical. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

À l'issue de la formation, le salarié réintègre son poste de travail ou un poste équivalent. L'employeur n'est pas tenu de proposer un autre emploi pendant en compte la qualification acquise pendant la formation.

Article 6.3.6

La certification, le rôle moteur de la branche

Le système de la certification est transformé en professionnalisation par la réforme de la formation professionnelle.

La branche, sous le contrôle de l'État, est en charge de créer et/ou de rénover le système des certifications au travers de deux répertoires :

- ? le RCNP (répertoire notional des certifications professionnelles) ;
- ? le répertoire spécifique.

Afin de pallier les difficultés de recrutement ou anticiper les évolutions des métiers, les branches sociales de la branche du négoce des matériaux de construction ont construit, depuis 2003, une plateforme active de certification, en attendant en œuvre différents dispositifs que sont :

? les certifications de qualification professionnelle (CQP) et leur découpage en blocs de compétences : créés et délivrés par la CFEPPN du négoce des matériaux de construction, rattachés par les pilotes ;

? les diplômes et titres professionnels ;

? les parcours certifiants.

Considérant que les CQP constituent des outils essentiels de sécurisation des parcours et d'évolution professionnelle, la branche du négoce des matériaux de construction a, également, développé l'accès aux CQP de la branche via la VAE, pour les

salariés expérimentés.

Enfin, pour répondre aux besoins de compétences, de nombreux peu ou pas qualifiés, les professionnels soucieux de la branche ont créé le socle de connaissances et de compétences, CléA négoce.

Enfin c'est au travers des blocs de compétences des CQP que les professionnels soucieux endentent adjoindre aux enseignements des parcours de formation, modulaires, plus souples, qui répondent aux nouveaux exigences d'une formation adaptée et personnalisée de sécuriser les emplois.

L'OPCO Csuoncyttr anpagcmoe les enseignants de la branche dans leur processus de certification.

Article 6.3.7

Analyse préventive des besoins, et actionnement de l'évolution des compétences

Article 6.3.7.1

L'observatoire spécifique des métiers et des qualifications du négoce des matériaux de construction

Les professionnels soucieux de la branche considèrent que la connaissance des besoins des enseignants en matière d'emplois et de compétences est essentielle pour la définition de leur pluriactivité et de celle de la branche.

C'est pourquoi, ils ont créé leur observatoire des métiers et des qualifications.

Son objet, son fonctionnement, et ses règles sont fixés au titre XVI de la convention collective du négoce des matériaux de construction.

Article 6.3.7.2

Déploiement d'une politique d'information et d'orientation pour renforcer l'attractivité de la branche

L'attractivité des entreprises de la branche passe par l'information et l'orientation pluriannuelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés en évolution/ reconversion professionnelle.

Ainsi, pour valoriser les métiers, faciliter les recrutements, notamment vers les métiers en tension de la branche, les professionnels soucieux visent de mener notamment les actions suivantes, en collaboration avec l'OPCO Cyscrouts :

?? développer les partenariats avec le ministère de l'Éducation nationale ;

?? développer les partenariats avec les services publics de l'emploi et les régions notamment pour informer et échanger avec les professionnels en matière de l'orientation des jeunes et des demandeurs d'emploi ;

?? développer les actions à destination des jeunes et de leurs familles (salons, forums) ;

?? faire connaître les métiers de la branche aux demandeurs d'emploi via la préparation opérationnelle à l'emploi, les partenariats avec Pôle emploi.

La coopération d'apprentissage ainsi que les EEDC (engagement de développement de l'emploi et des compétences) et les COM régionales créés par la branche, l'OPCO et les régions permettent de mobiliser notamment les outils que les professionnels peuvent utiliser pour mener des actions de développement des emplois et des compétences dans le négoce des matériaux de construction.

Article 6.3.8

Outils de l'orientation professionnelle et des parcours de formation

Article 6.3.8.1

Entretien professionnel

Les professionnels soucieux visent que le salarié bénéficie d'un entretien, au moins, tous les 2 ans, à l'initiative de l'employeur, quelle que soit la taille de l'entreprise.

Il est rappelé que cet entretien est différent de l'entretien annuel d'évaluation que peuvent mener en place les entreprises.

L'entretien professionnel est consacré aux professionnels en évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

À cet effet, l'employeur informe ses salariés, en amont ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de recourir à des services de conseil en évolution professionnelle (CEP), gratuits, dispensés par des opérateurs du CEP qui pourront à des fins de préparation de l'entretien l'aider à faire le point sur sa situation et ses compétences professionnelles ou encore l'accompagner dans ses démarches professionnelles.

Il permet d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ ou de formation, et de l'impliquer dans la construction et la mise en

de son parcours. Il prépare le salarié à être acteur de son évolution professionnelle.

Cet entretien personnalisé est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de phare aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du code du travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt maladie prévu à l'article L. 324-1 du code de la sécurité sociale ou à l'issue d'un mandat syndical.

Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié, à une date antérieure à la reprise de poste.

Pour rappel, en l'état actuel des dispositions légales issues de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses dispositions législatives, une période transitoire a été instituée pour l'année 2020.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux est formalisé par un écrit dont une copie doit être remise au salarié.

Par ailleurs, lorsqu'au cours des 6 dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une action de formation non obligatoire, l'employeur doit attribuer le CPF d'un montant de 3 000 € pour un salarié à temps partiel ou à temps partiel.

En raison de la crise sanitaire, la tenue de l'entretien professionnel est reportée au 30 juin 2021.

Jusqu'au 30 juin 2021, l'employeur dispose de deux possibilités (droit d'option) pour justifier d'avoir rempli ses obligations :

1) l'option 1 (en application de la loi du 5 mars 2014) : Le salarié a, au cours des 6 dernières années, bénéficié des entretiens professionnels, et d'au moins 2 des 3 actions suivantes :

?? avoir suivi une action de formation ;

?? avoir acquis des éléments de compétences par la formation ou la validation des acquis de l'expérience ;

?? avoir bénéficié d'une formation salariale, ou professionnelle.

2) l'option 2 (en application de la loi du 5 septembre 2018) :

Le salarié a, au cours des 6 dernières années, bénéficié des entretiens professionnels, et d'au moins une formation non obligatoire.

À compter du 1er juillet 2021, seuls les critères fixés par la loi du 5 septembre 2018 s'appliquent et l'employeur doit ainsi s'assurer que le salarié a, au cours des 6 dernières années, bénéficié des entretiens professionnels, et suivi au moins une formation ardue qu'obligatoire.

Conformément à l'article L. 6315-1 du code du travail, cet entretien porte sur :

?? les interventions réalisées à la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;

?? l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF) sur www.moncompteformation.gouv.fr ;

?? les actions éventuelles du CPF par l'employeur ;

?? les interventions réalisées au sein de l'entreprise en évolution professionnelle (CEP) ;

?? l'identification des professionnels en évolution professionnelle au bénéfice du salarié ;

?? l'identification du ou des professionnels de formation qui pourraient être proposés en fonction des compétences retenues, notamment au regard du plan de développement des compétences de l'entreprise.

C'est à l'occasion de son entretien que le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien personnalisé avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Cette information peut figurer au contrat de travail, dans le livret d'accueil du salarié ou tout autre écrit.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document, recensant les points évoqués et les éventuelles actions d'accompagnement qui s'ensuivent.

Des outils d'aide à la conduite de l'entretien professionnel sont mis à disposition des entreprises par la branche.

Article 6.3.8.2

Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Toute entreprise peut de sa propre initiative et sans demander l'accord à son employeur bénéficier, tout au long de sa vie professionnelle, d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser la sécurisation et la mobilité des

parours professionnels.

Chaque employeur doit informer ses salariés de la possibilité de rejoindre au CEP à l'occasion de son entretien professionnel.

Le CEP comporte les éléments suivants :

? un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle ;

? un conseil visant à définir son projet professionnel ; et

? un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

À l'issue de l'entretien, un document de synthèse est remis au

bénéficiaire récapitulant son projet d'évolution professionnelle.

Ce document présente la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre (par exemple, une formation éligible au CPF).

En ligne avec un projet professionnel validé avec l'employeur, le salarié peut bénéficier, au cours de sa carrière professionnelle au sein de l'entreprise, d'un aménagement de temps de travail, limité à 1 journée et rémunéré comme tel.

Le conseil en évolution professionnelle, gratuit, est assuré par :

? Pôle emploi ;

? l'association pour l'emploi des cadres (APEC) ;

? les opérateurs régionaux sélectionnés sur la base d'un appel d'offres notifié par l'État ;

? les organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées, avec avis préalable ;

? des missions locales pour l'insertion professionnelle et sociale des jeunes ;

Les partenaires sociaux de la branche demandent à l'OPCO d'assurer de la maîtrise des métiers du négoce des matériaux de construction et sur leur évolution auprès de l'ensemble du réseau en charge du CEP.

Article 6.3.8.3

Bilan de compétences

Les salariés ainsi que les dirigeants d'emploi, peuvent bénéficier d'un bilan de compétences afin d'analyser ses compétences personnelles et professionnelles. Le bilan est réalisé par le conseiller personnel de l'employeur (CPF). La rémunération du salarié est maintenue si le bilan a lieu pendant le temps de travail. Si le bilan est à la demande de l'employeur, il faut le consentement du salarié.

Les éléments de bilan de compétences ont pour objet de permettre aux salariés d'analyser leurs compétences personnelles et professionnelles ainsi que leurs atouts et leurs besoins en matière de formation ou un projet de formation.

Le bilan de compétence peut être réalisé dans le cadre du CPF ou du plan de développement des compétences.

La durée diffère selon que le bilan de compétences a lieu dans le cadre du CPF ou du congé de reclassement.

CPF

Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé hors temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.

Lorsque le salarié utilise son CPF pour un bilan réalisé en tout ou partie, pendant le temps de travail, il doit demander l'accord préalable de l'employeur selon les règles prévues à l'utilisation du CPF.

Plan de développement des compétences

Il faut établir le plan de développement des compétences du salarié.

Si le bilan de compétences est réalisé au titre du PDC, il fait l'objet d'une convention écrite entre l'employeur, le salarié et l'organisme partenaire du bilan de compétences.

La convention stipule aux éléments suivants : leur contenu, la durée, la période de réalisation, la mise à jour, etc.

Le salarié dispose d'un délai de 10 jours pour faire connaître son accord en signant la convention. L'absence de réponse du salarié à la fin de ce délai vaut refus de conclure la convention.

Le refus d'un salarié de conclure le bilan ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Il est rappelé que le bilan de compétences peut être réalisé en début de congé de reclassement. Le salarié doit choisir le projet de bilan de compétences. Il peut être orienté par un conseiller pro ou un OPCO.

Article 6.3.8.4

Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Ce dispositif permet :

? aux demandeurs d'emploi de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition de compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre d'entreprise déposée auprès de Pôle emploi ;

? aux entreprises de faire face à des difficultés de recrutement sur certains métiers et dans certains territoires.

Il existe deux types de POE :

? POE individuelle : l'action de formation visant un demandeur d'emploi ;

? POE collective : l'action de formation visant plusieurs demandeurs d'emploi pour acquérir les compétences requises pour occuper des emplois correspondant à des besoins identifiés par la branche.

<https://www.pole-emploi.fr/employeur/aides-aux-recrutements/les-aides-a-la-formation/la-preparation-operationnelle-a.html>

Les partenaires sociaux du négoce des matériaux de construction demandent à l'OPCO d'assurer de la maîtrise des métiers du négoce des matériaux de construction et sur leur évolution auprès de l'ensemble du réseau en charge du CEP.

Article 6.3.9

Égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises d'assurer un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux emplois de formation en place. Cet objectif sera suivi au moyen de l'indicateur visé dans le rapport de branche.

Les entreprises étudieront les modalités d'organisation de ces formations en prenant compte dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

Article 6.3.10

Salariés handicapés en qualité de salarié handicapé (RQTH)

En complément des dispositifs généraux de formation, une entreprise peut offrir en qualité de salarié handicapé un accès à un contrat d'apprentissage pour bénéficier d'aménagements particuliers.

Elle peut aussi bénéficier d'une formation dans un cadre de pré-orientation si elle rencontre des difficultés d'orientation.

Enfin, elle peut bénéficier d'un contrat de rééducation ou suivre un stage pour se réaccoutumer à son ancien métier si elle est devenue inapte à exercer sa profession, ou apprendre un nouveau métier.

Contrat d'apprentissage

Tout employeur peut conclure un contrat d'apprentissage avec une personne en qualité de salarié handicapé, quel que soit son statut professionnel, avec l'aide financière de l'AGEFIPH ou de Cap emploi. Il revient à l'entreprise de procéder à l'inscription en CFA.

La durée maximale du contrat d'apprentissage est de 4 ans. Il n'y a pas de limite d'âge.

L'employeur nomme, parmi son personnel, un maître d'apprentissage responsable de la formation qui peut être le chef d'entreprise ou l'un de ses salariés.

Le maître d'apprentissage assure la liaison entre le CFA et l'entreprise.

Suivant la nature du handicap, un aménagement de la formation peut être nécessaire. Il peut s'agir de matériel pédagogique spécifique ou d'un aménagement des locaux.

Si la personne en qualité de salarié handicapé ne peut pas assister à la formation du fait de son handicap, elle peut être autorisée à suivre par correspondance un enseignement équivalent à celui dispensé en centre de formation. L'autorisation est délivrée après un avis favorable de la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH).

À compter du 1er septembre 2021, l'apprenti bénéficie du barème conventionnel suivant :

Année d'exécution d'un même diplôme	Apprenti de 16/17 ans	Apprenti de 18/20 ans	Apprenti de 21/25 ans	Apprenti de 26 ans et +
1re année	40 % Simc ou conventionnel*	50 % Simc ou conventionnel	55 % Simc ou conventionnel	100 % Simc ou conventionnel
2e année	50 % Simc ou conventionnel	60 % Simc ou conventionnel	65 % Simc ou conventionnel	100 % Simc ou conventionnel
3e année	60 % Simc ou conventionnel	70 % Simc ou conventionnel	80 % Simc ou conventionnel	100 % Simc ou conventionnel
4e année	70 % Simc ou conventionnel	95 % Simc ou conventionnel	110 % Simc ou conventionnel	110 % Simc ou conventionnel

*Le puls foaalrvbe puor l'apprenti

Pré-orientation

Le cernte de pré-orientation ctoibrune à l'orientation poierfosslnele des pnrneoses qui ont otbenu la rnsaesaconnie de la qualité de tllae ravur handicapé (RQTH) et qui rcntenenrot des difficultés d'insertion dnas le mileiu du travail. Il ppsoro des sgteas puor anffier un projet pnsrnfsoeoil et fcalteir l'insertion professionnelle. Le crtnee aecilcule et étudie aevc la pennsore ayant oebntu la raceoiascnnnse de la qualité de tllraeiuavr handicapé (RQTH) une oteiairnotn pninooesrifele adaptée en tenant cspotme de son état de santé.

Pendant cette période, la pnnorse a le statut de stagiaire. Elle bénéficie d'un apoemgcnmcaet individualisé assuré par un frmtoeur référent. Ce fueamotr puet peposrr des miess en sittouain au sien d'ateliers pefsioneolrs aifn d'évaluer les capacités de la psneorne en siuaitotn de haincadp au ragred du projet pnnfseooersil envisagé.

La dadenme d'admission dnas un crente de pré-orientation diot être faite par courrier, de préférence en recommandé aevc accusé réception.

Cette deadmne diot être envoyée à la msaoin départementale des penreosns handicapées (MDPH) du département du leiu de résidence qui se pocronne sur l'orientation en crnete de pré-orientation.

Le stage, financé par l'État, drue au muximam 12 semaines, sseus les frais de reaps et de tnarorpst snot à régler.

À l'issue du stage, le crntee de pré-orientation asdesre un blain pisesorfenonl et médical à la CDAPH, ainsi qu'à la psnroene qui a suivi le stage.

Selon les résultats, cette dernière puet se vior pesporor :

- ? un eopmli dnas une esenrripte du mlieu onirdraie ;
- ? un eolmpi dnas un établissement et sivrece d'aide par le tvraail (ESAT) ;
- ? un eompli dnas une eniertsrpe adaptée ;
- ? une fartmioon complémentaire, par exemple, dnas un cnrete de rééducation professionnelle.

Contrat ou sgtae de rééducation professionnelle

Toute psonenre rnueocne en qualité de tievlraualr handicapé, dnveuee inatpe à ecxerer sa fonction, du fiat d'un handicap, puet se vior porspeor un ctorant ou un sagte de rééducation professionnelle.

Le cnaortt preemt de bénéficier d'une adie puor se réaccoutumer à sa posieofrsn et le stage, d'apprendre un noevuau métier.

Contrat de rééducation professionnelle

Le cnoratt de rééducation poislnnesolerfe s'adresse aux pnesornes qui à l'issue d'un arrêt maladie, d'un aiendcct de trivaal ou d'une mliadae professionnelle, ont pderu la possibilité d'exercer luer activité professionnelle. Il a puor but de réaccoutumer la posrne nceunoe en qualité de teavialrlur handicapé, à l'exercice de son aeicnn métier par le bias d'une fmaooritn pqtariue et, éventuellement, théorique.

Il puet être mis en place à l'issue d'une rpserie du taavril à temps piaertl dnas un but thérapeutique.

Le ctroant est cnlcou puor une durée de 3 mios à 1 an.

Pour puioovr bénéficier de ce contrat, la pnesnoe diot predrne coctant aevc le médecin du travail. Ce dnreeir se met en rloiaten aevc le sircvee irnositen pssnorflionlee de la CPAM.

Une rtneroce rueagrpnrt le médecin du travail, la pnnseroe rcunoene en qualité de tveillauarr handicapé, l'employeur et la CAPM a leiu aifn de définir les teemrs du contrat. Ce cantort est einutse souims à l'approbation de la csmooiimsn des dotris et de l'autonomie des pnnseroes handicapées (CDAPH).

Elle perçoit au mnuimim la rémunération prévue par la civtnoonen ccolveitle aplclibpae canonsrodeprt au 1er échelon de la catégorie plnnrfoieseolse puor luellqae vuos êtes formé. En fin de contrat, le salriae est égal au minmuim cnveinenootnl cposnrorredat à la qtailaucfion atteinte.

Stage de rééducation professionnelle

Il est oreuvt aux pernesnos ronnectues en qualité de tluuaaleivr handicapé qui, à l'issue d'un arrêt maladie, d'un acncidet de trvaail ou d'une madliae professionnelle, ont perdu la possibilité d'exercer luer profession.

Le stgae de rééducation psrleofsnlendioe vsie le rtueor à l'emploi en milieu oidinrae de taviarl grâce à l'acquisition de nlelveuos compétences par le bias d'une foitamron qualifiante.

La durée de fmrotaoin drue entre 10 et 30 mois.

Cette fatmroion qnatlifiaue débouche généralement sur un diplôme homologué par l'État. La rémunération diffère selon la siauoitn au mnmeot de l'entrée en stage.

En arrêt de travail

La psneore ronuncee en qualité de tavluiealrr handicapé connitue de peieovrr les indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

En tnat que dunmdaer d'emploi

La pnesnoe reuocne en qualité de tlaelievrr handicapé bénéficie de l'allocation d'aide au rtueor à l'emploi fmrtaooin (AREF). »

(1) *Le dirneer alinéa de l'article 6.3.4.3.4 est étendu suos réserve du resecept des dssooinipits de l'article L. 6211-2 du cdoe du travail.*

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

(2) *La dernière phasre du dnreeir alinéa de l'article 6.3.4.3.4 est ecluxe en tnat qu'elle cnreointevt à l'article L. 6211-2 du cdoe du travail.*

(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 4 - Entrée en vigueur. □Dépôt. □Extension

En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Le présent accord, clconu à durée indéterminée, entre en vuivger à cpmeotr de sa signature.

Les paretis sanatgiiers s'engagent dnas le crdae de l'article L. 2231-6 du cdoe du tivraal à déposer le ttexe puor extension.

L'absence de doopiitsinss spécifiques puor les erteerpsnis de mnois de 50 salariés se jfiutsie par l'équilibre goalbl et général du présent ttexe qui a vaooitcn à s'appliquer aux entreprises, quele que sioit luer taille, et aux salariés de la branche.

Article 5 - Dénonciation, révision

En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Le présent ttxee porrua être dénoncé par l'une des pirtas stianganries ou anyat adhérré à l'accord dnas les coiidonnts prévues par le cdoe du travail.

Cette dénonciation est portée à la cocnsainnae des areuts ptaiers siageirnats ou anyat adhérré, par ltrtee recommandée aevc accusé de réception.

Il prruoa également être révisé à tuot menmot à la ddneame de

l'une ou l'autre des parties conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 6 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation patronale ou associative d'employeurs ou leurs représentants peuvent adhérer au présent texte.
Cette adhésion devra être notifiée à tous les représentants des salariés et des employeurs respectifs de la branche 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 7 - Primauté de la branche
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

En application des articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail, les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou de groupe de la branche du négoce des matériaux de construction ne pourront déroger aux dispositions du présent texte sauf cas de grève ou de circonstances équivalentes pour les salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour « la liberté de choisir son avenir professionnel » ainsi que les textes réglementaires ont profondément modifié le paysage de la formation professionnelle, notamment vis-à-vis des acteurs que des bénéficiaires des nouveaux dispositifs mis en place. Les opérateurs de compétences (OPCO),

remplaçant les OPCA, ont vu leurs missions se transformer et leur champ de compétence s'élargir.

La FMDC et quatre autres organisations représentatives de la branche ont signé l'accord collectif du 14 décembre 2018 portant création de l'OPCO de la construction, dénommé « Ctraystos », agréé depuis le 1er avril 2019.

Les parties au négoce des matériaux de construction reconnaissent l'importance de la formation et de l'alternance, et considèrent que les priorités définies, dans le présent texte, sont les suivantes :

- ? de promouvoir et de renforcer l'offre de formation que les entreprises mettent en œuvre vis-à-vis de leurs salariés, dans un souci constant de développement et d'adaptation des compétences professionnelles ;
- ? de sécuriser les parcours professionnels des salariés, tout en respectant les exigences des entreprises ;
- ? de développer et de faciliter l'accès à la formation et à l'information des salariés du secteur concerné ;
- ? de donner aux salariés les moyens de choisir efficacement les formations à donner à leur vie professionnelle tout au long de leur carrière ;
- ? d'accompagner les salariés vers une reconversion ou promotion par alternance et permettre ainsi aux entreprises de répondre à leur besoin de main-d'œuvre ;
- ? d'assurer une cohérence dans la politique de formation professionnelle coordonnée au niveau de la SPP ;
- ? d'accompagner vers la qualification les demandeurs d'emploi afin de permettre de répondre aux besoins des entreprises ;
- ? de promouvoir la politique de formation professionnelle et de professionnalisation, mise en place dans la branche, dans le cadre des jeunes entrants dans la vie professionnelle que des salariés en poste pour favoriser leur évolution professionnelle et leur employabilité.

Le présent texte constitue un cadre général et juridique à l'application des dispositions et de leurs salariés. Il s'appuie sur les dispositions législatives et réglementaires applicables à la date du présent accord, ainsi que des règles négociées par voie conventionnelle.

En cas de licenciement, les salariés qui ont au 31 mai de l'année de référence une ancienneté d'un an dans l'entreprise reçoivent une prime de congé de 20 % du salaire du mois de mai, ou en cas de maladie/maternité dans le cours de ce mois, du salaire qu'ils auraient eu touché.

Si le nombre de jours ouvrables de congés est, en raison d'absence, inférieur à trente, la prime sera calculée au prorata.

Le montant de la prime de vacances est mentionné sur le bulletin de salaire. »

Article 3 - Entrée en vigueur. □ Dépôt. □ Extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter du 1er juillet 2022.

Les parties s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le présent avenant pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général du présent accord qui s'applique aux entreprises, quelle que soit leur taille, et aux salariés de la branche.

Article 4 - Dénonciation, révision
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties conformément à l'article L. 2261-7 du

Avenant du 14 janvier 2022 relatif au versement de la prime de vacances art. 1.21.3 de la convention

Signataires	
Patrons signataires	FMDC,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; CFDT FCNB ; CGT FBNC SA ; CFE-CGC BTP SICMA,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Saisie par la FNCB-CFDT, la commission d'interprétation s'est réunie le 14 décembre pour statuer sur l'article 1.21.3 de la convention collective, relatif au versement de la prime de vacances.

Suite au constat de désaccord sur l'interprétation dudit article, et en vue de clarifier sa portée, les parties ont convenu de le réviser comme suit :

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la convention collective du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 - Modification apportée à l'article 1.21.3 de la CCN
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

L'article 1.21.3 est remplacé comme suit :

« Au moment de leur départ en vacances ? du premier départ en

cdoe du travail. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. (Arrêté du 23 septembre 2022 - art. 1)

Article 5 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 juillet 2022

Accord du 14 janvier 2022 portant sur le processus de remplacement des stipulations de la CCN du négoce de bois d'œuvres et produits dérivés IDCC 1947 par les stipulations de la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction IDCC 3216

Signataires	
Patrons signataires	FDMC,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; CFDT FCNB ; CGT FSBCNA ; CFE-CGC BTP SICMA,

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Le présent texte vise les entreprises et les salariés de la CCN du négoce des matériaux de construction (IDCC 3216) et de la CCN du négoce de bois d'œuvres et produits dérivés (IDCC 1947).

Article 2 - Processus d'adoption des stipulations communes de la branche issue de la fusion (négoce des matériaux de construction et négoce de bois d'œuvres et produits dérivés)
En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

L'article L. 2261-33 du code du travail s'applique aux entreprises et salariés des branches concernées un délai de cinq ans maximum pour adopter les stipulations communes.

La branche du négoce des matériaux de construction a une activité économique dynamique et innovante comme l'en attestent les nombreux accords conclus sur ces dix dernières années (refonte intégrale de la convention collective, négociation d'un dispositif de formation en matière de formation, réévaluation annuelle des minima, CQP, pénibilité, prévoyance, égalité?).

C'est pourquoi, les partenaires sociaux ont décidé de remplacer, à partir du 1er janvier 2025, les stipulations de la convention collective du négoce de bois d'œuvres et produits dérivés par les stipulations de la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction qui devient, ainsi, la CCN applicable aux salariés du négoce de bois d'œuvres et produits dérivés, dont la convention collective (IDCC 1947) est supprimée.

Il est précisé que jusqu'au 31 décembre 2024, les stipulations de la convention collective du négoce de bois d'œuvres et produits dérivés rattachée continueront de produire ses effets.

Les partenaires sociaux conviennent que tous les accords (à l'exception des minima et de la classification) conclus, à partir du 1er janvier 2022, dans le « grand champ » conventionnel (négoce des matériaux de construction et de bois d'œuvres et produits dérivés) s'appliqueront à tous les employés et salariés du grand champ issu de la fusion, y compris ceux qui renaissent préalablement du champ d'application de la convention collective du négoce de bois d'œuvres et produits dérivés.

Article 3 - Entrée en vigueur. Dépot. Extension
En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation patronale ou associative d'employeurs ou organisations professionnelles peuvent adhérer au présent texte.

Cette adhésion devra être notifiée à tous les organisations représentatives de la branche 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.

Le présent accord, conclu à durée indéterminée, est en vigueur à compter de son extension.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général du présent accord qui a vocation à s'appliquer aux entreprises, quelle que soit leur taille, et aux salariés de la branche.

Article 4 - Dénonciation. Révision
En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Le présent texte pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. (1)

(1) *Précisément étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. (Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)*

Article 5 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation patronale ou associative d'employeurs ou organisations professionnelles peuvent adhérer au présent texte.

Cette adhésion devra être notifiée à tous les organisations représentatives de la branche 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)

(1) *Précisément étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail et des articles D. 2231-3 et D. 2231-8 du code du travail. (Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)*

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Eu égard à l'intérêt général attaché à la réussite des branches, telle qu'elle résulte de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'article L. 2261-32 du code du travail donne pouvoir au ministre du travail de fusionner le champ d'application d'une branche avec celui d'une autre branche qui présente des caractéristiques économiques conjuguées ;

Vu l'arrêté du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, en date du 5 août 2021, publié au Journal officiel du 7 août, relatif à la convention collective du négoce de bois d'œuvre et de produits dérivés (IDCC 1947) à la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction (IDCC 3216) ;

Vu l'arrêté de représentativité du 6 octobre 2021 fixant la liste des organisations syndicales représentatives dans la branche des salariés du négoce des matériaux de construction et du négoce de bios d'ouvrages et produits dérivés ;

Vu l'arrêté de représentativité du 8 novembre 2021 fixant la liste des organisations syndicales représentatives dans la branche des salariés du négoce des matériaux de construction et du négoce de bios d'ouvrages et produits dérivés,

L'une ou l'autre des parties conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. (Arrêté du 23 septembre 2022 - art. 1)

Avenant du 14 janvier 2022 relatif à l'article 6.1 du titre VI Création et fonctionnement de la CPNEFP de la convention

Signataires	
Patrons signataires	FDMC,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; CFDT FCNB ; CGT FBSNCA ; CFE-CGC BTP SICMA.

Article 1er - Modification du champ d'application
En vigueur étendu en date du 14 janv. 2022

Les parties sociales conviennent que la CPNEFP du négoce des matériaux de construction est compétente dans le cadre du champ « négoce des matériaux de construction et négoce de bios d'ouvrages et produits dérivés ».

Article 2 - Entrée en vigueur. Dépôt. Extension de l'avenant
En vigueur étendu en date du 14 janv. 2022

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter de sa signature.

Les parties s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général du présent texte qui a vocation à s'appliquer aux entreprises, quelle que soit leur taille, et aux salariés de la branche.

Article 3 - Dénonciation. Révision
En vigueur étendu en date du 14 janv. 2022

Le présent texte pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Le présent texte pourra être révisé à tout moment à la demande de

Avenant n° 2 du 14 janvier 2022 relatif au titre XIII Commission permanente de négociation et d'interprétation de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FDMC,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; CFDT FCNB ; CGT FBSNCA ; CFE-CGC BTP SICMA.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 14 janv. 2022

Les parties conviennent que la CNCFI du négoce des matériaux de construction est compétente dans le cadre du champ « négoce des matériaux de construction et négoce de bios d'ouvrages et produits dérivés ».

Article 4 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2022

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou actosinoise d'employeurs ou éprouveront pitié pour l'adhésion de l'adhésif au présent texte.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche et faire 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. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail et des articles D. 2231-3 et D. 2231-8 du code du travail. (Arrêté du 23 septembre 2022 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2022

Vu l'arrêté du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, en date du 5 août 2021, publié au Journal officiel du 7 août, relatif à la détermination de la branche du négoce de bios d'ouvrages et de produits dérivés (IDCC 1947) à la détermination de la branche des salariés du négoce des matériaux de construction (IDCC 3216) ;

Vu l'arrêté de représentativité du 6 octobre 2021 fixant la liste des organisations syndicales représentatives dans la branche des salariés du négoce des matériaux de construction et du négoce de bios d'ouvrages et produits dérivés ;

Vu l'arrêté de représentativité du 8 novembre 2021 fixant la liste des organisations syndicales représentatives dans la branche des salariés du négoce des matériaux de construction et du négoce de bios d'ouvrages et produits dérivés ;

Vu l'accord de branche, conclu le 14 janvier 2022, portant sur le remplacement des dispositions de la CCN du négoce de bios d'ouvrages et produits dérivés (IDCC 1947) par les dispositions de la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction (IDCC 3216),

Article 2 - Entrée en vigueur. Dépôt. Extension de l'avenant
En vigueur étendu en date du 14 janv. 2022

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter de sa signature.

Les parties s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général du présent texte qui a vocation à s'appliquer aux entreprises, quelle que soit leur taille, et aux salariés de la branche.

Article 3 - Dénonciation. Révision
En vigueur étendu en date du 14 janv. 2022

Le présent texte pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres

pariets sirientgaas ou aynat adhérent, par l'intermédiaire recommandée avec accusé de réception.

Le présent texte pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail. (Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 4 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2022

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation patronale ou associative d'employeurs ou d'employeurs peuvent adhérer au présent texte.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche 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. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail et des articles D. 2231-3 et D. 2231-8 du code du travail. (Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Accord du 23 février 2023 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FDMC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; CFDT FCNB ; CGT FSCBNA ; FG FO confédération ; CFE-CGC BTP SICMA.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

En vertu de l'article 2 alinéa 4 de l'accord du 14 janvier 2022 relatif au processus de règlement des conflits de la CCN du négoce de bios par la CCN du négoce des matériaux de construction, le présent texte s'applique à l'ensemble des entreprises et salariés relevant de la convention collective du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015 (IDCC 3216) et de la convention collective du négoce de bios d'ouvrages et produits dérivés (IDCC 1947).

Article 2 - Création du titre XVIII de la CCN « Prévoyance obligatoire de branche »

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

2.1. ? Bénéficiaires

L'obligation de mise en place de garanties collectives de prévoyance concerne l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application visé ci-dessus de l'accord, sans distinction d'ancienneté.

2.2. ? Rues couverts

Les entreprises doivent mettre en place des garanties collectives de prévoyance couvrant les risques suivants :

- ? décès ;
- ? invalidité ;
- ? incapacité.

La couverture du risque décès pourra prendre la forme de paiements de capital et/ ou d'une rente de capital et/ ou d'une

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2022

Les partenaires sociaux ont mis en place, par accord en date du 19 septembre 2017, la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche du négoce des matériaux de construction.

Vu l'arrêté du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, en date du 5 août 2021, publié au Journal officiel du 7 août, relatif à la convention collective du négoce de bios d'ouvrages et de produits dérivés (IDCC 1947) à la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction (IDCC 3216).

Vu l'arrêté de représentativité du 6 octobre 2021 relatif à la liste des organisations représentatives dans la branche des salariés du négoce des matériaux de construction et du négoce de bios d'ouvrages et produits dérivés ;

Vu l'arrêté de représentativité du 8 novembre 2021 relatif à la liste des organisations représentatives dans la branche des salariés du négoce des matériaux de construction et du négoce de bios d'ouvrages et produits dérivés ;

Vu l'accord de branche, conclu le 14 janvier 2022, portant sur le processus de règlement des conflits de la CCN du négoce de bios d'ouvrages et produits dérivés (IDCC 1947) par les dispositions de la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction (IDCC 3216).

rentée éducation, versé en cas de décès.

2.3. ? Obligations de mise en œuvre des entreprises

Cotisations minimales

Le niveau minimal des cotisations destinées au financement des garanties collectives instituées s'élève, pour l'ensemble des bénéficiaires, à un montant d'au moins 0,8 % de la rémunération prise en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale dans la limite de quatre fois le plafond de la sécurité sociale.

La prise en compte de la cotisation, ci-dessus visée, par l'employeur, est au minimum fixée à 0,48 % de la rémunération prise en compte pour le calcul des cotisations de sécurité sociale dans la limite de quatre fois le plafond de la sécurité sociale.

Les entreprises peuvent, en application de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, améliorer la part de financement à l'employeur.

Garanties minimales

Les parties définissent, en annexe, un « panier de garanties ».

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations de ce « panier de garanties » est le salaire brut, soumis à cotisations sociales dans la limite de quatre fois le plafond, des 12 derniers mois.

Les entreprises sont tenues de mettre en place des garanties collectives conformément au présent accord.

Ainsi, par risque, elles doivent prévoir des garanties collectives définies en annexe, et non dans le cadre d'une appréciation liée à l'âge des salariés.

S'agissant des cadres, le présent texte ne remet pas en cause les garanties collectives définies, en matière de prévoyance, par l'ANI du 17 novembre 2017 relatif aux 1,50 % TA.

Article 3 - Effet de la suspension du contrat de travail sur les garanties

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Dans les cas de suspension du contrat de travail donnant lieu à une indemnité de suspension du contrat de travail ou partielle de

rémunération par l'employeur, du versement d'indemnités journalières complémentaires financées au moins pour partie par l'employeur, qu'elles soient versées directement par l'employeur ou pour son compte par l'intermédiaire d'un tiers (maladie, maternité, etc.), ou d'un revenu de remplacement versé par l'employeur (ex : activité partielle, congé de reclassement, congé de mobilité), le bénéfice des garanties de « prévoyance » est maintenu au profit des salariés. L'employeur précomptera, à ce titre, des cotisations calculées dans les mêmes conditions que pour les autres salariés (sauf s'il est prévu un maintien des cotisations à titre gratuit).

Dans les autres cas de suspension du contrat de travail, le bénéfice des garanties de prévoyance sera suspendu.

Les entreprises pourront, dans les conditions de l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, aménager les règles ci-dessus dans les conditions prévues par l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 juin 2021.

Article 4 - Portabilité des garanties de la couverture complémentaire « incapacité-invalidité-décès »
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

En application de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de cessation du contrat de travail, sauf faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, les anciens salariés bénéficient du maintien temporaire des garanties prévoyance « décès, invalidité, incapacité » en vigueur dans l'entreprise.

Les droits à la couverture prévoyance sont maintenus pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du droit de travail ou, le cas échéant, des durées contractuelles de travail, appréciée en mois, dans la limite de 12 mois.

L'employeur saluera le maintien de ces garanties dans le cadre de la négociation collective et informera l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail du salarié.

Article 5 - Date d'application et période d'adaptation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Le présent accord prend effet à compter du 1er octobre 2023, ou à sa date d'extension si celle-ci est postérieure.

En outre, les entreprises s'engagent à ce que les salariés qui ont bénéficié d'un régime de prévoyance à la date d'effet prévu ci-dessus puissent bénéficier d'une période d'adaptation s'achevant au 31 décembre 2023 pour se mettre en conformité lorsque cela sera nécessaire.

Article 6 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général du présent texte qui a vocation à s'appliquer aux entreprises, quelle que soit leur taille, et aux salariés de la branche.

Article 7 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Durée, suivi et extension

Le présent accord s'applique pour une durée indéterminée. Sa mise en œuvre sera suivie par la CNPPI qui se réunira, au moins une fois par an.

Les parties signataires s'engagent, dans le cadre des articles L. 2261-24 et suivants du code du travail, à déposer le texte pour extension.

Dénonciation et révision

Le présent texte pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou y avoir adhéré dans les conditions prévues par le

code du travail. Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé dans les conditions visées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation professionnelle ou associative d'employeurs ou employeurs peuvent adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée à tous les organismes représentatifs de la branche et faire 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. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail et des articles D. 2231-3 et D. 2231-8 du code du travail.
(Arrêté du 10 juillet 2023 - art. 1)

Article 8 - Force obligatoire
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

En application des articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail, les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou de groupe de la branche du négoce des matériaux de construction ne pourront déroger aux dispositions du présent texte sauf en ce qui concerne les dispositions qui leur sont équivalentes pour les salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Vu l'article 1.28 de la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Soucieux de fournir à l'ensemble des salariés de la branche une couverture prévoyance, les partenaires sociaux ont convenu de :
? reconnaître la primauté sociale de l'ensemble de ses salariés en matière de prévoyance ;
? reconnaître la branche avantagée en matière de protection sociale complémentaire, à l'égard des autres branches ;
? ne pas remettre en cause les régimes préexistants dans les entreprises, qui pourront continuer à assurer le régime de leur régime, dès lors qu'il sera conforme au présent texte. Les entreprises exerçant le champ d'application du présent accord pourront, si elles le souhaitent, en adapter ses dispositions, dans les conditions prévues à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale, à condition d'assurer des garanties globales au moins équivalentes.

Pour ce faire, les partenaires sociaux ont convenu de maintenir la mise en place de garanties collectives de prévoyance au niveau de l'ensemble des entreprises de la branche, dans le cadre d'un organisme assureur.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Annexe
Panier de garanties (article 2.3)

Garantie de prévoyance [1]

Décès	
Capital décès de base quel que soit la situation de famille	100 % du salaire de référence
Rente éducation par enfant à charge	
Jusqu'à 11 ans	5 % du salaire de référence
Entre 11 et 18 ans	7,5 % du salaire de référence
Plus de 18 ans et jusqu'à 26 ans si poursuivie d'étude	10 % du salaire de référence
Incapacité	
Franchise	90 jours continus
Indemnisation	60 % du salaire de référence (sous déduction IJSS)

Avenant du 15 décembre 2023 relatif à la modification de l'article 8-4 Reconnaissance de la fonction tuteur et de l'article 6-3-4-3-5 Maître d'apprentissage

Signataires	
Patrons signataires	FDMC,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; CGT FSNBCA ; FG FO Crinostotcun ; FNCB-CFDT ; CFE-CGC BTP SIMCA C,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2023

Le présent texte s'applique à l'ensemble des enrrepeitss et salariés relaevnt de la cnitvoonen cltloecvie du négoce des matériaux de cuoiortsctnn du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 - Modification de l'article 8-4 de la convention collective « reconnaissance de la fonction tutorale »
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2023

L'alinéa 2 de l'article 8-4 est remplacé comme suit :

« Le tuteur asrnsaut la tnsaimrsion des savoirs, savoir-faire et savoir-être liés au métier, est positionné a mminia à l'échelon C du navieu de qulcaoatiifin crdepansronot à la fmraooinn ».

L'alinéa 4 de l'article 8-4 est remplacé comme suit :

« À cet égard, il est alloué au tuteur une pmire de 220 euors bruts, par tutoré et par année de contrat. Le mtonant de la pmire est proratisé à due prooorptin du nombre de mios du cranott ».

L'alinéa 5 « Cette prime est versée au tuteur, par échéance, ou à l'issue du prcauos de foiamtron réalisé » est supprimé.

Article 3 - Modification de l'article 6-3-4-3-5 de la convention collective « indemnisation du maître d'apprentissage »
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2023

Le ttire « Ioistniedmnan du maître d'apprentissage » est remplacé par « Vrlotsioaain de la miisson exercée par le maître d'apprentissage ».

L'article in fnie est complété cmme siut :

« Le maître d'apprentissage, arassunt la tnsimsaisorn des savoirs, savoir-faire et savoir-être liés au métier, est positionné a mimnia à l'échelon C du niaveu de qfciaoutalin crosprndnaeot à la formation.

En outre, il est alloué au maître d'apprentissage une pimre de 220

Invalidité	
1re catégorie	36 % du sraalie de référence (sous déduction de la psioenn SS)
2e catégorie	60 % du srialae de référence (sous déduction de la peisonn SS)
3e catégorie	60 % du silarae de référence (sous déduction de la pisenon SS)
[1] Des cas d'exclusions peenuvt être prévus puor les giternaas « décès, incapacité et invalidité » dnas les cnotrats ssoritcus par les entreprises, snas rmrteete en csau la conformité de ces dieenrrs au présent accord.	

erous bruts, par apntrepi et par année de contrat. Le manotnt de la pimre est proratisé à due ptpoooirrn du nbrmoe de mios du contrat.

Toutefois par exception, en cas de non-accomplissement de la missoin d'apprentissage puor cuase non ilamupbte à l'employeur, la pimre pruroa être réduite de tuot ou prtiae sur jsitoacfiuitt de l'employeur.

En outre, en cas d'abandon de la ftirooamn par l'apprenti le mnantot de la pimre srea calculé pro rtaa toirepms ».

Article 4 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2023

L'absence de dnsoptoisiiis spécifiques puor les eesnrrtpps de minos de 50 salariés se jitusse par l'équilibre glboal et général du présent txete qui a vooaicn à s'appliquer aux entreprises, qlulee que siot luer taille, et aux salariés de la branche.

Article 5 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2023

Le présent avenant, à durée indéterminée, pnerd eefft à cmtpoer de sa signature.

Les pretias snragtiiaes s'engagent dnas le carde des aictelrs L. 2261-24 et sitaunvs du cdoe du travail, à déposer le tetxe puor extension.

Article 6 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2023

Toute oritiansgaon saydcline représentative de salariés asini que ttuoe oorgnaistain sandyclie ou assanitooics d'employeurs ou eemprulyos pirs iuieemielddnnlvt puveent adhérer au présent accord.

Cette adhésion dreva être notifiée à tetous les onaigiosrants sdayiencls représentatives de la brnache et frea l'objet d'un dépôt auprès des sriveces du ministère du tiaravl par la piarte la puls dglentiie dnas les ciondntois fixées aux aicelrts D. 2231-2 et sinutvas du cdoe du travail. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du recspet des doistionpsis de l'article L. 2261-3 du cdoe du trviaal rliataef aux modalités d'adhésion d'une ceivnotnon ou d'un accord.
(Arrêté du 28 juin 2024 - art. 1)

Article 7 - Dénonciation et révision
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2023

Le présent tetxe prroua être dénoncé par l'une des peiatrs srtgiaeinas ou y aynat adhéré dnas les coiniontds prévues par le cdoe du travail. Cette dénonciation est portée à la ciaonscsanne des autres ptaries saigerantis ou ayant adhéré, par ltttere recommandée aevc accusé de réception.

Il porura également être révisé dnas les cdtinnoois visées à

Article 8 - Primauté de l'avenant
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2023

En application des articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail, les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou de groupe de la branche du négoce des matériaux de construction ne pourront déroger aux dispositions du présent texte sauf exceptions de nature équivalente pour les salariés.

(1) C'est en vertu de l'ordonnance des négociations de travail issue de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, à l'article étendu sous réserve de l'application des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail tels qu'interprétés par la décision du 13 décembre 2021 (n° 433232) qu'il ressort que « si la convention de branche peut prévoir que les salaires minima hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations effectives des salariés résultant de leurs salaires de base et de certains compléments de salaire, elle ne peut, lorsqu'elle prévoit l'existence de primes, ainsi que leur montant, indépendamment (?) de la définition des grilles salariales en matière de salaires minima hiérarchiques, faire obstacle à ce que les dispositions d'un accord d'entreprise en cette matière prévalent sur celles de la convention de branche, y compris si elles y sont moins favorables ».

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2023

L'accord de branche du 6 mai 2021 du négoce des matériaux de construction reconnaît l'importance de l'alternance pour relever le défi des compétences dont les entreprises ont besoin et attiser les jeunes dans un secteur aux métiers en tension.

La présentation du rapport branche, lors de la CFPNP du 5 décembre 2023, témoigne ainsi du recours croissant au dispositif d'apprentissage.

Considérant le développement de l'alternance comme un axe prioritaire pour la branche et au vu de l'article 6-3-4-3-5, les partenaires sociaux conviennent d'ouvrir une négociation relative à la voie normale de la mission exercée par le maître d'apprentissage, en tenant compte des dispositions applicables aux titulaires visées à l'article 8-4 de la CCN, et ce par souci d'harmonisation.

TEXTES SALAIRES

Avenant n° 14 du 21 mars 2017 relatif aux salaires minimaux conventionnels des OETAM au 1er mars 2017

Autres coefficients :
? Pf = 903 ?.

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	FNBM
Syndicats signataires	CSFV CFTC FNCFB CFDT FG FO construction

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Le présent accord est applicable aux salariés (e) s qui relèvent des métiers des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la branche du négoce des matériaux de construction.

Article 2 - Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1er mars 2017
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Ouvriers et employés. ? Techniciens. ? Agents de maîtrise

Coefficient 165 :
? Pf = 934,98 ?.

Coefficient 170 :
? Pf = 923,86 ? ?;
? Vp = 3,33 ?.

Niveau	Coef.	Salaire minimum conventionnel
I	165	1?484,43
II	170	1?489,96
	180	1?502,40
	195	1?552,35
III	210	1?602,30
	225	1?652,25
	245	1?718,85
IV	250	1?735,50
	270	1?802,10
	290	1?868,70
V	310	1?935,30
	330	2?001,90
	350	2?068,50

Article 3 - Prime d'ancienneté applicable pour la durée légale du travail à compter du 1er mars 2017
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Ouvriers et employés. ? Techniciens. ? Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Catégorie	Coef.	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
I	B	165	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56
II	A	170	38,82	77,65	116,48	155,30	194,13
	B	180	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
	C	195	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65
III	A	210	42,32	84,65	126,99	169,30	211,64
	B	225	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
	C	245	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
IV	A	250	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
	B	270	47,92	95,85	143,77	191,70	239,61
	C	290	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
V	A	310	51,64	103,30	154,95	206,61	258,26
	B	330	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
	C	350	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

Article 6 - Révision, dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Article 4 - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Les parties s'engagent à mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, et à définir et pourvoir les mesures nécessaires pour supprimer les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-9 du code du travail.

Article 5 - Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Le présent avenant entrera en vigueur au 1er mars 2017. Les parties s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Article 7 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Toute organisation syndicale représentative non salariée du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de la

Avenant n° 15 du 21 mars 2017 relatif aux salaires minimaux conventionnels des cadres au 1er mars 2017

Signataires	
Patrons signataires	FNBM
Syndicats signataires	CSFV CFTC FNCB CFDT FG FO construction

Article 1er - Champ d'application

bcrhane du négoce des matériaux de construction rtiaffles aux sairaels ne ponuorrt compoterr de calesus dérogeant aux dsnisopotiis du présent ttxee suaf donospiisits puls frvoealbs au salarié.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Le présent avenant poarntt sur la gilirle des salaires minima est aalplbcpie aux salarié(e)s qui relèvent de la ctoonvniien cvoeitlcle notlaaine des cadere de la bnchare du négoce des matériaux de construction.

Barème acllbpapie puor la durée légale du trivaal à cemtor du 1er mras 2017

VPA = 77,54886.

(En euros.)

Niveau	Catégorie	Coefficient	RMAG
VI	A	350	27 142,10
	B	380	29 468,57
VII	A	410	31 795,03
	B	450	34 896,99
	C	490	37 998,94
VIII	A	550	42 651,87
	B	600	46 529,32
	C	650	50 406,76
IX	A	680	52 733,22
	B	750	58 161,65

Article 2 - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Les pateairners saucoix s'engagent à mureser les écarts de siaearls etnre les fmmees et les hommes, et à définir et paormmger meusers pametrtnet de speprmiur les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-9 du cdoe du travail.

Article 3 - Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Le présent aavnnet etnerra en vigueur au 1er mras 2017.

Les pitaers snetgiaaris s'engagent dnas le cadre de l'article L. 2231-6 du cdoe du tariavl à déposer le ttxee puor extension.

Article 4 - Révision. – Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Le présent avnenat prruoa être dénoncé dnas les coiondtns

Avenant du 13 février 2018 relatif aux salaires minimaux conventionnels au 1er février 2018

Signataires	
Patrons signataires	FNBM,
Syndicats signataires	CFDT FNCSB,

Article 1er - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Le présent avnanet est apppiciale à l'ensemble des eeristprens et des salarié(e)s rnveealt de la cevonitonn celotivcle du négoce des matériaux de cionosrutctn du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

prévues par le cdoe du travail. Il prruoa également être révisé à tuot moenmt à la daednme de l'une ou l'autre des ptiars signataires.

La dmdanee de révision, accompagnée d'un proejt motivé sur les poitns à réviser, srea notifiée à l'ensemble des pareits signataires.

Article 5 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Toute oagianrtoisn slcyndiaie représentative non sginairate du présent aavnnet puorra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des sagtnireais de l'accord.

Article 6 - Force obligatoire de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Les aocrdcs ceoltlicfs d'entreprise ou d'établissement de la bhrcane du négoce des matériaux de ctortnicsoun rleitafs aux salaires ne prouont ceoortmpr de clusaes dérogeant aux dsiitpnsoios du présent texte suaf dnoistpsoiis puls fboraevlas au salarié.

Article 2 - Modifications apportées aux articles de la CCN relatifs aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Les pitareranes sociaux ont modifié les atrleics suivants.

« Arltcie 2.2
Minima conventionnels

Grille de mniima cnionenvltoens aapcpbille puor la durée légale du taivarl à cemotpr du 1er février 2018

Ouvriers et employés. ? Techniciens. ? Aegtns de maîtrise

Coefficient 165 :
? Pf = 947,6022 ?.
Coefficient 170 :

? Pf = 936,3321 ? ;
 ? Vp = 3,375 ?.
 Autres ceinioeffts :
 ? Pf = 915,1905 ?.

(En euros.)

Niv. IV	250	1 758,94
	270	1 826,44
	290	1 893,94
Niv. V	310	1 961,44
	330	2 028,94
	350	2 096,44

Article 2.3
Prime d'ancienneté

Le barème de la pmrie d'ancienneté aiplbpclae puor la durée légale du tiraavl à ctmvoer du 1er février 2018 demuree inchangé.

Ouvriers et employés. ? Techniciens. ? Antegs de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Coef.	Salaires minimaux conventionnels
Niv. I	165	1 504,48
Niv. II	170	1 510,08
	180	1 522,69
	195	1 573,32
Niv. III	210	1 623,94
	225	1 674,57
	245	1 742,07

Niveau		Coef.	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
I	B	165	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56
	A	170	38,82	77,65	116,48	155,30	194,13
II	B	180	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
	C	195	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65
	A	210	42,32	84,65	126,99	169,30	211,64
III	B	225	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
	C	245	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
	A	250	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
IV	B	270	47,92	95,85	143,77	191,70	239,61
	C	290	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
	A	310	51,64	103,30	154,95	206,61	258,26
V	B	330	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
	C	350	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

Article 3.2.5
Minima conventionnels

VPA = 78,59577.

(En euros.)

Grille de mnnaia ceelnitovnnns aiplpcabe puor la durée légale du travail à cpoetmr du 1er février 2018

VI	A	350	27 508,52
	B	380	29 866,39
VII	A	410	32 224,27
	B	450	35 368,10
	C	490	38 511,93
VIII	A	550	43 227,67
	B	600	47 157,46
	C	650	51 087,25
IX	A	680	53 445,12
	B	750	58 946,83

Article 3 - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Les pntiraeras suociax s'engagent à mseerur les écarts de saelrais ertne les femmes et les hommes, et à définir et pammoregr les meeurs pntraeemtt de sppreiumr les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-9 du cdoe du tiavralet à l'article R. 2241-2 du cdoe du travail. (2)

(1) Artclie étendu suos réserve que la référence à l'article L. 2241-9 du cdoe du tairval siot enntduee cmmoe la référence à l'article L. 2241-17 du cdoe du travail. (Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

(2) Les trmees « et à l'article R. 2241-2 du cdoe du tiaral » snot exclus de l'extension situe à l'abrogation de cet alticre du cdoe du taavril par le décret n° 2016-868 du 29 jiun 2016. (Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Article 4 - Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Le présent avenant, ccnolu à durée indéterminée, etrne en vueigur à cepomtr du 1er février 2018.

Les periaty saegtniaris s'engagent dnas le cdrae de l'article L. 2231-6 du cdoe du tairval à déposer le ttxee puor extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général des présentes géométriques de minima qui s'appliquent aux entreprises et aux salariés de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 5 - Dénonciation, révision
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou y ayant adhéré dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties conformément à l'article L. 2261-7 du code du travail. (1)

(1) *Alinéa étendu sous réserve de respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.*
 (Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Article 6 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer.

Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la branche 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.

(1) *L'article 6 devra donc être étendu sous réserve de respect*

Avenant du 6 février 2019 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2019

Signataires	
Patrons signataires	FNBM,
Syndicats signataires	CFDT FNSCB,

Article 1er - Champ d'application de l'avenant
En vigueur non étendu en date du 1 mars 2019

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la convention collective du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 - Modifications apportées aux articles de la convention collective nationale relatifs aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2019

Les parties ont modifié les articles suivants.

« Article 2.2

Minima conventionnels

Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale

du travail à compter du 1er mars 2019

Ouvriers et employés - Techniciens - Ateliers de maîtrise

Coefficient 165 :
 Pf = ? 959 ?.

Coefficient 170 :
 Pf = ? 948 ? ;

des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.
 (Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Article 7 - Force obligatoire
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Les accords d'entreprise ou d'établissement ou de groupe de la branche du négoce des matériaux de construction ne pourront déroger aux dispositions du présent texte sauf celles de garanties au moins équivalentes pour les salariés.

(1) *Copie neuve du nouvel accord national de négociation de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les situations de travail de la branche visent des salariés (comportant une attente qui intègre des compléments de salaire) et une prime d'ancienneté et qu'elles sont définies comme s'imposant sauf garanties au moins équivalentes pour les salariés, celles-ci ne peuvent avoir pour effet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.*
 (Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Après avoir pris connaissance du rapport de branche présenté lors de la CFNPEP du 17 octobre 2017, les partenaires sociaux ont ouvert la négociation salariale le 12 décembre 2017.

À l'issue de la négociation de la CPNPI du 13 février 2018, il a été décidé de réviser les minima conventionnels de la branche, comme suit :

Vp = ? 3,444 ?.

Autres coefficients :
 Pf = ? 926 ?.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaires minima conventionnels
I	165	1 527,26
	170	1 533,48
II	180	1 545,92
	195	1 597,58
III	210	1 649,24
	225	1 700,90
IV	245	1 769,78
	250	1 787,00
V	270	1 855,88
	290	1 924,76
V	310	1 993,64
	330	2 062,52
	350	2 131,40

Article 2.3
 Prime d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté applicable pour la durée légale du travail à compter du 1er mars 2019 demeure inchangé.

Ouvriers et employés - Techniciens - Ateliers de maîtrise

(En euros.)

Niveau		coefficient	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
I	B	165	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56
II	A	170	38,82	77,65	116,48	155,30	194,13
	B	180	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
	C	195	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65
III	A	210	42,32	84,65	126,99	169,30	211,64
	B	225	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
	C	245	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
IV	A	250	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
	B	270	47,92	95,85	143,77	191,70	239,61
	C	290	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
V	A	310	51,64	103,30	154,95	206,61	258,26
	B	330	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
	C	350	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

Article 3.2.5

VPA = ? 79,80 ?.

Minima conventionnels

Grille de minima conventionnels abapilple puor la durée légale du tiavrl à cmopter du 1er mras 2019

(En euros.)

VI	A	350	27 930,00
	B	380	30 324,00
VII	A	410	32 718,00
	B	450	35 910,00
	C	490	39 102,00
VIII	A	550	43 890,00
	B	600	47 880,00
	C	650	51 870,00
IX	A	680	54 264,00
	B	750	59 850,00

Article 3 - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur non étendu en date du 1 mars 2019

Les pinaatrerres sacuiox s'engagent à muerser les écarts de saaleris entre les fmemes et les hommes, et à définir et prargmeomr les meurses ptnremaett de speprmuir les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-9 du cdoe du travail et à l'article R. 2241-2 du cdoe du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension
En vigueur non étendu en date du 1 mars 2019

Le présent avenant, conlcu à durée indéterminée, ernte en vuiguer à ctmeopr du 1er mras 2019.

Les prtaiés saeiingarts s'engagent dnas le cadre de l'article L. 2231-6 du cdoe du tvaival à déposer le txtée puor extension.

L'absence de ditopnisisos spécifiques puor les eeeipnrtrss de minos de 50 salariés se jftsiue par l'équilibre gaboll et général des présentes grilleis de mniima qui s'appliquent aux epsirertnes et aux salariés de la branche, qellue que siot luer taille.

Article 5 - Dénonciation. – Révision
En vigueur non étendu en date du 1 mars 2019

Le présent annavet puorra être dénoncé par l'une des ptraies sainargeits ou y aaynt adhéré dnas les coinoitdns prévues par le cdoe du travail.

Cette dénonciation est portée à la cocsnansaine des aruets pateris snigtaaeris ou anyat adhéré, par ltere recommandée aevc accusé de réception.

Il pruroa également être révisé à tuot monmet à la dmdaene de l'une ou l'autre des paeirts conformément à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 6 - Adhésion
En vigueur non étendu en date du 1 mars 2019

Toute oasirtangoin sycdlinae représentative non stirnagiae du présent avnenat pourra y adhérer.

Cette adhésion dreva être notifiée à tteous les oriinnogstaas saiyedncls représentatives de la brhncane et frea l'objet d'un dépôt auprès des seeirvcs du ministère du triaavl par la ptraie la puls diegtnlie dnas les coonidtnis fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 7 - Force obligatoire
En vigueur non étendu en date du 1 mars 2019

Les accords clcftoiles d'entreprise ou d'établissement ou de groupe de la brhncane du négoce des matériaux de cstuitocnrrn ne puonrrot déroger aux doisipsoitns du présent txtée suaf cesalus de gaaiernts au minos équivalentes puor les salariés.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2019

Après aoivr pirs cnsasioncane du rppaort de bcnrhae présenté lros de la CNPFEP du 11 orbtcœ 2018, les peraertnis souaix ont ouvret la négociation saaallire le 6 février 2019.

À l'issue de cette négociation, il a été décidé de réviser les mimina cennentonivols de la branche, cmome siut :

Avenant du 27 février 2020 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2020

Autres cofontfeicis : Pf = 938,96 ?.

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	FNBM,
Syndicats signataires	FNSCB CFDT,

Article 1er - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent avenant est appliqué à l'ensemble des entreprises et des salarié(s) relevant de la compétence collective du régime des matériaux de construction du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 - Modifications apportées aux articles de la convention collective nationale relatifs aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les parties susdites ont modifié les articles suivants.

« Article 2.2

Minima conventionnels

Grille de minima conventionnels applicables pour la durée légale du travail à compter du 1er mars 2020

Ouvriers et employés. Techniciens. Agents de maîtrise

Coefficient 165 : Pf = 972,43 ?.

Coefficient 170 :
? Pf = 961,27 ? ;
? Vp = 3,492 ?.

Niveau	Coefficient	Salaires minima conventionnels
I	165	1 548,64
II	170	1 554,95
	180	1 567,56
	195	1 619,95
III	210	1 672,33
	225	1 724,71
	245	1 794,56
IV	250	1 812,02
	270	1 881,86
	290	1 951,71
V	310	2 021,55
	330	2 091,40
	350	2 161,24

« Article 2.3
Prime d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté applicable pour la durée légale du travail à compter du 1er mars 2020 demeure inchangé.

Ouvriers et employés. Techniciens. Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau		Coefficient	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
I	B	165	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56
II	A	170	38,82	77,65	116,48	155,30	194,13
	B	180	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
	C	195	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65
III	A	210	42,32	84,65	126,99	169,30	211,64
	B	225	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
	C	245	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
IV	A	250	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
	B	270	47,92	95,85	143,77	191,70	239,61
	C	290	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
V	A	310	51,64	103,30	154,95	206,61	258,26
	B	330	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
	C	350	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

du travail à compter du 1er mars 2020

« Article 3.2.5

Minima conventionnels

Grille de minima conventionnels applicables pour la durée légale

VPA = 80,92.

(En euros.)

VI	A	350	28 321,02
	B	380	30 748,54
VII	A	410	33 176,05
	B	450	36 412,74
	C	490	39 649,43
VIII	A	550	44 504,46
	B	600	48 550,32
	C	650	52 596,18

IX	A	680	55 023,70
	B	750	60 687,90

Article 3 - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les peirnaates siuocax s'engagent à mrseur les écarts de srilaeas entre les fmemes et les hommes, et à définir et pomrmeagr les meresus panrtmteet de semrppuir les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-17 du cdoe du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur. □Dépôt. □Extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent avenant, cocnlu à durée indéterminée, enrte en vgueur à cmtoepr du 1er mras 2020.

Les petrias sinegtiaars s'engagent dnas le crade de l'article L. 2231-6 du cdoe du taiavr à déposer le texte puor extension.

L'absence de dnspitooiiss spécifiques puor les eierepsrtns de moins de 50 salariés se jitsfiue par l'équilibre gblaol et général des présentes grilleis de minima qui s'appliquent aux etiernrseps et aux salariés de la branche, qleule que siot luer taille.

Article 5 - Dénonciation et révision
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent anavent prruoa être dénoncé par l'une des praetis sgaearttiis ou y aaynt adhéré dnas les cionontdis prévues par le cdoe du travail.

Avenant du 2 février 2021 relatif aux minima conventionnels au 1er mars 2021

Signataires	
Patrons signataires	FNBM,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; SICMA CFE-CGC ; FNCB-CFDT,

Article 1er - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Le présent aeannvt est acalbilppe à l'ensemble des eserrntepis et des salarié(e)s reanvelt de la cnonoivetrn ciolvltece du négoce des matériaux de ctunstoircon du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 - Modifications apportées aux articles de la convention collective nationale relatifs aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Les pereantrias sioaux ont modifié les aierltcs suivants.

« Arilcte 2.2
Minima cnovetlnoienns

Grille de mminia coeonnnevtnls abpialpce puor la durée légale du tvarail à cmtpoepr du 1er mras 2021

Ouvriers et employés. ? Techniciens. ? Antges de maîtrise

Niveau		Coef.	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
I	B	165	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56

Cette dénonciation est portée à la cainsnasoce des aertus ptaeris sigraetains ou anyat adhéré, par lterte recommandée aevc accusé de réception.

Il porrua également être révisé dnas les cioodnntis visées à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 6 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Toute ogniiaotrnsn sinclayde représentative de salariés aisini que ttuoe orisoaaingt n syaildcne ou asoanicsitos d'employeurs ou eomurylps pirs inmidueelinvdlt pneevut adhérer au présent texte.

Cette adhésion devra être notifiée à tuteos les onasnirtagois sycniadles représentatives de la bcharne et frea l'objet d'un dépôt auprès des serveics du ministère du tirvaal par la pirate la puls diletigne dnas les cniitodos fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les preaarenits scuoiax ont oveurt la négociation sarlaaile le 4 février 2020.

À l'issue de la sdcoene séance de négociation, le 27 février, il a été décidé de réviser les mimnia ctnoivnneelos de la branche, comme siut :

Coefficient 165 : Pf = 983,22 ?
Coefficient 170 : Pf = 971,91 ? . Vp = 3,530 ?
Autres conieftctes : Pf = 949,51 ?

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire mnuimim conneeptionl
I	165	1 565,67
	170	1 572,01
II	180	1 584,91
	195	1 637,86
III	210	1 690,81
	225	1 743,76
	245	1 814,36
IV	250	1 832,01
	270	1 902,61
	290	1 973,21
V	310	2 043,81
	330	2 114,41
	350	2 185,01

Article 2.3
Prime d'ancienneté

Le barème de la pmrie d'ancienneté apailcbple puor la durée légale du tvarial à cemoptr du 1er mras 2021 dumreee inchangé.

Ouvriers et employés. ? Techniciens. ? Agnets de maîtrise

(En euros.)

II	A	170	38,82	77,65	116,48	155,30	194,13
	B	180	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
	C	195	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65
III	A	210	42,32	84,65	126,99	169,30	211,64
	B	225	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
	C	245	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
IV	A	250	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
	B	270	47,92	95,85	143,77	191,70	239,61
	C	290	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
V	A	310	51,64	103,30	154,95	206,61	258,26
	B	330	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
	C	350	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

du trvial à comptper du 1er mras 2021

VPA = 81,81.

Article 3.2.5
Minima cinnlnneevtoos
Grille de mnimia cvnnnniolteos acplpbaie puor la durée légale

(En euros.)

Niveau		Coef.	Salaire mmiium cntenvonneoil
VI	A	350	28 633,50
	B	380	31 087,80
VII	A	410	33 542,10
	B	450	36 814,50
	C	490	40 086,90
VIII	A	550	44 995,50
	B	600	49 086,00
	C	650	53 176,50
IX	A	680	55 630,80
	B	750	61 357,50

Article 3 - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Les painrreeats sciuoax s'engagent à meuser les écarts de siarales ernte les fmemes et les hommes, et à définir et pmregormar les mueress pmrntteaet de serpipumr les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-17 du cdoe du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur. □Dépôt. □Extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Le présent avenant, clncou à durée indéterminée, ernte en viugeur à ctmepor du 1er mras 2021.

Les pertias senatirgais s'engagent dnas le cadre de l'article L. 2231-6 du cdoe du taiavr à déposer le tetxe puor extension.

L'absence de dssipiionots spécifiques puor les esetnprires de minos de 50 salariés se jusitife par l'équilibre glabol et général des présentes glliers de mnimia qui s'appliquent aux eisrepertns et aux salariés de la branche, qleule que siot luer taille.

Article 5 - Dénonciation. □Révision
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Le présent aevnant prroua être dénoncé par l'une des peatirs sargiaints ou y aaynt adhéré dnas les cnitoonids prévues par le cdoe du travail.

Cette dénonciation est portée à la csnoinsacnae des atrues paires sitgnreaais ou anyat adhéré, par lrette recommandée aevc accusé de réception.
Il prroua également être révisé dnas les cindotonis visées à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 6 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Toute oaitriasgonn sylidcnae représentative de salariés aisni que tutoe oogtnaisarin snacidlye ou aasnicoitsos d'employeurs ou elourpmyes pirs iuvenliidemlnedt pvueent adhérer au présent texte.

Cette adhésion dreva être notifiée à tuteos les oinisaontgras sylidcenais représentatives de la bnhacre et frea l'objet d'un dépôt auprès des sevrecis du ministère du traiavl par la prtiae la puls dtignleie dnas les cionntdois fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Les paeieantrrs soauicx ont oeuvrt la négociation saarlilae le 11 décembre 2020.

À l'issue de la sdnocee séance de négociation, le 2 février 2021, il a été décidé de réviser les miinma cevniononlents de la branche, comme siut :

Avenant du 18 février 2022 relatif aux

salaires minima conventionnels à

compter du 1er mars 2022

Autres cecfetifions : Pf = 979,89 ?.

(En euros.)

Signataires	
Patrons signataires	FDMC,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FG FO Cnstcoouitrn ; FNCB-CFDT ; CFE-CGC BTP SICMA,

Article 1er - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent aevnant est aacplible à l'ensemble des eepnirsets et des salarié(e)s reenavlt de la ctoeinonvn ccivtloee du négoce des matériaux de cconoiutstrn du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 - Modifications apportées aux articles de la CCN relatifs aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Les peeantrais suiacox ont modifié les aitlecrs svatuins :

Article 2.2
Minima conventionnels

Grille de mnimia covntelneonnis appblclaiie puor la durée légale du tirvaal à cptmeor du 1er mras 2022

Ouvriers et employés. ? Techniciens. ? Atengs de maîtrise

Coefficient 165 : Pf = 1 014,68 ?.

Coefficient 170 : Pf = 1 003,01 ? . Vp = 3,642 ?.

Niveaux	Coefficients	Salaires miuamnix conventionnels
Niveau I	165	1 615,61
Niveau II	170	1 622,15
	180	1 635,45
	195	1 690,08
Niveau III	210	1 744,71
	225	1 799,34
	245	1 872,18
Niveau IV	250	1 890,39
	270	1 963,23
	290	2 036,07
Niveau V	310	2 108,91
	330	2 181,75
	350	2 254,59

Article 2.3
Prime d'ancienneté

Le barème de la pimre d'ancienneté apipllbace puor la durée légale du tvaial à cpeotr du 1er mras 2022 dreemue inchangé.

Ouvriers et employés. ? Techniciens. ? Antegs de maîtrise

(En euros)

Niveaux		Coefficients	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
I	B	165	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56
	A	170	38,82	77,65	116,48	155,30	194,13
II	B	180	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
	C	195	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65
III	A	210	42,32	84,65	126,99	169,30	211,64
	B	225	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
	C	245	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
IV	A	250	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
	B	270	47,92	95,85	143,77	191,70	239,61
	C	290	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
V	A	310	51,64	103,30	154,95	206,61	258,26
	B	330	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
	C	350	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

Article 3.2.5
Minima conventionnels

du tirvaal à cemetpr du 1er mras 2022
VPA = 84,42.

Grille de mimnia cnonnetivleons aiblcapple puor la durée légale

(En euros.)

VI	A	350	29 547,00
	B	380	32 079,60
VII	A	410	34 612,20
	B	450	37 989,00
	C	490	41 365,80
VIII	A	550	46 431,00
	B	600	50 652,00
	C	650	54 873,00
IX	A	680	57 405,60
	B	750	63 315,00

Article 3 - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Les ptearnareis suaocix s'engagent à msureer les écarts de siraleas entre les feemms et les hommes, et à définir et

perommagr les meurses paenrtmtet de surpiepmr les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-17 du code du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur. □Dépôt. □Extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent avenant, clcnou à durée indéterminée, etnre en vuguier à cptomr du 1er mras 2022.

Les piaetrs snaarietgs s'engagent dnas les crdae de l'article L. 2231-6 du code du tvaaril à déposer le txtee puor extension.

L'absence de dpiiistosnos spécifiques puor les ereirpsnets de monis de 50 salariés se jtsifiue par l'équilibre galbol et général des présentes gllries de mnmia qui s'appliquent aux esirtnepers et aux salariés de la branche, qlleue que siot luer taille.

Article 5 - Dénonciation, révision
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent annevnt puora être dénoncé par l'une des ptearis sreitaingas ou y aanyt adhéré dnas les ctonionds prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la cnnnioacsae des auerts peatris sriieatngas ou aaynt adhéré, par lertte recommandée avec accusé de réception.

Avenant du 2 juin 2022 relatif aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté au 1er juillet 2022

Signataires	
Patrons signataires	FDMC,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; SICMA CFE-CGC ; FG FO ctosnutiocrn ; FNCCB CFDT,

Article 1er - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent aaevnnt est abplallice à l'ensemble des eereprnsrtis et des salarié(s) reaenvlt de la ctionneevn civelctole du négoce des matériaux de cuotrncitons du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 - Modifications apportées aux articles de la CCN relatifs aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les peiatrreans suocaix ont modifié les aetlicrs sitavvus :

Article 2.2
Minima conventionnels

Grille de mnmia covnnnnoitees appiacplle puor la durée légale du tvriaal à cemotpr du 1er jeluilt 2022
Ouvriers et employés. ? Techniciens. ? Aetgns de maîtrise

Coefficient 165 : Pf = 1 041,66 ?.
Coefficient 170 : Pf = 1 029,68 ?.
Autres ciinfefootcs : Pf = 1 005,96 ?.

Niveaux		Coefficients	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
I	B	165	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56
	A	170	38,82	77,65	116,48	155,30	194,13
II	B	180	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
	C	195	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65

Il prroua également être révisé dnas les ctionnois visées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 6 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Toute oingoiatrasn sladncyie représentative de salariés asni que totue oogirsantian sdclaniye ou ansticsioaos d'employeurs ou eopyuemrls pirs iinuidlmendvelet pvneuet adhérer au présent texte.

Cette adhésion dreva être notifiée à tuetos les onriastgnaiois sicdaelyns représentatives de la bcnrhae et frea l'objet d'un dépôt auprès des scieervs du ministère du tvriaal par la piarte la puls dgietilne dnas les ctdnoions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Les prietarans saioucx ont ovreut la négociation slalaire le 14 décembre 2021.

À l'issue de la sdeonce séance de négociation, le 18 février 2022, il a été décidé de réviser les mnmia cvnetioonenlns de la branche, comme siut :

VP = 3,739 ?.

(En euros.)

Niveaux	Coefficients	Salaires mmaiuihx conventionnels
I	165	1 658,59
	170	1 665,31
II	180	1 678,98
	195	1 735,07
III	210	1 791,15
	225	1 847,23
	245	1 922,01
IV	250	1 940,71
	270	2 015,49
	290	2 090,27
V	310	2 165,05
	330	2 239,83
	350	2 314,61

Article 2.3
Prime d'ancienneté

Le barème de la pmrie d'ancienneté aillbpace puor la durée légale du tavaril à cptomr du 1er jueiltt 2022 dreumee inchangé.

Ouvriers et employés. ? Techniciens. ? Anegets de maîtrise

(En euros.)

III	A	210	42,32	84,65	126,99	169,30	211,64
	B	225	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
	C	245	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
IV	A	250	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
	B	270	47,92	95,85	143,77	191,70	239,61
	C	290	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
V	A	310	51,64	103,30	154,95	206,61	258,26
	B	330	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
	C	350	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

Article 3.2.5
Minima conventionnels

VPA = 86,10.

Grille de minima conventionnels applicables pour la durée légale du travail à compter du 1er juillet 2022

(En euros.)

VI	A	350	30 135,00
	B	380	32 718,00
VII	A	410	35 301,00
	B	450	38 745,00
	C	490	42 189,00
VIII	A	550	47 355,00
	B	600	51 660,00
	C	650	55 965,00
IX	A	680	58 548,00
	B	750	64 575,00

Article 3 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une négociation dans le mois qui suit une ravoortiesn du Smic qui idrvtniearet en cours d'année 2022.

sinraaegits ou y aynat adhééré dnas les cootnndiis prévues par le cdoe du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des artues praiets sitginaares ou aynat adhééré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 4 - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les pteeiarrans sauciox s'engagent à mrueesr les écarts de siarelas ertne les fmmees et les hommes, et à définir et prmermagor les meurses ptraeetmnt de spuemirpr les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-17 du cdoe du travail.

Il pruroa également être révisé dnas les cotonniids visées à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 7 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Toute ogiaastinorn slyindace représentative de salariés asnii que toute oasgrinotian scldyiane ou acionsaotsis d'employeurs ou eepylmors pirs illidedenuinemvt pnvueet adhérer au présent texte.

Article 5 - Entrée en vigueur. □Dépôt. □Extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent avenant, cloctu à durée indéterminée, etnre en vuegur à ceptomr du 1er jeliult 2022.

Cette adhésion devra être notifiée à tuteos les oinaornigtsas sliyedancs représentatives de la bnrhce et frea l'objet d'un dépôt auprès des sriccevs du ministère du tiarval par la parite la puls dnegiilte dnas les codoinitns fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Les pteairs sinirteaags s'engagent dnas le cdrae de l'article L. 2231-6 du cdoe du taairvl à déposer le tetxe puor extension.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

L'absence de dpotnioissis spécifiques puor les eteepirns de mnois de 50 salariés se jusiifte par l'équilibre gbalol et général des présentes glirels de mminia qui s'appliquent aux eternripess et aux salariés de la branche, qeulle que siot luer taille.

Suite à la nvulloee rlrseivatioon du Smic, aliabpcple au 1er mai 2022, et en apiictaolpn de l'article 3 « casule de rueroeye » de l'avenant du 18 février, les pteerarias soicuax ont ouevrt la négociation srliaalae le 2 juin 2022.

Article 6 - Dénonciation. □Révision
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent aavnvt proura être dénoncé par l'une des ptaeris

À l'issue de la séance, il a été décidé de réviser les minima cneilvoontnes de la branche, comme siut :

Avenant du 23 février 2023 relatif aux minima conventionnels et à la prime

d'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	FDMC,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; SICMA CFE-CGC ; FG FO ccnuoisrtou ; FNCB CFDT,

Article 1er - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et des salarié(s) relevant de la convention collective du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 - Modifications apportées aux articles de la CCN relatifs aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Les paramètres sociaux ont modifié les articles suivants :

« Article 2.2
Minima conventionnels

Grille de minima conventionnels applicables pour la durée légale du travail à compter du 1er mars 2023

Ouvriers et employés. ? Techniciens. ? Agents de maîtrise

Coefficient 165 : Pf = 1 085,41 ?.
Coefficient 170 : Pf = 1 072,93 ?.
Autres coefficients : Pf = 1 048,21 ?.
VP = 3,896 ?.

(En euros.)

Niveau		Coefficient	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
I	B	165	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56
	A	170	38,82	77,65	116,48	155,30	194,13
II	B	180	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
	C	195	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65
	A	210	42,32	84,65	126,99	169,30	211,64
III	B	225	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
	C	245	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
	A	250	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
IV	B	270	47,92	95,85	143,77	191,70	239,61
	C	290	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
	A	310	51,64	103,30	154,95	206,61	258,26
V	B	330	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
	C	350	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

Niveaux	Coefficients	Salaires minimaux conventionnels
I	165	1 728,25
	170	1 735,25
II	180	1 749,49
	195	1 807,93
	210	1 866,37
III	225	1 924,81
	245	2 002,73
	250	2 022,21
IV	270	2 100,13
	290	2 178,05
	310	2 255,97
V	330	2 333,89
	350	2 411,81

Article 2.3
Prime d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté applicable pour la durée légale du travail à compter du 1er mars 2023 demeure inchangé.

Ouvriers et employés. ? Techniciens. ? Agents de maîtrise

(En euros.)

Grille de minima conventionnels applicables pour la durée légale du travail à compter du 1er mars 2023

Article 3.2.5
Minima conventionnels

VPA = 89,72.

(En euros.)

VI	A	350	31 400,60
	B	380	34 092,08
VII	A	410	36 783,56
	B	450	40 372,20
	C	490	43 960,84
VIII	A	550	49 343,80
	B	600	53 829,60
	C	650	58 315,40
IX	A	680	61 006,88
	B	750	67 287,00

Article 3 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

En cas de rtoeasrialvon du Simc au curos de l'année 2023, les pereinratas siaoux s'engagent à ré-ouvrir une négociation.

Article 4 - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Les pertarianes sacioux s'engagent à msuerer les écarts de sreiaals enrte les feemms et les hommes, et à définir et prraemgomr les msurees perantmtet de srimpuepr les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-17 du cdoe du travail.

Article 5 - Entrée en vigueur. □Dépôt. □Extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le présent avenant, clncou à durée indéterminée, ertne en vugiuer à cpoemtr du 1er mras 2023.

Les ptearis sintrigeaas s'engagent dnas le crdae de l'article L. 2231-6 du cdoe du taairvl à déposer le ttxe puor extension.

L'absence de dosopiisnts spécifiques puor les eesrrntipes de minos de 50 salariés se juifstie par l'équilibre galbol et général des présentes glerils de minima qui s'appliquent aux epesertins et aux salariés de la branche, qellue que siot luer taille.

Article 6 - Dénonciation. □Révision
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le présent ananvet porura être dénoncé par l'une des pateirs srtiaeaigins ou y aynat adhéré dnas les cdinnotios prévues par le

Avenant du 30 janvier 2024 relatif aux minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FDMC,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FG FO Cstniouctron ; FNCB-CFDT ; CFE-CGC BTP SICMA,

Article 1er - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Le présent anenavt est aillpbcape à l'ensemble des ertnreepsis et des salariés(es) rvalenet de la ctoennivon clvotilece du négoce des matériaux de cntucritoson du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 - Modifications apportées aux articles 2-2, 2-3 et 3-2-5 de la CCN relatifs aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Article 2.1 Mminia conventionnels

Grille de mnmiia cnlvonnientoes aibaclppe puor la durée légale du tiaravl à cpepmor du 1er mras 2024

Ouvriers et employés. Techniciens. Aegtns de maîtrise

Coefficient 165 : Pf = 1 157,16.

Niveau		Coefficient	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
I	B	165	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56

cdoe du travail.

Cette dénonciation est portée à la ccoasinnanse des autres preatis sriaigetans ou ayant adhéré, par ltrete recommandée avec accusé de réception.

Il porrua également être révisé dnas les cdniotoins visées à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 7 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Toute otairaoigsnn sdyaclnie représentative de salariés asini que toute onoraasigtin salcdinye ou acooainitsss d'employeurs ou euolpymers pirs iudelmvieedilnnt pneeuvt adhérer au présent texte.

Cette adhésion dreva être notifiée à toutes les oisriaganntos sanliydcas représentatives de la barcne et frea l'objet d'un dépôt auprès des seevrics du ministère du trvaial par la pirtae la puls dgilintee dnas les cnotndiois fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Suite aux rooitiasvenrals sscivsueecs du Smic, apapilblecs au 1er août 2022 ainsi qu'au 1er javiner 2023, les pairaeentrs sciaoux ont oruvet la négociation sraalalie le 1er décembre 2022.

À l'issue de la présente séance, il a été décidé de réviser les mnimia cvloiotneennns de la branche, cmome siut :

Coefficient 170 : Pf = 1 144,68 ?.

Autres ciiteffceons : Pf = 1 119,96 ?.

VP = 3,896 ?.

(En euros.)

Niveaux	Coefficients	Salaires muainmix conventionnels
Niv. I	165	1 800
Niv. II	170	1 807
	180	1 821,24
	195	1 879,68
Niv. III	210	1 938,12
	225	1 996,56
	245	2 074,48
Niv. IV	250	2 093,96
	270	2 171,88
	290	2 249,80
Niv. V	310	2 327,72
	330	2 405,64
	350	2 483,56

Article 2.2 Prmie d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté acialppble puor la durée légale du tiraval à cetpmor du 1er mras 2024 dumreee inchangé.

Ouvriers et Employés. Techniciens. Atgens de maîtrise

(En euros.)

II	A	170	38,82	77,65	116,48	155,30	194,13
	B	180	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
	C	195	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65
III	A	210	42,32	84,65	126,99	169,30	211,64
	B	225	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
	C	245	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
IV	A	250	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
	B	270	47,92	95,85	143,77	191,70	239,61
	C	290	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
V	A	310	51,64	103,30	154,95	206,61	258,26
	B	330	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
	C	350	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

Article 2.3 Mnmiia conventionnels

VPA = 92,4116.

Grille de minima conntevoilnnes acblalpipe puor la durée légale du taarivl à cmpoetr du 1er mras 2024

(En euros.)

VI	A	350	32 344,06
	B	380	35 116,41
VII	A	410	37 888,76
	B	450	41 585,22
	C	490	45 281,68
VIII	A	550	50 826,38
	B	600	55 446,96
	C	650	60 067,54
IX	A	680	62 839,89
	B	750	69 308,70

Article 3 - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Les pteairnreas sicouax s'engagent à mereusr les écarts de slaareis ernte les femmes et les hommes, et à définir et preamorgmr les mreuess penmaerttt de sipumepr les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-17 du cdoe du travail.

Article 4 - Clause de revoyure

En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

En cas de riroavaoseltin du Simc au cours de l'année 2024, les ptierraeans suicaox s'engagent à ré-ouvrir une négociation.

Article 5 - Entrée en vigueur. □Dépôt. □Extension

En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Le présent avenant, cnclou à durée indéterminée, etrne en veiguur à ctmoper du 1er mras 2024.

Les patires siingeraats s'engagent dnas le carde de l'article L. 2231-6 du cdoe du taarivl à déposer le ttxee puor extension.

L'absence de disnptooisis spécifiques puor les eerrpnseits de mnois de 50 salariés se jtiufse par l'équilibre gaolbl et général des présentes glelirs de mminia qui s'appliquent aux eptinseerrs et aux salariés de la branche, qelule que siot luer taille.

Article 6 - Dénonciation. □Révision

En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Le présent aenavnt porura être dénoncé par l'une des praties seaargtiins ou y anyat adhéré dnas les codnotniis prévues par le cdoe du travail.

Cette dénonciation est portée à la ciaoissnnace des atreus pterais saaritiengs ou aaynt adhéré, par lterte recommandée aevc accusé de réception.

Il prroua également être révisé dnas les cinitodons visées à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 7 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Toute oiainsagrton sdlnayie représentative de salariés asnii que totue oitgsriaonan sdlaicyne ou aoitinasoscs d'employeurs ou eeuyomlprs pirs imdieuivlelnent pnevut adhérer au présent texte.

Cette adhésion drvea être notifiée à touets les orainisnaotgs saydnecils représentatives de la bnacrhe et frea l'objet d'un dépôt auprès des srieevcs du ministère du triaavl par la pritae la puls dgeitnlie dnas les ctioiondis fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Suite aux raiaiooteovlrnss sccessiuves du Smic, aalclpbeips au 1er mai 2023 asnii qu'au 1er jinaevr 2024, les preaaretnis scoaux ont oruvet la négociation sarailale le 15 décembre 2023.

À l'issue de la présente séance, il a été décidé de réviser les miinma cvneiennoltons de la branche, cmmoe siut :

Avenant du 21 janvier 2025 relatif aux

minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FDMC,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; CFTC,

Article 1er - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et des salariés (es) relevant de la convention collective du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 - Modifications apportées aux articles 2.2, 2.3 et 3.2.5 de la CCN relatifs aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

« Article 2.2

Minima conventionnels

Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1er janvier 2025

Ouvriers et employés. ? Techniciens. ? Aetngs de maîtrise

Coefficient 165 : Pf = 1 174,52 ?.

Coefficient 170 : Pf = 1 161,85 ?.

Autres coefficients : Pf = 1 136,76 ?.

VP = 3,955 ?.

Niveau	Coefficient	Salaires minimaux conventionnels
I	165	1 827,10
II	170	1 834,20
	180	1 848,66
	195	1 907,99
III	210	1 967,31
	225	2 026,64
	245	2 105,74
IV	250	2 125,51
	270	2 204,61
	290	2 283,71
V	310	2 362,81
	330	2 441,91
	350	2 521,01

Article 2.3

Prime d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté applicable pour la durée légale du travail à compter du 1er janvier 2025 demeure inchangé.

Ouvriers et employés. ? Techniciens. ? Aetngs de maîtrise

(En euros.)

Niveau		Coefficient	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
I	B	165	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56
II	A	170	38,82	77,65	116,48	155,30	194,13
	B	180	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
	C	195	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65
III	A	210	42,32	84,65	126,99	169,30	211,64
	B	225	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
	C	245	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
IV	A	250	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
	B	270	47,92	95,85	143,77	191,70	239,61
	C	290	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
V	A	310	51,64	103,30	154,95	206,61	258,26
	B	330	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
	C	350	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

Article 3.2.5

du travail à compter du 1er janvier 2025

Minima conventionnels

VPA = 93,80.

Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale

(En euros.)

VI	A	350	32 830
	B	380	35 644
VII	A	410	38 458
	B	450	42 210
	C	490	45 962
VIII	A	550	51 590
	B	600	56 280
	C	650	60 970
IX	A	680	63 784
	B	750	70 350

Article 3 - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de salaires entre les femmes et les hommes, et à définir et programmer les mesures permettant de réduire les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-17 du code du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur. □Dépôt. □Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur à compter du 1er janvier 2025.

Les partenaires sociaux s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés se justifie par l'équilibre global et général du présent texte qui a vocation à s'appliquer aux entreprises et aux salariés de la branche, quelle que soit leur taille.

Article 5 - Dénonciation. □Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou y ayant adhéré dans les conditions prévues par le code du travail.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée

avec accusé de réception.

Il pourra également être révisé dans les conditions visées à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 6 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou professionnelle peut initialement adhérer au présent texte.

Cette adhésion devra être notifiée à tous les organisations représentatives de la branche et faire 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 - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les partenaires sociaux ont ouvert la négociation salariale le 12 décembre 2024 au cours de laquelle ils ont partagé leur analyse de la situation économique actuelle qui impacte la filière de la construction.

Tenant compte de la conjoncture du Smic, inversée au 1er novembre 2024, et de l'inflation de décembre 2024, constatée ce jour, il a été décidé, à l'issue de la présente séance, de réviser les conditions de travail de la branche, comme suit :

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction (n° 3216)

JORF n°0128 du 4 juin 2019

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 salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015, les dispositions de l'avenant du 13 février 2018 relatif aux minima conventionnels, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

L'article 3 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 2241-9 du code du travail soit entendue comme la référence à l'article L. 2241-17 du code du travail.

L'article 3 est étendu à l'exclusion des termes « et à l'article R. 2241-2 du code du travail », suite à l'abrogation de cet article du code du travail par le décret n° 2016-868 du 29 juin 2016.

Le dernier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'article 6 devrait donc être étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'article 7 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent des grilles salariales (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et une prime d'ancienneté et qu'elles sont définies comme s'imposant sauf garanties au moins équivalentes pour les salariés, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant 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 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.

Fait le 29 mai 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/26,

disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 juin 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction (n° 3216)

JORF n°0143 du 22 juin 2019

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 salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015, les dispositions de l'avenant du 13 septembre 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le dernier alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant 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 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.

Fait le 18 juin 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/50, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'avenants à la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction (n° 3216)

JORF n°0045 du 22 février 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 salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de « commerce de gros de bois et dérivés » visées par la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, exception faite des activités mentionnées du 1 au 3 de l'article 1er de cette convention et à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains, visées par la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois du 28 novembre 1955, les stipulations de :

- l'avenant du 7 novembre 2017 portant modifications techniques, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 1.21.1 de la convention collective tel que modifié par l'article 2 de l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3141-8 du code du travail.

L'article 6.3.3.2.3 de la convention collective tel que modifié par l'article 2 de l'avenant est exclu en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.

L'article 6.3.6.2 de la convention collective tel que modifié par l'article 2 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 précitée.

L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

L'article 6 est exclu de l'extension en tant qu'il s'applique aux articles 1.8 relatif au repos hebdomadaire et au travail du dimanche, 1.21.1 et 1.21.2 relatifs aux congés payés, 4.4.1 relatif au forfait jours, 4.1.2 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires et 6.3.6.2 relatif à l'entretien professionnel ;

- l'avenant du 12 décembre 2017 portant modifications techniques, à la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 1 de l'article 4.2.1 de la convention collective, tel que modifié par l'article 2 de l'avenant, est étendu sous réserve qu'un accord négocié au niveau de l'entreprise ou de l'établissement définit la période de référence mentionnée à l'article L. 3121-44 du code du travail.

L'alinéa 2 du point c de l'article 4-2-1 de la convention collective, tel que modifié par l'article 2 de l'avenant, est étendu sous réserve du respect des arrêts de la Cour de cassation du 9 janvier 2007 (n° 05-43.962, V, n° 1, p. 1) et du 13 juillet 2010 (n° 08-44.550, V, n° 177) s'agissant de l'impact de l'absence d'un salarié malade en période haute de modulation sur sa rémunération et du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.

L'article 4.3.2 de la convention collective tel que modifié par l'article 2 de l'avenant est étendu sous réserve que le sixième alinéa auquel il fait référence soit entendu comme étant le septième alinéa de l'article visé.

L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

L'article 6 est exclu de l'extension en tant qu'il s'applique aux articles 1.14 relatif au travail de nuit et 1.14.1 relatif aux travailleurs de nuit, 4.2.1 relatif à l'organisation du travail supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, et au 6° alinéa de l'article 4.3.2 relatif à la « Mise en place du temps partiel dans l'entreprise ».

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

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 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/7 et 2018/12, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 septembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction (n° 3216)

JORF n°0235 du 26 septembre 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 salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015, les stipulations de l'avenant du 27 février 2020 relatif aux minima conventionnels, à la convention collective nationale susvisée.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant 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 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.

Fait le 17 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction (n° 3216)

JORF n°0279 du 18 novembre 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 salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de « commerce de gros de bois et dérivés » visées par la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, exception faite des activités mentionnées du 1 au 3 de l'article 1er de cette convention et à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains, visées par la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois du 28 novembre 1955, les stipulations de l'avenant du 29 novembre 2019 relatif à la création du titre XVI « Dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro A) » à la convention collective susvisée.

Les termes : « une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche » et « une validation des acquis de l'expérience (VAE), » du nouvel article 16-1 de la convention collective susvisée créé par l'article 2 de l'avenant, sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par les articles L. 6324-3 et L. 6324-1 du code du travail.

Les certifications ci-dessous mentionnées au nouvel article 16-3 de la convention collective susvisée créé par l'article 2 de l'avenant sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail :

- le bachelor « marketing et développement des ventes » ;
- le bachelor « marketing et management du Web » ;
- le bachelor « concepteur et réalisateur web ».

Le deuxième alinéa du nouvel article 16-4 de la convention collective susvisée créé par l'article 2 de l'avenant est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions prévues par l'article D. 6324-1-1 du code du travail.

L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant 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 avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/16, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction (n° 3216)

JORF n°0311 du 24 décembre 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 salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de « commerce de gros de bois et dérivés » visées par la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, exception faite des activités mentionnées du 1 au 3 de l'article 1er de cette convention et à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains, visées par la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois du 28 novembre 1955, les stipulations de l'avenant du 13 septembre 2018 portant création du titre XIV « La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels », à la convention collective nationale susvisée.

Le dernier alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant 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 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.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/50, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction (n° 3216)

JORF n°0036 du 11 février 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 salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de « commerce de gros de bois et dérivés » visées par la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, exception faite des activités mentionnées du 1 au 3 de l'article 1er de cette convention et à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains, visées par la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois du 28 novembre 1955, les stipulations de l'avenant du 3 juillet 2020 relatif à la création de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications, à la convention collective nationale susvisée. Le dernier alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant 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 avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/44, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 mai 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction (n° 3216)

JORF n°0126 du 2 juin 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 salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de « commerce de gros de bois et dérivés » visées par la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, exception faite des activités mentionnées du 1 au 3 de l'article 1er de cette convention et à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains, visées par la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois du 28 novembre 1955, les stipulations de l'avenant du 2 février 2021 relatif aux minima conventionnels des salariés du négoce des matériaux de construction, à la convention collective nationale susvisée.

À défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant 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 avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/13, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction (n° 3216)

JORF n°0163 du 16 juillet 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 salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015, à l'exclusion des entreprises

exerçant l'activité de « commerce de gros de bois et dérivés » visées par la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, exception faite des activités mentionnées du 1 au 3 de l'article 1er de cette convention et à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains, visées par la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois du 28 novembre 1955, les stipulations de l'avenant du 9 juillet 2019 portant sur la désignation des délégués syndicaux, leur nombre, leurs moyens et la valorisation de leurs parcours syndicaux, à la convention collective nationale susvisée.

Le 3e alinéa de l'article 15-5 de la convention collective tel qu'issu du présent avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2143-16-1 et L. 2143-17 du code du travail.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/01, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant 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 avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021.