

Ciments

(industries de la fabrication des)

BROCHURE JO 3280

ACCORDS NATIONAUX COMMUNS AUX TROIS CATÉGORIES DE SALARIÉS

Droit syndical

Exercice du droit syndical dans l'entreprise

Protocole d'accord du 5 juin 1969

[Étendu par arrêté du 29 juin 1994, JO 13 juillet 1994]

[Modifié par avenant du 4 décembre 1996, étendu par arrêté du 19 février 1997, JO 1^{er} mars 1997]

A. Droit de s'organiser

(Modifié par avenant du 4 décembre 1996, étendu par arrêté du 19 février 1997, JO 1^{er} mars 1997)

1) Conformément à l'article L. 412-6 du code du travail, la constitution de sections syndicales d'entreprise est garantie aux organisations syndicales représentatives dans le cadre de l'entreprise.

Il est entendu qu'il ne peut exister dans chaque établissement qu'une seule section syndicale par organisation quelles que soient les catégories professionnelles de ses adhérents.

2) La collecte des cotisations syndicales est autorisée sur le lieu de travail.

3) Le délégué syndical est désigné conformément aux dispositions des articles L. 412-11 et suivants.

Il est désigné par l'échelon syndical habilité selon la structuration de l'organisation syndicale, et son identité est portée à la connaissance de l'employeur soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise au chef d'entreprise contre récépissé.

4) La protection des délégués syndicaux est assurée conformément aux dispositions de l'article 13 de la loi du 27 décembre 1968.

5) Il est attribué au délégué syndical, pour l'exercice de ses fonctions, un crédit mensuel de 25 heures payées prises sur le temps de travail.

6) Un local est mis à la disposition de la section syndicale et si possible pour chaque organisation syndicale ayant constitué une section syndicale de base dans les conditions prévues au paragraphe 1. Ces locaux sont normalement équipés à l'usage de bureau.

7) Les membres du Conseil de la section syndicale ont la possibilité de se réunir en une ou plusieurs fois jusqu'à concurrence de six demi-heures par trimestre payées au tarif normal.

Pour tenir compte des particularités de structure propres à chaque organisation syndicale, il est convenu d'admettre, à raison de 3 heures par bénéficiaire, un maximum global de 18 heures par trimestre.

8) Après accord de la Direction, un représentant de l'organisation syndicale, n'appartenant pas à l'entreprise, peut avoir accès au local de la section syndicale et aux salles de réunion mises à la disposition de cette section. Il peut participer aux discussions d'accords avec la Direction.

B. Droit à l'information

(Voir aussi l'accord du 16 janvier 1991 sur la négociation salariale annuelle de branche et sur l'exercice du droit syndical)

1) Le délégué de chaque section syndicale d'entreprise peut tenir des réunions pour l'information de ses adhérents. Ces réunions ont lieu en dehors des heures de travail une fois par mois, et dans un local fourni par l'entreprise.

Quatre fois par an, ces réunions d'une heure chacune sont prises soit sur le temps de travail, soit en dehors du travail et indemnisées au tarif horaire normal. Le choix de la solution est arrêté en accord avec la Direction. Un même membre du personnel ne peut bénéficier de plus de quatre indemnités d'une heure par an.

2) Pour permettre l'information du personnel par voie écrite, l'affichage est autorisé, avec communication simultanée à la Direction.

La libre distribution de la presse syndicale est également reconnue.

C. Droit à la formation

(Voir aussi l'accord du 16 janvier 1991 sur la négociation salariale annuelle de branche et sur l'exercice du droit syndical)

Les Membres du Bureau ou du Conseil de la section syndicale d'entreprise ont droit au payement par l'entreprise du congé-éducation.

— le congé-éducation est celui visé par la loi du 23 juillet 1957 ;

— le nombre des bénéficiaires ne peut dépasser trois personnes par section syndicale et par an ;

— le payement correspond exclusivement à la rémunération que les intéressés auraient perçue s'ils avaient assuré normalement leur travail pendant le congé-éducation.

Dans le cas où l'application des dispositions du présent paragraphe soulèverait des difficultés dans une entreprise, les parties signataires se concerteraient pour les résoudre.

D. Droit de négocier

Les délégués syndicaux sont habilités à contracter au nom de l'organisation syndicale qu'ils représentent les accords conclus dans le cadre de l'article No. 31 du Livre I du Code du Travail.

E. Il est interdit, en cas d'exercice du droit de grève, de faire subir à un élément quelconque de rémunération (prime, gratification ou autre avantage) un abattement supérieur à celui correspondant au prorata direct du temps d'arrêt de travail.

Négociations collectives Protocole d'accord du 15 décembre 1983

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des fabricants de ciments et de chaux.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des travailleurs de la construction CGT ;

Fédération nationale de la construction et du bois CFDT ;

Fédération FO de la céramique ;

Fédération Bati-Mat-TP, CFTC ;

Syndicat national des cadres des industries des ciments, carrières et matériaux de construction CGC.

La loi n° 82-957 du 13 décembre 1982 relative à la négociation collective et au règlement des conflits collectifs du travail rend obligatoire la négociation à la périodicité régulière à l'échelon de la branche et/ou à celui des entreprises sur des objets définis.

Considérant que l'usage actuel, quant à la répartition des sujets de négociation sociale entre le niveau de la branche professionnelle et celui des entreprises donne satisfaction aux différentes parties,

Les syndicats signataires sont convenus de ce qui suit :

Article 1

Les négociations visant à modifier les dispositions des conventions collectives professionnelles sur :

- les salaires (variations de la valeur du point 100, prime de vacances, leur taux et date d'effet) ;
- la durée du travail (moyenne hebdomadaire, congés payés) ;
- le système des classifications.

Continuent à relever de la compétence du syndicat national des fabricants de ciments et de chaux et des organisations syndicales nationales de salariés de la branche et seront traités à ce niveau.

Article 2

Les dispositions du présent protocole, applicable en 1984, peuvent ensuite être reconduites tacitement d'année en année, sauf dénonciation par l'une des parties avant le 1^{er} octobre.

Article 3

Le texte du présent protocole sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi et fera l'objet d'un dépôt au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris dans les conditions fixées par le code du travail.

Durée du travail

Accord du 27 février 1976

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des fabricants de ciments et de chaux.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des travailleurs de la construction CGT ;

Syndicat national de salariés des chaux et ciments CFDT ;

Syndicat national des cadres des industries des ciments, carrières et matériaux de construction CGC.

Préambule

Se référant à l'accord-cadre interprofessionnel du 17 mars 1975 sur l'amélioration des conditions de travail, les parties signataires ont décidé de poursuivre la voie ouverte par le protocole du 29 février 1968 et confirmée par les accords ultérieurs tendant à alléger la durée du travail dans l'industrie cimentière.

Pour ce faire, elles fixent dans le présent accord les conditions dans lesquelles les horaires de travail actuellement établis sur une moyenne hebdomadaire de 42 heures pourront être ramenés à 40 heures sans diminution de ressource (panier exclu).

Cette opération doit aboutir à une réduction réelle de l'horaire en évitant toute charge excessive de travail.

Elle doit également tenir compte des impératifs propres à l'industrie cimentière, industrie à feu continu dont la permanence de marche suppose une répartition adéquate de l'horaire, selon les ateliers, sur les différents jours de la semaine et sur chaque jour de travail, ainsi que l'éventualité de travaux exceptionnels en dehors de l'horaire normal pour assurer le dépannage urgent des installations et le remplacement d'absences inopinées dans le cadre de la législation en vigueur sur les heures supplémentaires.

En conséquence, elles conviennent de ce qui suit :

Article 1

A partir du 1^{er} octobre 1976 l'horaire hebdomadaire moyen de travail, fixé actuellement à 42 heures, par l'accord du 21 février 1973, est ramené à 40 heures correspondant à un horaire mensuel de 174 heures ordinaires de travail.

Article 2

En cas d'horaires inégaux, l'horaire hebdomadaire moyen est calculé sur douze semaines ou sur une rotation complète pour le personnel posté.

Pour ce personnel, il tiendra compte des horaires particuliers éventuellement établis pendant la période des congés payés afin que l'horaire annuel des intéressés corresponde à une base moyenne de 40 heures par semaine.

Article 3

La mise en place des nouveaux horaires sera arrêtée dans chaque établissement après consultation du Comité d'établissement en tenant compte :

- des principes énoncés dans le préambule du présent accord et des sujétions particulières dues aux congés payés,
- de l'intérêt de concilier la nécessité, suivant les ateliers ou services, d'assurer certains travaux le samedi, avec le désir du personnel de jour de bénéficier de 48 heures de repos consécutif englobant le dimanche.

Article 4

Lorsque les membres du personnel sont amenés à effectuer des heures supplémentaires conformément à la législation en vigueur, en dehors de l'horaire normal de travail défini aux articles 1 et 2, notamment en cas de surcroît momentané de travail, d'absences inopinées ou pour prévenir ou réparer des incidents, ces heures de travail donneront lieu, sauf impossibilité liée aux nécessités de service, à l'attribution d'un repos compensateur d'une durée égale au temps de travail effectué en plus de l'horaire normal, étant précisé que les majorations pour heures supplémentaires resteront dues.

Article 5

Afin que la réduction de travail découlant des dispositions de l'article premier n'entraîne pas de diminution du salaire mensuel de base et du salaire mensuel garanti, le « Point 100 » en vigueur le 1^{er} octobre 1976 sera majoré de 6,247% à cette date, ce pourcentage correspondant au rapport de :

184,87 / 174

(184,87 représentant le nombre d'heures ordinaires de travail par mois correspondant à un horaire hebdomadaire moyen de 42 h et 174 représentant le nombre d'heures ordinaires de travail par mois correspondant à un horaire hebdomadaire moyen de 40 h), soit de 1,06247.

Article 6

1

Il est rappelé que le pourcentage de la majoration forfaitaire pour travaux de nuit, dimanches et jours fériés du personnel des postes à fonctionnement continu, prévue aux A de l'article 12 de la C.C.N. ouvriers et de l'article 11 de la C.C.N. ETDAM, est de 22,25% pour une rotation assurée par 4 équipes.

2

*Le taux de cette majoration pour une rotation assurée par 5 équipes est de 17,80%
par 6 équipes est de 14,83%
par 7 équipes est de 12,71%
par 8 équipes est de 11,125%*

étant précisé que ces taux forfaitaires couvrent les heures de travail de nuit et de dimanches et jours fériés normalement comprises dans le système de rotation correspondant.

Les heures de travail de nuit ou de dimanches et jours fériés effectuées en plus de celles correspondant au système de rotation donneront lieu au paiement des indemnités horaires pour heures de postes de nuit ou heures de dimanches et jours fériés prévues à l'article 9.1 du présent accord.

3

Lorsque l'application des dispositions de l'article premier ci-dessus conduit à une augmentation du nombre des équipes entraînant la diminution corrélative du taux de l'INDJF, la diminution de ressource qui en résulterait pour le personnel travaillant en régime posté à 4 équipes depuis plus d'un an à la date du changement du régime de rotation sera compensée par une indemnité temporaire.

Cette indemnité sera diminuée :

- soit de l'incidence, pour chaque bénéficiaire, de 50% de toutes les mesures générales et individuelles entraînant une augmentation de sa ressource (à l'exception des 10% promotionnels),
- soit, selon les accords, usages et pratiques globalement plus favorables existant dans les entreprises et établissements.

Le choix de l'une ou l'autre des deux solutions ci-dessus sera fixé paritairement dans chaque entreprise ou établissement à l'occasion du changement du système de rotation.

Article 8

Toutes les fois que le « Point 100 » aura été pris comme indice de référence pour l'indexation de certains éléments de rémunération (par exemple, primes de panier - prime de vacances) un « point 100 » majoré de 6,247% sera substitué au « Point 100 » en vigueur.

Article 9

Les utilisateurs du « Point 100 » comme indice de référence emploieront un coefficient de raccordement égal à :

1 / 1,06247 – soit 0,9412

Ainsi, et à partir du 1^{er} octobre 1976,

1

Les indemnités horaires versées au personnel des postes à fonctionnement continu pour travail de nuit de semaine et des postes des dimanches et jours fériés sont fixées aux pourcentages ci-après du salaire horaire de chaque intéressé :

— 40% pour les heures des postes de nuit de semaine (42,5 x 0,9412)

— 60% pour les heures des postes des dimanches et jours fériés (63, 75 x 0,9412),

2

Le nombre d'heures ou le taux horaire de base de référence pour les primes, indemnités et accessoires de salaires définis en heures ou fractions d'heures ou en taux horaire de base sera affecté du coefficient de raccordement de 0,9412.

Article 10

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Paris dans les conditions fixées aux articles L. 132-8 et R. 132-1 du Titre III du Livre I^{er} du Code du Travail.

Aménagement du temps de travail du personnel des services fonctionnement continu Accord du 9 avril 1981

[Étendu par arrêté du 10 mars 1982, JO 19 mars 1982]

Préambule

Considérant les contraintes particulières inhérentes à une industrie à feu continu, qu'entraînent pour une partie du personnel un fonctionnement en équipes successives sans arrêt les nuits, samedis, dimanches et jours fériés, et des remplacements indispensables à la bonne marche des ateliers, les parties estiment que l'acceptation de ces contraintes justifie des dispositions particulières au bénéfice du personnel posté en 3 x 8 continus.

En conséquence, et dans l'attente d'éventuelles dispositions générales concernant la durée du travail et l'aménagement du temps de travail du personnel des services à fonctionnement continu, et, étant précisé que les jours de repos supplémentaires prévus par l'article 2 doivent se traduire par une réduction réelle de l'horaire

annuel de chaque intéressé en évitant toute charge excessive de travail, elles conviennent de ce qui suit :

Article 1

Le présent accord s'applique exclusivement au personnel Ouvrier et ETDAM affecté dans un service à fonctionnement continu dont le travail est assuré par équipes successives sans interruption 24 h sur 24 y compris les samedis, dimanches et jours fériés.

Article 2

Chaque membre du personnel visé à l'article premier acquerra à compter du 1^{er} janvier 1981 1 jour de repos payé pour 18 postes effectués les samedis, dimanches et jours fériés. Les jours de repos ainsi acquis seront pris en accord avec la hiérarchie de l'établissement.

Article 3

L'Ouvrier ou l'ETDAM âgé d'au moins 55 ans et affecté dans un service à fonctionnement continu depuis au moins 20 ans consécutifs ou non pourra, sur sa demande, bénéficier d'une priorité pour occuper un emploi disponible correspondant à ses aptitudes dans les services à fonctionnement non continu.

Si un tel emploi proposé par l'employeur et accepté par le salarié devait entraîner une diminution de sa ressource le salarié conserverait à titre personnel son salaire de base ou prendrait le salaire de base de son nouveau poste si celui-ci était supérieur.

La différence entre la rémunération totale de l'ancien et du nouvel emploi (panier exclu) sera compensée par le versement d'une indemnité,

— égale à 50% de la diminution de ressource si l'intéressé a au moins trente ans de service dans des emplois à fonctionnement continu,

— égale à 40% de la diminution de ressource si l'intéressé a de 25 ans à moins de 30 ans de service dans des emplois à fonctionnement continu,

— égale à 30% de la diminution de ressource si l'intéressé a de 20 ans à moins de 25 ans de service dans des emplois à fonctionnement continu.

Cette indemnité, indexée sur les augmentations générales de la Profession, sera réduite de l'incidence résultant de toutes les augmentations de ressources de l'intéressé, autres que celles consécutives aux augmentations du Point 100 de la Profession.

Article 4

Les dispositions du présent accord ne pourront se cumuler avec d'autres dispositions relatives à la durée du travail ou à l'aménagement du temps de travail du personnel visé à l'article 1 qui résulteraient de nouveaux textes législatifs, réglementaires ou conventionnels de niveau interprofessionnel.

Les parties s'engagent à se rencontrer dans les deux mois suivant la publication de tels textes législatifs ou réglementaires ou la signature d'un tel accord de

niveau interprofessionnel en vue d'examiner la situation nouvelle ainsi créée.

Article 5

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Départementale du Travail de Paris, dans les conditions fixées aux articles L. 132-8 et R. 132-1 du Titre III du Livre 1^{er} du Code du Travail.

Aménagement et durée du travail Accord du 23 novembre 1981

[Étendu par arrêté du 10 mars 1982, JO 19 mars 1982]

Mod. par Accord, 7 avr. 2005, étendu par arr. 3 oct. 2005, JO 13 oct.

Préambule

Par le présent accord, faisant suite au protocole interprofessionnel du 17 juillet 1981, les parties signataires manifestent leur volonté commune de développer une politique de réduction effective du temps de travail et d'aménagement de son organisation tendant conjointement à favoriser l'emploi, à améliorer les conditions de vie des salariés et à permettre le progrès de l'industrie cimentière française.

En conséquence, elles conviennent de ce qui suit :

Article 1

Généralisation de la 5^e semaine de congés payés

1

A partir des congés payés de 1982, c'est-à-dire ceux acquis au cours de la période du 1-06-1981 au 31-05-1982, la durée des congés payés est décomptée en jours ouvrés.

On entend par jour ouvré, tout jour travaillé selon l'horaire du service, de l'atelier ou de la rotation du poste de l'intéressé.

En conséquence, la durée des congés est fixée à :

— 25/12 de jour ouvré par mois de travail effectif ou assimilé pendant la période de référence, soit,

— 5 semaines ou (5 x 5) 25 jours ouvrés pour 12 mois de travail effectif ou assimilé pendant cette période, ce qui, pour le personnel posté et celui pratiquant les horaires inégaux, correspond à 5 fois l'horaire hebdomadaire moyen, soit, sur la base d'un horaire hebdomadaire moyen de 39 heures, 195 heures de congés.

En cas d'horaire personnel inférieur à l'horaire de l'établissement, le salarié bénéficie de 5 semaines de congés sur la base de son horaire.

La durée des congés visée dans le présent article inclut les jours qui étaient chômés à l'occasion d'un événement local ou d'un pont.

2

Il est ajouté aux droits déterminés ci-dessus 1 jour de congé dont la date sera arrêtée par le chef d'établissement après avis du Comité d'établissement.

3

Viennent en sus des congés principaux visés au 1 ci-dessus et calculés également en jours ouvrés,

— les congés d'ancienneté et

— les congés pour événements de famille,

prévus par les Conventions Collectives nationales des différentes catégories professionnelles,

— les congés pour fractionnement résultant de l'article L. 223-8 du Code du Travail et des dites Conventions Collectives Nationales :

— 2 jours ouvrés lorsque le nombre de jours de congés pris entre le 1^{er} novembre et le 30 avril est au moins égal à 5 jours ouvrés,

— 1 jour ouvré lorsque le nombre de jours de congés pris dans cette même période est égal à 3 ou 4 jours ouvrés.

4

L'indemnisation des congés payés s'effectuera dans les conditions prévues par le texte de la loi à intervenir. S'ils sont pris par anticipation avant la publication de la dite loi, les régularisations éventuelles seront effectuées dans les meilleurs délais après la parution de la loi.

Article 2

Durée hebdomadaire du travail

1

Les parties signataires marquent leur accord pour une réduction de la durée hebdomadaire légale du travail à 39 heures.

2

L'horaire hebdomadaire moyen du travail dans l'industrie cimentière, fixé actuellement à 40 h par l'accord du 27 février 1976, est ramené, à partir de la date d'application de la disposition légale prévue au 1 ci-dessus, à 39 h correspondant à un horaire mensuel de 169,65 h.

3

La réduction de durée du travail découlant des dispositions du 2 ci-dessus entraînera une prise en charge financière par les entreprises, à hauteur de 100%.

En conséquence, le « Point 100 » en vigueur sera majoré, lors de l'application de cette réduction d'horaire, du rapport de :

$$40 - 39 / 39 \times 100\% = 2,564\%$$

(1)

(1) La délégation patronale tient à préciser que la compensation intégrale des salaires ne saurait constituer un précédent dans le cas d'une nouvelle réduction de la durée du travail.

Les organisations syndicales de salariés signataires se réservent le droit de négocier les modalités de nouvelles étapes de réduction de la durée du travail dans l'esprit de leurs déclarations du Procès-Verbal de la réunion paritaire interprofessionnelle du 17 juillet 1981.

4

Les utilisateurs du « Point 100 » comme indice de référence emploieront un coefficient de raccordement égal à :

1 / 1,02564 soit 0,975

Le nombre d'heures ou le taux horaire de base de référence pour les primes, indemnités et accessoires de salaires définis en heures ou fractions d'heures ou en taux horaire de base sera affecté du coefficient de raccordement de 0,975.

17,91% :
14,93% :
12,79% :
11,19% :

rotation assurée par :
5 équipes ;
6 équipes ;
7 équipes ;
8 équipes.

6

Toutes les fois que le « Point 100 » est pris comme indice de référence pour l'indexation de certains éléments de rémunération (par exemple, primes de panier, prime de vacances), un « Point 100 » majoré de 2,564% sera substitué au « Point 100 » en vigueur, sans que cette opération entraîne de modification de la valeur des dits éléments.

**Article 3
Emploi**

Les dispositions du présent accord doivent aboutir à une réduction réelle du temps de travail en évitant toute charge excessive de travail pour toutes les catégories de personnel. Les problèmes de niveau d'emploi et de conditions de travail qui se trouveraient posés seront donc examinés au sein des entreprises avec les représentants du personnel dans le cadre de la législation en vigueur avec le souci de les régler au mieux des intérêts de l'entreprise et des salariés concernés.

En outre, en ce qui concerne le personnel d'encadrement, cet examen se fera, en tant que de besoin, dans chaque établissement avec les intéressés.

Au plan professionnel, la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi examinera les conséquences sur l'embauche de l'application du présent accord.

**Article 4
Contingent d'heures supplémentaires**

Mod. par Résultant de : Accord 7 avril 2005, étendu par arr. 3 oct. 2005, JO 13 oct.

Compte tenu des impératifs propres à l'industrie cimenterie, industrie à feu continu dont la permanence de marche doit être assurée, les établissements pourront

5

Les indemnités horaires versées au personnel des postes à fonctionnement continu pour travail de nuit de semaine et des postes des dimanches et jours fériés telles que prévues aux articles 9.1 et 6.2 de l'accord du 27 février 1976 sont fixées aux pourcentages ci-après du salaire horaire de chaque intéressé.

39% pour les heures des postes de nuit de semaine (40 x 0,975)

58,5% pour les heures des postes des dimanches et jours fériés (60 x 0,975).

En conséquence, du fait de la prise en compte d'un jour férié supplémentaire (le 8 mai) et de la disparition de fait de la rotation à 4 équipes, le taux de la majoration forfaitaire pour travaux de nuit, dimanches et jours fériés du personnel des postes à fonctionnement continu, se trouve fixé à :

rotation assurée par :
5 équipes ;
6 équipes ;
7 équipes ;
8 équipes.

avoir recours sans autorisation préalable de l'inspecteur du travail, en cas de surcroît momentané de travail, d'absences inopinées ou pour prévenir ou réparer des incidents, à un contingent annuel d'heures supplémentaires égal en moyenne à 80 heures, étant entendu que chaque salarié ne pourra, à ce titre, effectuer plus de 190 heures supplémentaires par an dans les conditions définies par le décret n° 2004-1381 du 21 décembre 2004.

Les membres du personnel amenés à faire des heures supplémentaires continueront, sauf impossibilité liée aux nécessités du service, à avoir droit à l'attribution d'un repos compensateur d'une durée égale au temps de travail effectué en plus de l'horaire normal, étant précisé que les majorations pour heures supplémentaires resteront dues.

Le Comité d'Établissement procédera à l'examen du volume et des motifs du recours aux heures supplémentaires

**Article 5
Personnel des services à fonctionnement continu**

Dans le cadre des dispositions du présent accord et dans l'hypothèse d'une réduction de la durée légale du travail à 39 heures pour l'ensemble des personnels, les dispositions de l'accord du 9 avril 1981 portant aménagement du temps de travail du personnel des services à fonctionnement continu sont maintenues.

Il est à nouveau précisé que les dispositions de l'accord du 9 avril 1981 « ne pourront se cumuler avec d'autres dispositions relatives à la durée du travail ou à l'aménagement du temps de travail qui résulteraient de nouveaux textes législatifs, réglementaires ou conven-

tionnels de niveau interprofessionnel » visant ledit personnel.

Article 6

Mesures d'accompagnement

L'amélioration des conditions de travail résultant du présent accord doit être conjuguée avec la nécessité d'optimiser l'utilisation des moyens de production.

En conséquence, des mesures d'adaptation d'organisation et d'assouplissement des horaires pourront être étudiées au sein des entreprises, avec les représentants du personnel.

Article 7

Dispositions particulières aux ingénieurs et cadres

Pour tenir compte des caractéristiques propres à cette catégorie de personnel, telles que définies à l'article 8 de la C.C.N. « Ingénieurs et Cadres » du 5 juillet 1963 modifiée, la durée annuelle des congés payés prévue à l'article 18 de ladite convention est portée, dans les conditions de l'article 1 du présent accord, à **29** jours ouvrés (soit 29/12 de jour ouvré par mois de travail effectif ou assimilé pendant la période référence).

S'ajoutent aux suppléments prévus au 2 et au 3 de l'article premier les suppléments pour rappel pour les besoins du service pendant les congés payés prévus au I de l'article 18 de la C.C.N. du 5 juillet 1963.

Article 8

Mise en application de l'accord

Les dispositions du présent accord, qui forment un tout, sont conclues dans la perspective

- de la réduction de la durée légale du travail de 40 à 39 h,
- de la généralisation de la 5^e semaine de congés payés (soit 30 jours ouvrables correspondant aux 25 jours ouvrés du 1 de l'article premier),
- des modifications nécessaires des textes légaux pour la mise en application des articles sur les heures supplémentaires et les « mesures d'accompagnement ».

Elles ne sauraient se cumuler avec celles de même nature qui résulteraient de textes à venir de caractère légal, réglementaire ou conventionnel de niveau interprofessionnel.

Si les dispositions des textes légaux à intervenir ne correspondaient pas au contenu envisagé ci-dessus les parties signataires se reverraient alors dans les meilleurs délais en vue d'examiner la situation ainsi créée.

Article 9

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt à la Direction Départementale du Travail de Paris, dans les conditions fixées aux articles L. 132-8 et R. 132-1 du Titre III du Livre premier du Code du Travail.

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Accord du 13 novembre 1990

[Étendu par arrêté du 29 juin 1994, JO 13 juillet 1994]

Préambule

Par le présent accord, faisant suite à l'accord interprofessionnel du 23 novembre 1989, les parties signataires manifestent leur volonté commune de concrétiser la mise en oeuvre d'une égalité de situation et de chance entre salariés masculins et féminins.

Elles sont conscientes que ce principe d'égalité professionnelle représente à la fois une mesure d'équité sociale et d'efficacité économique.

Elles entendent, d'autre part, agir de manière volontariste afin de mettre en conformité avec la directive européenne n° 76/207 du 9 février 1976 relative à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes les clauses des conventions et accords collectifs de la branche qui ne le seraient pas déjà.

En conséquence, elles sont convenues de ce qui suit :

Dispositions générales

Article 1

Compte tenu des spécificités de l'industrie cimentière, les parties conviennent que l'entreprise est le lieu le plus approprié pour effectuer l'examen des éventuelles disparités entre salariés masculins et féminins.

A cet égard, le rôle dévolu aux instances représentatives du personnel en la matière est ici réaffirmé.

Article 2

Les entreprises prendront en compte les objectifs d'égalité professionnelle lors de la mise en place de nouvelles technologies, de l'adoption de nouvelles formes d'organisation du travail ainsi que de l'amélioration des conditions de travail.

D'autre part, elles étudieront avec la plus grande attention, selon les modalités qu'elles jugeront appropriées, la situation des familles monoparentales.

Article 3

Elles étudieront également toutes solutions permettant de concilier au mieux vie professionnelle et vie familiale.

Lorsqu'il sera compatible avec la bonne marche de l'établissement ou du service, le travail à temps partiel, ou à temps choisi, établi sur volontariat, sera étudié.

Article 4

Dans le cadre de leurs politiques de formation, et des moyens mis en oeuvre pour réaliser ces politiques, notamment ceux de l'accord du 7 novembre 1984 sur

la formation professionnelle, les entreprises assureront une égalité de chances et de traitement aux travailleurs tant masculins que féminins. Dans la mesure du possible, la formation sera dispensée à proximité du lieu de travail.

Article 5

S'agissant du déroulement de carrière, les parties reconnaissent l'égalité entre personnel féminin et masculin. Les entreprises s'engagent à maintenir cette égalité et, dans le cas contraire, rechercheront, si nécessaire, par tous moyens appropriés, des solutions adéquates afin de la rétablir.

Dispositions spécifiques

Afin de se conformer à la directive européenne 76/207 relative à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, les parties signataires sont également convenues de ce qui suit (NDLR : les dispositions des articles 6 à 16 ont été intégrées dans les conventions collectives nationales des industries du ciment, Ouvrier (art.6), ETDAM (art.6), IAC (art.6).

Dispositions finales

Article 12

Les dispositions qui précèdent ne font pas obstacle à l'application de dispositions de même nature plus favorables résultant de conventions, d'accords collectifs, de contrats ou d'usages.

Par contre, elles ne sauraient se cumuler, seule étant appliquée la disposition la plus favorable.

Article 13

Si des dispositions de textes légaux à intervenir rendaient celles du présent accord caduques ou inappropriées, les parties signataires se reverraient alors dans les meilleurs délais en vue d'examiner la situation ainsi créée.

Article 14

Le présent accord est valable pour une durée d'un an, à dater de sa signature. Il continuera de porter effet, d'année en année, par tacite reconduction. Il fera, en outre, l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 15

Un bilan de l'application du présent accord sera dressé au plus tard dans deux ans dans le cadre de la commission nationale paritaire de l'emploi existant dans la profession.

Accord du 20 mai 2009

[Étendu par arr. 18 déc. 2009, JO 29 déc., applicable à compter du 1^{er} juin 2009]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SFIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

CFDT ;

SICMA CFE-CGC.

Préambule

Par le présent accord, faisant suite à la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ainsi qu'à l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les parties signataires manifestent leur volonté commune, d'une part, de poursuivre et de renforcer leur action concernant l'application du principe d'égalité de situation et de chance entre les salariés masculin et féminin prévu par l'accord de branche du 13 novembre 1990 et, d'autre part, de favoriser le développement d'une mixité professionnelle (le cas échéant par application des articles L. 1142-4 et L. 6112-2 du Code du travail) qui, outre le fait qu'elle constitue un facteur d'enrichissement collectif, apparaît aussi comme étant un gage de cohésion sociale et d'efficacité économique pour l'entreprise.

Devant le constat que 85 % de l'effectif cimentier est masculin (rapport «Égalité professionnelle entre les Hommes et les Femmes»), et est réparti de la manière suivante : Ingénieurs et cadres : 79 % d'hommes, 21 % de femmes ; ETDAM : 80 % d'hommes, 20 % de femmes ; Ouvriers : 99,5 % d'hommes, 0,5 % de femmes ; les parties signataires conviennent qu'un effort doit être fait pour mettre en place les conditions d'un accès plus important à l'emploi pour les femmes, et ce dans chacune des catégories professionnelles susvisées.

Cet accord a donc pour finalités, d'une part de favoriser l'ouverture de négociations au niveau des entreprises de la branche et, d'autre part, de définir un cadre (à savoir, notamment, les conditions pratiques de mise en œuvre) dans lequel ces entreprises devront négocier.

Pour ce faire, les partenaires sociaux demandent par le présent accord aux entreprises d'engager des politiques actives et dynamiques en la matière, et ce, quel que soit leur effectif.

En conséquence, les parties signataires décident de ce qui suit :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la Convention Collective Nationale de l'Industrie de la Fabrication des Ciments (CCN 3280).

Article 2

Principe de non-discrimination

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

Article 3

Réalisation d'un état des lieux de la situation salariale et professionnelle entre les hommes et les femmes

Les parties signataires ont convenu de dresser un diagnostic de l'égalité professionnelle et salariale des hommes et des femmes sur la base d'indicateurs (visés dans l'annexe qui figureront dans le rapport de branche présenté annuellement devant les membres de la CNPE, rapport qui sera largement diffusé auprès des entreprises de la branche).

Il est convenu que ces nouveaux critères de mesure seront construits conjointement par les partenaires sociaux, en collaboration avec l'Observatoire Prospectif des métiers et des qualifications.

Article 4

Recrutement

Les entreprises veilleront à ce que les critères retenus soient strictement fondés sur les compétences requises et les qualifications des candidats.

Elles s'engagent à donner, dans la mesure du possible, des chiffres sur le sexe des personnes reçues en entretien par rapport au nombre d'embauches réalisées (la méthode de l'approche par sondage pourra être utilisée à défaut d'informations plus exhaustives).

Les entreprises s'engagent à ce que la rédaction de toutes les offres d'emplois (CDI, CDD, contrat en alternance, stages...), internes et externes, soit non sexuée et présente une formulation objective et non discriminante.

Les processus de recrutement propres à chaque entreprise se dérouleront de manière similaire pour les hommes et pour les femmes en retenant des critères de sélection identiques.

Les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et en particulier qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée au (à la) candidat(e).

Enfin, l'état de grossesse ou la situation familiale ne doivent pas être pris en considération lors de la procédure d'embauche ainsi que pendant la période d'essai.

Pour cela, les entreprises sensibiliseront les managers, ainsi que les cabinets de recrutement, dans le cadre de leurs actions de recrutement, sur la nécessité d'assurer

un traitement équitable entre les femmes et les hommes.

À noter que la Branche pourra définir dans le cadre de la CNPE des moyens permettant d'encourager les candidatures féminines dans notre industrie, par l'intermédiaire de l'Observatoire des métiers et par la communication auprès du public des métiers existant au sein de notre secteur d'activité.

Article 5

Formation professionnelle

L'accès de tous les salariés, hommes et femmes, à la formation professionnelle est un élément déterminant qui leur permet, tout à la fois, de bénéficier d'une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière, mais aussi dans l'évolution de leurs qualifications.

Par conséquent, les entreprises s'engagent à ce que le nombre de stages de formation professionnelle proposés aux hommes et aux femmes soit au moins proportionnel à leur représentation dans la catégorie professionnelle à laquelle elles appartiennent.

S'agissant des stages, les entreprises étudieront les possibilités d'organisation de ces formations en prenant en compte les contraintes de la vie familiale.

Afin qu'il y ait une prise de conscience généralisée de la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de la branche professionnelle, il sera demandé aux organismes de formation professionnelle assurant des formations managériales que celles-ci abordent la question de l'égalité professionnelle et du recrutement.

Enfin, l'employeur veillera à un accès équilibré entre les hommes et les femmes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation et du droit individuel à la formation.

Article 6

Promotion professionnelle

Pour qu'il y ait une véritable mixité professionnelle, les hommes et les femmes doivent être en mesure de bénéficier des mêmes parcours professionnels, des mêmes possibilités d'évolution de carrières et d'accès aux postes à responsabilité, et ce, à tous les niveaux.

En outre, le salarié est en droit de demander à son supérieur hiérarchique les motifs pour lesquels il n'aurait pas été promu. En réponse, le responsable hiérarchique lui en donnera les raisons motivées.

Par ailleurs, afin de favoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilités, seront pris en compte, dans la mesure du possible, les contraintes familiales.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent que l'exercice d'une activité à temps partiel, ou la situation familiale, ne doit en aucun cas constituer un frein à une évolution de carrière.

Article 7**Maternité, Adoption, Congé parental**

Les employeurs pourront mettre en place une réactualisation des connaissances par une courte période de formation pour les salariés suite à une absence pour congé maternité, congé d'adoption ou congé parental.

En outre, avant le départ en congé maternité ou d'adoption, il est laissé la possibilité aux entreprises d'organiser un entretien afin notamment d'organiser l'absence de l'intéressé(e) et ses perspectives de retour.

À ce titre, il est rappelé que les périodes de professionnalisation qui ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée sont ouvertes à la femme qui reprend une activité professionnelle après un congé de maternité et d'adoption ou à l'homme et à la femme après un congé parental.

En outre, lors de la reprise de leur activité à l'issue du congé maternité, d'adoption ou du congé parental, les salarié(e)s auront droit à un entretien avec leur employeur au sujet de leur orientation professionnelle.

Les partenaires sociaux s'engagent aussi à ce que les périodes d'absence pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou pour congé parental d'éducation soient intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation (DIF).

Par ailleurs, la durée des congés maternité et d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée tient de son ancienneté.

S'agissant de la durée du congé parental d'éducation, celle-ci est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié(e) tient de son ancienneté.

Les parties signataires soulignent que les temps d'absence pour congé de maternité ne doivent en aucun cas pénaliser l'évolution professionnelle et salariale des salariées.

Dès lors, au retour de maternité ou d'adoption, l'entreprise doit examiner et réévaluer le salaire de l'intéressé(e).

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.

Article 8**Conditions de travail pendant la grossesse**

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur le fait que l'état de grossesse ou la perspective d'une grossesse d'une salariée ne saurait être un

frein à son recrutement ou à son évolution professionnelle.

Par ailleurs, la salariée en état de grossesse peut bénéficier d'un aménagement de son emploi si son état de santé, médicalement constaté, l'exige, et ce, avec le maintien de sa rémunération.

En outre, les articles 33 de la Convention Collective Nationale (CCN) du personnel ouvrier et 31 de la CCN du personnel ETDAM sont modifiés pour ramener du sixième mois au cinquième mois de grossesse le délai à partir duquel les femmes enceintes bénéficient d'une réduction d'une demi-heure de la durée journalière de travail afin que leur soit facilité le transport entre leur domicile et leur lieu de travail. La répartition de cette demi-heure entre entrées et sorties se fera en accord entre l'intéressée et son employeur.

Enfin, le temps passé pendant les heures de travail en consultations prénatales obligatoires est payé au taux du salaire effectif pendant la même période.

Article 9**Condition de travail et d'emploi**

Les postes à temps plein qui se libèrent devront être proposés en priorité aux salariés à temps partiel pour raisons familiales ou congé parental d'éducation qui en font la demande et qui ont les compétences et qualifications requises.

De la même façon, le recours au temps partiel choisi pourra être mis en place sous réserve d'une demande écrite explicite de l'intéressé(e).

Les entreprises garantissent que les salarié(e)s occupant un emploi à temps partiel doivent être considéré(e)s comme les salarié(e)s à temps complet en matière de formation, d'évolution de carrière et salariale.

Par ailleurs, les locaux de l'entreprise doivent permettre l'accueil du personnel féminin.

Article 10**Garantie de l'égalité de rémunération**

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du Code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou à défaut avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

Article 11 **Rôle et moyens des IRP**

Il est rappelé aux entreprises de 300 salariés et plus qu'elles doivent élaborer un rapport de situation comparée (RSC) sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, soumis pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel.

Pour les entreprises de moins de 300 salariés, le rapport de situation comparée est un rapport simplifié.

Par ailleurs, les organisations syndicales et professionnelles représentatives au niveau national (et/ou de l'entreprise) s'engagent, lors de l'élaboration du protocole d'accord préelectoral et de l'établissement des listes de candidatures à se donner pour objectif d'atteindre une représentation proportionnelle à la répartition des effectifs entre les femmes et les hommes dans l'entreprise sur les listes de candidatures.

Les comités d'entreprise devront eux aussi chercher à se rapprocher de cet équilibre lors de la désignation des membres des commissions légales et facultatives.

Cette représentation équilibrée visée par le présent article s'efforcera, bien évidemment, de tenir compte de la proportion respective des femmes et des hommes employés par l'entreprise.

Article 12 **Bilan et suivi**

Il est rappelé qu'à l'occasion de la négociation, triennale dans la branche, et, annuelle dans les entreprises soumises à l'obligation de négocier les salaires, les partenaires sociaux s'engagent à dresser un bilan de l'application des mesures, et à réfléchir, le cas échéant, à de nouveaux objectifs en matière de conditions d'emploi et de travail.

Article 13 **Analyse annuelle de la situation comparée des femmes et des hommes**

Dans les entreprises concernées, les négociations annuelles sur les salaires doivent présenter une analyse spécifique des différences de traitement entre les femmes et les hommes et doivent être l'occasion d'élaborer un plan de réduction des écarts salariaux constatés.

Les parties signataires invitent les partenaires sociaux au sein des entreprises à définir les critères de mesure et les catégories professionnelles permettant une analyse de la situation comparée des conditions générales de recrutement, d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans chaque entreprise.

Nonobstant les dispositions des articles L. 2323-57 et D. 2323-12 du Code du Travail (cf.

), les parties signataires invitent les partenaires sociaux dans les entreprises à définir des indicateurs pertinents pour analyser la situation comparée des femmes et des hommes. À titre d'exemple, certains des indicateurs suivants pourraient servir de base à cette

analyse sous réserve de leur pertinence au contexte de l'entreprise et de leur disponibilité :

- La répartition des femmes/hommes par catégorie socioprofessionnelle ;
- L'ancienneté moyenne par sexe ;
- La comparaison du salaire moyen toutes primes comprises des femmes et des hommes à coefficient égal et écart de la moyenne ;
- Le nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations ;
- Les éléments d'analyse de la proportion de la participation femmes/hommes aux actions de formation selon les différents types d'action et le nombre d'heures de formation ;
- La répartition en pourcentage femmes/hommes des congés parentaux ;
- ...

Article 14 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 15 **Force obligatoire de l'accord**

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de la branche de l'Industrie de la Fabrication des Ciments ne pourront comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable au salarié(e).

Article 16 **Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 17 **Adhésion**

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Conformément aux termes de l'article L. 2261-3 du Code du travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées par l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Article 18 **Notification de l'accord**

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des orga-

nisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Article 19 **Dépôt de l'accord**

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et sera déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail en vue de son extension

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du 1^{er} juin 2009.

Annexe

Le rapport annuel prévu à l'article L. 2323-57 du Code du travail comporte des indicateurs permettant d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise et son évolution. Ce rapport comporte également des indicateurs permettant d'analyser les conditions dans lesquelles s'articulent l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale des salariés.

Ces indicateurs comprennent des données chiffrées permettant de mesurer les écarts. Ils contiennent également des données explicatives sur les évolutions constatées ou à prévoir. Ces indicateurs sont les suivants :

I. - Indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise

1^{er} Conditions générales d'emploi.	<ul style="list-style-type: none"> a) Effectifs : <ul style="list-style-type: none"> - Données chiffrées par sexe : - Répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail (CDI ou CDD) ; - Age moyen par catégorie professionnelle ; b) Durée et organisation du travail : <ul style="list-style-type: none"> - Données chiffrées par sexe : - Répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel (compris entre 20 et 30 heures et autres formes de temps partiel) ; - Répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique dont travail durant le week-end ; c) Données sur les congés : <ul style="list-style-type: none"> - Données chiffrées par sexe : - Répartition par catégorie professionnelle ; - Selon le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à six mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique ; d) Données sur les embauches et les départs : <ul style="list-style-type: none"> - Données chiffrées par sexe : - Répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ; - Répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat de travail à durée déterminée, licenciement ; e) Positionnement dans l'entreprise : <ul style="list-style-type: none"> - Données chiffrées par sexe : - Répartition des effectifs par catégorie professionnelle ; f) Promotion : <ul style="list-style-type: none"> - Données chiffrées par sexe : - Nombre de promotions par catégorie professionnelle ; - Durée moyenne entre deux promotions. g) Ancienneté : <ul style="list-style-type: none"> - Données chiffrées par sexe : - Ancienneté moyenne dans l'entreprise par catégorie professionnelle ; - Ancienneté moyenne dans la catégorie professionnelle.
2^{me} Rémunérations.	<ul style="list-style-type: none"> - Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : <ul style="list-style-type: none"> - Éventail des rémunérations ; - Rémunération moyenne ou médiane mensuelle ; - Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

3^e Formation.	Données chiffrées par sexe : Répartition par catégorie professionnelle selon : - le nombre moyen d'heures d'actions de formation par salarié et par an ; - la répartition par type d'action : adaptation au poste, maintien dans l'emploi, développement des compétences.
4^e Conditions de travail.	Données générales par sexe : Répartition par poste de travail selon : - L'exposition à des risques professionnels ; - La pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

II. - Indicateurs relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

1^e Congés.	a) Existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption ;
	b) Données chiffrées par catégorie professionnelle : - Nombre de jours de congés de paternité pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques.
2^e Organisation du temps de travail dans l'entreprise.	a) Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle ;
	b) Données chiffrées par sexe et par catégorie professionnelle : - Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi ; - Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein.
	c) Services de proximité : - Participation de l'entreprise et du comité d'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance ; - Évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

Formation professionnelle

Formation professionnelle tout au long de la vie

(Voir l'accord du 15 septembre 2011 reproduit dans «Carrières et matériaux : Accords nationaux»)

Collecte des contributions de formation et au capital de temps de formation

(Voir l'accord du 15 septembre 2011 reproduit dans «Carrières et matériaux : Accords nationaux»)

Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) Accord du 28 mai 2015

[Étendu par arr. 11 déc. 2015, JO 23 déc., applicable à compter du jour de son dépôt auprès du Ministère en charge des relations du travail]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SFIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI-MAT-TP CFTC ;

SICMA ;

CGT FNSCBA.

Vu l'accord du 16 décembre 2014 portant mise à jour de l'accord interbranches du 15 septembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle, et notamment son article 10.3, stipulant que, «afin de tenir compte du nouveau rôle donné aux CPNE par la loi du 5 mars 2014, les fédérations patronales signataires du présent accord acceptent d'engager, au cours du premier semestre 2015, une négociation paritaire dans leur propre champ d'application professionnel, afin d'actualiser les accords ou usages existants sur le rôle et les missions de la CPNE»,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Instituées par les partenaires sociaux dans le cadre l'Accord National Interprofessionnel du 10 février 1969 relatif à la sécurité de l'emploi, les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) ont vu leur rôle et leur domaine d'intervention s'accroître progressivement par voie conventionnelle, législative et réglementaire, et dernièrement par la loi du 5 mars 2014 relative à l'emploi, à la formation professionnelle et à la démocratie sociale.

Afin de tenir compte de cet accroissement de compétences, les partenaires sociaux de la branche de l'Industrie cimentière conviennent, par le présent accord, de redéfinir le rôle, les missions et le fonctionnement de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de l'Industrie cimentière, et d'abroger en conséquence le Titre Premier (relatif à la Commission Nationale Paritaire de l'Emploi) de l'accord de branche du 16 juin 1971 sur la sécurité de l'emploi, pris en application de l'Accord National Interprofessionnel du 10 février 1969.

Par le présent accord, les partenaires sociaux de la branche de l'Industrie cimentière affirment ainsi l'importance du lien emploi / formation professionnelle dans la préservation et la promotion des savoirs et savoir-faire de la profession et dans la construction d'une GPEC de branche (Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences). Dans cette perspective, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de se doter d'une instance paritaire dans les conditions qui suivent.

Article 1 **Rôle et missions de la CPNEFP**

Conformément aux dispositions relatives aux CPNEFP définies par voie législative et réglementaire et par voie d'Accords Nationaux Interprofessionnels, la CPNEFP de l'Industrie cimentière procède à l'élaboration et au suivi de la mise en œuvre de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche.

À ce titre, elle assure les missions suivantes :

1.1

Attributions en matière d'emploi

- Suivre les accords collectifs traitant des problématiques d'emploi et de conditions de travail :
 - La CPNEFP suit l'application des accords de branche et interbranches conclus par les partenaires sociaux de la branche dans ces domaines, par le biais notamment des bilans périodiques prévus le cas échéant dans ces accords.
 - Si nécessaire, la CPNEFP peut formuler des remarques dans le cadre de ce suivi.
 - Analyser la situation de l'emploi et des conditions de travail dans la branche et en informer les partenaires sociaux de la branche :
 - La CPNEFP analyse à ce titre des enquêtes statistiques annuelles sur des thématiques prédefinies telles que : Effectifs, Sécurité.
 - La CPNEFP s'appuie en outre sur l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ) compétent pour la branche de l'Industrie cimentière et dont elle assure le pilotage, pour recueillir et éventuellement faire réaliser toutes études utiles permettant une meilleure connaissance de l'emploi et des métiers de la branche et leur évolution prévisible. Il est renvoyé à ce titre aux missions de l'Observatoire définies à l'article 1.2 de l'accord précité du 16 décembre 2014.

1.2

Attributions en matière de formation professionnelle

- Suivre les accords collectifs traitant des problématiques de qualifications et de formation professionnelle :
 - La CPNEFP suit l'application des accords de branche et interbranches conclus par les partenaires sociaux de la branche dans ces domaines, par le biais notamment des bilans périodiques prévus le cas échéant dans ces accords.
 - Si nécessaire, la CPNEFP peut formuler des remarques dans le cadre de ce suivi.
- Analyser la situation des qualifications et de la formation professionnelle dans la branche et en informer les partenaires sociaux de la branche :
 - La CPNEFP analyse à ce titre des enquêtes statistiques annuelles sur l'état de la formation professionnelle dans la branche.
 - La CPNEFP s'appuie en outre sur l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ) compétent pour la branche de l'Industrie cimentière et dont elle assure le pilotage, pour recueillir et éventuellement faire réaliser toutes études utiles permettant une meilleure connaissance de cette situation et son évolution prévisible. Il est renvoyé à ce titre aux missions de l'Observatoire définies à l'article 1.2 de l'accord précité du 16 décembre 2014.
- Procéder à la définition et à la promotion de la politique de formation professionnelle de la branche, par le biais des attributions suivantes :
 - Participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification dans la branche ;
 - Rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
 - Formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles, notamment sur les conditions d'évaluation des actions de formation ;
 - Contribuer à la mise en œuvre d'une politique d'insertion professionnelle des jeunes et des travailleurs handicapés ;
 - Initier la création éventuelle de nouvelles formations professionnelles et tous titres utiles à la branche, par le biais notamment des Certificats de Qualification Professionnelle de branche (CQP) ou Interbranches (CQPI). La CPNEFP propose aux partenaires sociaux de la branche, en vue d'un accord collectif, la classification minimale attribuée aux titulaires des titres ainsi créés, au sein de la Classification conventionnelle en vigueur dans la branche ;
 - Tenir à jour la liste des certifications de la branche figurant au Répertoire National de la Certification Professionnelle (RNCP) ;

○ Émettre un avis préalable sur les conventions d'objectifs faisant l'objet d'un cofinancement, conclues entre la profession ou l'OPCA qu'elle mandate d'une part, et l'État, les Régions, Pôle Emploi, le FPSPP, le Fonds Social Européen ou tous autres partenaires d'autre part, au titre des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi de la branche ;

○ Établir les formations qualifiantes, certifiantes ou diplomantes ayant vocation à figurer sur la liste de branche prévue à l'article L. 6323-16 du code du travail relatif au Compte Personnel de Formation, ainsi que les certifications et habilitations pouvant être inscrites le cas échéant à l'Inventaire établi par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle en application de l'article L333-5 du code de l'éducation nationale ;

○ Le cas échéant, mettre en œuvre et délivrer, sur mandat du COPANEF¹, la certification relative au Socle des connaissances et des compétences professionnelles défini aux articles

¹ COPANEF : COMité PARitaire interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation

D. 6113-1 et suivants du code du travail, adapté aux besoins spécifiques de la branche ;

○ Déterminer les priorités de la branche en matière de formation professionnelle, et à ce titre, en informer l'OPCA désigné compétent pour la branche dans le cadre de la mise en œuvre des dispositifs de formation continue ;

○ Délibérer sur les montants de prise en charge financière des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation et en informer l'OPCA désigné compétent pour la branche, conformément à l'accord Interbranches précité du 16 décembre 2014.

Article 2 Organisation de la CPNEFP

2.1 Composition de la CPNEFP

La CPNEFP de l'Industrie cimentière comprend :

— Délégation syndicale : deux représentants titulaires et deux représentants remplaçants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche ;

— Délégation patronale : un nombre de représentants des employeurs relevant de la branche égal au nombre total des représentants des organisations syndicales précitées.

Chaque titulaire peut se faire remplacer en cas d'impossibilité d'assister à une réunion de la CPNEFP, le remplaçant ne siégeant en conséquence qu'en cas d'absence du titulaire.

Les organisations syndicales précitées doivent informer le Secrétariat de la CPNEFP du nom et des coordonnées de leurs représentants titulaires et remplaçants mandatés pour une durée de deux ans, ainsi que de toute modification des mandats en cours.

La délégation patronale et la délégation syndicale occupent chacune respectivement, par alternance à chaque mandat, la présidence et la vice-présidence de la CPNEFP. Au titre du premier mandat, il est convenu que la présidence est assurée par la délégation patronale et la vice-présidence par la délégation syndicale. Chaque délégation désigne parmi ses membres, à l'occasion de chaque mandat, la personne occupée à exercer l'une des deux fonctions précitées.

2.2 Réunions de la CPNEFP

La CPNEFP se réunit deux fois par an, et autant que de besoin sur décision conjointe du Président et du Vice-Président, faisant suite le cas échéant à une demande de la majorité des membres d'une délégation.

Dans ce dernier cas, la demande doit être adressée par tout moyen écrit au Secrétariat de la CPNEFP, à l'attention de la Présidence et de la Vice-Présidence, et indiquer les motivations.

À l'occasion d'une réunion exceptionnelle de la CPNEFP dans les conditions prévues au premier alinéa ci-dessus, les organisations composant la délégation syndicale pourront organiser une réunion préparatoire, dans la limite de deux représentants par organisation. Cette réunion préparatoire sera adjacente à la réunion de la CPNEFP (le matin si la CPNEFP est réunie l'après-midi du même jour, ou la veille après-midi si la CPNEFP est réunie le lendemain matin).

Le calendrier des réunions biennuelles est fixé chaque année par les membres de la CPNEFP, au titre de l'année suivante. Les ordres du jour de ces réunions biennuelles sont décidés lors de la réunion précédente en tenant compte de l'actualité législative, conventionnelle et sociale en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Les convocations aux réunions et documents y relatifs sont adressés par le Secrétariat de la CPNEFP aux représentants titulaires de la délégation syndicale, à charge pour les titulaires de les transmettre à leurs remplaçants en cas d'impossibilité d'assister à une réunion.

En cas d'empêchement du Président, la réunion est présidée par le Vice-Président.

L'indemnisation des salariés d'entreprises de la branche mandatés par leur organisation syndicale au titre de la participation aux réunions de la CPNEFP et le cas échéant aux réunions préparatoires, sera effectuée conformément aux pratiques en vigueur dans les entreprises au jour du déplacement prévu par lesdites réunions.

2.3 Délibérations de la CPNEFP

La CPNEFP peut être amenée à se positionner, dans le cadre des missions précitées, par voie de délibération retranscrite dans un compte-rendu.

Chaque organisation composant la délégation syndicale dispose d'une voix. La délégation patronale dispose d'un nombre égal de voix que la délégation syndicale.

Les délibérations sont prises à la majorité simple des suffrages exprimés. À cet effet, si une ou des organisations syndicales n'étaient pas présentes à une réunion de la CPNEFP, le nombre de voix de la délégation patronale sera réduit à due proportion afin d'assurer l'égalité des droits de vote dans chaque délégation.

Le Président ne dispose pas de voix prépondérante.

2.4 Secrétariat de la CPNEFP

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par le SFIC. Il a notamment pour mission :

- d'adresser les convocations aux réunions de la CPNEFP à la délégation patronale et aux représentants titulaires de la délégation syndicale, accompagnées de l'ordre du jour et le cas échéant du dossier préparatoire, au minimum deux semaines avant la réunion ;
- de rédiger les comptes-rendus des réunions de la CPNEFP, qui sont co-signés par le Président et le Vice-Président, et les adresser aux membres de la CPNEFP, ainsi que, le cas échéant, auprès des partenaires sociaux de la branche, des entreprises de la branche, des organismes paritaires et des pouvoirs publics concernés ;
- et de manière générale, assurer le bon fonctionnement de la CPNEFP et de ses travaux.

Article 3 Dispositions finales

3.1

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application des Conventions Collectives Nationales de la branche de l'Industrie cimentière, à savoir :

- Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de l'industrie de la fabrication des ciments du 5 juillet 1963 ;
- Convention collective nationale du personnel ouvrier de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 février 1976 ;
- Convention collective nationale du personnel employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 février 1976.

3.2

Durée, entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à partir du jour de son dépôt auprès du Ministère en charge des relations du travail.

3.3

Notification, dépôt, extension

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des orga-

nisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du Code du travail.

3.4 Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès du Ministère en charge des relations du travail

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

3.5 Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du Code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Sécurité de l'emploi Accord du 16 juin 1971 sécurité de l'emploi par adaptation de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969

[Étendu par arrêté du 29 juin 1994, JO 13 juillet 1994]

Préambule

Les parties signataires sont d'accord sur le fait qu'une politique active de l'emploi s'impose dans une économie en mouvement et qu'elle doit tendre à assurer l'emploi de tous en permettant le meilleur emploi pour chacun.

Elles sont d'accord pour considérer que les problèmes posés à l'égard du personnel dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 doivent faire l'objet d'une information et d'une consultation du Comité d'entreprise afin de l'associer à leur examen et que les solutions doivent être recherchées par priorité dans le reclassement du personnel atteint par ces mesures à l'intérieur de l'entreprise ou de la Profession.

Elles s'accordent en outre pour reconnaître que le problème de l'Emploi est étroitement lié à celui de la formation professionnelle et pour trouver dans l'examen

conjoint de ces deux questions les meilleures garanties de plein emploi du personnel, notamment en fonction de l'accord national interprofessionnel sur la formation et le perfectionnement professionnels du 9 juillet 1970.

Elles définissent, en conséquence, dans les dispositions qui suivent, les modalités d'application de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969 à l'industrie cimentière étant entendu que les dispositions dudit accord demeurent pleinement applicables dans la mesure où elles ne sont pas reprises ou modifiées par le texte de la présente convention.

Titre I

Titre abrogé par Accord du 28 mai 2015, étendu

Titre II

Information et consultation du comité d'entreprise

Article 1

Article 2

Article 3

Article 4

1

Au cours de la préparation des opérations de fusion, concentration ou restructuration⁽²⁾ qui auraient des répercussions dans le domaine de l'emploi, la direction doit avoir la préoccupation d'éviter d'abord les licenciements.

(2) Chaque fois qu'il est utilisé dans le présent accord, le mot « restructuration » vise également les opérations de modernisation d'une certaine ampleur et entraînant des conséquences sur l'emploi.

Lorsque la décision de fusion, concentration ou restructuration est prise, elle doit informer le Comité d'entreprise ou d'établissement de sa portée effective sur l'emploi, le consulter et étudier avec lui les moyens appropriés pour en limiter au maximum les conséquences.

2

A cet effet, et en vue d'assurer l'information du Comité d'entreprise ou d'établissement et de lui permettre de jouer effectivement son rôle consultatif, la direction de l'entreprise doit l'informer des facteurs économiques ou techniques qui sont à l'origine de cette situation et indiquer les dispositions qu'elle a pu prendre ou envisage de prendre pour éviter les licenciements ou en limiter le nombre si ceux-ci étaient rendus nécessaires.

Il doit être fait mention expresse dans l'ordre du jour de la réunion du Comité d'entreprise ou d'établissement du projet de licenciement collectif en l'accompagnant de la communication d'un document écrit comportant toutes les indications sur l'importance des

licenciements envisagés, sur les catégories professionnelles concernées ainsi que sur les raisons l'ayant conduite à présenter le projet soumis pour avis au Comité.

3

Il devra s'écouler entre la date d'information du Comité prévue au 1 et celle de la prise d'effet des mesures individuelles se rapportant au licenciement collectif, un délai qui ne devra pas être inférieur à 6 mois ainsi qu'il résulte des dispositions de l'article 27 a de la Convention collective ouvriers (devenu article 39 de la C.C ouvriers du 2 février 1976) et de l'article 29 a de la Convention collective ETDAM (devenu article 37 de la C.C ETDAM du 2 février 1976).

Le délai ci-dessus pourra être prolongé par accord entre la direction et le Comité d'entreprise ou d'établissement lorsque la situation locale de l'emploi et les moyens disponibles de formation professionnelle nécessiteront la recherche et la mise en oeuvre de mesures particulières.

Titre III

Garanties prévues en cas de mutations et licenciements collectifs d'ordre économique

Article 5

Lorsque après consultation du Comité d'entreprise ou d'établissement et étude approfondie des avis émis par ce Comité, et si, malgré la mise en oeuvre de tous les moyens qui permettraient de l'éviter (notamment ceux envisagés par la circulaire n° 26/70 du 29 avril 1970 du Ministre du Travail), une entreprise est amenée à envisager un licenciement collectif d'ordre économique, elle doit :

— utiliser les possibilités offertes à cet égard par une politique de mutations internes, soit à l'intérieur de l'établissement concerné, soit d'un établissement à un autre établissement de l'entreprise.

— et rechercher les possibilités de reclassement à l'extérieur de l'entreprise, en particulier celles existant dans les entreprises adhérent aux C.C.N. de la fabrication des CIMENTS, en utilisant notamment les informations que peut recueillir la Commission nationale paritaire de l'Emploi.

Il est précisé que tout salarié dont le licenciement intervient dans le cadre d'un ensemble de mesures affectant l'emploi, à la suite d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration, bénéficie des garanties résultant du présent accord.

Article 6

Si une opération de fusion, de concentration ou de restructuration, conduit à réduire les effectifs, cette réduction doit être atteinte, dans toute la mesure du possible, par le jeu des départs naturels ou volontaires ou par

mise en retraite anticipée suivant convention passée avec le Fonds National de l'Emploi.

Dans ce même cas, lorsque l'entreprise a recours à des mutations internes, elle doit s'employer à éviter que ces mutations soient défavorables aux salariés, par des aménagements de postes de travail, par des actions appropriées de réadaptation ou de formation professionnelle prenant de préférence la forme de conventions permettant aux salariés de bénéficier de la législation en vigueur et s'inscrivant dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 et de ses avenants éventuels.

Article 7 Mutations défavorables exceptionnelles

1

On entend par mutation défavorable, la situation d'un salarié muté sur l'initiative de l'employeur à un poste comportant une ressource inférieure à celle de son ancien emploi.

L'entreprise doit s'efforcer d'éviter et de limiter le nombre et la durée de ces mutations défavorables.

2

Lorsqu'à la suite d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration et malgré les moyens mis en oeuvre par application du 2^e alinéa de l'article 6, un salarié doit subir une mutation défavorable à un poste comportant une ressource inférieure à celle de son ancien emploi, qu'il y ait déclassement catégoriel ou non, l'intéressé :

— prend, à compter de la date de sa mutation, la classification correspondant à son nouvel emploi.

Dans le cadre des dispositions du 2^e alinéa de l'article 4 du II de l'annexe Classification de la C.C.N ETDAM, le salarié qui fait l'objet d'une mutation dans les conditions définies dans le présent article conserve à titre personnel les années d'ancienneté acquises dans l'emploi qu'il quitte ;

— perçoit, à compter de cette date, une ressource annuelle correspondant à celle découlant en la matière des pratiques, usages ou accords existants dans son entreprise.

3

Afin d'éviter qu'une diminution de ressource ait une répercussion sur le niveau de retraite de Sécurité sociale de l'intéressé, aucune diminution ne sera apportée à la ressource d'un salarié ayant, au moment de sa mutation défavorable, plus de 55 ans et au moins 15 ans d'ancienneté dans l'emploi, lorsque sa rémunération annuelle est inférieure à la valeur du plafond de cotisation à la Sécurité sociale de l'année de sa mutation.

Pour ceux des intéressés répondant aux mêmes conditions d'âge et d'ancienneté ayant perçu pendant les cinq années précédant l'année de la mutation défavo-

rable une ressource annuelle égale ou supérieure au plafond de cotisation à la Sécurité sociale, il sera garanti une ressource égale au plafond en vigueur l'année de leur mutation.

Ces rémunérations annuelles garanties seront indexées sur le Point 100 et toutes les augmentations de ressource des intéressés par une mesure autre que les augmentations du point 100 s'imputeront sur elles.

Les dispositions ci-dessus ne sont valables que pour autant que les règles de calcul de la retraite de la Sécurité sociale restent celles en vigueur au moment de la signature du présent accord.

4

Les parties sont d'accord pour considérer que ces dispositions se substituent à celles prévues aux articles 17 et 18 de l'accord interprofessionnel du 10 février 1969.

Article 8

En cas de reclassement d'un salarié dans une autre entreprise adhérent aux C.C.N. de la fabrication des ciments, l'ancienneté dans la nouvelle entreprise est calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans la précédente entreprise.

Article 9

Dans le cas où la mutation conduit le salarié à occuper un emploi dans un autre établissement de l'entreprise, cette dernière doit prendre toutes les mesures pour faciliter à l'intéressé son relogement et, le cas échéant, procéder aux démarches utiles pour l'obtention des allocations de transfert prévues par la loi du 10 décembre 1963 relative au Fonds National de l'Emploi, ces démarches s'entendant également du cas où l'intéressé est appelé à occuper un emploi dans toute entreprise adhérente aux C.C.N. de la fabrication des ciments.

Article 10

Le salarié ayant fait l'objet d'une mutation défavorable bénéficiera pendant un an d'une priorité de reclassement au cas où un poste de même nature deviendrait vacant dans son ancienne catégorie. L'entreprise s'efforcera de lui donner, si besoin est, une formation lui permettant d'accéder à d'autres postes ou catégories disponibles.

Article 11

Les entreprises doivent rechercher les possibilités de reclassement susceptibles de convenir aux salariés dont le licenciement n'aura pu être évité, ainsi que les moyens de formation et de reconversion qui pourraient être utilisés par eux dans le cadre des articles 15 à 19 de l'accord national interprofessionnel sur la formation et le perfectionnement professionnels du 9 juillet 1970. Elles les feront connaître au Comité d'entreprise ou d'établissement intéressé.

Article 12

Le salarié licencié dans le cadre d'un licenciement collectif résultant d'une opération de fusion, de concentration ou de restructuration et qui a trouvé un nouvel emploi en cours de préavis pourra quitter l'entreprise sans avoir à payer l'indemnité de préavis correspondant à la partie non exécutée de son préavis et en conservant le bénéfice de son indemnité de licenciement légale ou conventionnelle. Ayant pris l'avis du Comité d'entreprise ou d'établissement, l'employeur ne peut refuser son accord que pour des nécessités impératives de service. Dans ce cas, le salarié aura droit à une prolongation de deux mois de son préavis.

Les heures pour recherche d'emploi résultant de l'usage ou des dispositions des conventions collectives peuvent être bloquées dans des conditions à établir avec le chef d'entreprise.

Article 13

La prise en charge par les ASSEDIC des salariés licenciés doit être facilitée par les entreprises qui assureront à cet effet tous les contacts nécessaires avec les ASSEDIC compétentes.

Article 14

Les salariés compris dans un licenciement collectif d'ordre économique bénéficient d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de leur licenciement s'ils manifestent le désir d'user de cette priorité. Cette disposition ne peut cependant avoir pour effet de faire obstacle aux obligations relatives aux priorités d'emploi instituées par la réglementation.

Pendant le délai ci-dessus, le logement de fonction sera maintenu au bénéfice de l'intéressé, de ses conjoints, descendants et ascendants à charge au moment du licenciement.

Article 15

Lorsqu'un salarié licencié a été embauché par une autre entreprise ne fermant pas pour la durée des congés payés, il peut, sur sa demande, obtenir de son nouvel employeur un congé non payé s'il n'a pas un an de présence au 1^{er} juin de l'année en cours et s'il a perçu au titre de la même période de référence, lors de la résiliation de son précédent contrat, une indemnité compensatrice de congés payés. La durée du congé attribué au salarié en application de l'alinéa précédent est égale à celle du congé acquis dans l'entreprise qui l'a licencié.

Article 16

Les dispositions plus favorables résultant d'accords d'entreprises en matière de sécurité d'emploi et de ressource restent acquises au personnel de ces entreprises.

Article 17

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt au Secrétariat du Conseil des Prud'hommes de Paris dans les condi-

tions fixées à l'article No. 31d du Chapitre IVbis du Titre II du Livre 1^{er} du Code du travail.

Protocole d'accord du 16 décembre 1973

(Extrait)

[Étendu par arrêté du 29 juin 1994, JO 13 juillet 1994]

a. Suppression d'emploi

Les sociétés s'engagent à offrir un emploi dans un de leurs établissements à toute personne dont l'emploi se trouverait supprimé à la suite de modernisation ou de fermeture d'usine décidée par elles.

En outre, le délai de prévenance du comité d'entreprise, en cas de fermeture d'usine, est porté à dix-huit mois.

Au niveau de l'entreprise, le comité d'entreprise doit être mis en possession d'informations sur les plans à terme de modifications structurelles de l'entreprise et sur les conséquences possibles sur le niveau et la structure de l'emploi. A partir de ces données, le comité d'entreprise recherchera toutes propositions de nature à réduire les conséquences pour le personnel.

Dans le cas où les solutions dépasseraient le cadre de l'entreprise il serait décidé de déclencher l'étude des solutions appropriées au sein de la commission de l'emploi constituée dans la branche.

Au niveau de la branche, la C.P.E. réunit des éléments sur l'évolution structurelle des entreprises. Elle procédera à une étude des types de déroulements de carrières et à la recherche des modes appropriés de formation capables de favoriser la promotion professionnelle à l'intérieur de la branche et l'adaptation à des emplois dans d'autres branches.

b. Mutation défavorable

Lorsque, à l'initiative de l'employeur, un salarié doit subir une mutation défavorable, l'intéressé :

- conservera, à titre personnel, le salaire correspondant à la classification de son ancien poste (à l'exclusion des primes ou indemnités liées audit poste) ;
- dans le cas où, compte tenu des primes ou indemnités liées au poste (à l'exclusion des primes de panier et des salaires à la tâche), la rémunération totale du nouvel emploi serait inférieure à celle qu'il recevait dans le précédent emploi, la différence sera compensée dans la proportion de 60 p. 100 par l'attribution d'une indemnité. Cette indemnité sera indexée sur le point 100. Toutes les augmentations de ressources de l'intéressé par une mesure autre que les augmentations du point 100 s'imputeront sur cette indemnité.

Le cas du personnel payé à la tâche est réglé dans le cadre de chaque entreprise.

Sécurité au travail et amélioration des conditions de travail

Accord du 22 décembre 1987⁽³⁾

(3) Cet accord annule et remplace l'accord du 20 novembre 1975 sur la sécurité au travail conclu entre le syndicat national et la C.G.C.

[Étendu par arrêté du 29 juin 1994, JO 13 juillet 1994]

[Modifié par avenant du 4 décembre 1996, étendu par arrêté du 19 février 1997, JO 1^{er} mars 1997]

Considérant :

- l'évolution des techniques, de l'organisation et des conditions de travail, des rapports humains ;
- la parution de textes législatifs et réglementaires complétant le code du travail ;
- la mise en oeuvre de diverses dispositions (accords, recommandations, etc.) ;

Réaffirment, en préambule du présent accord, que la préservation de la santé et de l'intégrité physique des hommes au travail nécessite une attention constante des entreprises et de leur personnel ;

Constatent que, dans l'industrie cimentière, la volonté d'atteindre cet objectif en améliorant les conditions de travail, d'hygiène et de sécurité, existe bien,

et, dans ce but, les parties conviennent des dispositions qui suivent et qui confirment leur volonté de poursuivre et d'améliorer la prise en compte de l'hygiène et la sécurité dans la politique industrielle des entreprises.

Article 1

Le processus de production doit intégrer la sécurité, de la conception des installations à l'élaboration et la réalisation des produits.

Ainsi, la sécurité est intimement liée à la compétence professionnelle et à la vigilance de l'ensemble du personnel, à la qualité et à la fiabilité des équipements et des dispositifs de sécurité ainsi qu'à celles de la maintenance.

A cet effet, les entreprises doivent poursuivre et intensifier leur action en liaison avec les organismes de prévention en prenant toutes mesures nécessaires et en recherchant par tous moyens appropriés les voies de progrès dans ce domaine.

Article 2

Tout projet d'installation doit impérativement prendre en compte l'aspect sécurité prévention. En conséquence, des clauses spécifiques de sécurité figurent dans les cahiers des charges remis aux fournisseurs.

Article 3

L'entreprise s'attache à sensibiliser, motiver et former le personnel aux problèmes de sécurité par des moyens appropriés, notamment pédagogiques et organisationnels.

Toute politique de sécurité implique un esprit de concertation au sein des entreprises qui doit se concrétiser par un langage commun à tous les partenaires.

Dans le même esprit, la commission nationale paritaire de l'emploi procède chaque année à un échange sur les résultats professionnels et sur les perspectives en matière de sécurité.

Article 4

Le rôle d'animation de l'encadrement s'exerce particulièrement dans le domaine de la sécurité et de l'amélioration des conditions de travail, une attention particulière étant apportée à sa formation dans ce domaine.

Il participe ainsi à l'élaboration, à la mise en oeuvre et au contrôle des moyens de sécurité inhérents aux activités du personnel dont il a la charge.

Les responsabilités des membres de l'encadrement en matière d'hygiène et de sécurité sont fonction des pouvoirs qui leur sont délégués et des moyens matériels, techniques et humains dont ils disposent à l'intérieur d'une organisation générale de la sécurité dont la mise en oeuvre incombe à la direction de l'entreprise.

Article 5

Les membres du personnel témoins d'incidents qui auraient pu avoir des conséquences graves doivent les signaler soit à leur chef direct, soit à un membre du C.H.S.C.T., soit à l'animateur de sécurité, afin qu'après examen des mesures soient prises pour y remédier dans les meilleurs délais.

Tout nouvel embauché ou tout membre du personnel affecté à un nouvel emploi est formé aux règles de sécurité et aux consignes générales à observer à son poste de travail et dans les zones qu'il peut être appelé à fréquenter à l'intérieur de l'établissement. Par ailleurs, la formation au secourisme est vivement encouragée.

Toute personne intervenante appartenant au personnel d'une entreprise extérieure à l'établissement doit être formée au préalable aux règles de sécurité par son employeur, qui l'informe des risques particuliers existant sur le site où elle est appelée à travailler.

Article 6

(Complété par avenant du 4 décembre 1996, étendu par arrêté du 19 février 1997, JO 1^{er} mars 1997)

La constitution, le fonctionnement et les attributions du C.H.S.C.T., structure dont les parties reconnaissent le rôle primordial, relèvent des textes législatifs et réglementaires en vigueur.

Les parties mettent l'accent sur ce qui suit :

a) Pour lui permettre de mieux remplir sa fonction, chaque membre du C.H.S.C.T. reçoit du chef d'établissement les documents nécessaires à l'exercice de sa fonction (brochures « Sécurité sociale », de l'I.N.R.S., etc.).

En outre, après chaque renouvellement du C.H.S.C.T., le chef d'établissement organise à l'intention des membres du C.H.S.C.T. une réunion au cours de laquelle sont rappelés les attributions et le fonctionnement de ce comité.

Le C.H.S.C.T. s'attache particulièrement à détecter les risques potentiels d'accidents que peuvent présenter les différentes situations de travail, à les analyser et à proposer les actions nécessaires afin d'améliorer la sécurité et les conditions de travail ;

b) Afin de fournir à l'ensemble du personnel des informations nécessaires et utiles sur le fonctionnement du C.H.S.C.T., le chef d'établissement procède à l'affichage des nom et affectation de chaque membre du C.H.S.C.T. et affiche également les ordres du jour et les procès-verbaux des séances du C.H.S.C.T. ;

c) Le chef d'établissement veille à ce que le registre sur lequel doivent, notamment, figurer les interventions des membres du C.H.S.C.T. dans le cas de constatation d'une cause de danger imminent existe et soit effectivement accessible au personnel ;

d) Dans chaque entreprise, la formation aux problèmes de sécurité des membres du C.H.S.C.T., au fur et à mesure de leur désignation, est organisée comme suit :

1. Dans les établissements de plus de trois cents salariés, conformément aux dispositions du code du travail ;

2. *Dans les établissements de moins de trois cents salariés, l'organisation de la formation à l'initiative de l'entreprise, avec recours éventuel à des organismes extérieurs, et la totalité des frais (de stage, de transports et d'hébergement éventuels) sont à la charge de l'entreprise, les salaires des intéressés étant maintenus pendant la formation.*

Les programmes de formation à la sécurité pour les formations organisées par les entreprises sont arrêtés après concertation entre la direction et les représentants du personnel, parmi lesquels figurent des membres salariés de C.H.S.C.T. déjà formés, et après avis de la commission de formation.

Cette formation à l'initiative de l'entreprise ne se substituera pas à la formation instituée par les articles L. 236-10 3^e alinéa et R. 236-15 et suivants, dans les conditions fixées par les réglementations en vigueur.

Lorsque la formation est effectuée à la seule initiative d'un ou de plusieurs membres du C.H.S.C.T. par recours à des organismes extérieurs agréés, les congés correspondants s'imputent sur les congés de la formation économique, sociale et syndicale, et sont indemnisés dans les mêmes conditions.

Article 7

Pour l'aménagement des conditions de travail, le médecin du travail est considéré comme un conseiller technique et, à ce titre, consulté sur les objectifs de prévention et les mesures à envisager de préférence, lorsque sont prévus la mise en place de nouveaux ins-

truments de production, le remplacement de matériels existants ou l'installation de nouveaux lieux de travail.

Article 8

Les entreprises s'attachent, en liaison avec leurs structures de prévention, au besoin en les adaptant au terrain, à appliquer les dispositions générales et les recommandations adoptées par le comité technique national des pierres et terres à feu (sécurité sociale) en ce qu'elles visent leurs exploitations.

A cet effet, une collection des textes des dispositions générales et des recommandations actuellement en vigueur sera mise à la disposition des C.H.S.C.T. et de leurs membres. Cette collection sera complétée au fur et à mesure de la parution de nouveaux textes.

Article 9

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues par le code du travail.

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation Accord du 7 juin 2017

[Étendu par arr. 11 janv. 2018, JO 18 janv., applicable à compter du jour de son dépôt auprès du Ministère en charge des relations du travail]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SFIC

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FG FO Construction ;

CGT Chaux ;

CFDT FNCC

Mod. par Avenant 23 févr. 2021, étendu par arr. 30 juill. 2021, JO 17 août, applicable à compter du lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CICE

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFE-CGC ;

CFDT ;

FO.

Vu l'article L. 2232-9 du code du travail qui prévoit l'instauration et les missions de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans chaque branche,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière reconnaissent la priorité du dialogue social de branche.

Dans ce cadre, ils saisissent l'occasion donnée par plusieurs dispositions de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels pour :

- donner un cadre formel aux réunions paritaires de négociation de l'industrie cimentière,
- préciser les missions des partenaires sociaux de la branche en matière d'interprétation des textes conventionnels,
- encadrer les modalités matérielles de fonctionnement des diverses réunions paritaires de négociation et d'interprétation.

Ces objectifs conduisent les partenaires sociaux de la branche à créer par le présent accord une instance paritaire dénommée «Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation» (CPPNI), dont les différents rôles et les modalités de fonctionnement sont précisées dans les dispositions qui suivent.

Article 1 Principes préliminaires

La CPPNI est composée de l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives dans le champ de l'une et/ou l'autre des trois conventions collectives nationales de l'Industrie cimentière ci-après listées :

- la convention collective nationale Ingénieurs et Cadres du 5 juillet 1963 (IDCC 363) ;
- la convention collective nationale Ouvriers du 2 février 1976 (IDCC 832) ;
- la convention collective nationale ET DAM du 2 février 1976 (IDCC 833).

Ces organisations syndicales et patronales représentatives sont fixées par voie d'arrêté ministériel.

La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle 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.

La CPPNI 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.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du présent code.

Pour remplir à bien les différentes missions qui lui sont imparties par les textes législatifs et réglementaires et par les partenaires sociaux au niveau de la branche, la

CPPNI peut s'appuyer sur différentes instances destinées à nourrir les réflexions des acteurs du dialogue social de branche, telles que l'OPCA compétent pour la branche, son Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications, la CPNEFP de l'Industrie cimentière.

Dans son rôle de veille des conditions de travail et de l'emploi, la CPPNI pourra entre autres s'appuyer sur les bilans statistiques annuels réalisés au sein de la CPNEFP et sur le rapport annuel de branche présenté dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires minimas conventionnels.

Dans son rôle de représentant de la branche, la CPPNI pourra proposer des initiatives destinées à faire connaître le dispositif conventionnel de l'industrie cimentière, ses caractéristiques et ses métiers.

Article 2 La CPPNI dans son rôle de négociation

Mod. par Avenant 23 févr. 2021, étendu par arr. 30 juill. 2021, JO 17 août, applicable à compter du lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CICF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT;

CFE-CGC;

CFDT;

FO.

2.1 Missions générales

À titre liminaire, il est rappelé que le principe de loyauté et de transparence doit présider à toutes les phases de négociation collective entre les organisations syndicales et patronales de la branche.

Dans son rôle de négociation, la CPPNI s'attache à remplir les missions dévolues à la branche professionnelle figurant à l'article L. 2232-5-1 du code du travail.

Elle est également réunie en vue des négociations périodiques obligatoires de branche prévues par la loi, les négociations prévues à l'article 1 du protocole d'accord du 15 décembre 1983 sur les négociations collectives, et de manière générale pour toute négociation menée par les partenaires sociaux au niveau de la branche de l'industrie cimentière.

(Avenant 23 févr. 2021, étendu) La CPPNI établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la branche, selon les modalités prévues par les textes législatifs et réglementaires. «Ledit rapport sera transmis à chaque organisation syndicale»

Afin d'établir ledit rapport annuel, la CPPNI reçoit les accords collectifs conclus par les entreprises relevant des conventions collectives de l'industrie cimentière visés à l'article L. 2232-9, II, 3° du code du travail, dans les conditions prévues à l'article 4.2 des présentes.

2.2

Principes directeurs de la négociation collective au sein de la CPPNI

Les partenaires sociaux reconnaissent la priorité d'un dialogue social de branche dynamique et en adhésion avec leurs attentes.

À ce titre, ils conviennent que la CPPNI, dans son rôle de négociation, observe les principes directeurs suivants :

2.2.a

Agenda social de la CPPNI

Une fois par an, les membres de la CPPNI se réunissent pour établir un agenda social prévisionnel pour l'année considérée (dénommée «réunion de l'agenda social»), et les dates de réunions prévisionnelles y afférentes, au regard des obligations légales et des objectifs de négociation.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2232-9, III, du code du travail, la CPPNI se réunit au moins trois fois par an dans le cadre des négociations périodiques obligatoires de branche prévues par la loi.

Une des réunions sera consacrée à la validation du rapport d'activité précité de l'année écoulée avant sa transmission à l'administration.

2.2.b

Péodicité et méthode de négociation

(Avenant 23 févr. 2021, étendu) La CPPNI pourra le cas échéant, à l'occasion d'une de ses réunions décider de l'opportunité d'adapter les périodicités des négociations obligatoires de branche précitées pour tout ou partie des thèmes. Ces adaptations devront faire l'objet d'un accord de branche et respecter les limites prévues.

(Avenant 23 févr. 2021, étendu) «Dans» une logique de dynamisme du dialogue social de branche et par souci de se doter d'accords de branche lisibles et pédagogiques », la CPPNI pourra décider» :

- de négocier un accord de méthode visant à encadrer la négociation d'un accord de branche (thèmes à aborder, nombre et calendrier des négociations, méthodologie de travail, informations partagées, etc) ;
- d'insérer dans un accord de branche une clause de rendez-vous, compte tenu des thèmes abordés dans l'accord et de la durée de celui-ci ;
- (Avenant 23 févr. 2021, étendu) les modalités de suivi d'un accord de branche ;
- (Avenant 23 févr. 2021, étendu) un préambule présentant clairement les objectifs de celui-ci.

Il est précisé que, conformément aux dispositions légales en vigueur, l'absence ou la méconnaissance de ces dispositions n'est pas de nature à entraîner la nullité de l'accord de branche conclu.

La CPPNI négociera également la durée de l'accord de branche, qui peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. À défaut de stipulation expresse,

l'accord sera conclu pour une durée légale de cinq ans fixée à l'article L. 2222-4 du code du travail.

Enfin, chaque réunion de négociation de la CPPNI donnera lieu à établissement d'un compte-rendu.

2.3

Réunions de la CPPNI dans son rôle de négociation

2.3.a

Convocation de la CPPNI

Pour chaque réunion de la CPPNI, une convocation est adressée aux organisations membres de la CPPNI par son secrétariat 15 jours ouvrés au moins avant la date prévue pour la réunion. Les documents de travail, s'ils ne sont pas envoyés avec la convocation, pourront être adressés aux organisations dans un délai maximum de 10 jours ouvrés avant la date de la réunion.

Chaque organisation syndicale représentative devra faire connaître au secrétariat de la CPPNI les noms de ses représentants, au minimum 5 jours ouvrés avant la réunion.

2.3.b

Composition de la CPPNI

Séances plénières

Il est convenu que les réunions paritaires plénières de négociation et/ou de concertation visant l'ensemble du champ couvert par les conventions collectives de la branche de l'industrie cimentière, en ce compris la réunion annuelle de l'agenda social, seront composées de 4 représentants maximum pour chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'ensemble de ce champ.

La partie patronale fixe librement sa composition, dans la limite du nombre de représentants de la délégation syndicale dans sa configuration maximale.

Les organisations syndicales s'efforceront lors de la composition de leur délégation, de parvenir à une représentation des hommes et des femmes représentative de la proportion des effectifs des deux sexes dans la branche.

Les commissions mixtes paritaires convoquées par les pouvoirs publics en application de l'article L. 2261-20 du code du travail, sont considérées comme des séances plénières de la CPPNI (en sus de celles fixées à l'agenda social) sans préjudice cependant de la mise en œuvre par l'Administration compétente de l'article R. 2261-10 du même code.

Réunions préparatoires syndicales

En amont de chaque réunion paritaire plénière, les organisations syndicales précitées ont la faculté d'organiser, ensemble ou séparément, une réunion préparatoire si possible accolée à la date de la réunion plénière.

Chaque organisation syndicale est composée de 7 représentants maximum, sauf accord de certaines organisations pouvant s'entendre entre elles pour un autre mode de répartition en cas de réunion préparatoire

Parmi ces représentants, figureront dans la mesure du possible les participants à la réunion plénière de la CPPNI afin d'optimiser la qualité des échanges.

Chaque organisation syndicale devra faire connaître au secrétariat de la CPPNI les noms de ses représentants, au minimum 5 jours ouvrés avant la réunion préparatoire.

Article 3 La CPPNI dans son rôle d'interprétation

Mod. par Avenant 23 févr. 2021, étendu par arr. 30 juill. 2021, JO 17 août, applicable à compter du lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CICF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT;

CFE-CGC ;

CFDT ;

FO.

3.1 Missions

Dans son rôle d'interprétation, la CPPNI a pour objet de statuer sur les difficultés d'interprétation des différents textes conventionnels de la branche de l'industrie cimentière qui se posent aux entreprises et salariés. Cette disposition ne vise en aucune façon les cas individuels.

Elle peut également, conformément à l'article L. 2232-9, I, du code du travail, rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses conventionnelles de branche, en ce compris ses avenants et annexes, dans les conditions mentionnées à l'article L441-1 du code de l'organisation judiciaire.

3.2 Sollicitation et délibération

Au titre de la mission figurant à l'alinéa 1 de l'article 3.1 ci-dessus, la CPPNI est sollicitée par une organisation représentative de la branche de l'Industrie cimentière, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au secrétariat de la CPPNI. La lettre doit exposer clairement les dispositions sujettes à interprétation afin que la demande soit examinée par la CPPNI à l'occasion de sa prochaine réunion et en tout état de cause dans le délai d'un mois au plus tard.

Au titre de la mission figurant à l'alinéa 2 de l'article 3.1 ci-dessus, la CPPNI est sollicitée dans les conditions prévues par la juridiction de l'ordre judiciaire en application de l'article L441-1 du code de l'organisation judiciaire.

La CPPNI peut, par procès-verbal :

— (Avenant 23 févr. 2021, étendu) soit émettre un avis unanime des organisations sur l'interprétation des dispositions visées par la demande. Dans ce cas, le procès-verbal de la CPPNI vaudra avenant interprétatif ayant la même valeur que les clauses des textes conventionnels de branche «, ledit procès-verbal valant

avenant interprétatif, signé par l'ensemble des parties à l'accord initial, s'impose avec effet rétroactif à la date d'entrée en vigueur de ce dernier accord ;

— (Avenant 23 févr. 2021, étendu) soit, à défaut d'unanimité un procès-verbal signé par les participants est dressé, qui expose leurs points de vue respectifs. Cette question sera inscrite à l'ordre du jour de la prochaine réunion de la CPPNI «afin de négocier un avenant de révision des dispositions litigieuses» .

3.3 Composition de la CPPNI dans son rôle d'interprétation

Dans son rôle d'interprétation, la CPPNI est composée, d'une part, de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche de l'Industrie cimentière, et, d'autre part, d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles représentatives au niveau de ladite branche.

(Avenant 23 févr. 2021, étendu) Les représentants de chaque organisation syndicale sont désignés par celle-ci auprès du secrétariat de la CPPNI, au plus tard 5 jours ouvrés avant la date de la réunion. Il sera fait appel, pour ces désignations, à des personnes ayant participé à l'élaboration du texte conventionnel en cause ou qui en ont une bonne connaissance.

Article 4 Modalités matérielles de fonctionnement de la CPPNI

Mod. par Avenant 23 févr. 2021, étendu par arr. 30 juill. 2021, JO 17 août, applicable à compter du lendemain de son dépôt⁽¹⁾

(I) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CICF.

Syndicat(s) de salariés :

CGT;

CFE-CGC ;

CFDT ;

FO.

4.1 Secrétariat et siège de la CPPNI

Le siège de la CPPNI est situé à l'adresse du SFIC. Le SFIC assure le secrétariat de la CPPNI. Il est chargé à ce titre :

- de la réception des diverses demandes de négociation et d'interprétation, et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI ;
- de la réception des accords collectifs d'entreprise visés à l'article 4.2 ci-après, et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI ;
- de l'envoi aux partenaires sociaux membres de la CPPNI des convocations et documents nécessaires à la tenue des réunions ;
- de la rédaction des comptes rendus et procès-verbaux des réunions de la CPPNI et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI ;

— de la préparation du rapport annuel d'activité prévu à l'article 2.1 ci-dessus, en vue de sa validation par la CPPNI puis de sa transmission à l'Administration.

Les comptes rendus et procès-verbaux sont transmis pour avis aux participants de la réunion de la CPPNI et à leurs organisations dans un délai de 3 semaines après la réunion, les participants ayant 2 semaines pour faire part de leurs éventuelles corrections. Le défaut de réponse dans ce délai vaudra acceptation.

Les membres de la CPPNI devront observer la confidentialité des échanges et documents des réunions de la CPPNI qui auront été précisés et libellés comme tels en séance.

(Avenant 23 févr. 2021, étendu) La transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI de l'ensemble des documents cités au présent article se fait :

- par courrier au siège de chaque organisation ;
- par courriel à l'interlocuteur désigné par chaque organisation ;
- par voie dématérialisée sur la plateforme d'échanges mise en place par le Secrétariat de la CPPNI.

4.2

Réception des accords collectifs d'entreprise

(Avenant 23 févr. 2021, étendu) En application du code du travail, le rapport annuel d'activité de la CPPNI comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus l'année civile visée «dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées. Il comprend également un bilan de l'action de la branche en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment en matière de classifications, de promotion de la mixité des emplois et d'établissement des certificats de qualification professionnelle, des données chiffrées sur la répartition et la nature des postes entre les femmes et les hommes ainsi qu'un bilan des outils mis à disposition des entreprises pour prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.».

Conformément à l'article D. 2232-1-1 du code du travail, il est convenu que ces accords conclus au sein des entreprises relevant de la branche de l'Industrie cimentière, doivent être transmis à la CPPNI à l'une des coordonnées suivantes :

Adresse postale :

CPPNI de l'Industrie cimentière
c/o SFIC
7 place de la Défense
92974 Paris la Défense Cedex

Adresse numérique :

cppniciment@sfic.fr

Le secrétariat de la CPPNI accusera réception auprès de l'expéditeur de chaque accord ainsi reçu et le transmettra aux organisations membres de la CPPNI.

4.3

(Avenant 23 févr. 2021, étendu) - Indemnisation des représentants syndicaux

L'indemnisation des représentants des organisations syndicales membres de la CPPNI aux réunions de celle-ci ainsi qu'aux réunions préparatoires est effectuée conformément à l'article 3 de l'accord du 16 janvier 1991 étendu relatif aux négociations collectives.

Article 5

Dispositions finales

5.1

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application couvert par l'ensemble des Conventions Collectives Nationales de la branche de l'Industrie cimentière, à savoir :

- Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de l'industrie de la fabrication des ciments du 5 juillet 1963 ;
- Convention collective nationale du personnel ouvrier de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 février 1976 ;
- Convention collective nationale du personnel employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 février 1976.

5.2

Durée, entrée en vigueur, clause de rendez-vous

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à partir du jour de son dépôt auprès du Ministère en charge des relations du travail.

L'accord fera l'objet d'un bilan à l'issue d'un délai de trois ans à compter de son entrée en vigueur afin de voir si des adaptations sont nécessaires.

5.3

Notification, dépôt, extension

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du Code du travail.

5.4 Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès du Ministère en charge des relations du travail.

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt par l'organisation adhérente, conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

5.5 Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations syndicales ou patronales visées à l'article L. 2261-7 du code du travail. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de l'ensemble du champ visé à l'article 5.1 ci-dessus afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

5.6 Dispositions abrogées

Sont abrogés, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord :

- les articles 1 et 2 de l'accord du 16 janvier 1991 sur «la négociation salariale annuelle de branche et sur l'exercice du droit syndical» ;
- l'article 33 de la Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de l'industrie de la fabrication des ciments du 5 juillet 1963.

Restructuration des Conventions Collectives

Accord du 12 avril 2018

[Non étendu, applicable à compter du lendemain de la date de son dépôt et jusqu'au 31 décembre 2020]

Signataires :

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat français de l'Industrie cimentière.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des salariés de la construction, bois et ameublement CGT ;

Comité national chaux, ciments et plâtres ;

CFE-CGC BTP - Section professionnelle SIGMA ;

Fédération construction et bois CFDT ;

FG FO Construction.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux de l'industrie de la fabrication des ciments sont très attachés au dialogue social de branche et à l'identité conventionnelle de celle-ci.

Afin de répondre aux exigences légales sur la «restructuration des branches professionnelles», les partenaires sociaux souhaitent prendre l'initiative de dessiner la nouvelle architecture conventionnelle de cette industrie.

Au demeurant, pour que le dialogue social de branche soit efficient et pertinent au regard des évolutions du secteur et des attentes des entreprises et des salariés, il doit pouvoir s'appuyer sur les partenaires sociaux et sur un dispositif conventionnel lisible et simple d'utilisation, en phase avec le cadre législatif et réglementaire.

Afin de parvenir à une branche unifiée de l'industrie de la fabrication des ciments, les partenaires sociaux entendent donc regrouper les trois conventions collectives catégorielles et les accords collectifs ad hoc en vigueur, en une seule convention collective nationale couvrant l'ensemble des salariés des entreprises de la fabrication des ciments.

Les partenaires sociaux ont pour cela décidé de conclure le présent accord préalablement à l'ouverture des négociations au sein de la CPPNI de l'industrie cimentière récemment constituée. Cet accord vise à définir le périmètre des futures négociations, les objectifs à atteindre, la méthodologie.

Article 1 Une convention collective unifiée pour une branche unique

1-1

Par le présent accord, les organisations syndicales et patronales représentatives dans une ou plusieurs des trois conventions collectives ci-après listées, décident de regrouper celles-ci et leurs accords ad hoc, en une seule convention collective unifiée, de façon à disposer d'une branche unique de l'industrie cimentière :

- la convention collective nationale Ingénieurs et Cadres du 5 juillet 1963 (IDCC 363) ;*
- la convention collective nationale Ouvriers du 2 février 1976 (IDCC 832) ;*
- la convention collective nationale ETDAM du 2 février 1976 (IDCC 833).*

Une branche professionnelle se définit comme étant un champ professionnel constitué d'un ensemble d'activités économiques et sociales cohérentes. Ce champ est librement déterminé par la ou les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés habilitées à négocier des accords ou conventions de branche.

Les organisations syndicales et patronales représentatives dans le champ d'une ou plusieurs des trois conventions collectives précitées sont favorables à fixer

comme champ d'application de cette convention unifiée les sociétés de fabrication des ciments.

1.2

Les organisations précitées conviennent ainsi de la création d'une convention collective nationale commune à tous les salariés de la branche unifiée. Les différences catégorielles seront maintenues en tant que telles dans des annexes spécifiques.

Article 2

Objectifs de cette restructuration

À la date de conclusion du présent accord de méthode, l'industrie cimentière est caractérisée par la coexistence:

- des trois conventions collectives nationales précitées ;
- et de 37 accords, avenants et annexes en vigueur, conclus au titre d'une ou de plusieurs des conventions précitées.

Le volume de ces textes, ainsi que leur ancienneté pour certains d'entre eux, conduisent :

- à des répétitions, voire des disparités de vocabulaires ;
- à la subsistance de dispositions devenues illégales ou obsolètes du fait notamment des évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

L'objectif premier du chantier de restructuration décidé par les parties est de disposer d'une convention collective de branche offrant une meilleure lisibilité et d'un socle social rénové dans sa forme, afin d'écartier les difficultés d'interprétation et d'application, de favoriser l'attractivité de la branche et d'assurer la conformité de la convention à la législation et la réglementation actuelles.

Le présent accord de méthode vise dès lors à encadrer le travail que les parties s'engagent à mener pour aboutir, dans les délais prévus à l'article 4 ci-après à un regroupement conventionnel via une réécriture à droit constant des textes précités. Ce travail vise donc à actualiser les dispositions éventuellement illégales, obsolètes ou redondantes au regard des évolutions légales et réglementaires, sans apporter de modifications sur le fond, sauf celles rendues nécessaires pour assurer le respect de la hiérarchie des normes et la cohérence rédactionnelle des textes.

Les dispositions de la future convention se substitueront au dispositif conventionnel précité ; elles réviseront ces dispositions et les remplaceront à la date d'extension de la future convention. Les accords qui doivent subsister en tant que tels, soit en raison de dispositions légales pour que leurs dispositions demeurent applicables, soit par décision de la CPPNI, seront maintenus et annexes à la future convention.

Une liste des accords, avenants et annexes, ainsi qu'une table de concordance entre les anciennes dispositions et les nouvelles seront mises à la disposition

des organisations syndicales membres de la CPPNI pour mener à bien ce travail.

Article 3

Méthodologie

3.1

Les parties décident de la constitution d'un groupe technique paritaire de travail, comprenant deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la Branche et un nombre au maximum égal de représentants de la partie patronale.

Le groupe technique paritaire se réunira dans la mesure du possible une fois par mois en vue de réaliser la réécriture à droit constant de la convention collective unifiée. À cette fin, chaque organisation syndicale dispose d'une réunion préparatoire (de préférence accolée à la réunion du groupe technique paritaire) comprenant quatre représentants de l'organisation.

À l'issue de chacune des séances du groupe technique paritaire, un compte-rendu sera établi. Celui-ci indiquera les clauses renvoyées à une négociation spécifique, ainsi que la date et l'ordre du jour de la réunion suivante. Le compte-rendu sera envoyé aux participants du groupe technique paritaire et aux membres de la CPPNI deux semaines avant la réunion suivante.

Les comptes rendus seront mis à l'ordre du jour des réunions plénières de la CPPNI, afin que celle-ci puisse prendre connaissance et valider des travaux du groupe technique paritaire.

3.2

Les documents nécessaires seront adressés par la partie patronale aux différentes organisations syndicales préalablement à chaque réunion, en veillant à laisser un temps suffisant pour les examiner, de l'ordre d'une dizaine de jours au minimum.

Par ailleurs, pour réussir l'évolution du dispositif conventionnel, les parties s'engagent à :

- assurer, autant que possible, la permanence de leurs acteurs respectifs pendant toute la durée des travaux ;
- ne pas revenir autant que faire se peut, sur les dispositions retranscrites dans un compte-rendu ;
- respecter, tout au long de la négociation, les principes présidant à ces travaux et décrits au présent accord ;
- observer la discréption sur les échanges, travaux, décisions en cours et à venir, dans le périmètre du champ des négociations ;
- être respectueuses des positions des autres parties.

3.3

Négociations spécifiques :

En cas de désaccord du groupe technique paritaire sur la réécriture à droit constant, les parties résERVERONT les dispositions conventionnelles en cause à une négociation paritaire distincte au sein de la CPPNI.

Article 4

Calendrier global

4.1

Pour souligner l'importance que revêt le chantier de restructuration des conventions collectives nationales de l'industrie cimentière, les parties contiennent d'être ambitieuses et de retenir à titre indicatif, le premier semestre 2019 comme terme des négociations relatives à la réécriture à droit constant.

Les entreprises dont les représentants relèvent s'engagent à assurer la disponibilité de ces représentants aux réunions et au temps nécessaire à leur préparation.

Les parties conviennent de la possibilité de conclure des comptes rendus d'étape pour marquer l'état d'avancée des travaux (définition des clauses communes, définition des annexes catégorielles, etc). Les comptes rendus du groupe technique paritaire, ainsi que les procès-verbaux des réunions plénières de la CPPNI, seront mis à disposition des organisations syndicales et patronales représentatives sur une plateforme numérique dédiée, à créer sans délais.

À l'issue de l'ensemble des travaux de réécriture du groupe technique paritaire, valides en CPPNI sur la base notamment des comptes rendus établis, une réunion paritaire plénière de la CPPNI sera convoquée et saisie de l'intégralité du projet de convention collective unifiée ainsi proposée à la signature.

4.2

Les parties négocieront par ailleurs, la force normative des différentes dispositions conventionnelles, aux fins de déterminer les garanties dans les matières mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 du code du travail (reproduits ci-dessous).

Article L 2253-1 du code du travail :

La convention du branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les matières suivantes :

1^o Les salaires minima hiérarchiques ;

2^o Les classifications ;

3^o La mutualisation des fonds de financement du paritarisme ;

4^o La mutualisation des fonds de la formation professionnelle ;

5^o Les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L 912-1 du code de la sécurité sociale ;

6^o Les mesures énoncées à l'article L. 3121-14, au 1^o de l'article L. 3121-44, à l'article L 3122-16, au premier alinéa de l'article L. 3123-19 et aux articles L. 3123-21 et L 3123-22 du présent code et relatives à la durée du travail, à la répartition et à l'aménagement des horaires ;

7^o Les mesures relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire enfon-

cées aux articles L. 1242-8, L. 1242-13, L. 1244-3, L. 1251-12, L. 1251-35, L. 1251-36 et L. 1251-37 du présent code ;

8^o Les mesures relatives au contrat à durée indéterminée de chantier enfoncées aux articles L. 1223-8 et L. 1223-9 du présent code ;

9^o L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

10^o Les conditions et les durées de renouvellement de la période d'essai mentionnées à l'article L 1221-21 du code du travail ;

11^o Les modalités selon lesquelles la poursuite des contrats de travail est organisée entre deux entreprises lorsque les conditions d'application de l'article L 1224-1 ne sont pas réunies ;

12^o Les cas de mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice mentionnés aux 1^o et 2^o de l'article L. 1251-7 du présent code ;

13^o La rémunération minimale du salarié porté, ainsi que le montant de l'indemnité d'apport d'affaire, mentionnée aux articles L 1254-2 et L 1254-9 du présent code ;

Dans les matières énumérées au 1^o à 13^o, les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Cette équivalence des garanties s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Article L 2253-2 du code du travail

Dans les matières suivantes, lorsque la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large le stipule expressément, la convention d'entreprise conclue postérieurement à cette convention ou à cet accord ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention ou de cet accord sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes :

1^o La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;

2^o L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

3^o L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndicat ;

4^o Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

L'équivalence des garanties mentionnée au premier alinéa du présent article s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Conformément aux I et II de l'article 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, dans les matières mentionnées au présent article, les clauses des

conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords interbranches conclues sur le fondement du deuxième alinéa de l'article L. 2253-3 dans sa rédaction antérieure à ladite ordonnance faisant obstacle à des clauses dérogatoires de conventions ou d'accords d'entreprise ou d'établissement continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1^{er} janvier 2019 la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus.

Dans les matières mentionnées au présent article, les clauses des conventions et accords de branche, des accords professionnels et des accords interbranches mentionnées par l'article 45 de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 continuent de produire effet si un avenant confirme, avant le 1^{er} janvier 2019, la portée de ces clauses au regard de la convention ou de l'accord d'entreprise ou d'établissement. Les stipulations confirmant ces clauses s'appliquent aux accords étendus.

Article 5 Dispositions finales

5.1

Le présent accord couvre le champ d'application de l'ensemble des conventions collectives en vigueur de l'industrie de la fabrication de ciments.

5.2

Le présent accord prend effet au lendemain de la date de son dépôt auprès du ministère en charge des relations du travail. Il se terminera avec la signature de l'accord constituant la nouvelle convention collective unifiée de la branche de l'Industrie cimentière. En tout état de cause, l'accord se terminera au plus tard le 31 décembre 2020.

5.3

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application précité à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du Code du travail.

5.4

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application précité, non signataire du présent accord, pourra y adhérer par simple déclaration auprès du Ministère en charge des relations du travail. L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L. 2261-24 du Code du travail.

5.5

Conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, l'accord pourra être révisé à tout moment à la demande d'une ou plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

5.6

Le présent accord fera l'objet d'un bilan avant son terme visé à l'article 5.2 ci-dessus, afin de voir si des adaptations sont nécessaires.

5.7

Par référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties précisent que, compte tenu de son objet, le présent accord ne contient pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Accord du 5 juin 2018

[Non étendu, applicable à compter du lendemain de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat française de l'industrie cimentière.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des salariés de la construction, bois et ameublement CGT ;

FG FO Construction.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Par la conclusion le 12 avril 2018 de l'accord de méthode sur la restructuration des conventions collectives nationales de l'Industrie cimentière, les parties signataires ont manifesté leur volonté de s'inscrire dans une démarche de rationalisation du paysage conventionnel de l'Industrie cimentière par l'élaboration d'une convention collective nationale unique pour la branche de l'Industrie de la Fabrication des ciments.

L'élaboration de cette nouvelle Convention collective est ordonnancée par un travail de réécriture à droit constant des textes conventionnels en vigueur dans l'Industrie de la Fabrication des ciments, à savoir : les conventions collectives nationales de l'Industrie de la Fabrication des ciments du personnel ouvrier du 2 février 1976, du personnel ETDAM du 2 février 1976 et du personnel ingénieurs et cadres du 3 juillet 1963, ainsi que les accords nationaux qui y sont rattachés.

Cette démarche a pour objectif, non seulement de répondre à l'intérêt général attaché à la restructuration des branches professionnelles, mais avant tout de permettre aux entreprises et aux salariés de l'Industrie cimentière de continuer à disposer d'une couverture

conventionnelle propre via des dispositions lisibles et conformes à la législation et à la réglementation en vigueur. Une méthode et un calendrier de travail ont ainsi été définis par l'accord précité.

Les parties signataires entendent, par le présent accord, marquer une étape supplémentaire dans leurs négociations en vue de l'élaboration de la Convention Collective nationale de la branche de l'Industrie de la Fabrication des Ciments.

Ainsi, le présent accord a pour objet de définir et actualiser le Champ d'application de la Convention collective Nationale de l'Industrie de la Fabrication des ciments, dans l'objectif de fusion des conventions collectives précitées actuellement en vigueur, et de mise en conformité dudit Champ à la législation.

Le présent texte constituant un accord d'étape. Les parties signataires entendent poursuivre leurs discussions sur les mesures relatives aux conditions de travail des salariés fixées au niveau de la branche, l'ensemble de ces mesures ayant vocation à constituer la Convention Collective Nationale unifiée de l'industrie de la Fabrication des Ciments.

Article 1 Encadrement de la fusion conventionnelle

Article 1.1

Période de transition liée à la fusion conventionnelle

La future Convention collective nationale de l'Industrie de la Fabrication des Ciments a pour objectif de définir les relations entre les employeurs et les salariés à la suite de la fusion des Conventions collectives nationales catégorielles de l'Industrie de la Fabrication des Ciments visées ci-après (avénants, annexes et accords rattachés inclus).

Par le présent accord d'étape, les parties signataires conviennent donc de la fusion du champ d'application desdites conventions collectives (avénants, annexes et accords rattachés inclus).

Par ailleurs, comme indiqué dans l'accord de méthode du 12 avril 2018, les dispositions de la convention collective révisée se substitueront au dispositif conventionnel précité à la date d'entrée en vigueur de celle-ci. Ainsi durant la période de transition déterminée par la durée du présent accord, et en tout état de cause jusqu'à la date d'effet de la nouvelle convention collec-

tive, les dispositions des conventions collectives précitées (annexes, avenants et accords rattachés inclus), demeurent opposables à l'ensemble des entreprises et salariés compris dans le Champ d'application décrit ci-après.

En ce sens, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, les différences de traitement qui régissent effectivement des situations équivalentes entre salariés situés dans le champ d'application décrit ci-après et dues au maintien de stipulations conventionnelles différentes en fonction des champs d'application d'origine des conventions collectives regroupées, ne peuvent être utilement invoquées pendant la période de transition et en tout état de cause jusqu'à la date d'effet de la Convention collective révisée. Ainsi, tous les salariés, quelle que soit leur date d'embauche (antérieure ou postérieure à l'entrée en vigueur du présent accord), bénéficient des dispositions conventionnelles d'origine dont ils relèvent.

Enfin, conformément à ce qui est stipulé dans l'accord de méthode du 12 avril 2018, les parties signataires se fixent comme objectif d'être parvenues pendant cette période de transition à l'unification de toutes les dispositions conventionnelles résultant de la fusion des champs d'application des conventions collectives visées ci-après (avénants, annexes et accords rattachés inclus), ceci dès lors que ces dispositions régissent effectivement des situations équivalentes. Cela ne s'oppose pas à ce que des dispositions spécifiques à une catégorie socio-professionnelle puissent être maintenues en vigueur dans des annexes catégorielles de la nouvelle Convention collective nationale, lorsque ces dispositions ne résultent pas ou ne visent pas explicitement des situations équivalentes et ne constituent pas un facteur de discrimination selon les dispositions légales et jurisprudentielles.

Article 1.2 Périmètre de la fusion conventionnelle

Le présent accord regroupe le champ d'application de plusieurs convention ; collectives existantes à la date de sa prise d'effet (annexes, avenants et accords rattachés inclus).

Sont concernées les conventions collectives nationales catégorielles suivantes :

IDCC	Intitulé de la convention collective
363	Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de l'industrie de la fabrication des ciments
832	Convention collective nationale du personnel ouvrier de l'industrie de la fabrication des ciments
833	Convention collective nationale du personnel employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise de l'industrie de la fabrication des ciments

Lesdites conventions collectives et leurs avenants, annexes et accords nationaux rattachés, tels qu'appli-

cables à la date de signature du présent accord et couverts par le champ d'application décrit ci-dessous, sont

listés en annexe 1 du présent accord. Cette annexe vise également la ou les catégories socio-professionnelles de salariés couvertes par le texte en question.

Les dispositions de ces textes sont applicables dans toutes leurs stipulations jusqu'à la fin de la période de transition déterminée par la durée du présent accord, et en tout état de cause jusqu'à la date d'effet de la future convention collective, sauf stipulation conventionnelle qui viendrait à être conclue avant cette date et qui en disposerait autrement.

Article 2

Champ d'application de la convention collective nationale

Les parties signataires définissent le champ d'application de la Convention collective nationale de l'Industrie de la Fabrication des Ciments comme suit :

«Article 1 - Champ d'application

En application de l'article L. 2222-1 du Code du travail, la présente convention collective nationale s'applique à l'ensemble du territoire national, y compris la Corse, les Départements, Régions et Collectivités d'Outre-Mer.

Elle règle les rapports entre les salariés et les employeurs dans les entreprises appartenant aux activités industrielles ci-après énumérées, par référence à la nomenclature française d'activités et de produits du 1^{er} janvier 2008, à savoir :

- NAF 2351 Z - Fabrication de ciments : entreprises dont l'activité principale est la fabrication de ciment correspondant au code APE 2351Z (ce qui vise notamment : les ciments dits «clinker» et les ciments hydrauliques, y compris les ciments Portland, les ciments alumineux, les ciments de laitier, les ciments prompts et les ciments surphosphatés), à l'exception toutefois des entreprises rattachées aux industries des métaux, et dont le personnel bénéficie du régime applicable au personnel de ces dernières industries.

La présente Convention collective s'applique aux salariés des entreprises et établissements autonomes exerçant l'activité principale ci-dessus, y compris aux salariés occupés aux activités complémentaires exercées par lesdites entreprises et établissements autonomes, telles que :

- Fabrication de chaux : à l'exclusion toutefois des entreprises et établissements autonomes exerçant les activités industrielles suivantes et rattachés à la convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux : fabrication de chaux hydrauliques ; fabrication de chaux aériennes, calcaires et magnésiennes.

- Extraction de pierre à ciment, de marne, de pierre à chaux : avec limitation à celles de ces activités qui concernent les carrières exploitées directement et personnellement par les entreprises dont l'activité principale est la fabrication de ciments et leur appartenant, pour l'alimentation de celles de leurs usines comprises sous la NAF 2351Z, étant précisé que les autres car-

rières d'extraction relèvent du champ d'application des conventions collectives des industries des carrières et matériaux et de la convention collective des industries de la fabrication de la chaux.

- Fabrication de plâtre : cuisson du plâtre, four à plâtre, les fabriques de plâtre exploitées par les entreprises dont l'activité principale est la fabrication de ciments et leur appartenant, étant précisé que les autres fabriques de plâtre relèvent du champ d'application des conventions collectives nationales des industries des carrières et matériaux.

L'ensemble de ses dispositions s'applique également aux sièges sociaux stations de broyage, d'ensachage, dépôts de vente, agences, laboratoires et centres de recherches des entreprises et établissements autonomes exerçant l'activité principale ci-dessus, soumis à la présente Convention collective.

Elle pourra faire l'objet d'adaptations aux conditions particulières à chaque entreprise ou établissement, étant entendu que ces adaptations ne pourront avoir pour effet de rendre moins avantageuses les dispositions d'ordre public prévues par la loi et par la présente Convention collective.

Il est précisé que la formule «la présente convention collective» employée dans le présent texte couvre également les avenants, annexes et accords rattachés à ladite convention.»

Article 3

Structuration de la convention collective nationale

Dès lors qu'elles visent à être intégrées dans les Dispositions Communes, les dispositions de la nouvelle convention collective (y compris ses avenants, annexes et accords rattachés) conclues et/ou maintenues dans le cadre de la démarche engagée de regroupement des textes conventionnels listés à l'annexe 1 du présent accord, ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés situés dans le cadre du nouveau champ d'application de la nouvelle Convention collective nationale de l'Industrie de la fabrication des ciments tel que défini à l'article 2 ci-dessus.

En revanche des dispositions conclues et/ou maintenues, qui pourraient ne viser que l'une et/ou l'autre des annexes catégorielles de cette convention collective nationale précitée, ne seront opposables qu'aux seuls salariés se situant dans la ou les catégories socioprofessionnelles desdites annexes concernées.

Article 4

Dispositions finales

4.1

Le présent accord prend effet au lendemain de la date de son dépôt auprès du ministère en charge des relations du travail. Il se terminera avec la signature de la nouvelle Convention collective de l'Industrie de la Fabrication des Ciments, et en tout état de cause au terme du délai législatif prévus pour la période de transition.

4.2

Conformément à l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application précité à l'issue de la procédure de signature. Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du Code du travail, qui sollicitera également l'attribution d'un IDCC unique.

4.3

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application précité, non signataire du présent accord, pourra y adhérer par simple déclaration auprès du Ministère en charge des relations du travail. L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

4.4

Conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail, l'accord pourra également être révisé à tout moment à la demande d'une ou plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La

demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

4.5

Le présent accord fera l'objet d'un bilan avant son terme fixé à l'article 4.1 ci-dessus, afin de voir si des adaptations sont nécessaires.

4.6

Par référence à l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties conviennent que compte tenu de l'objet du présent accord, qui a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises quelles que soient leur taille, il n'y a pas lieu de prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Liste des conventions et accords nationaux⁽¹⁾

⁽¹⁾ Textes en vigueur ; classés dans le tableau par thèmes, et par ordre chronologique au sein de chaque thème.

de la branche de la Fabrication des ciments

Texte conventionnel	Date de signature	Date de l'arrêté d'extension	Signatures / Adhésions des organisations syndicales	Catégorie socio-professionnelle concernée
<i>Convention Collective Nationale de Travail «Ouvriers» (IDCC 832)</i>				
Texte initial :	2 février 1976	29 juin 1994	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC	<i>Ouvriers</i>
Avenant :	4 décembre 1996	19 février 1997	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC	
<i>Convention Collective Nationale de Travail «ETDAM» (IDCC 833)</i>				
Texte initial :	2 février 1976	29 juin 1994	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; CFTC	<i>ETDAM</i>
Avenants :	4 décembre 1996	19 février 1997	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC	
	16 avril 2014	13 novembre 2014	CFTC ; CFE-CGC ; CFDT ; FGFO	
<i>Classification des emplois du personnel Ouvriers et ETDAM</i>				
Texte initial :	6 novembre 1978	29 juin 1994	CGT ; CFTC ; CGC	<i>Ouvriers ; ETDAM</i>
Avenants :	18 février 1999	Non étendu	CGT ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC	
	25 juin 2003	2 décembre 2003	CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC	
	30 juin 2005	7 décembre 2005	CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC	
<i>Convention Collective Nationale de Travail «Ingénieurs et Cadres» (IDCC 363)</i>				
Texte initial :	5 juillet 1963	16 avril 1968	CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGT-FO	<i>Ingénieurs et Cadres</i>
Avenants :	2 juin 1965	16 avril 1968	CFE-CGC ; CFTC ; CGT ; CGE-FO ;	
	5 juillet 1968	Non étendu	CGT ; CGE-FO ; CFE-CGC ; CFDT	
	9 octobre 1968	Non étendu	CGT ; CFDT ; CFE-CGC ; CGT-FO	
	5 avril 2013	2 octobre 2013	CFE-CGC ; CFDT	
<i>Champ d'application professionnel</i>				

<i>Texte conventionnel</i>	<i>Date de signature</i>	<i>Date de l'arrêté d'extension</i>	<i>Signatures / Adhésions des organisations syndicales</i>	<i>Catégorie socio-professionnelle concernée</i>
<i>Avenants relatifs au champ d'application professionnel des accords nationaux de l'industrie cimentière :</i>	20 novembre 1997	Non étendus	CGT ; CFDT ; CFTC ; CGT-FO (personnel ouvrier) CGT ; CFDT ; CFTC ; CGT-FO ; CFE-CGC (personnel ETDAM) CGT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC (personnel Ingénieurs et Cadres)	Toutes CSP confondues
<i>Personnel d'encadrement</i>				
<i>Protocole d'accord relatif au personnel d'encadrement de l'industrie cimentière :</i>	10 octobre 1984	Non étendu	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC ; CFTC	ETDAM ; Ingénieurs et Cadre
<i>Durée du travail et aménagement temps travail</i>				
<i>Accord sur l'aménagement du temps de travail du personnel des services à fonctionnement continu :</i>	9 avril 1981	10 mars 1982	CGT-FO ; CGT ; CFE-CGC	Ouvriers ; ETDAM
<i>Accord sur l'aménagement et la durée du travail :</i>	23 novembre 1981	10 mars 1982	CGT-FO ; CFTC ; CFDT	Toutes CSP confondues
<i>Accord (passage à 152.25h) :</i>	14 mars 2000	Non étendu	CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC	Toutes CSP confondues
<i>Avenant relatif au montant forfaitaire des INDJF⁽²⁾ ⁽²⁾ Indemnités pour travail de nuit, le dimanche et un jour férié et au contingent d'heures supplémentaires</i>	7 avril 2005	3 octobre 2005	CGT-FO ; CFE-CGC	Ouvriers ; ETDAM
<i>Sécurité au travail</i>				
<i>Accord sur la sécurité au travail et l'amélioration des conditions de travail :</i>	22 décembre 1987	29 juin 1994	CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC	Toutes CSP confondues
<i>Accord sur les travailleurs de nuit :</i>	4 juin 2002	23 juin 2003	CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC	Toutes CSP confondues
<i>Retraite</i>				
<i>Avenants relatifs aux départs en retraite des salariés ayant commencé à travailler jeunes et ayant mené une longue carrière et des assurés handicapés :</i>	2 avril 2004	16 juillet 2004	CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC	Toutes CSP confondues
<i>Égalité professionnelle</i>				
<i>Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :</i>	13 novembre 1990	29 juin 1994	CFDT ; CGT-FO ; CFTC	Toutes CSP confondues
<i>Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :</i>	20 mai 2009	18 décembre 2009	FGFO ; CFDT ; CFE-CGC	Toutes CSP confondues
<i>Emploi</i>				
<i>Avenant relatif aux Essais et examens de qualifications des dessinateurs :</i>	24 novembre 1969	Non étendu	CFDT ; CGT ; CFE-CGC	ETDAM
<i>Accord sur la sécurité de l'emploi :</i>	16 juin 1971	29 juin 1994	CFDT ; CGT-FO	Toutes CSP confondues

<i>Texte conventionnel</i>	<i>Date de signature</i>	<i>Date de l'arrêté d'extension</i>	<i>Signatures / Adhésions des organisations syndicales</i>	<i>Catégorie socio-professionnelle concernée</i>
<i>Protocole d'accord sur la sécurité de l'emploi :</i>	<i>16 décembre 1973</i>	<i>29 juin 1994</i>	<i>CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC</i>	<i>Toutes CSP confondues</i>
<i>Accord relatif à la Charte de promotion du Personnel d'entretien :</i>	<i>10 juillet 1979</i>	<i>Non étendu</i>	<i>CFDT ; CGT-FO ; CFTC</i>	<i>Ouvriers ; ETDAM</i>
<i>Accord relatif à l'institution d'un système de promotion pour certains emplois de Laboratoire :</i>	<i>15 janvier 1980</i>	<i>Non étendu</i>	<i>CGT ; CFE-CGC</i>	<i>Ouvriers ; ETDAM</i>
<i>Formation professionnelle initiale et continue</i>				
<i>Accord sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle :</i>	<i>7 novembre 1984</i>	<i>Non étendu</i>	<i>CGT ; CFDT ; CGC</i>	<i>Toutes CSP confondues</i>
<i>Accord relatif à la rémunération des apprentis :</i>	<i>14 juin 2012</i>	<i>19 novembre 2013</i>	<i>CFTC ; FGFO</i>	<i>Toutes CSP confondues</i>
<i>Accord relatif aux missions et à l'organisation de la CPNEFP de l'industrie cimentière :</i>	<i>28 mai 2015</i>	<i>11 décembre 2015</i>	<i>CGT ; CFTC ; CFE-CGC</i>	<i>Toutes CSP confondues</i>
<i>Droit syndical et dialogue social</i>				
<i>Protocole d'accord sur les modalités d'application du droit syndical :</i>	<i>5 juin 1969</i>	<i>29 juin 1994</i>	<i>CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFE-CGC</i>	<i>Toutes CSP confondues</i>
<i>Protocole d'accord sur le niveau des négociations sociales :</i>	<i>15 décembre 1983</i>	<i>Non étendu</i>	<i>CGT ; CFDT ; CGT-FO ; CFTC</i>	<i>Toutes CSP confondues</i>
<i>Accord sur la négociation salariale annuelle de branche et sur l'exercice du droit syndical :</i>	<i>16 janvier 1991</i>	<i>29 juin 1994</i>	<i>CFDT ; CGT-FO ; CFTC ; CFE-CGC</i>	<i>Toutes CSP confondues</i>
<i>Accord relatif aux missions et à l'organisation de la CPPNI de l'industrie cimentière :</i>	<i>7 juin 2017</i>	<i>11 janvier 2018</i>	<i>CGT ; FGFO ; CFTC ; CFDT</i>	<i>Toutes CSP confondues</i>
<i>Salaires minimas :</i>				
<i>Avenant relatif aux rémunérations et aux primes :</i>	<i>13 avril 2010</i>	<i>27 octobre 2010</i>	<i>CFDT ; FGFO</i>	<i>Ouvriers ; ETDAM</i>
<i>Avenant relatif aux salaires mensuels garantis, aux primes et à la valeur du Point :</i>	<i>16 avril 2014</i>	<i>13 novembre 2014</i>	<i>CFTC ; CFDT ; CFE-GC ; FGFO</i>	<i>Ouvriers ; ETDAM</i>
<i>Avenant Salaires (Ingénieurs et Cadres)⁽³⁾</i> <i>(3) Des Décisions Unilatérales ont été prises par le SFIC pour les années 2016, 2017 et 2018.</i>	<i>27 mai 2015</i>	<i>13 octobre 2015</i>	<i>CFTC ; CFDT ; FGFO</i>	<i>Ingénieurs et Cadres</i>
<i>Avenant Salaires (Ouvriers et ETDAM)⁽⁴⁾</i> <i>(4) Une Décision Unilatérale a été prise par le SFIC pour l'année 2018.</i>	<i>17 mai 2017</i>	<i>19 décembre 2017</i>	<i>CFDT ; FGFO ; CFE-CGC</i>	<i>Ouvriers ; ETDAM</i>

Emploi des personnes en situation de handicap

Accord du 15 juillet 2020

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 30 sept., applicable à compter du lendemain de la date de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat français de l'Industrie Cimentière.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC BTP, Section professionnelle SICMA ;

Fédération Construction et Bois - CFDT ;

FG FO Construction.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le nombre de personnes âgées de 15 à 64 ans reconnues handicapées a bondi de plus d'1 million en 10 ans, il était de 2,8 millions début 2018. Parallèlement à cela, le taux de chômage de ceux-ci était de 19 % contre 8,8 % pour l'ensemble de la population et pour un taux d'emploi direct de 3,4 % au 1^{er} trimestre 2019 au niveau national. L'intégration des travailleurs handicapés est par conséquent un enjeu fort, à la fois pour les personnes en situation de handicap, et pour les entreprises qui font progresser leur taux d'emploi et développent leur responsabilité sociale.

Cet enjeu est assimilé par les entreprises de la branche de l'Industrie cimentière. En effet, en 2018, les sociétés cimentières se sont acquittées à 92 % de leur obligation d'emploi (cf Annexe 1). Ce taux d'actions menées en faveur de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés se décompose comme suit :

- emploi direct de travailleurs handicapés (dans l'immense majorité sous contrat de travail à durée indéterminée) : 72 % ;
- emploi indirect par des contrats passés avec le secteur protégé : 20 %

Nonobstant ces niveaux très satisfaisants, les partenaires sociaux de la branche de l'Industrie cimentière affirment, par le présent accord, leur volonté de préserver et dans la mesure du possible de renforcer au sein de la branche l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap, considérant que ces salariés sont recrutés ou maintenus dans l'emploi pour leurs compétences et leurs aptitudes professionnelles et non au regard de leur handicap. Ils rappellent également le principe de l'égalité des chances et un traitement équitable entre les salariés.

Le présent accord entend donc favoriser, à partir du principe d'égalité de traitement, le maintien dans l'emploi, le recrutement, l'accompagnement et la promotion de l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'Industrie cimentière.

Il vise, par ses dispositions, à orienter les diverses actions des entreprises de la branche en faveur des travailleurs handicapés, indépendamment du seul respect des obligations légales et réglementaires.

Les parties au présent accord souhaitent ainsi appuyer cette démarche par une sensibilisation encore plus forte de ces entreprises et de tous leurs salariés, quel que soit leur niveau hiérarchique, à l'accueil et à l'emploi des personnes handicapées, aux mesures facilitant leur reconnaissance, ainsi qu'aux aides et garanties qui leur sont accordées pour mieux concilier handicap et vie professionnelle.

Il est rappelé par ailleurs que la prévention du handicap a vocation à constituer un axe prioritaire de la politique santé et sécurité mise en œuvre au sein des entreprises de l'Industrie cimentière.

Les partenaires sociaux de la branche de l'Industrie cimentière tiennent enfin à rappeler qu'à compter du 1^{er} janvier 2020, la réforme sur l'OETH va impacter fortement les entreprises au regard de leur situation actuelle et de leurs obligations. Ils appellent donc les entreprises à une attention particulière sur ce sujet.

Chapitre I Périmètre

Article I.1 Salariés concernés

Au sens de l'article L 114 du code de l'action sociale et des familles, constitue un handicap, «toute limitation d'activité ou restriction de participation à la vie en société subie dans son environnement par une personne en raison d'une altération substantielle, durable ou définitive d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, cognitives ou psychiques, d'un polyhandicap ou d'un trouble de santé invalidant.»

Cette définition consacre une approche large des situations de handicap. La reconnaissance de cette situation est confiée à une commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) mentionnée à l'article L 146-9 du code de l'action sociale et des familles.

Les dispositions du présent accord visent dès lors les salariés répondant aux critères définis par le Code du travail concernant les travailleurs handicapés, à savoir :

— Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi tels que visés par les dispositions législatives, aux articles L. 5212-2 à 4 et L. 5212-13 du Code du travail :

- travailleurs reconnus handicapés par la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH ex COTOREP) ;

- victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaires d'une rente attribuée au titre de tout régime de protection sociale obligatoire ;

- titulaires d'une pension d'invalidité attribuée au titre du régime obligatoire de sécurité sociale à condition que l'invalidité des intéressés réduise au moins des deux tiers leur capacité de travail ou de gain (catégorie 2) ;
- titulaires de la carte d'invalidité définie à l'article L 241-3 du Code de l'action sociale et des familles ;
- titulaires de l'allocation aux adultes handicapés ;
- anciens militaires et assimilés, titulaires d'une pension militaire d'invalidité.
- Les sapeurs-pompiers volontaires titulaires d'une allocation ou d'une rente invalidité relative à un accident survenu ou une maladie contractée en service.
- Les salariés qui deviendraient handicapés à la suite d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ou toute atteinte affectant leur aptitude au poste occupé, sous réserve que l'une des conditions de l'obligation légale citée ci-dessus soit remplie.

Article I.2

Entreprises concernées

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent des Conventions Collectives Nationales de la branche professionnelle de l'Industrie de la fabrication des ciments, et ce, quel que soit leur effectif.

Il est toutefois rappelé que l'obligation d'emploi visée à l'article L. 5212-2 du code du travail ne concerne que les entreprises occupant au moins 20 salariés.

Chapitre II

Mesures pour l'embauche et l'insertion des travailleurs handicapés

À ce jour, les entreprises de l'Industrie cimentière recrutent durablement des personnes en situation de handicap (voir Annexe 1). La branche de l'Industrie cimentière incite les entreprises à maintenir et améliorer le taux d'emploi interne de travailleurs handicapés par des actions qui portent sur l'accès à l'emploi, notamment en direction des jeunes.

Article II.1

Accès à l'emploi

A

Taux d'emploi direct dans la branche de l'Industrie cimentière

Les entreprises de l'industrie cimentière se sont acquittées en 2018 à hauteur de 92 % de leur Obligation d'Emploi des Travailleurs Handicapés (OETH). En outre, le taux d'emploi direct en 2018 dans l'ensemble des établissements assujettis à l'OETH des entreprises de l'Industrie cimentière est de 141 contrats (contrats de travail, contrats d'intérim, mises à disposition) pour un nombre cible d'Unités Bénéficiaires total de 227.

Plus de 95 % de cet emploi direct est effectué sous forme CDI (134CDI).

À compter du 1^{er} janvier 2020, l'OETH ne tiendra plus compte des emplois indirects (contrats passés avec le secteur protégé). C'est pourquoi la branche de l'Industrie cimentière engage, par le présent accord, les entreprises de la branche à compenser intégralement, sur la période quadriennale 2020-2023, le nombre d'Unités Bénéficiaires généré par ces emplois indirects, par de l'emploi direct, afin de préserver le taux précité de 92 % d'acquittement de l'OETH.

Il est par ailleurs rappelé que l'OETH est appréciée, à compter du 1^{er} janvier 2020, au périmètre des entreprises d'au moins 20 salariés, et non plus des établissements d'au moins 20 salariés. Ce changement de périmètre constitue un enjeu nouveau pour les entreprises qui devront être vigilantes dans l'atteinte de l'objectif précité et plus globalement de leurs obligations.

B

Recrutement de personnes en situation de handicap

Les entreprises de l'Industrie cimentière s'engagent à développer des partenariats avec les structures nationales, régionales et départementales spécialisées dans l'insertion et le maintien dans l'emploi des salariés handicapés.

À cette fin, elles transmettront à ces structures toutes informations utiles sur leurs démarches en faveur de l'intégration de personnes en situation de handicap ainsi que les postes à pourvoir dans leurs établissements.

Outre la diffusion sur les sites d'emploi génériques, les entreprises s'engagent à diffuser les postes à pourvoir en externe sur les sites d'emploi spécialisés à seule fin d'aller à la rencontre des travailleurs handicapés qui sont en recherche d'emploi mais qui ne consultent pas les sites d'emploi destinés à l'ensemble des personnes en recherche d'emploi.

À l'occasion de ces différents recrutements, suivant le poste à pourvoir, une interrogation sera effectuée en amont entre la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise et les opérationnels concernés sur la possibilité de le confier à compétence égale à une personne en situation de handicap.

Elles s'assureront enfin à ce que toutes les candidatures fassent l'objet d'une analyse approfondie pour évaluer les aptitudes intellectuelles et physiques des candidats, sur la base de critères objectifs au regard des postes potentiellement concernés.

C

Accueil et intégration du salarié handicapé

Les entreprises de l'Industrie cimentière mettront tout en œuvre pour faciliter l'intégration et la prise de poste des salariés handicapés nouvellement embauchés ou de ceux bénéficiant d'une mobilité interne.

Notamment, les salariés handicapés nouvellement embauchés auront la possibilité d'être accompagnés

durant leur phase d'intégration par le «référent handicap» de l'entreprise (voir article III.3).

Article II.2

Insertion des jeunes handicapés dans le monde du travail

L'amélioration de la qualification des personnes handicapées passe par l'accès à la formation, notamment pour les jeunes. À ce titre, les entreprises de la branche de l'Industrie cimentière favoriseront l'accueil de personnes handicapées en contrat d'alternance (contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage) et de stagiaires en fonction des possibilités offertes au sein des entreprises de l'Industrie cimentière.

L'accueil d'alternants et de stagiaires pourra se faire dans le cadre de :

- la formation initiale (stage de découverte, apprentissage, CIFRE...) ;
- l'application en entreprise de la formation professionnelle (contrat de professionnalisation, dispositif pro-A) ;
- la validation et l'élaboration de projets professionnels : dispositifs du Pôle Emploi tels que l'Évaluation en Milieu de Travail (EMT), l'Évaluation en Milieu de Travail Préalable au Recrutement (EMTPR), outils AGEFIPH tels que la Formation en Entreprise Préalable à l'Embauche (FEPE). Stage de Mise en Situation en Milieu Professionnel (SMSMP), Congé Transition Professionnelle, etc.;
- la mise en place de passerelle vers le milieu ordinaire pour les personnes issues du milieu protégé.

Afin de favoriser l'intégration des alternants et stagiaires, des mesures identiques à celles facilitant l'intégration des salariés handicapés au sein de l'entreprise pourront être mises en œuvre (voir article II.1.B). Pour mener cette action, les entreprises poursuivront leur rapprochement auprès des écoles ou centres de formation en rapport avec les métiers de l'entreprise. Elles étudieront par la même occasion avec ces écoles et centres diverses opportunités d'accompagnement d'élèves en situation de handicap : parrainage sur une ou plusieurs années, bourses d'études, etc.

Les entreprises étudieront également les possibilités d'accueil de stagiaires handicapés en provenance d'établissements scolaires ou universitaires, de centres d'orientation, de reclassement, de réadaptation professionnelle, de pré-orientation ainsi que des entreprises adaptées.

En outre, la taxe d'apprentissage représente également un moyen d'action privilégié pour favoriser l'amélioration du niveau de formation des personnes en situation de handicap. Ainsi, les entreprises de l'Industrie cimentière s'engagent à verser une partie de la taxe d'apprentissage à des organismes spécialisés dans l'aide à la scolarisation des élèves/étudiants handicapés.

Par ailleurs, dans son évaluation, le manager devra tenir compte de l'impact du handicap du salarié

Chapitre III

Accompagnements des travailleurs handicapés

L'insertion durable des salariés en situation de handicap ne peut se traduire que par des mesures d'accompagnement au quotidien dans l'occupation de leur poste de travail.

Article III.1

Faciliter la reconnaissance du handicap

La branche de l'Industrie cimentière rappelle l'importance du respect du principe primordial de non-discrimination en raison de l'état de santé ou du handicap du salarié. Elle appelle néanmoins les entreprises à encourager la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés des salariés présentant les conditions requises.

La connaissance de cette situation par la hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines permet d'adapter et d'individualiser les conditions de travail et d'emploi des personnes concernées. Cette reconnaissance permet également aux intéressés de bénéficier des services et aides financières de l'AGEFIPH.

Seul le salarié peut prendre la décision d'engager une procédure de reconnaissance. Celle-ci dépend de la réglementation en vigueur et relève des organismes extérieurs compétents.

La Direction des Ressources Humaines ainsi que le médecin du travail sont à la disposition des salariés qui engageraient cette procédure de reconnaissance pour leur apporter aides et conseils dans l'accomplissement de cette démarche.

À ce titre, le numéro de téléphone de la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) compétente sera affiché dans les locaux des différents établissements et entreprises de l'Industrie cimentière.

En complément, les entreprises pourront prévoir des dispositions permettant aux intéressés de les accompagner dans l'accomplissement des formalités nécessaires à la procédure de reconnaissance de travailleurs handicapés (exemples : autorisation d'absence, aménagement du temps de travail).

Article III.2

Améliorer la vie dans l'entreprise

A

Mesures d'aide à l'occupation du poste de travail

La Direction, le CSE de l'établissement concerné, ainsi que le médecin du travail le cas échéant, travailleront sur l'aménagement de l'organisation du travail pour les salariés rencontrant des difficultés dans leur métier du fait de leur handicap. Ces mesures seront complétées par des aménagements éventuels de poste si nécessaire, pour qu'il reste compatible avec le handicap ou son évolution (voir article IV.3).

reconnu handicapé sur la tenue de son poste de travail.

La branche de l'Industrie cimentière rappelle également aux entreprises la possibilité de mettre en place pour certains de leurs salariés handicapés une procédure de reconnaissance de la lourdeur du handicap (RLH). L'objectif de la RLH est de compenser financièrement pour l'employeur les conséquences du handicap sur l'activité professionnelle, lorsque ces coûts s'inscrivent dans la durée et sont conséquents (par exemple : les charges liées à une diminution de la productivité travailleur handicapé, la modification et l'adaptation de son organisation du travail, l'accompagnement social ou professionnel, etc.).

Cette procédure de RLH est accordée pour une durée de 3 ans renouvelable et peut donner droit à l'attribution d'une Aide financière à l'Emploi de Travailleurs Handicapés (AETH) qui a pour objectif de compenser financièrement les charges importantes supportées par une entreprise du fait des conséquences du handicap d'une personne sur la tenue de son poste après mise en place de l'aménagement optimal de la situation de travail.

B

Actions en faveur des proches aidants

Nonobstant les dispositions légales en vigueur relatives au congé de proche aidant (articles L. 3142-16 à L. 3142-25-1 du code du travail), pour tout salarié s'occupant d'une personne visée aux articles L. 3142-16 et L. 3142-17 dont le handicap lui demande une disponibilité régulière particulière et justifiée, il est expressément convenu, sur présentation de justificatifs par l'intéressé, qu'un aménagement de ses horaires de travail sera proposé par le service et la Direction concernés, en fonction des possibilités organisationnelles du service et de l'établissement, et ce, afin de faciliter ainsi son intervention en qualité de proche aidant.

En application des articles L. 1225-65-1 et L. 3142-25-1 du code du travail, les parties au présent accord souhaitent rappeler le dispositif du don de jours de repos non pris au profit d'un(e) collègue proche aidant. Ce don de jours de repos permet, dans le cadre d'un accord d'entreprise, au salarié qui en bénéficie d'être rémunéré pendant son absence. Les entreprises négocieront donc un tel accord d'entreprise dans un délai de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur de cet accord.

Article III.3

Le «référent handicap»

Les entreprises employant au moins 250 salariés doivent désigner un référent en matière de handicap. Celui-ci est chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les personnes en situation de handicap, conformément à l'article L. 5213-6-1 du Code du travail.

Le référent handicap est une personne ressource, il incarne le sujet du handicap et fait le lien entre les différents acteurs qui composent l'entreprise mais aussi avec l'extérieur. C'est la cheville ouvrière de la politique handicap de l'entreprise.

Compte tenu des missions confiées, ce référent handicap relèvera de préférence de la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise et bénéficiera d'une formation adaptée ou d'une sensibilisation pour remplir ses missions.

Dans le cadre de ses missions, le référent handicap accompagnera les salariés dans leur démarche de reconnaissance de travailleur handicapé.

Il aidera à l'intégration professionnelle au quotidien, facilitera les démarches au moment de l'accueil et sera un appui pour la personne en situation de handicap en facilitant notamment son insertion avec l'aide d'autres acteurs.

Il se tiendra à la disposition des salariés handicapés désireux de faire le point sur leur parcours professionnel et les postes sur lesquels leur évolution peut être envisagée.

Il fera connaître les termes du présent accord de branche et relaiera les actions de communication et de sensibilisation y afférentes.

Il veillera également à la bonne application des dispositions prévues dans le présent accord de branche au niveau de l'entreprise et ses établissements.

Il coordonnera et promouvra les actions relevant des engagements de l'entreprise et proposera la mise en œuvre d'actions au niveau local dans les établissements.

Enfin, il élaborera chaque année une synthèse des actions mises en œuvre au sein de l'entreprise (données quantitatives et qualitatives), destinée à alimenter le bilan Handicap de la Profession établi au niveau de la branche (voir article V.4.B et Annexe 2).

Chapitre IV

Maintien dans l'emploi

Les entreprises de la branche de l'Industrie cimentière mettront en place les conditions permettant de faciliter aux personnes handicapées le bon déroulement d'un parcours professionnel en adéquation avec leur handicap.

Article IV.1

Formation et parcours professionnel des salariés en situation de handicap

Les salariés handicapés comme les autres salariés doivent bénéficier d'un traitement équitable leur permettant d'accéder à un emploi, de le conserver et de progresser dans l'entreprise.

Les salariés handicapés bénéficient d'une évolution de carrière et de rémunération dans les mêmes conditions que les autres salariés, eu égard à leurs compétences et aptitudes.

À ce titre, lors des entretiens d'évaluation et professionnels effectués avec la hiérarchie, un point spécifique sera fait sur leur situation professionnelle au regard de leur handicap pour les salariés bénéficiant de la R.Q.T.H. Ces entretiens seront également l'occasion de

recenser avec la Direction des Ressources Humaines les besoins de formation nécessaires au maintien dans l'emploi ou le développement des compétences.

Il convient de rappeler le principe du droit identique d'accès au Plan de Développement des Compétences des salariés en situation de handicap.

Le maintien dans l'emploi des personnes handicapées est lié à une politique de formation adaptée leur permettant de développer tout au long de leur carrière leur professionnalisation.

Dès lors, des modalités appropriées visant à assurer l'égalité des chances en matière de formation seront si nécessaire mises en œuvre en fonction de chaque situation individuelle : formation à distance (FOAD), adaptation des rythmes de la formation, aménagement de modules, etc.

Des formations spécifiques et ponctuelles, nécessaires à la tenue de l'emploi ou à une évolution de carrière des travailleurs handicapés, seront étudiées. Notamment, dans les entreprises où s'opèrent des mutations technologiques, quelle que soit leur importance, les salariés handicapés directement concernés pourront bénéficier d'une formation spécifique afin que ne s'accentue, du fait de ces mutations, leur handicap relatif par rapport aux autres salariés.

Un accompagnement à la validation des acquis d'expérience (VAE) pourra être effectué afin de permettre de valider un niveau d'études ou de diplômes développant ainsi leur employabilité.

Il est par ailleurs rappelé que les salariés handicapés bénéficient d'un abondement réglementaire de leur Compte Personnel de Formation (CPF).

Article IV.2

Les acteurs du maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap doit constituer une priorité nécessitant une mobilisation forte des différents acteurs impliqués dans cette démarche, dont celle du salarié lui-même.

En effet, le maintien dans l'emploi joue un rôle essentiel dans la lutte contre l'exclusion des travailleurs handicapés confrontés à des situations ou risques d'inaptitude. L'adaptation de la personne en situation de handicap à son emploi peut notamment se poser lorsque :

- le médecin du travail constate une évolution du handicap;
- le poste de travail évolue (notamment en cas d'adaptation nécessaire du poste aux mutations technologiques).

Les partenaires sociaux de la branche de l'Industrie cimentière conviennent en conséquence que l'implication des équipes de direction, des hiérarchies, des instances représentatives du personnel et de la médecine du travail, constitue un facteur indispensable au succès d'une démarche de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés dans l'Industrie cimentière.

Article IV.3

Les aménagements de poste

Afin de garantir le respect du principe d'égalité de traitement à l'égard des travailleurs handicapés, l'employeur prend, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux salariés bénéficiaires du présent accord d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer ou d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

Au moment de l'embauche, de la survenance du handicap ou en cas d'aggravation de l'état de santé du salarié reconnu comme travailleur handicapé et afin d'améliorer la qualité et la durée de son parcours professionnel, des mesures décidées en commun entre l'employeur, la médecine du travail et/ou le CSE d'établissement, à défaut du CSE d'entreprise, donneront lieu à :

- un renforcement de l'accessibilité des locaux de l'entreprise et des postes de travail (sur la base notamment d'études ergonomiques), afin que l'accès au lieu de travail ne représente pas un obstacle pour les salariés en situation de handicap ;
- un aménagement de l'organisation du travail, avec notamment la possibilité d'une demande de recours au télétravail conformément à l'article L. 1222-9 du code du travail ;
- un aménagement du temps de travail pour raisons médicales ou contraintes de déplacements (horaires individualisés conformément à l'article L. 3121-49 du code du travail, travail à temps partiel par exemple) ;
- une recherche d'un autre poste, en concertation avec le salarié, dans le cas où la fonction ou l'exercice de la fonction ne peuvent plus convenir en raison du handicap ; dans ce cas, le reclassement interne du salarié concerné s'effectuera, pour un temps de travail effectué identique, à coefficient personnel égal ;
- des aides à l'exercice de l'emploi par la mise en place de mesures spécifiques, avec l'aide de partenaires spécialisés (AGEFIPH, Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail, etc), ayant pour vocation l'accès ou le maintien en activité des salariés en situation de handicap : mise en place de moyens de transport adaptés à la mobilité et à la situation particulière de chaque travailleur handicapé (adaptation d'un véhicule société, place de parking spécifique...), adaptation à un appareillage spécifique (visuels, auditifs...) dans le cas où ils sont nécessaires à la tenue du poste.

Lorsque la tenue d'un poste de travail ou d'un nouvel emploi nécessite la réalisation d'une formation, la Direction des Ressources Humaines mettra en place un cursus individualisé avec les moyens associés.

Il est rappelé que les actions réalisées en termes d'aménagement de poste de travail pour les salariés handicapés feront l'objet d'une Information/consultation du CSE d'établissement, à défaut du CSE d'entreprise.

Chapitre V

Initiatives et démarches qualitatives

Les partenaires sociaux de la branche de l'Industrie cimentière conviennent que l'emploi des personnes en situation de handicap, et par conséquent leur insertion dans la société civile, doit relever d'une démarche globale qui ne saurait se limiter aux mesures de recrutement et de maintien au poste de travail.

Article V.1

Recours au secteur protégé ou adapté

Nonobstant la suppression, par la réforme de l'OETH (dans le cadre de la loi «Avenir professionnel»), de la prise en compte des contrats conclus avec le secteur protégé au 1^e janvier 2020, les partenaires sociaux conviennent que la sous-traitance de travaux aux entreprises du secteur protégé et adapté est également un moyen efficace d'agir pour l'emploi des travailleurs handicapés.

En effet, les entreprises adaptées (EA) permettent de donner une opportunité d'emploi à des personnes pour lesquelles l'accès au milieu ordinaire de travail peut demander du temps, la définition d'un projet professionnel ou des adaptations spécifiques. Elles ont un objectif d'intégration et de formation professionnelle des travailleurs handicapés qu'elles emploient visant à leur permettre le passage en milieu ordinaire de travail. Ces entreprises produisent des biens ou des services ou réalisent des travaux en tant que sous-traitants.

Les établissements et services d'aide par le travail (ESAT) accueillent des personnes handicapées pour lesquelles la Commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) a constaté que les capacités de travail ne permettent pas, momentanément ou durablement, à temps plein ou à temps partiel de travailler dans une entreprise ordinaire ou adaptée. Les ESAT offrent à ces personnes des possibilités d'activités diverses à caractère professionnel dans des conditions aménagées avec un soutien médico-social et psychoéducatif afin de favoriser leur autonomie et leur épaulement.

À ce jour, les entreprises de l'Industrie Cimentière entretiennent des relations avec le secteur protégé et adapté (cf. Annexe 1). La branche de l'Industrie cimentière engage les entreprises à maintenir ces partenariats et participer ainsi à l'emploi de travailleurs handicapés et au développement des activités des entreprises du secteur protégé et adapté.

Ces partenariats peuvent s'établir sur des activités de production comme de services.

À cet effet, des actions de sensibilisation pourront être mises en œuvre auprès des décisionnaires achats, telles que la visite d'ESAT ou d'EA. Le CSE est également sensibilisé, notamment sur les prestations proposées dans le cadre des activités sociales et culturelles.

Les achats aux entreprises adaptées, aux ESAT et aux organismes employant en majorité des travailleurs han-

dicapés revêtent en règle générale un caractère local. Les Directions d'établissement seront donc particulièrement attentives à recourir, chaque fois que cela est possible à ces entreprises et ce, même si le taux d'emploi de travailleurs handicapés dans l'entreprise dont l'établissement relève est égal ou supérieur au taux minimum légal.

Pour les prestations qui s'y prêtent, il conviendra de favoriser la signature de contrats pluriannuels avec les EA et les ESAT afin de leur offrir des perspectives commerciales.

Des projets de mise à disposition dans leurs propres locaux, de travailleurs handicapés employés par des ESAT et des EA seront étudiés et mis en œuvre dans la mesure du possible.

Article V.2

Formation et sensibilisation

A Chargés de recrutement

Il est rappelé que dans toute entreprise employant au moins trois cents salariés, les salariés chargés des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche au moins une fois tous les cinq ans.

B Sensibilisation du personnel et de l'encadrement

L'un des principaux freins à l'intégration de personnes handicapées dans l'entreprise réside souvent dans les préjugés et une méconnaissance de la question du handicap de la part de l'environnement de la personne (collègues et encadrement), mais aussi dans le fait que certains salariés en situation de handicap n'osent pas se déclarer en tant que tel par crainte du regard de leurs collègues, de l'entreprise, voire que ceci nuise à leur carrière.

Afin de changer le regard porté sur le handicap, des campagnes d'information et de sensibilisation auprès de l'ensemble du personnel (plaquettes et campagnes d'information, journée annuelle, mise en situation, ...) seront dispensées.

Au travers de la présentation des dispositions du présent accord de branche au sein de l'entreprise, une sensibilisation sera organisée en partenariat avec des associations de personnes handicapées et en lien avec le Médecin du travail et les instances locales (CSE, Commission Formation).

Les moyens de communication internes serviront également de relais pour une plus large diffusion de l'information et pour communiquer sur les actions en faveur des personnes en situation de handicap (exemples : intranet, journal interne, panneaux d'affichage, etc).

Par ailleurs, une communication interne sur le présent accord de branche ainsi que sur les actions mises en place en faveur des personnes en situation de handicap sera effectuée, de même que l'accès privilégié pour les

«référents handicap» à des points réguliers avec la Direction des Ressources Humaines.

Outre les salariés visés au A) ci-dessus, les responsables hiérarchiques et membres de la Direction des Ressources Humaines impliqués dans l'insertion, la gestion et le reclassement des travailleurs handicapés devront être sensibilisés à la prise en compte des spécificités des conditions de travail des personnes handicapées dans la gestion des équipes. À cette fin, des actions de formation spécifiques pourront être mises en œuvre.

Article V.3 Aides et partenariats

Indépendamment des dispositions législatives et réglementaires sur l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, et en complément des mesures décrites dans les articles ci-dessus, les entreprises mettront en place tout ou partie des mesures suivantes destinées à favoriser l'accueil, l'insertion ou le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés :

- la mise en place d'actions pour aider au logement des travailleurs handicapés afin qu'ils puissent se rapprocher de leur lieu de travail;
- le partenariat avec des associations ou organismes oeuvrant pour l'insertion sociale et professionnelle des personnes handicapées ;
- la mise en place d'actions d'aide à la création d'entreprises par des personnes handicapées ;
- l'aide à l'équipement et à l'apport de compétences et de matériel aux organismes de formation pour accroître leur accueil de personnes handicapées ;
- les démarches précédant l'ouverture de la négociation collective en vue de la conclusion d'un accord mentionné à l'article L 5212-8 du code du travail.

Article V.4 Suivi de l'application de l'accord

A Dans l'entreprise

La coordination des actions prévues par le présent accord est assurée par la Direction des Ressources Humaines de chacune des entreprises de la branche de l'Industrie cimentière.

Elle s'appuie sur les Directions des établissements qui ont pour mission de mettre en œuvre la politique d'emploi en interne et à l'externe des travailleurs handicapés ainsi que sur le «référent handicap».

Chaque établissement établit tous les ans un bilan de l'application de cet accord au niveau local (cf. Bilan social de la BDÉS). Ce bilan est présenté au CSE lors de l'information de celui-ci sur la Déclaration d'Emploi des Travailleurs Handicapés.

B Au niveau de la branche

La CPNEFP de l'Industrie cimentière établira chaque année un bilan quantitatif et qualitatif du recrutement,

du taux d'emploi, du maintien dans l'emploi et de la formation des travailleurs handicapés dans les entreprises de la branche.

Ce bilan sera alimenté par la synthèse des actions mises en œuvre au sein des entreprises de l'Industrie cimentière (voir article III.3). À ce titre, la CPNEFP examinera annuellement :

- les indicateurs chiffrés listés en Annexe 2 et leur évolution (enquête quantitative) ;
 - ainsi que les principales actions mises en place dans les entreprises de la branche en faveur des travailleurs handicapés (enquête qualitative).
- Par ailleurs, conformément à l'article L. 2241-1, 2^o bis et 4^o et à l'article L. 2241-6 du code du travail, la CPPNI de l'Industrie cimentière a vocation à se réunir, tous les 4 ans, pour négocier sur les mesures :
- destinées à faciliter la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle des salariés proches aidants;
 - tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Chapitre VI Dispositions finales

Article VI.1 Champ d'application

A Jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle Convention collective nationale de l'Industrie de la Fabrication des Ciments du 2 octobre 2019

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application couvert par l'ensemble des Conventions Collectives Nationales de la branche de l'Industrie cimentière, à savoir :

- Convention collective nationale des ingénieurs et cadres de l'industrie de la fabrication des ciments du 5 juillet 1963 ;
- Convention collective nationale du personnel ouvrier de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 février 1976 ;
- Convention collective nationale du personnel employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 février 1976.

B Lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle Convention collective nationale de l'Industrie de la Fabrication des Ciments du 2 octobre 2019

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article I.1 de la Convention collective nationale de la branche de l'Industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019.

Il constitue l'Annexe I.A du Titre I de ladite Convention collective.

Article VI.2 Force impérative de l'accord

Le présent accord a un caractère impératif.

Par application de l'article L. 2253-2 du code du travail, il est expressément stipulé que tout accord d'entreprise conclu postérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord de branche ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui sont applicables à l'entreprise en vertu du présent accord, sauf lorsque l'accord d'entreprise assure aux bénéficiaires du présent accord des garanties au moins équivalentes.

Article VI.3

Durée, entrée en vigueur, clause de rendez-vous

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au lendemain de la date de son dépôt auprès du ministère en charge des relations du travail.

Dans l'objectif de la négociation périodique prévue à l'article V.4.B ci-dessus, et conformément à l'article L. 2222-5-1 du code du travail, un suivi de l'application du présent accord sera effectué tous les 4 ans au sein de la CPPNI de l'Industrie cimentière sur la base notamment des bilans annuels réalisés par la CPNEFP.

Article VI.4 Notification, dépôt, extension

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus dili-

gente conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du Code du travail.

Par référence à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, et compte tenu des dispositions du présent accord ayant valeur impérative en vertu de l'article L. 2253-2 du Code du travail, les parties considèrent que les dispositions du présent accord sont adaptées à toutes les entreprises entrant dans son champ d'application, quelle que soit leur taille, et qu'il n'y a donc pas lieu d'y prévoir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article VI.5 Adhésion

Toute organisation syndicale représentative, toute organisation ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, non signataire du présent accord, pourront y adhérer par simple déclaration auprès du Ministère en charge des relations du travail

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

Article VI.6 Révision et dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du Code du travail. Conformément aux articles L. 2261-7 à L2261-8 du code du travail, le présent accord pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations visées à l'article L 2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de du champ visé à l'article IV.1 ci-dessus afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Annexe 1 : Bilan «Handicap» de la profession

(présenté à la CPNEFP de l'Industrie cimentière du 6 novembre 2019)

1) Bilan Handicap 2018

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

Enquêtes annuelles



Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

❖ Enquêtes annuelle :

- 5 groupes enquêtés (Calcia, Egiom, LafargeHolcim, Imerys et Vicat)
- 58% des établissements assujettis (établissements de 20 salariés et plus)

Nombre cible d'unités bénéficiaires			
	Nombre de cible	Dont OETH employés à la suite d'un AT	Nbre. d'embauches directes Bénéficiaires OETH dans l'année
2017	233	45	Nd
2018	227	6	3
Evolution	-2,6 %		

Montant de la contribution à l'AGEFIPH

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

❖ Montant de la contribution à l'AGEFIPH

Montant de la contribution versée en 2018

270 183 euros (Vs. 289 023 euros en 2017)

Evolution annuelle de la contribution

2016	+ 3,3 %
2017	+ 6,5 %
2018	- 6,5 %

Montant maximum de la contribution* (1500 smic horaires X nbre U.B. cibles)**Montant maximum de la contribution***

2018 3 384 140 euros

2017 3 411 120 euros

Variation - 1,3 %

Variation hors évolution du SMIC - 2,5 % (3 384 140 euros)

* Montant où quand aucune action liée à l'OETH n'est réalisée pendant 3 années successives

Plus de 90% de l'OETH est satisfaite par les sociétés cimentières (par l'emploi direct et indirect)

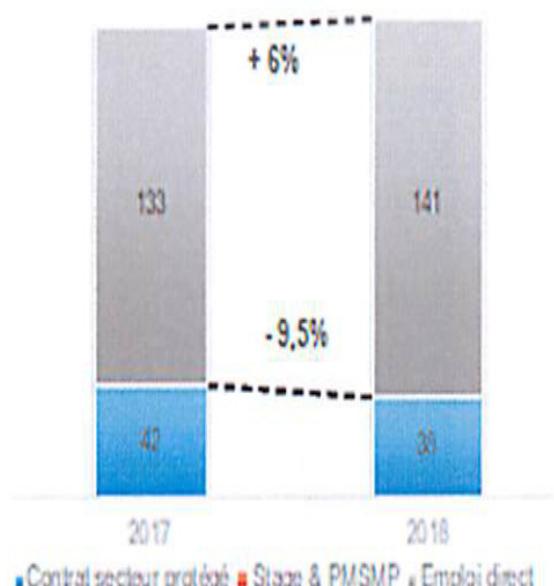
Unités bénéficiaires réelles



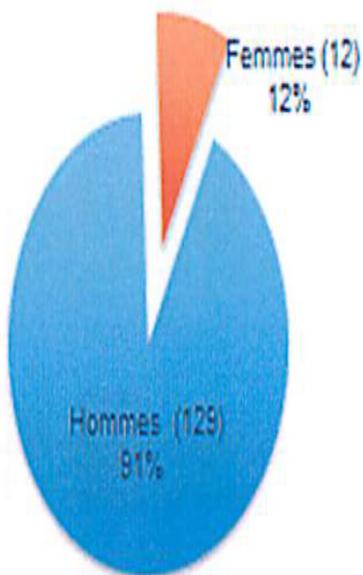
Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

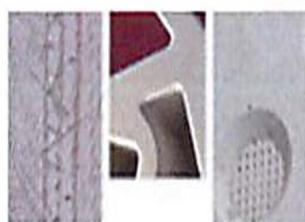
❖ Unités bénéficiaires réelles

➤ Nombre d'unités bénéficiaires réelles



➤ Répartition des unités bénéficiaires réelles par genre



Unités bénéficiaires réelles (suite)

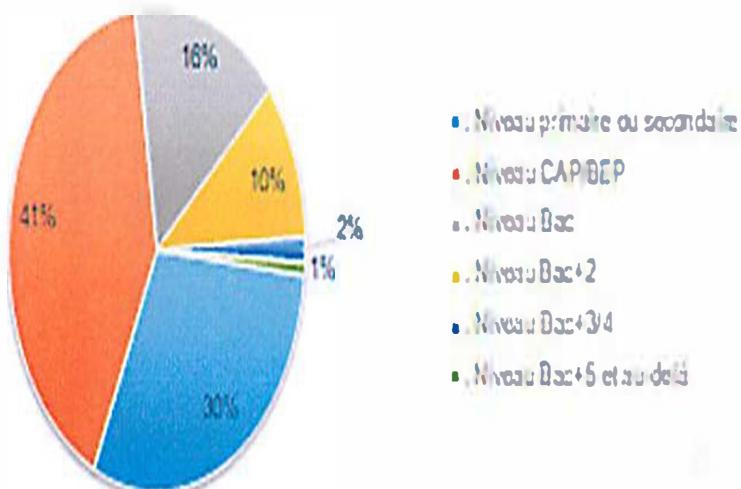
Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

❖ Unités bénéficiaires réelles (suite)

➤ Emploi direct par typologie de contrat

	CDI	CDD Alternance CIFRE	CDD Autres	Intern	Mise à disposition	TOTAL
2017	131	0	1	0	1	133
2018	134	1	2	4	0	141

➤ Emploi direct par niveau de diplôme (2018)



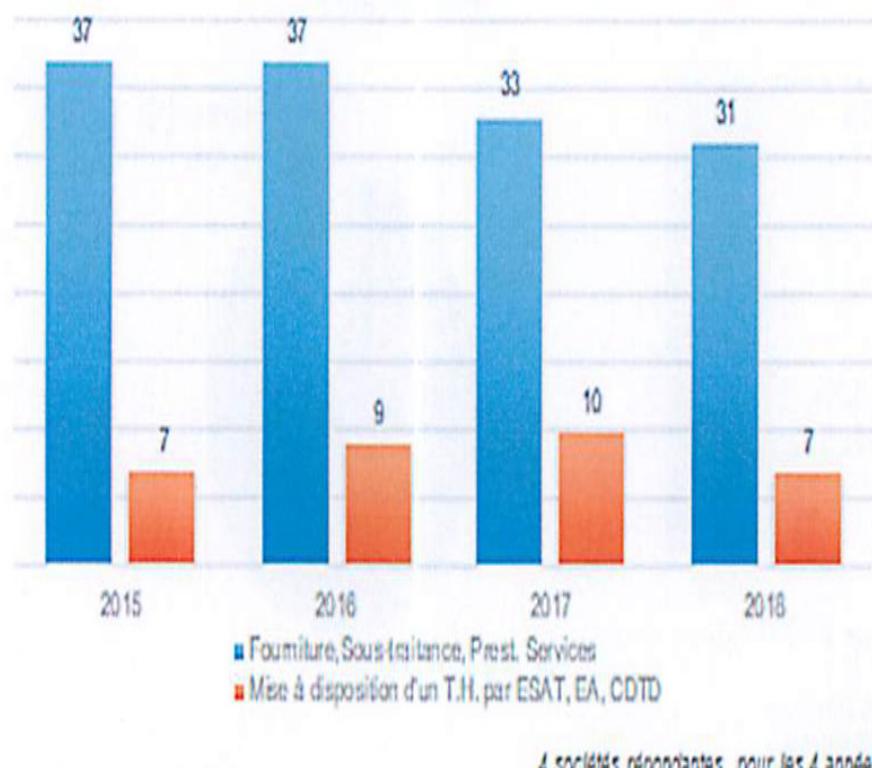
Unités bénéficiaires réelles (suite)



Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

❖ Unités bénéficiaires réelles (suite)

➤ Contrats avec le secteur protégé



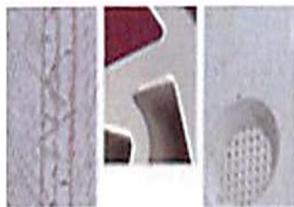
Sommes des minorations (efforts consentis)

Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

➤ Sommes des minorations (efforts consentis)

	2017	2018
Inférieur à 26 ans et supérieur à 50ans	45	31
Reconnaissance lourdeur handicap	1	-
1 ^{er} embauche bénéficiaire OETH	-	-
Chômeur de longue durée	-	-
Bénéficiaire sortant EA, CDTD, ESAT	-	-
TOTAL	46	31

Dépenses déductibles et non déductibles engagées dans l'année



Obligation d'emploi des travailleurs handicapés

➤ Dépenses déductibles engagées dans l'année

Nombre de sociétés ayant mis en place des actions ayant générée une dépense



➤ Dépenses non déductibles engagées dans l'année

Nombre de sociétés ayant mis en place des actions ayant générée une dépense



Annexe 2 : Indicateurs de suivi de l'accord

En application des articles III.3 et V.4.B du présent accord, un bilan quantitatif et qualitatif d'application de l'accord par les entreprises de la branche de l'Industrie cimentière sera effectué chaque année par la CPNEFP de la branche.

Au titre de la partie quantitative de l'enquête, la CPNEFP examinera les principaux indicateurs chiffrés suivants, au niveau de la branche :

— Effectif d'assujettissement ;

- Nombre cible de bénéficiaires de l'OETH ;
- Effectif de travailleurs handicapés (dont ceux relevant d'un ECAP) ;
- Taux d'emploi direct et indirect (ventiler par action) ;
- Taux de réalisation de l'OETH ;
- Montant de la contribution AGEFIPH ;
- Existence d'accords agréés ;
- Taux de recours au secteur protégé ;
- Répartition des travailleurs handicapés par :
 - âge, ancienneté, genre, catégorie professionnelle ;

- typologie de contrat ;
- temps de travail ;
- filière de métier ;
- Dépenses déductibles engagées.

Groupe de Travail Paritaire «Environnement»

Accord de méthode du 6 juillet 2022

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} sept.
2022 et pour une durée de 5 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SFIC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT FNSCBA ;

CFDT CB ;

CFE CGC BTP SICMA.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

L'industrie cimentière est engagée dans une trajectoire de décarbonation ambitieuse, en phase avec les objectifs nationaux et européens (loi Climat & Résilience du 22 août 2021, RE2020, révision de la SNBC dans le cadre de la SFEC, Paquet européen Fit for 55) et a établi sa feuille de route en phase avec ces objectifs.

Les partenaires sociaux de la branche l'Industrie cimentière, soucieux de l'avenir du secteur, suivent attentivement l'évolution de ce contexte normatif et les impacts de cette transition écologique dans laquelle le secteur est résolument engagé.

En effet, conformément aux missions dévolues à la CPPNI¹

¹ Article I.10.1.1 de la CCN de l'Industrie de la Fabrication des Ciments (IDCC 3233).

, les partenaires sociaux, avec l'appui notamment de la CPNEFP de la branche, exercent un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi et représentent la branche en appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics. Des points d'échange sur l'actualité environnementale et les actions menées pour faire valoir les intérêts du secteur cimentier ont donc eu lieu à plusieurs reprises au sein de la CPPNI.

Compte tenu de l'accélération et de l'intensification des projets en lien direct avec la trajectoire de décarbonation et des implications croissantes et diverses sur les entreprises cimentières et leurs salariés, les partenaires sociaux ont convenu de doter la CPPNI d'un Groupe de Travail Paritaire dédié spécifiquement à ces questions.

La création de ce GTP Environnement (ci-après «le GTP E») répond donc à la nécessité d'une réflexion partagée sur l'impact de la décarbonation de l'industrie cimentière (mutations technologiques induites pour les

installations, conditions d'une trajectoire carbone réussie, évolution des métiers et compétences) et des conséquences pour les entreprises et salariés de la Branche. Le présent accord de méthode vise à définir les missions, la composition et la méthode de travail de ce GTP Environnement.

Article 1

Objet du GTP Environnement

Les travaux du GTP E se déployeront autour de trois grands axes :

Volet Information :

- partage d'informations sur l'actualité environnementale ;
- échanges sur les actions de communication et de sensibilisation menées respectivement par les partenaires sociaux (aux plans national et européen) ;
- identification et mise en œuvre de vecteurs communs de communication et d'actions concertées (ex : courriers communs, notes de position ...) ;
- assurer la représentation de la CPPNI à des réunions avec les pouvoirs publics.

Volet Étude :

Analyses prospectives sur les conséquences de la décarbonation sur le volet Emploi / Formation en vue d'un diagnostic partagé - avec l'appui le cas échéant de la CPNEFP et/ou de l'Observatoire d'OPCO2i : suivi des études en cours.

Volet Propositions Emploi & Compétences :

Réflexions et propositions sur les pistes de travail, en lien avec la CPNEFP : études complémentaires, orientation GPEC/GEPP, certifications, programmes de formation et publics prioritaires, etc.

Les résultats des travaux du GTP E et les propositions (courriers communs, lancement d'études, accords, etc) seront soumis à la CPPNI qui décidera des actions à mener.

Article 2

Composition et méthodologie du GTP Environnement

2.1 - Pour mener à bien sa mission décrite à l'article 1 ci-dessus, le GTP E sera composé de deux représentants par organisation syndicale de salariés représentative au sein de la branche de l'Industrie cimentière. Les organisations syndicales s'efforceront, dans la mesure du possible, d'organiser une continuité de composition de leur délégation au sein du GTP E, avec au minimum une continuité assurée par l'un des deux représentants.

2.2 - Le GTP E se réunira une fois par trimestre. À l'issue de chaque réunion du GTP E, les membres fixeront la date et l'ordre du jour de la réunion suivante.

En fonction de ce dernier (réflexions autour d'un projet d'accord collectif, prise de position paritaire), les membres du GTP E apprécieront la possibilité pour les organisations syndicales d'organiser une réunion préparatoire (de préférence accolée à la réunion du GTP E), comprenant quatre représentants de l'organisation.

2.3 - Un compte-rendu de chaque réunion du GTP E sera établi et envoyé aux participants du GTP E et aux membres de la CPPNI au plus tard 3 semaines après la réunion, et validé au début de la réunion suivante du GTP E.

Les documents nécessaires (issus de la partie patronale ou des organisations syndicales) seront adressés par la partie patronale aux différentes organisations syndicales préalablement à chaque réunion, en veillant à laisser un temps suffisant pour les examiner, de l'ordre d'une dizaine de jours ouvrés. Ces documents seront adressés selon les mêmes voies que pour la CPPNI et seront disponibles dans un espace dédié sur la plate-forme Teams Instances paritaires ind.cimentière : <https://indcim.sharepoint.com/>.

2.4 - Les modalités d'indemnisation des frais de participation aux réunions paritaires (et préparatoires le cas échéant) du GTP E sont celles prévues par la CCN de l'Industrie de la Fabrication des Ciments.

Article 3 Dispositions finales

Article 3.1 Champ d'application

3.1 - Le présent accord de méthode s'applique aux organisations représentatives dans le champ d'application défini à l'article I.1 de la Convention collective nationale de la branche de l'Industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019.

3.2 - Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 5 ans. Il prend effet au 1^e septembre 2022.

Un bilan de l'accord sera effectué au bout d'un an, afin de voir si des adaptations sont nécessaires.

En fonction des travaux du GTP E et de l'actualité du secteur de la fabrication des ciments au regard de la transition écologique, les partenaires sociaux pourront décider, dans le cadre de la CPPNI, de réviser, à la baisse ou à la hausse, la durée du présent accord.

3.3 - Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt par la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'articles L. 2231-6 du Code du travail.

3.4 - Toute organisation syndicale représentative, toute organisation ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, non signataire du présent accord, pourront y adhérer par simple déclaration auprès du Ministère en charge des relations du travail.

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

3.5 - Conformément aux articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail, le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

