
Carrières et matériaux : industries

Convention collective nationale du 6 juillet 2022

[Étendue par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension]

(Par arrêté du 3 juill. 2024 (JO 7 juill.), la CCN «Tuiles et briques» est rattachée à la CCN «Carrières et matériaux (nouvelle CCN unique)»)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP'CHAUX.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

FG FO Construction ;

CFE CGC BTP SICMA.

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP' Chaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

F.G.-F.O Construction ;

CFE-CGC. BTP.

Préambule

Les partenaires sociaux des Industries de carrières et matériaux de construction ont partagé la nécessité de fusionner la convention collective des ouvriers du 22 avril 1955 (IDCC 87) avec la convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) du 12 juillet 1955 (IDCC 135).

Cette volonté s'est concrétisée par la conclusion d'un accord de méthode le 7 juin 2017, cet accord ayant fait l'objet de plusieurs avenants, pour étendre la négociation à l'intégration de la Convention Collective des cadres du 6 décembre 1956 (IDCC 0211), et prolonger la validité de l'accord de méthode.

Les partenaires sociaux ont défini dans l'accord de méthode les principes et modalités de négociation :

— Réécriture de l'ensemble des dispositions conventionnelles afin d'assurer une meilleure lisibilité, en prenant en compte les évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles.

— Examen des textes conventionnels selon le principe du droit constant, avec possibilité d'aménagement, notamment pour harmoniser certaines dispositions entre catégories professionnelles ou supprimer des dispositions devenues obsolètes.

Cette démarche s'inscrit également dans l'objectif gouvernemental de rationalisation des conventions collectives.

Conformément à l'accord de méthode, le groupe de travail paritaire a examiné l'ensemble des textes conventionnels et a proposé leur nouvelle rédaction à la CPPNI, qui après plusieurs réunions des 16 mars, 12 avril et 19 mai 2022, a validé les projets de nouveaux textes conventionnels.

Les signataires de la présente convention conviennent que l'ensemble des conventions et accords collectifs nationaux, ainsi que leurs avenants et annexes, conclus avant le 6 juillet 2022, dans le champ des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction (IDCC 0087. IDCC 0135. IDCC 0211) sont abrogés et cessent de produire effet à compter de l'entrée en vigueur de la présente convention collective nationale, (voir liste en annexe 4) à l'exception des accords listés en annexe 5.

Par dérogation, les signataires conviennent cependant que le maintien de certains accords collectifs nationaux, leurs avenants et annexes, au-delà de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, eu égard à leur objet et à leur autonomie, est nécessaire. Ainsi, ne sont pas abrogés et continuent de produire effet au-delà de cette échéance les accords collectifs nationaux qui figurent à l'annexe 5 de la présente convention.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Titre I

Dispositions générales applicables aux ouvriers, aux employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et aux cadres

Chapitre 1

Champ d'application

Article 1.1

Champ d'application professionnel et territorial

La convention collective est conclue en application du Livre II de la Deuxième partie du Code du travail.

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

Elle règle les conditions de travail des ouvriers, des employés, des techniciens, des agents de maîtrise, et des cadres occupés dans les entreprises appartenant aux industries ci-après énumérées, par référence à la nomenclature des activités françaises (NAF) en vigueur depuis janvier 2008.

Entrent dans le présent champ d'application les entreprises ou établissements, quelle que soit leur forme juridique et leur taille, dont l'activité principale exercée relève d'une des rubriques ci-après citées, sous réserve des dispositions particulières prévues pour celle-ci.

Le code APE/code NAF attribué par l'INSEE que l'employeur est tenu de mentionner sur le bulletin de paye en vertu de l'article R. 3243-1 du code du travail, constitue une présomption de classement.

Extraction de pierres ornementales et de construction, de calcaire industriel, de gypse, de craie - À l'exception de l'extraction d'ardoise

Dans cette rubrique, toutes les activités sont visées.

Cette activité relève du code NAF 0811 Z

Champ non visé : Carrières exploitées directement et personnellement par les entreprises dont l'activité principale est la fabrication de ciment et leur appartenant pour l'alimentation de celles de leurs usines comprises sous la NAF 2351Z, ces sociétés relevant de la convention collective de l'industrie de la fabrication des ciments.

Exploitation de gravières et sablières - À l'exception de l'extraction d'argiles, de terres réfractaires et de kaolin

Dans cette rubrique, toutes les activités sont visées.

Cette activité relève du code NAF 0812 Z

Extraction des minéraux chimiques et d'engrais minéraux

Dans cette rubrique n'est visée que l'extraction de terres colorantes (ocres, oxydes naturels, terres serpentines...).

Cette activité relève du code NAF 0891 Z

Autres activités extractives non classées ailleurs

Dans cette rubrique n'est visée que l'extraction de matières abrasives naturelles.

Cette activité relève du code NAF 0899 Z

Fabrication de plâtres - À l'exception de la fabrication de chaux

Dans cette rubrique toutes les activités sont visées.

Cette activité relève du code NAF 2352 Z

Champ non visé : Sites exploités directement et personnellement par les entreprises dont l'activité principale est la fabrication de ciment référencée sous la NAF 2351Z, ces sociétés relevant de la convention collective de l'industrie de la fabrication des ciments, ainsi que les entreprises appliquant la convention collective de l'industrie de la fabrication des ciments.

Fabrication de chaux - à l'exclusion de la fabrication de plâtre

Dans cette rubrique toutes les activités sont visées.

Cette activité relève du code NAF 2352 Z

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des industries de producteurs de chaux.

Fabrication d'éléments et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction

Dans cette rubrique, toutes les activités sont visées.

Cette activité relève du code NAF 2361 Z

Fabrication d'éléments en plâtre pour la construction

Dans cette rubrique, toutes les activités sont visées.

Cette activité relève du code NAF 2362 Z

Champ non visé : Sites exploités directement et personnellement par les entreprises dont l'activité principale est la fabrication de ciment référencée sous la NAF 2351Z, ces sociétés relevant de la convention collective de l'industrie de la fabrication des ciments.

Fabrication de béton prêt à l'emploi

Dans cette rubrique toutes les activités sont visées.

Cette activité relève du code NAF 2363 Z

Fabrication d'ouvrages en fibres-ciments

Dans cette rubrique n'est visée que la fabrication d'ouvrages en amiante ciment, en cellulose ciment ou similaires.

Cette activité relève du code NAF 2365 Z

Fabrication d'autres ouvrages en béton, en ciment ou en plâtre

Dans cette rubrique, toutes les activités sont visées.

Cette activité relève du code NAF 2369 Z

Taille, façonnage et finissage de pierres

Dans cette rubrique, n'est visée que l'activité de production de matériaux en pierre et autres matériaux naturels.

Cette activité relève du code NAF 2370 Z

Fabrication de produits abrasifs

Dans cette rubrique, n'est visée que l'activité de production de meules et pierres à aiguiser en matières abrasives naturelles.

Cette activité relève du code NAF 2391 Z

Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques non classés ailleurs

Dans cette rubrique n'est visée que l'activité de fabrication de matières minérales isolantes (laines de roche et de laitier, vermiculite).

Cette activité relève du code NAF 2399 Z

Activités des sièges sociaux d'entreprises

Dans cette rubrique ne sont visés que les sièges sociaux ou administratifs des entreprises qui sont liées par le champ d'application de la convention collective des industries de carrières et matériaux de construction.

Cette activité relève du code NAF : 7010 Z

Services funéraires

Dans cette rubrique n'est visée que l'activité de fourniture, de pose et de gravure de dalles funéraires (marbrerie funéraire).

Cette activité relève du code NAF 2370 Z

Enseignement secondaire technique ou professionnel

Relèvent du champ d'application de la convention collective des industries de carrières et matériaux de construction, les organismes d'enseignement secondaire technique ou professionnel dépendant de la ou des fédérations patronales soumises à ladite convention collective.

Cette activité relève du code NAF 8532Z

Formation continue d'adultes

Relèvent du champ d'application de la convention collective des industries de carrières et matériaux de construction, les organismes de formation professionnelle continue d'adultes dépendant de la ou des fédérations patronales soumises à ladite convention collective.

Cette activité relève du code NAF 8559A

Activités des organisations professionnelles

Relèvent du champ d'application de la convention collective des industries de carrières et matériaux de construction, les syndicats de branche dépendant de la ou des fédérations patronales soumises à ladite convention collective.

Cette activité relève du code 9412Z

La convention collective s'applique à toutes les entreprises identifiées sous une de ces rubriques et par l'un des codes d'activité visés ci-dessus, sans distinction selon l'effectif, sauf stipulations expresses et spécifiques figurant dans les dispositions particulières du Titre IX.

La convention collective s'applique aux dépôts et agences des établissements soumis à la convention.

Elle ne s'applique pas aux V.R.P. bénéficiaires du statut prévu par le code du travail et la convention nationale inter-professionnelle du 3 octobre 1975.

Elle ne s'applique pas non plus aux stagiaires qui sont soumis aux obligations légales et réglementaires définies par leur convention de stage.

Dispositions transitoires applicables aux entreprises de fabrication de chaux

En application de l'accord national de fusion des champs conventionnels du 11 juillet 2019, les entreprises relevant du code NAF 2352 Z procédant à la fabrication de chaux, se verront appliquer les dispositions de la présente convention collective unifiée à l'issue d'un délai de cinq ans à compter dudit accord, ou à la date d'application d'un accord d'harmonisation des dispositions conventionnelles entre la branche des entreprises procédant à la fabrication de Chaux et celle des industries de Carrières et Matériaux de construction.

En attendant, les entreprises visées continuent de relever des dispositions de la convention collective de la chaux à défaut d'accord d'harmonisation, et en tout état de cause jusqu'à l'expiration de ce délai de cinq ans, à l'exception toutefois des dispositions du titre VI et des chapitres 30 à 33 du titre VIII⁽¹⁾ de la présente convention collective qui leur sont d'ores et déjà applicables.

¹ Dispositions relatives respectivement au fonctionnement du paritarisme et à la formation professionnelle conclues dans le périmètre du champ conventionnel issu de l'accord de fusion du 11 juillet 2019.

Des accords dans le secteur de la Chaux pourront être conclus pendant cette période de cinq ans, concernant les dispositions spécifiques à ce secteur. Des accords ultérieurs conclus pour les Carrières et Matériaux pourront également être rendus applicables au secteur de la Chaux en fonction du champ d'application défini dans lesdits accords ; ils se substitueraient alors aux dispositions conventionnelles de la Chaux.

Article 1.2

Dispositions diverses

Au Titre IX, des annexes à la convention collective, établies par branches professionnelles nationales ou secteurs d'activités, pourront déterminer les dispositions particulières qui sont applicables à ces branches ou secteurs d'activités, afin de tenir compte de leurs particularités et des conditions de travail des salariés concernés.

Il convient par ailleurs de souligner que toute référence à un article du code du travail n'est qu'un rappel de la loi. Toute modification ou suppression d'un article pourra entraîner de fait la suppression de la disposition conventionnelle concernée.

Chapitre 2

Droit syndical, liberté d'opinion et instances représentatives du personnel

Article 2.1

Exercice du droit syndical et liberté d'opinion

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales et à respecter les opinions ou origines des salariés.

Les salariés s'engagent à ne pas prendre en considération, dans le travail, les opinions ou origines des autres salariés ou leur appartenance ou non à tel ou tel syndicat.

Les employeurs s'engagent au respect du principe de non-discrimination, tel que fixé par l'article 4.1 du chapitre 4 de la présente convention collective, du fait de l'exercice d'un droit syndical, ou de l'appartenance ou non à un syndicat.

Les deux parties veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et s'emploieront, auprès de leurs adhérents, à en assurer le respect intégral.

Chaque fois que des salariés des entreprises soumises à la convention collective seront appelés à participer à une commission paritaire décidée entre les organisations représentatives de la branche ou celles qui leur sont affiliées, que la réunion ait lieu au niveau national ou au niveau d'une région, les règles de prise en charge se feront dans

le respect des dispositions de l'article 33.3 du chapitre 33.

Au cas où des salariés desdites entreprises seraient désignés pour participer à des commissions prévues par les textes législatifs ou réglementaires, ou pour assister aux réunions statutaires de leurs organisations syndicales, sur présentation, dans les deux cas, et dans un délai suffisant, d'une convocation écrite, des autorisations d'absences non rémunérées, sauf disposition légale, réglementaire ou conventionnelle contraire, seront accordées pour assister auxdites réunions, sans que ces absences puissent réduire la durée des congés des intéressés.

Les deux parties veilleront à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à ce que ces absences n'apportent pas de gêne sensible à la production.

Article 2.2

Institutions représentatives du personnel et œuvres sociales

Dans chaque établissement et ou entreprise, il est institué un comité social économique (CSE), dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi.

Sauf accord collectif dérogatoire, la durée du mandat des membres de la délégation du personnel au comité social économique est fixée à 4 ans.

Les élections au comité social économique (CSE) seront organisées par le chef d'entreprise, de telle sorte que les nouveaux membres du comité social économique (CSE) soient élus avant l'expiration du mandat de leurs prédécesseurs.

Le scrutin aura lieu pendant les heures de travail et sera rémunéré comme tel.

Les membres de la délégation du personnel au comité social économique (CSE) bénéficient d'une protection dans l'exercice de leur travail et à l'occasion de la rupture de leur contrat de travail. Cette protection est de 6 mois pour les candidats au 1^{er} et 2^{ème} tour des élections professionnelles, en tant que titulaire ou suppléant, et court à compter de l'envoi des listes de candidats à l'employeur. Cette protection dure pendant la durée de l'exercice de leur mandat et pendant une durée de 6 mois à compter du jour de l'expiration du mandat ou de la disparition de l'institution.

Pour exercer leurs fonctions de représentants du personnel et conformément à la loi, les intéressés disposeront d'un crédit d'heures dans les conditions fixées par la loi et déterminées en fonction de l'effectif de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, le comité social économique (CSE) dispose d'un budget qui lui est propre pour financer les activités sociales et culturelles. Dans les entreprises de moins de 50 salariés, le financement des activités sociales et culturelles peut faire l'objet d'un accord d'entreprise. Les crédits prévus à ce budget seront utilisés dans les conditions fixées par la loi et les règlements en vigueur.

Dans les établissements n'ayant pas de comité social économique (CSE), les parties recommandent l'institution de telles œuvres, ou la participation à des œuvres interentreprises.

Chapitre 3

Hygiène - Santé - Sécurité et conditions de travail

Article 3.1

Principes généraux

Les parties signataires rappellent que l'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour respecter les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles concernant l'hygiène, la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Ces mesures portent aussi bien sur des actions de prévention des risques professionnels, des actions d'information et de formation que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Le comité social et économique (CSE) est compétent pour connaître toutes les questions se rapportant aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité, selon les règles et dans les conditions fixées par la loi.

Les parties contractantes veilleront également à ce que soient observées les prescriptions légales et réglementaires concernant les services médicaux du travail, notamment en ce qui concerne les examens médicaux obligatoires, et l'affiliation au service de prévention et de santé au travail interentreprises, lorsque l'établissement ne peut avoir son service propre.

Article 3.2

Fourniture de vêtements de protection et de travail

Il revient à chaque entreprise, dans le cadre de son activité et après une évaluation des risques professionnels, de déterminer les conditions dans lesquelles seront mis à la disposition du personnel les vêtements et équipements de protection rendus nécessaires par l'exercice du métier. Conformément aux dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, dès lors que l'habillement et le déshabillage se déroulent obligatoirement sur le lieu de travail, le temps

d'habillage et de déshabillage feront l'objet de contreparties, soit sous forme de repos, soit sous forme financière, définies par l'entreprise.

Chaque entreprise déterminera également les postes qui entraînent une usure ou une salissure anormale des vêtements en vue de la distribution des vêtements de travail ainsi que les conditions de remplacement et de nettoyage de ces vêtements de travail.

Article 3.3 **Équipements individuels de protection obligatoires**

Article 3.3.1 **Liste des équipements**

Sont obligatoires la fourniture et l'utilisation d'équipements individuels de protection en fonction de l'évaluation des risques professionnels réalisée en entreprise, outre ceux qui sont déjà imposés par la réglementation en vigueur et dans les cas où les mesures d'hygiène, de sécurité et de santé prises sur le plan collectif dans les établissements ne permettraient pas d'assurer aux salariés une protection suffisante.

En conséquence, les équipements individuels de protection définis ci-dessous devront être fournis aux salariés :

- Bottes ou guêtres ;
- Casque antichoc ;
- Ceinture de maintien (sur prescription médicale) ;
- Chaussures de sécurité ;
- Gants de protection ;
- Lunettes de protection et verres protecteurs ;
- Tablier de protection ;
- Protection auditive ;
- Masque de protection anti-poussières ;

Ou tout autre équipement individuel de protection adapté au poste ou sur prescription médicale.

Article 3.3.2 **Modalités de mise en œuvre**

L'employeur déterminera en accord avec les membres du CSE (comité social économique) les postes de travail présentant un risque de nature à être prévenu par le port d'équipements individuels de protection.

L'encadrement sera étroitement associé aux délibérations et aux décisions visées à l'alinéa précédent.

Les équipements individuels de protection seront échangés lorsque leur état ne leur permettra plus de remplir le rôle protecteur, compte tenu de conditions d'entretien et d'utilisation normales.

Les salariés affectés même occasionnellement aux postes de travail visés ci-dessus devront être munis des équipements de protection correspondants.

Les salariés visés aux alinéas précédents seront tenus de porter pendant le travail les équipements qui leur auront été fournis.

Toutefois en cas de contre-indication précisée par le médecin du travail, l'employeur devra s'assurer que les salariés portent bien les EPI recommandés, dans le respect des préconisations médicales.

Sauf accord de l'entreprise, les équipements ne pourront être emportés hors du ou des lieux de travail. Ils seront restitués, sur demande de l'employeur, à l'expiration du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dans l'état où ils se trouveront.

Le présent paragraphe ne pourra porter atteinte aux avantages acquis à titre personnel ou collectif par les salariés, en matière d'équipements individuels de protection mis en place dans les entreprises.

Dans les établissements où des dispositions ont été prises de quelque manière que ce soit, en vue de fournir aux salariés des équipements individuels de protection, l'employeur sera tenu de compléter les dispositions existantes pour parvenir à une situation identique à celle résultant de l'application du présent article.

Article 3.4 **Cas particulier de l'état d'urgence sanitaire**

En cas de crise sanitaire avérée, les entreprises veilleront à respecter les principes généraux de prévention en matière de protection de la santé et sécurité au travail qui seront définis par les autorités publiques.

Pour ce faire, les entreprises veilleront à procéder aux aménagements nécessaires, à mettre en place les solutions techniques et organisationnelles de protection collective, et si besoin, délivrer aux salariés les équipements de pro-

tection individuelle qui seraient requis, comme des masques, par exemple.

Chapitre 4

Principe de non-discrimination - Égalité professionnelle

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP' Chaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

F.G.-F.O Construction ;

CFE-CGC. BTP.

Article 4.1

Principe de non-discrimination

En application de l'article L. 1132-1 du code du travail, aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination, d'accès à un stage ou d'une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement ou de distribution d'actions, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de son contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation de famille ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique apparente ou connue de son auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de son exercice d'un mandat électif et/ou syndical, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé ou de son handicap, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de sa qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte.

Article 4.2

Égalité professionnelle

Les parties signataires considèrent que la mixité et la diversité, lorsqu'elles s'inscrivent dans un cadre d'égalité professionnelle, constituent un gage de cohésion sociale et de progrès économique et social.

Afin d'accompagner cette mixité des emplois, les partenaires sociaux recommandent aux entreprises, la réalisation des travaux d'aménagement des vestiaires collectifs et des installations sanitaires qui s'avèreraient nécessaires pour l'accueil de salariées.

Les partenaires sociaux réalisent tous les ans au sein de la CPPNI un diagnostic qualitatif et quantitatif et ont pu constater à cette occasion qu'un certain nombre d'entreprises ont développé une politique visant à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ainsi prévu les mêmes possibilités d'évolution de carrière, des règles identiques en matière d'embauche, de rémunération, de promotion, de formation professionnelle ou de conditions de travail.

À l'occasion de l'examen du dernier rapport d'activité de la CPPNI, les partenaires ont remarqué que le thème de l'égalité professionnelle a été abordé par plusieurs accords d'entreprises¹ via l'égalité salariale, le recrutement, l'équilibre entre vie familiale et professionnelle.

¹ 13 accords sur les 75 accords abordant les sujets de la «vie au travail»

Les partenaires sociaux ont également constaté que le taux d'emploi des femmes au sein de la branche a progressé puisqu'il est passé de 16,25 % à 17,58 % entre 2011 et 2020².

² Dernières données statistiques DARES de la branche présentées aux partenaires sociaux

En 2020, les femmes représentent ainsi 22,10 % de la population des salariés Cadres (77,7 % pour les hommes), 35,5 % de la population des salariés ETAM (64,5 % pour les hommes) et 7,80 % de la population des salariés Ouvriers (92,2 % pour les hommes).

Les partenaires sociaux considèrent toutefois que cette progression reste faible et que l'augmentation du taux d'emploi des femmes constitue un axe de progression de la branche professionnelle : l'évolution des métiers, des

technologies, le développement des fonctions nouvelles et les politiques visant à une meilleure égalité professionnelle au sein des entreprises doivent permettre un accès plus favorable à l'emploi et une plus grande féminisation des différents postes de travail en entreprise.

Article 4.3 Recrutement

Afin d'assurer un égal accès des femmes et des hommes à l'emploi, les entreprises doivent faire en sorte que les critères retenus pour le recrutement soient strictement fondés sur les compétences requises, la qualification, l'expérience professionnelle des candidats.

À cet effet, les entreprises doivent s'assurer d'une part, que les offres d'emplois, internes et externes, ne sont pas discriminantes et de nature à favoriser les candidatures de l'un ou l'autre sexe et, d'autre part, s'efforcer d'améliorer l'accès des femmes et des hommes à des emplois ayant une faible représentation féminine ou masculine.

En outre, elles ne doivent pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à sa période d'essai.

De manière générale, les parties signataires rappellent les règles fondamentales afférentes au 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 à la personne candidate à l'emploi.

Les parties signataires soulignent en outre que la Branche des Industries de Carrières et Matériaux de Construction a mis en place un ensemble d'outils destinés à promouvoir les métiers et accompagner les actions de recrutement dans un objectif de développement de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Article 4.4 Égalité salariale

Article 4.4-1 Le principe «à travail égal, salaire égal»

Les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe d'une même entreprise, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique et qu'ils effectuent un même travail ou un travail de valeur égale. Tout employeur, sans condition d'effectif, doit également prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

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

Se référant à l'article L. 2241-15 du Code du travail, les parties signataires constatent que les classifications professionnelles telles qu'elles sont définies par la convention collective, et les grilles de salaires minimaux conventionnels, qui y sont annexées, respectent le principe d'égalité salariale rappelé ci-dessus, car ne contenant pas de critères susceptibles d'induire une différence de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 4.4-2 Obligations des entreprises

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

Par ailleurs les entreprises de 50 salariés et plus qui sont tenues d'établir un plan d'action ou un accord (art L. 2242-8 du code du travail) sur l'égalité professionnelle, doivent évaluer leur niveau en matière d'égalité entre les femmes et les hommes, selon une grille d'analyse et la mesure de plusieurs indicateurs définis par décret.

Conformément aux dispositions de l'article L. 1142-8 du code du travail, chaque année ces entreprises doivent publier les indicateurs relatifs aux écarts de rémunération et les actions mises en œuvre afin de les corriger.

Cet état des lieux doit permettre, dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, d'identifier et de mettre en place les mesures générales appropriées de nature à supprimer les éventuels écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes, pour un même poste à classification égale, expérience dans le poste et compétences équivalentes et, le cas échéant, la programmation annuelle ou pluriannuelle de mesures financières de rattrapage salarial.

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

Les entreprises devront également porter une attention particulière aux rémunérations des salariés à temps partiel afin que celles-ci restent proportionnelles à celles des salariés qui occupent à temps complet un emploi équivalent dans l'entreprise.

Elles devront par ailleurs ne pas prendre en compte les périodes de congé de maternité ou d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire.

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental, l'employeur devra proposer au salarié un entretien professionnel afin de faire le point sur les conditions de sa reprise d'activité, de ses besoins éventuels en formation et de son évolution professionnelle.

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

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

Les dispositions du présent article sont définies sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1142-8, L. 1142-9, D. 1142-2, D. 1142-2-1 et D. 1142-4 du code du travail, en tant qu'ils précisent, notamment la liste des indicateurs devant être publiés selon la taille des entreprises, les modalités de cette publication, et les obligations à la charge des entreprises lorsque leurs résultats au regard des indicateurs se situent en deçà d'un niveau défini par voie réglementaire.

Article 4.5 **Promotion et évolution professionnelle**

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

À cet égard, les entreprises doivent porter à la connaissance de l'ensemble des salariés les postes à pourvoir en interne, en veillant à examiner les critères retenus dans la définition des postes qui seraient objectivement de nature à écarter telle ou telle personne en fonction de son sexe.

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

Article 4.6 **Condition de travail et d'emploi**

Afin de respecter l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, les entreprises doivent favoriser lorsque la demande leur est présentée, le travail à temps partiel choisi. Les demandes écrites formulées par les salariés à cet effet seront examinées avec toute l'attention voulue, en tenant compte de la taille de l'entreprise, des nécessités de service, du poste occupé et des responsabilités exercées.

Lors du dernier examen du rapport de branche par la CPPNI, il a été constaté que le travail à temps partiel représentait 5,25 % de l'effectif total de la branche professionnelle (soit 15 % de l'effectif féminin et près de 3 % de l'effectif masculin).

Les parties signataires rappellent que les salariés occupant un emploi à temps partiel doivent être traités comme les salariés à temps complet en matière de recrutement, de salaire, de formation, d'évolution professionnelle.

Les salariés à temps partiel sont prioritaires pour occuper ou reprendre, à leur demande, un emploi à temps complet correspondant à leurs compétences professionnelles qui serait disponible au sein de l'entreprise.

Article 4.7 **Formation professionnelle**

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

À cet égard, les entreprises doivent assurer un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux actions de formation et dispositifs ouverts aux salariés.

Les parties signataires rappellent que les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité et les femmes et les hommes après un congé parental d'éducation, sont définis comme prioritaires pour bénéficier d'une action de formation.

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

Article 4.8 **Représentation du personnel**

En considération de la part respective des femmes et des hommes parmi leurs membres, les organisations syndicales

représentatives au niveau national (Termes exclus de l'extension par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov.) (et/ou de l'entreprise) se doivent, lors de l'élaboration du protocole d'accord préélectoral et de l'établissement des listes de candidatures, d'atteindre une représentation proportionnelle à la répartition des effectifs entre les femmes et les hommes dans l'entreprise.

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

Article 4.9

Indicateurs de suivi et bilan

Les parties signataires soulignent le caractère particulier de la Branche «Carrières et Matériaux de Construction», composée en nombre d'entreprises et dans une large mesure, de PME, voire de TPE, ayant un effectif restreint.

Cette particularité a conduit les partenaires sociaux à définir, en collaboration avec l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la Branche (au sein de l'OPCO 2i), un ensemble d'indicateurs adaptés et pertinents dans le domaine de l'emploi (répartition hommes/femmes par catégories professionnelles), rémunérations et de la formation, en vue de dresser un état des lieux de l'égalité professionnelle et salariale des hommes et des femmes.

Ces indicateurs, dont un suivi de leur évolution est assuré annuellement au sein de la CPPNI sont les suivants :

- Effectifs : Répartition des effectifs, par sexe, par catégorie socioprofessionnelle, par tranche d'âge
- Rémunérations : Rémunérations brutes annuelles moyennes par sexe et par catégorie socioprofessionnelle.
- Mouvement de main-d'œuvre : Répartition des entrées, sorties et turn-over par sexe, catégorie socioprofessionnelle, et tranche d'âge.
- Formation : Répartition du nombre de salariés en formation et du nombre d'heures de formation par sexe, par catégorie socioprofessionnelle et par tranche d'âge.

Conformément à l'article L. 2241-11 du Code du travail, un bilan sera fait par la CPPNI tous les trois ans sur l'application de ces mesures et une négociation sera engagée entre les partenaires sociaux sur la définition éventuelle de nouveaux objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, ainsi que sur les conditions de travail et d'emploi, y compris pour les salariés à temps partiel. Ce bilan permettra par ailleurs d'établir un diagnostic des écarts éventuels de rémunération.

Titre II

Classifications professionnelles

Chapitre 5

Mise en place des classifications professionnelles

Article 5.1

Principes généraux

Le dispositif de classifications professionnelles des salariés femmes et hommes de la branche Carrières et Matériaux de Construction est un dispositif global et commun aux Ouvriers, Employés, Techniciens, Agents de maîtrise (ETAM), et aux Cadres.

Il est conçu sur la base de niveaux de qualification et un positionnement des salariés en échelons, à l'intérieur de chacun de ces niveaux.

De par la diversité des entreprises de la branche, et afin de faciliter le positionnement des salariés, des emplois-repères et leurs fiches descriptives sont définis. Leur positionnement dans les niveaux de la classification est préétabli à l'aide d'une grille de critères classants au sein d'une carte des emplois-repères.

Article 5.2

Les niveaux de qualification

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

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

- Niveaux 1 à 4 : Ouvriers - Employés
- Niveaux 5 à 7 : Techniciens - Agents de maîtrise
- Niveaux 8 à 10 : Cadres

Les niveaux de qualification ont pour objet de permettre le positionnement des emplois, étant précisé que le posi-

tionnement du salarié à l'intérieur d'un niveau se fait par l'intermédiaire des échelons.

Article 5.3 **Les échelons**

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

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

- Les niveaux 1 à 7 comportent 3 échelons par niveau, à l'exception du niveau 1, qui ne comporte que 2 échelons.
- Les niveaux 8 et 9 comportent respectivement 3 et 2 échelons.
- Le niveau 10 comporte 2 échelons.

Article 5.4 **Les critères classants**

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

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

Ces critères sont les suivants :

- La compétence
 - connaissances techniques théoriques
 - connaissances produit/process
 - temps d'adaptation et/ou d'expérience
 - sécurité/environnement/qualité
- Le système de contrôle
 - contrôle
 - autonomie
 - initiative
- Le management
- répartition du travail, animation ponctuelle d'équipe, formation et encadrement
- Les relations fonctionnelles
 - relations internes
 - relations externes

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

La grille complète des critères classants et son lexique sont reproduits ci-après à l'article 8.1 du chapitre 8.

Article 5.5 **Les fiches emplois repères**

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

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

Article 5.6 **Les filières professionnelles**

Afin de permettre une meilleure visualisation du parcours de promotion sociale, les emplois-repères sont regroupés au sein de 12 filières professionnelles représentatives des grandes activités de la branche professionnelle.

Article 5.7 **La carte des emplois repères**

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

Elle doit être considérée comme un outil propre à faciliter la classification des salariés. Elle prédétermine le posi-

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

La carte des emplois-repères ainsi que les critères classants sont repris ci-après.

Le positionnement des Cadres :

Sont considérés comme cadres, pour l'application de la présente convention collective, et relèvent des niveaux 8, 9 et 10 de la classification professionnelle, les agents dont le niveau résulte soit d'une formation générale, technique, administrative, juridique, commerciale ou financière constatée par l'un des diplômes reconnus par la loi (niveaux 6 à 8 de l'Éducation Nationale), soit d'une expérience personnelle équivalente et qui, dans l'un ou l'autre cas, occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent effectivement en œuvre :

- les connaissances qu'ils ont acquises,
- les qualités de compétence et de comportement professionnel requises.

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

Hormis le cas de certains cadres débutants, l'ensemble des exigences de ces postes est plus important que celui correspondant au niveau des postes supérieurs de la catégorie ETAM.

Le positionnement des emplois des Cadres s'établit comme suit :

Niveau 8 (3 échelons)

- Échelon 1 : échelon d'accueil du Cadre débutant diplômé de l'enseignement supérieur (niveaux 6 à 8 de l'Éducation Nationale)
- Échelon 2 : Cadre diplômé confirmé dans sa fonction ayant acquis 3 ans d'expérience. Accès des techniciens et Agents de maîtrise au statut des cadres par la promotion interne.
- Échelon 3 : Cadre expérimenté qui engage l'entreprise avec une autonomie limitée à sa spécialisation

Niveau 9 (2 échelons)

- Échelon 1 : Bénéficiaire d'une autonomie attachée à son domaine d'activité, le cadre a la responsabilité de la gestion et des résultats de son domaine d'activité
- Échelon 2 : Bénéficiaire d'une autonomie étendue attachée à son domaine d'activité, le cadre a la responsabilité complète de la gestion et des résultats de son domaine d'activité.

Niveau 10 (2 échelons)

- Cadre participant effectivement à la définition et à la mise en œuvre des stratégies globales de l'entreprise.
- Cadre assumant la responsabilité d'un domaine d'activité, et qui, de ce fait, a à maîtriser l'ensemble des contraintes concernant ce domaine et à concevoir et réaliser l'adaptation permanente de ces contraintes aux stratégies de l'entreprise qu'il contribue à définir.

Le niveau 10 comprend un échelon 1 et un échelon 2.

Le positionnement du cadre dans l'un ou l'autre échelon dépend de la taille et de l'organisation de l'entreprise, des responsabilités, de l'expertise et du niveau de management confiés aux cadres.

Chapitre 6

Évolution des salariés au sein des niveaux et des échelons

Article 6.1

Principes

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

Le passage d'un niveau à un niveau supérieur est fonction du développement des missions exercées par le salarié dans son emploi, rendu possible à la suite d'une action de formation professionnelle, ou grâce à l'expérience acquise et à la maîtrise d'une ou plusieurs autres compétences.

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

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

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

Cette période de pratique professionnelle effective dans l'échelon 1 ne doit pas excéder :

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

Le passage à l'échelon 3 est subordonné :

- soit à l'exercice habituel : d'une fonction de tutorat, notamment d'un salarié en contrat de formation par alternance, ou d'une mission de formation en situation professionnelle d'un autre salarié,
- soit à la reconnaissance d'une expertise particulière,
- soit à la pratique complète d'un emploi de même nature autre que l'emploi principal du salarié.

Article 6.2

Modalités

Article 6.2-1

Examen de la situation personnelle

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

Cet examen doit permettre à chaque salarié de faire le point avec l'employeur, ou son représentant habilité, sur ses possibilités d'évolution dans la classification professionnelle au regard des compétences acquises et du développement de ses aptitudes et responsabilités, et compte tenu des opportunités existant dans l'entreprise.

Il est également l'occasion d'envisager les actions de formation propres à favoriser l'évolution professionnelle du salarié au sein de l'entreprise, et notamment vers d'autres filières professionnelles.

Tout salarié ayant suivi une action de formation ayant pour objet son développement professionnel, à l'exclusion des formations d'adaptation au poste et de celles rendues obligatoires par la réglementation, peut demander à l'employeur que soit réexaminée sa situation individuelle au regard de sa promotion sociale, et notamment de sa classification professionnelle.

En tout état de cause, si à l'issue d'une période maximale de 3 années le salarié constate qu'il n'a pas évolué dans la classification professionnelle, il a le droit de demander à l'employeur un nouvel examen de sa situation professionnelle au sein de la classification et de l'entreprise.

Lors de cet examen, l'employeur ou son représentant examine avec le salarié les mesures utiles à son évolution professionnelle, notamment par la formation ou la mobilité, de préférence interne à l'établissement.

Lorsque le salarié formule par écrit une demande motivée d'un nouvel examen de sa situation, l'employeur doit y répondre dans les mêmes formes en cas de refus de sa part.

Article 6.2-2

Entretien professionnel

Par ailleurs et à l'occasion de son embauche, le salarié doit être informé par l'entreprise qu'il bénéficie d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien qui doit être réalisé tous les deux ans ou selon la périodicité définie par accord d'entreprise en application du III de l'article L. 6315-1 du code du travail, comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abonnements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Cet entretien se distingue de l'entretien éventuellement mis en place dans l'entreprise relatif à l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien visé au présent article doit permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et des besoins identifiés de l'entreprise.

À cette occasion peuvent être définies des actions de formation pouvant se dérouler dans le cadre d'une reconversion ou d'une promotion par l'alternance, d'une validation des acquis de l'expérience, d'un bilan de compétences. L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

L'Opco est amené à proposer les outils et documents permettant aux entreprises de mener à bien cet entretien professionnel.

Au-delà de la périodicité visée au 1^{er} alinéa de cet article, l'entretien doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, d'un arrêt de longue maladie ou encore à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les six ans, l'entretien professionnel doit faire l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel

du salarié. Cet état des lieux, formalisé par un écrit dont une copie est remise au salarié, doit permettre de vérifier si, au cours de ces 6 années, le salarié a effectivement bénéficié des entretiens professionnels et d'une action de formation non obligatoire.

Article 6.3

Cas particulier de l'accès à un emploi de Cadre

Sous réserve du principe selon lequel le passage au statut des Cadres relève de l'entreprise, en fonction notamment de sa taille et de son organisation, les parties signataires souhaitent favoriser l'accès des Techniciens et des Agents de maîtrise vers des fonctions relevant du statut des Cadres.

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

Chapitre 7

Prise en compte des Certificats de Qualification Professionnelle (C.Q.P.) et des diplômes

Article 7.1

Obtention d'un C.Q.P. par la voie de la formation professionnelle

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

Dans l'hypothèse où le salarié n'occupe pas immédiatement l'emploi correspondant au C.Q.P. obtenu, pour des raisons indépendantes de son propre fait, il conserve sa classification professionnelle jusqu'au moment où il occupe l'emploi correspondant au C.Q.P. Il bénéficie néanmoins du salaire minimal conventionnel correspondant à l'échelon 2 du niveau immédiatement inférieur à celui de l'emploi-repère, puis, à l'issue d'une période de 12 mois au maximum, du salaire minimal conventionnel applicable à l'échelon 1 du niveau attaché à l'emploi-repère correspondant au C.Q.P. Cette période de 12 mois est ramenée à 6 mois au maximum pour les C.Q.P. relevant d'un niveau inférieur au niveau 5.

Article 7.2

Obtention d'un C.Q.P. par la voie de la Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E.)

Tout salarié ayant obtenu un C.Q.P. dans le cadre d'une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience et qui occupe un emploi dont le contenu est conforme à l'emploi-repère, bénéficie de plein droit du niveau attaché à l'emploi-repère correspondant au C.Q.P. Il est classé à l'échelon 2 de ce niveau, sauf si la durée de sa pratique professionnelle dans l'emploi est inférieure à celle fixée à l'article 6.1 du chapitre 6, auquel cas il est classé à l'échelon 1 de ce même niveau.

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

Article 7.3

Prise en compte des diplômes dans les classifications

À leur entrée dans l'entreprise, les salariés titulaires de l'un des diplômes suivants seront classés, pour l'emploi correspondant à la spécialité du diplôme qu'ils mettent en œuvre effectivement, conformément aux dispositions ci-après :

- Niveau 3 : C.A.P. - B.E.P.
- Niveau 4 : Baccalauréat à finalité professionnelle - Brevet Professionnel
- Niveau 5 : B.T.S. ou D.U.T.

Article 7.4

Institution d'une prime de tutorat

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

Le bénéfice de cette prime est réservé au tutorat exercé dans le cadre d'une formation suivie exclusivement en vue de l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnel (CQP) reconnu par la Branche ou d'un Titre de Technicien de Production des Matériaux pour la Construction et l'Industrie (TPMCI).

Le montant de la prime de tutorat est fixé forfaitairement quel que soit le nombre de personnes confiées au tuteur, étant précisé qu'un tuteur ne peut pas accompagner plus de deux personnes en même temps.

Le montant de cette prime fixé pour la première fois à 50 euros bruts par mois de tutorat (en application de l'accord du 10 juillet 2008), est ensuite revalorisé périodiquement au niveau national à l'occasion de la négociation annuelle de branche sur les salaires des cadres⁽²⁾.

² Le montant de la prime a été fixé à 62 € depuis un accord de 2020 (avenant salaires cadres n° 47)

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

Article 7.5

Rôle de la CPNEFP - Création de titres ou diplômes

La classification minimale garantie aux titulaires de CQP ou de titres et diplômes professionnels créés postérieurement au présent accord sera proposée par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Carrières et Matériaux de Construction à partir d'éléments d'appréciation qui lui seront fournis par le Groupe technique paritaire de la CPNEFP, et formalisée par un accord collectif au sein de la CPPNI.

Chapitre 8

Grille et lexique des critères classants

Article 8.1

Grille des critères classants

Compétences	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances techniques théoriques	Aucune	Vocabulaire et environnement du poste Autorisations de conduite Nx Brevet des Collèges ou CQP	Connaissance d'un métier de base Nx CAP - BEP ou CQP correspondant	Connaissance de technique(s) connexe(s) Nx BP - Bac Pro ou CQP correspondant	Maîtrise technique du métier Nx Bac Technique - BTS - DUT (accueil) ou CQP correspondant	Maîtrise technique appliquée à la Branche Nx BTS - DUT ou CQP correspondant	Expertise technique appliquée à la Branche Nx BTS - DUT ou CQP correspondant
Connaissances produit/ process	Connaissances des règles de manipulations et de déplacements des produits	Identification visuelle des produits - Compréhension de l'étape du process mis en œuvre sur le poste	Connaissance des produits (MP et finis) - Connaissance du process appliqué sur le site	Connaissance des produits (MP et finis) - Maîtrise de son sous-process. Connaissance du process appliqué sur le site	Connaissance des propriétés physico-chimiques des MP - Maîtrise du process appliqué sur le site	Maîtrise des propriétés physico-chimiques des MP-Maîtrise du process appliqué sur le site	Études des propriétés physico-chimiques des MP-Maîtrise du process appliqué sur le site
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	Quelques jours	Quelques semaines Temps nécessaire à une initiation professionnelle au poste	Quelques mois Temps nécessaire à une bonne intégration professionnelle dans l'entreprise (matériel...) pour la bonne mise en œuvre des compétences	1 à 3 ans Temps nécessaire à l'acquisition d'une bonne maîtrise des paramètres connexes à la technique et à l'organisation de l'entreprise pour la conduite de la mission	Temps nécessaire à l'appréhension des aspects techniques et organisationnels de l'entreprise dans une mission incluant technicité et management	Temps nécessaire à l'appréhension des aspects techniques et organisationnels de l'entreprise incluant le management d'un service d'un secteur ou d'un petit site	Temps nécessaire à l'appréhension des aspects techniques et organisationnels de l'entreprise dans une mission incluant le management d'un service d'un secteur ou d'un petit site

Sécurité Environnement Qualité	Connaissance et application des consignes de sécurité	Connaissance et application des consignes de sécurité et des normes qualité applicables au poste	Connaissance et application des consignes de sécurité et des normes qualité applicables au service	Mise en œuvre des consignes de sécurité et des normes qualité applicables au service- Prise en compte de la présence d'autres personnes	Vérification de l'application des consignes de sécurité et des normes qualité applicables au service	Responsabilité de l'application des consignes de sécurité et des normes qualité applicables sur le site	Evaluation de l'application des consignes de sécurité et des normes qualité applicables sur le site
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Contrôle	Permanent	Régulier	Ponctuel	Méthodes existantes	Méthodes à rechercher	Résultats	Résultats élargis
Autonomie	Consignes détaillées d'exécution simple	Consignes détaillées	Instructions avec choix limités dans les modes opératoires	Instructions avec choix dans les méthodes	Intervention en partant d'informations diverses	Intervention en partant d'informations complexes	Autonomie de moyens et de méthodes
Initiatives	Aucune initiative technique	Initiatives élémentaires simples	Initiatives techniques limitées	Dans le cadre des modes opératoires existants	Adaptation des modes opératoires en fonction d'objectifs limités	Initiatives dans le cadre de la mission confiée	Larges initiatives dans le cadre de la fonction tenue
Management	1	2	3	4	5	6	7
Management	Aucun rôle de management	Supervision ou encadrement ponctuel (- 5)	Encadrement (- 5) permanent (*)	Encadrement (+ 5) ponctuel	Encadrement (+ 5) permanent (*)	Encadrement (+ 10) permanent (*)	Encadrement de service (*)
Relations	1	2	3	4	5	6	7
Relations internes	Relations limitées à l'équipe ou au service	Relations élargies au site	Échange d'informations sur les techniques et les flux	Relations régulières et fonctionnelles avec plusieurs services (environnement de l'emploi)	Relations régulières et fonctionnelles propres à la filière et nécessaires à la prise de décision.	Relations régulières et fonctionnelles communes à plusieurs filières nécessaires à la prise de décision.	Relations régulières et fonctionnelles avec les autres responsables
Relations externes	Aucune	Ponctuelles mais non techniques	Ponctuelles et techniques	Régulières et liées à l'environnement de l'emploi	Relations régulières et fonctionnelles nécessaires à l'exercice de l'emploi	Relations régulières et fonctionnelles dans le cadre d'un partenariat et /ou d'un suivi de clientèle	Relations régulières et fonctionnelles avec différents types de partenaires (clients ...)
(*) Si l'emploi repère concerne une fonction de management exercée de façon permanente, le critère est à coefficient : 2.							

Article 8.2 Lexique des critères classants

Article 8.2-1 La compétence

Article 8.2-1-1 Connaissances techniques théoriques

Ce critère sert à évaluer le niveau des études théoriques nécessaires au titulaire pour tenir l'emploi, et lui permettre de dominer les missions et/ou les problèmes inhérents à celui-ci.

Niveau I

Aucune connaissance théorique spécifique.

Niveau II

Connaître le vocabulaire usuel dans l'entreprise et l'environnement de l'emploi.

Le titulaire de l'emploi doit connaître le vocabulaire nécessaire à l'exécution des travaux demandés, comportant un certain nombre de mots et d'expressions techniques caractéristiques identifiant des produits, des techniques, des process.

Niveau III

Disposer des connaissances de base du métier (niveau CAP ou BEP ou CQP correspondant ou expérience équivalente).

Le titulaire de l'emploi maîtrise les connaissances de base du métier lui permettant de mener les premiers niveaux de travaux liés à son emploi (lecture de plan, réglage simple...).

Niveau IV

Disposer des connaissances techniques du métier élargies aux connaissances connexes (niveau BAC/BAC PRO ou CQP correspondant ou expérience équivalente).

Le titulaire de l'emploi maîtrise des connaissances complémentaires à celles nécessaires pour l'exercice de son métier de base.

Niveau V

Maîtrise technique du métier (niveau BTS - DUT ou CQP correspondant ou expérience équivalente).

Le titulaire de l'emploi a la faculté de passer d'un stade d'exécution à un stade d'analyse et d'études.

Niveau VI

Maîtrise technique du métier appliquée à la branche (niveau BTS - DUT ou CQP correspondant ou expérience équivalente).

Le titulaire de l'emploi a la capacité de transcrire les analyses et les études à l'entreprise et à la branche.

Niveau VII

Expertise technique appliquée à la branche (niveau BTS - DUT ou CQP correspondant ou expérience équivalente).

Le titulaire de l'emploi a la capacité de transcrire les analyses et les études, réalisées sur des sujets plus complexes techniquement, à l'entreprise et à la branche.

Article 8.2-1-2 **Connaissances produit / process**

Niveau I

Connaissances des règles de manipulations et de déplacements des produits.

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

Niveau II

Savoir identifier les produits et comprendre l'étape de process mise en œuvre dans l'emploi.

Le titulaire de l'emploi doit savoir identifier les produits et comprendre l'étape de process mise en œuvre dans son emploi pour la bonne utilisation du matériel confié et la réalisation des travaux demandés.

Niveau III

Connaissance des produits (MP et/ou produits finis). Compréhension du process appliquée sur le site.

À ce niveau, le titulaire de l'emploi doit être capable d'appréhender les étapes en amont et en aval du process dans lequel il va être intégré. La compréhension du process implique une connaissance de base suffisante permettant la réalisation des activités.

Niveau IV

Connaissance des produits (MP et finis). Maîtrise de son sous-process. Connaissance du process appliqué sur le site.

La maîtrise du process s'identifie par la capacité à diagnostiquer et à solutionner les problèmes courants rencontrés.

Niveau V

Connaissance des propriétés physico-chimiques des MP. Maîtrise du process appliqué sur le site.

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

Niveau VI

Maîtrise des propriétés physico-chimiques des MP. Maîtrise du process appliqué sur le site.

Le titulaire de l'emploi a une connaissance des produits et des process lui permettant de dégager des solutions opé-

rationnelles aux projets et problématiques confiés (ex : étude de défauts, traitement de litiges, nouveau produit...).

Niveau VII

Études des propriétés physico-chimiques des MP. Maîtrise du process appliqué sur le site.

Par les analyses et les études prospectives menées, le titulaire de l'emploi dégage des solutions opérationnelles aux dossiers et missions confiés.

Article 8.2-1-3 Temps d'adaptation et expérience

Niveau I

Quelques jours dans la limite d'une semaine.

Niveau II

Quelques semaines. Temps nécessaire à une initiation professionnelle au poste.

Niveau III

Temps nécessaire à une bonne intégration professionnelle dans l'organisation de l'entreprise (matériel, procédures, informatique, etc.) et pour la bonne mise en œuvre des compétences (quelques mois).

Niveau IV

Temps nécessaire à l'acquisition d'une bonne maîtrise des paramètres connexes à la technique et à l'organisation de l'entreprise pour la conduite de la mission (1 à 3 ans).

Niveau V

Temps nécessaire à l'appréhension des aspects techniques et organisationnels de l'entreprise dans une mission incluant technicité et management.

Niveau VI

Temps nécessaire à l'appréhension des aspects techniques et organisationnels de l'entreprise incluant le management d'un service d'un secteur ou d'un petit site.

Niveau VII

Temps nécessaire à l'appréhension des aspects techniques, organisationnels et sociaux de l'entreprise dans une mission incluant le management d'un service d'un secteur ou d'un petit site.

Article 8.2-1-4 Sécurité / environnement / qualité

Niveau I

Connaissance et application des consignes de sécurité.

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

Niveau II

Connaissance et application des consignes de sécurité et des normes qualité applicables au poste.

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

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

Niveau III

Connaissance et application des consignes de sécurité et des normes qualité et/ou d'environnement applicables au service.

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

Niveau IV

Mise en œuvre des consignes de sécurité et des normes qualité et/ou d'environnement applicables au service. Prise en compte de la présence d'autres personnes.

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

Niveau V

Vérification de l'application des consignes de sécurité et des normes qualité et/ou d'environnement applicables au service.

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

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

Niveau VI

Responsabilité de l'application des consignes de sécurité et des normes qualité et/ou d'environnement applicables sur le site.

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

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

Niveau VII

Évaluation de l'application des consignes de sécurité et des normes qualité et/ou d'environnement applicables sur le site.

Le titulaire de l'emploi vérifie que les consignes de sécurité et les normes de qualité, d'environnement correspondent bien à la réglementation en vigueur, et aux objectifs que s'est fixés l'entreprise. De plus, il veille à ce que ses consignes et ses normes soient en adéquation avec l'évolution de l'environnement de travail. Il peut être amené à fournir des éléments statistiques nécessaires à l'évaluation de la politique menée par l'entreprise.

Article 8.2-2 Le système de contrôle

Article 8.2-2-1 Contrôle

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

Niveau I

Intervient dans un système de contrôle permanent.

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

Niveau II

Intervient dans un système de contrôle régulier.

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

Niveau III

Intervient dans un système de contrôle ponctuel.

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

Niveau IV

Est contrôlé sur le choix des méthodes de travail existantes (modes opératoires).

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

D'une part, au travers du choix des modes opératoires que le titulaire de l'emploi a retenu pour effectuer les travaux confiés et,

D'autre part, sur l'application des modes opératoires.

Niveau V

Est contrôlé sur le choix des méthodes de travail à rechercher (méthodes à définir).

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

Niveau VI

Est contrôlé sur ses résultats.

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

Niveau VII

Est contrôlé sur des résultats élargis.

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

Article 8.2-2-2 Autonomie

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

Niveau I

Dans l'application de consignes détaillées d'exécution simple.

Formulation qui permet, au titulaire de l'emploi, de trouver dans les consignes toutes les précisions utiles pour l'exécution des tâches répétitives qui lui sont confiées.

Niveau II

Dans l'application de consignes détaillées d'exécution.

Chaque phase de travail est parfaitement décrite et laisse, au titulaire de l'emploi, une autonomie d'organisation dans son emploi.

Niveau III

Dans l'application d'instructions avec choix limités dans les modes opératoires.

Le titulaire de l'emploi a à sa disposition un nombre déterminé de modes opératoires pour arriver à un but fixé. Il lui faut choisir le mode le plus adapté pour atteindre l'objectif.

Pour cela, le titulaire de l'emploi dispose d'instructions, c'est-à-dire des indications complétées par des explications, lui permettant de retenir aisément la méthode de travail la plus appropriée.

Niveau IV

Dans l'application d'instructions avec choix dans les méthodes.

L'autonomie du travail porte sur le diagnostic qu'il va mener pour choisir le mode opératoire le mieux adapté (diagnostic de panne, dépannage, réglage...).

Niveau V

Intervient en partant d'informations diverses.

Le titulaire de l'emploi se trouve confronté à une situation particulière ou originale, et doit prendre en compte des informations diverses et variées pour en adapter un mode opératoire répondant aux exigences de la mission confiée.

Niveau VI

Intervient en partant d'informations complexes.

Le titulaire de l'emploi est confronté à une situation ou problématique nouvelle l'obligeant à traiter, analyser, voire synthétiser des informations complexes en vue de concevoir et mettre en place une méthode de travail appropriée.

Niveau VII

Autonomie de moyens et de méthodes dans les missions confiées.

Le titulaire de l'emploi identifie et utilise les marges de manœuvre déléguées dans le cadre de ses missions.

De ce fait, il met en œuvre et coordonne les méthodes de travail, les ressources (moyens humains et matériels), processus et procédures adéquates pour la conduite de sa mission.

Article 8.2-2-3 Initiative

Ce critère mesure le degré d'indépendance dans la décision, et le degré d'initiative laissé au titulaire de l'emploi.

Niveau I

Aucune initiative technique.

Le titulaire de l'emploi doit suivre strictement les consignes sans en modifier le contenu.

Niveau II

Initiatives élémentaires simples.

Les consignes écrites ou orales détaillées peuvent faire l'objet d'une adaptation dans un cadre strict et défini (initiative dans l'organisation du travail).

Niveau III

Initiatives techniques limitées.

À ce stade, le titulaire de l'emploi fait application du mode opératoire à l'état brut. Il a néanmoins la possibilité

d'effectuer des modifications minimales pour atteindre les résultats escomptés.

Niveau IV

Dans le cadre des modes opératoires existants.

Lors de l'application du mode opératoire, le titulaire de l'emploi doit faire un choix entre différentes opérations ou actions techniques proposées permettant d'assurer l'efficacité de l'exécution et du résultat à obtenir.

Niveau V

Adaptation des modes opératoires en fonction d'objectifs limités.

Le titulaire de l'emploi a la faculté de faire évoluer un mode opératoire si des modifications ou adaptations sont nécessaires pour atteindre l'objectif fixé.

De telles adaptations ne sont possibles qu'après accord préalable de son responsable hiérarchique et ceci afin d'assurer la conformité avec les normes de qualité.

Niveau VI

Initiatives dans le cadre de la mission confiée.

Le titulaire de l'emploi prend les initiatives nécessaires à la réalisation des missions confiées tout en reportant les informations utiles vers son responsable.

Niveau VII

Larges initiatives dans le cadre de la fonction tenue.

À ce niveau, les initiatives du titulaire de l'emploi sont prises au regard des changements ou évolutions de la situation, que ce dernier est amené à rencontrer au cours de sa mission (gestion des aléas : Production, personnel, Appro, MP...).

Article 8.2-3 Le management

Article 8.2.3-1 Répartition du travail, animation ponctuelle d'équipe, formation

Les effectifs repris entre parenthèses concernent les salariés de l'entreprise et les personnes mises à disposition (intérimaires...).

Niveau I

Aucun rôle de management.

Niveau II

Supervision et encadrement ponctuel (– 5).

Mission de coordination du travail entre le titulaire de l'emploi et quelques salariés en l'absence du responsable.

Niveau III

Encadrement permanent (– 5).

Mission d'animation et de coordination du travail d'un effectif de moins de 5 salariés.

Niveau IV

Encadrement ponctuel (+ 5).

Mission d'encadrement ponctuel portant sur l'organisation et le contrôle de l'activité d'une équipe supérieure à 5 personnes durant une période déterminée.

Niveau V

Encadrement permanent (+ 5).

Mission d'animation, d'encadrement et de coordination du travail de plus de 5 personnes.

Niveau VI

Mission d'animation, d'encadrement permanent et de coordination d'une équipe ou d'un service d'au moins 10 personnes

Encadrement permanent (10 et +)

Niveau VII

Encadrement de service ou de petit site.

Mission d'animation, d'encadrement et gestion du personnel d'un service ou de petits sites.

Article 8.2-4 Les relations fonctionnelles

Article 8.2-4.1 Relations internes

Ce critère sert à évaluer la nature, la fréquence, voire les difficultés des contacts à l'intérieur de l'entreprise.

Niveau I

Relations limitées à l'équipe ou au service.

Échanges et savoir-vivre au sein de l'équipe.

Niveau II

Relations élargies au site.

Le titulaire de l'emploi doit faire preuve de sociabilité et doit s'adapter à un environnement changeant lié à ses déplacements à l'intérieur du site.

Niveau III

Échange d'informations sur les techniques et les flux.

Le titulaire de l'emploi est conduit à échanger des informations opérationnelles sur les techniques et les flux (état des stocks, avancement de planning...).

Niveau IV

Relations régulières et fonctionnelles avec plusieurs services (environnement de l'emploi).

Les déplacements fonctionnels du titulaire de l'emploi au sein du site l'amènent à développer des relations régulières avec plusieurs services (interventions de maintenance).

Niveau V

Relations régulières et fonctionnelles propres à la filière et nécessaires à la prise de décision.

Le recueil et l'exploitation des informations constituent une part importante de la fonction du titulaire de l'emploi et sont nécessaires à l'exécution des missions confiées dans son métier (informations commerciales, techniques...).

Niveau VI

Relations régulières et fonctionnelles communes à plusieurs filières et nécessaires à la prise de décision.

Le recueil et l'exploitation des informations, incluant, par exemple et tout à la fois, des données techniques, commerciales et sociales, notamment sur les autres sites, constituent une part importante de la fonction du titulaire de l'emploi et sont nécessaires à l'exécution des missions confiées.

Niveau VII

Relations régulières et fonctionnelles avec les autres responsables.

L'importance et la fréquence des relations, dans lesquelles est intégré le titulaire de l'emploi, se justifient par la complexité, l'intensité et le caractère aléatoire des informations à gérer.

Article 8.2-4.2 Relations externes

Ce critère sert à évaluer la nature, la fréquence des contacts avec des interlocuteurs extérieurs.

Niveau I

Aucune.

Le titulaire de l'emploi n'a aucun contact avec des intervenants extérieurs.

Niveau II

Ponctuelles mais non techniques.

Les rapports que le titulaire de l'emploi entretient avec des personnes extérieures à l'entreprise restent ponctuels et n'ont pas de caractère technique.

Niveau III

Ponctuelles et techniques.

Les rapports que le titulaire de l'emploi entretient avec des représentants extérieurs sont occasionnels, mais concernent les aspects techniques de l'emploi (ex : conditions de circulation et de stationnement des camions sur le parc ou la carrière).

Niveau IV

Régulières et liées à l'environnement de l'emploi.

L'exercice des missions confiées amène le titulaire de l'emploi à être en relation avec l'environnement extérieur (ex : accueil).

Niveau V

Relations régulières et fonctionnelles nécessaires à l'exercice de l'emploi.

Les rapports avec les représentants extérieurs sont réguliers, car nécessaires et fonctionnels pour que le titulaire de l'emploi exerce ses missions (banque, fournisseurs, clients, transport).

Niveau VI

Relations régulières et fonctionnelles dans le cadre d'un partenariat et/ou d'un suivi de clientèle.

Le titulaire de l'emploi entretient des contacts avec des représentants extérieurs impliquant la négociation, le suivi d'une prestation et le traitement éventuel des litiges.

Niveau VII

Relations régulières et fonctionnelles avec différents types de partenaires (clients, organismes, banque, etc.).

Le titulaire de l'emploi est l'interlocuteur et correspondant principal d'un certain nombre d'organismes extérieurs.

Il lui faut obtenir, d'une manière générale, de la part des personnalités extérieures, le degré voulu de respect, d'attention, de coopération, d'intérêt propre à favoriser le développement de l'entreprise.

Chapitre 9

Carte des emplois repères

Niveaux / Filières	A Transport & Logistique	B Commercial	C Administratif	D Maintenance	E Études & Méthodes	F Laboratoire Qualité & Contrôle
10	Cadres					
9						
8						
7						
6		- Technico-commercial				
5	- Responsable de parc	- Commercial - Agent d'études de Prix - Conseiller en marbrerie et services funéraires (CQP)	- Technicien administratif ou Comptable - Technicien maintenance informatique	- Automaticien - Technicien de maintenance	- Technicien d'études	- Technicien de laboratoire (CQP et Titre)
4	- Magasinier - Assistant transport - Agent de planning ou d'Ordonnancement	- Assistant commercial	- Assistant administratif - Comptable	- Électromécanicien	- Agent Technique de Méthodes	- Agent Technique de laboratoire
3	- Pontier - Grutier - Agent de bascule - Conducteur d'engins II (CQP)	- Employé des services commerciaux	- Employé administratif ou comptable	- Électricien - Mécanicien		- Employé de laboratoire
2	- Conducteur d'engin I (CQP) - Conducteur PL - Cariste - Conducteur camion malaxeur		- Employé administratif	- Ouvrier d'entretien		
1						
(*) CQP = Emploi repère attaché à un CQP						

Niveaux / Filières	G Foncier environnement sécurité	H Production / Exploitation / Conduite d'installations	I Coffrages et armatures	J Façonnage d'éléments en béton	K Travail de la pierre	L Emplois-types interfilières
10	Cadres					
9						
8						
7						- Agent de Maîtrise III
6		- Chef de carrière (CQP)				- Agent de Maîtrise II
5	- animateur de Prévention / Environnement / Granulats (CQP)	- Chef de centrale (CQP) - Conducteur de process		- Technicien de maintenance IB (CQP)		- Agent de Maîtrise I
4		- Conducteur de centrale (1) - Pilote d'installation (CQP) (2) - Mineur Boutefeux - Agent technique de marbrerie (CQP) - Technicien de production de matériaux (TPMCI)	- Monteur - soudeur	- Chef d'équipe IB (CQP) - Mouleur de produits spéciaux - Pilote d'installations IB (CQP)	- Appareilleur - Graveur Décorateur (CQP) - Pilote de machine à commande numérique (CQP) - Sculpteur monumental sur granit (Titre)	
3		- Agent de fabrication - Conducteur de machine - Foreur	- Monteur	- Agent de Préfabrication en dé-moulage différé (CQP) - Agent de précontrainte (CQP)	- Agent de finition manuelle	
2			- Préparateur - monteur	- Préparateur monteur armaturier - Mouleur finisseur		- Opérateur de production
1						- Manutentionnaire
(1) Équivalence CQP Agent technique de centrale (2) CQP Pilote d'installations automatisées et de traitement des granulats						

Chapitre 10

Fiches emplois repères

Voir en annexe 6 la description des fiches emplois repère

Filière transport et logistique	Filière foncier environnement & sécurité
Responsable de parc	CQP Animateur de prévention-Environnement granulats
Magasinier	Filière production exploitation conduite d'installations
Assistant de transport	CQP Chef de carrière
Agent de planning ou d'ordonnancement	CQP Chef de centrale

Pontier	Conducteur de process
Grutier	Conducteur de centrale
Agent de bascule	CQP Pilote d'installation
CQP Conducteur d'engins II	Mineur boutefeux
CQP Conducteur d'engins I	CQP Agent technique en marbrerie
Conducteur poids lourds	TPMCI
Cariste	Agent de fabrication
Conducteur de camion malaxeur	Conducteur de machine ou d'installations
Filière commerciale	Foreur
Technico - commercial	Filière coffrage et armatures
Commercial	Monteur-soudeur
Agent d'études de prix	Monteur
CQP Conseiller en marbrerie et services funéraires	Préparateur-monteur
Assistant commercial	Filière façonnage d'éléments en béton
Employé des services commerciaux	Préparateur-monteur-armaturier
Filière administrative	CQP Technicien de maintenance
Technicien administratif ou comptable	Mouleur de produits spéciaux
Technicien maintenance informatique	Mouleur finisseur
Assistant administratif	CQP Agent de préfabrication en démoulage différé
Comptable	CQP Agent de précontrainte
Employé administratif ou comptable	CQP Chef d'équipe Industrie du béton
Employé administratif	CQP Pilote d'installations automatisées Industrie du béton
Filière maintenance	Filière travail de la pierre
Automaticien	Appareilleur
Technicien de maintenance	CQP Graveur décorateur
Électromécanicien	CQP Pilote de machine à commande numérique
Électricien	CQP Sculpteur monumental sur granit
Mécanicien	Agent de finition manuelle
Ouvrier d'entretien	Emplois types interfilières
Filière études et méthodes	Agent de maîtrise III
Technicien d'études	Agent de maîtrise II
Agent technique de méthodes	Agent de maîtrise I
Filière laboratoire qualité & contrôle	Opérateur de production
CQP Technicien de laboratoire (et Titre)	Manutentionnaire
Agent technique de laboratoire	
Employé de laboratoire	

Titre III

Contrat de travail : dispositions conventionnelles applicables aux ouvriers- aux

Chapitre 11

Embauche et contrat individuel de travail

Mod. par Avenant, 15 fév 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation (s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP'Chaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

F.G-F O Construction ;

CFE-CGC. BTP.

Article 11.1

Dispositions générales

Les employeurs peuvent notifier à Pôle Emploi, ou à défaut au maire de leur commune, les postes à pourvoir dans leur entreprise.

Chaque engagement fera l'objet de la remise d'un contrat signé par l'employeur et par le salarié.

Tout engagement d'un salarié devra être constaté par écrit et sauf accord contraire entre l'employeur et le salarié, cet engagement définitif sera précédé d'une période d'essai.

À cette fin l'employeur remettra au salarié avant son entrée en fonction, une lettre d'engagement que le salarié contresignera et où figureront les mentions obligatoires du code du travail suivantes :

- la fonction, le rattachement hiérarchique, le titre ou emploi de l'intéressé
- la catégorie professionnelle
- la rémunération correspondante assortie des accessoires de caractère permanent qui s'y rapportent et s'agissant des cadres, la rémunération annuelle brute avec la décomposition en rémunération mensuelle et autres éléments de périodicité différente.

Pour établir cette rémunération, il convient de prendre en compte la durée légale ou conventionnelle du temps de travail applicable dans l'entreprise ou l'établissement.

- l'organisation, la durée du travail, et le cas échéant, l'horaire en vigueur,
- le lieu ou les lieux de travail et établissement de rattachement,
- la date d'entrée en fonction et période d'essai,
- la référence à la convention collective et, le cas échéant, aux accords d'entreprise.

La lettre d'engagement devra mentionner également, lorsqu'elles existent, des conditions particulières, notamment :

- les avantages accessoires de caractère permanent,
- la possibilité de changement de lieu de travail,
- en ce qui concerne les cadres et le personnel d'encadrement, à savoir les TAM de niveau 5 exerçant une responsabilité de commandement et les TAM positionnés au niveau 6 de la grille de classifications professionnelles, la clause de non-concurrence et indemnité correspondante (modalités de son calcul et de son versement).

Les clauses de non-concurrence ne doivent viser que les situations qui le justifient, compte tenu en particulier des caractéristiques de l'entreprise.

La résiliation du contrat de travail pour quelque cause que ce soit ne saurait interdire au personnel d'encadrement et aux cadres, même pour un temps limité, un engagement dans une entreprise similaire sauf clause de non-concurrence stipulée au contrat individuel de travail.

L'interdiction devra être limitée dans le temps et dans l'espace et être assortie d'une indemnité compensatrice dont les modalités seront fixées par la lettre d'engagement ou le contrat individuel de travail.

L'employeur peut abroger la clause de non-concurrence à tout moment en cours de contrat.

En cas de cessation d'un contrat de travail comportant une clause de non-concurrence, l'employeur pourra se décharger de l'indemnité en libérant le salarié de la clause d'interdiction mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit dans les huit jours qui suivent la notification du préavis ou, si le préavis n'est pas observé, dans les huit jours

qui suivent la rupture effective du contrat de travail.

Dans cette hypothèse, l'employeur ne versera pas l'indemnité compensatrice correspondante. En cas de rupture conventionnelle, ce point doit figurer dans le document accompagnant la convention de rupture qui est soumise à homologation de l'administration.

Tout engagement a lieu sous réserve de l'aptitude médicale du salarié, laquelle est constatée lors de sa visite médicale prévue par la réglementation en vigueur.

À l'exception des modifications relevant du pouvoir de direction de l'employeur, tout changement dans ces conditions d'entrée fera l'objet d'une nouvelle notification par un avenant au contrat de travail.

Article 11.2

Dispositions spécifiques au contrat de travail à durée déterminée

Mod. par Avenant, 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation (s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP' Chaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

F.G-F O Construction ;

CFE-CGC. BTP.

Article 11.2-1

Dispositions communes

Article 11.2-1-1

Cas de recours aux CDD

Les règles de conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée doivent respecter celles fixées par les articles L. 1242-2 et suivants, et L. 1251-1 et suivants s'agissant des contrats de travail temporaire, concernant notamment les motifs de recours, l'obligation de remise d'un contrat de travail écrit ou encore la durée de la période d'essai.

Article 11.2-1-2

Renouvellement des contrats

Le nombre de renouvellements des contrats de travail à durée déterminée est porté à 3, sans que la durée totale desdits contrats ne dépasse la durée de 18 mois.

La durée du contrat de travail à durée déterminée, y compris en tenant compte des renouvellements, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Les conditions de renouvellement doivent être stipulées dans le contrat de travail au moment de l'embauche.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux contrats de travail conclus en vertu de l'article L. 1242-3 du code du travail, dans la rédaction en vigueur à la date du 5 décembre 2018, ni aux contrats conclus en application du 6° de l'article L. 1242-2.

Article 11.2-1-3

Délai de carence

À l'expiration du contrat de travail à durée déterminée, renouvellement inclus, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un nouveau contrat de travail à durée déterminée, ni à un contrat de travail temporaire avant l'expiration d'un délai de carence égal au quart de la durée du contrat.

Le délai de carence se calcule en fonction de la durée du contrat et de son ou ses renouvellements. Ce délai de carence ne peut excéder soit 31 jours calendaires soit 22 jours en tenant compte des jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Pour les contrats d'une durée inférieure à quatorze jours, comprenant le cas échéant les renouvellements, le délai de carence est égal à la moitié de la durée du contrat, renouvellements inclus (L. 1244-3-1 2°) et se calcule en tenant compte des jours d'ouverture de l'entreprise.

En cas de contrat à durée déterminée avec terme précis conclu pour le remplacement d'un salarié absent, lorsque la durée de l'absence de la personne occasionne un dépassement de la durée du contrat, renouvellement compris, les dispositions précitées relatives au délai de carence ne sont pas applicables.

Article 11.2-2

(Avenant 15 févr. 2024, étendu) - Le contrat de projet à objet défini pour les ingénieurs et cadres

L'activité des entreprises des industries de carrière et matériaux de construction se caractérise par une activité souvent marquée par des nécessités temporaires et la réalisation de projets ponctuels nécessitant de recourir à des ressources humaines complémentaires pour un temps donné.

Ainsi, la réglementation relative au contrat à durée déterminée (notamment en ce qui concerne les cas de recours et durées autorisés) ne permet pas toujours de répondre de manière adaptée aux besoins exprimés par les entreprises de la Branche.

L'usage des CDD à objet défini offre par conséquent une réponse adaptée à ces nécessités économiques au regard notamment des projets importants dont la durée de réalisation peut aller au-delà de 18 mois.

Article 11.2-2-1

Objet du contrat / Cas de recours

En application des dispositions du 6^o de l'article L. 1242-2 du code du travail, les entreprises ont la possibilité de recourir aux contrats de travail à durée déterminée dans le cadre de la réalisation d'un projet/ d'une mission/d'une tâche précisément définis et nécessairement temporaires qui participent au développement de l'entreprise.

La possibilité d'avoir recours à un CDD à objet défini n'a ni pour objet ni pour effet de pourvoir un emploi durable et permanent de l'entreprise.

Le CDD à objet défini obéit au droit commun sous réserves des spécificités énoncés au présent article.

Au sein de la Branche, les entreprises pourront avoir recours à un CDD à objet défini lorsqu'elles seront amenées à lancer des études ou projets, et notamment :

en cas de projet important (ex : mise en place d'un progiciel de gestion, étude et réalisation d'un investissement industriel, ou étude de recherche et développement...);

en cas de lancement d'une nouvelle activité, produits ou services.

Article 11.2-2-2

Salariés concernés par le CDD à objet défini

Les CDD à objet défini peuvent être mis en place dans toutes les entreprises, sans distinction d'effectifs.

Les CDD à objet défini sont cependant exclusivement réservés aux ingénieurs et cadres relevant des niveaux 8 à 10 de la convention collective des industries de carrières et matériaux de construction applicable aux cadres.

Article 11.2-2-3

Clauses du contrat

Le contrat de projet à objet défini est un contrat à durée déterminée sans terme précis dont la durée dépend de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Il est conclu pour une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois, et ne peut pas faire l'objet d'un renouvellement.

Le contrat de travail doit comporter :

La mention «contrat à durée déterminée à objet défini» ;

L'intitulé et les références de l'accord collectif qui institue ce contrat ;

Une clause descriptive du projet et la mention de sa durée prévisible ;

La définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu;

La durée de la période d'essai ;

L'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ;

Le délai de prévenance de l'arrivée du terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée;

Une clause rappelant les termes de l'article L. 1243-1 alinéa 2 du code du travail selon lesquels, en dehors des cas prévus à l'alinéa 1 dudit article, le contrat peut également être rompu par l'une ou l'autre des parties, pour un motif réel et sérieux, 18 mois après sa conclusion, puis à la date anniversaire de sa conclusion (soit en pratique à l'issue du 24^{ème} mois). Dans ces cas et lorsque la rupture est à l'initiative de l'employeur, le salarié perçoit l'indemnité de fin de contrat de 10 % de la rémunération totale brute du salarié.

Article 11.2-2-4

Garanties offertes aux salariés

Sous réserve de dispositions au moins équivalentes mises en place au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, les salariés bénéficient de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à

la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue, dans les conditions suivantes :

Pendant l'exécution de son contrat :

Le salarié bénéficie d'un droit d'accès à la formation professionnelle continue et à la validation des acquis de l'expérience dans les mêmes conditions qu'un salarié en contrat à durée indéterminée.

Au terme de sa première année, le salarié doit être reçu en entretien par son responsable hiérarchique (ou par toute autre personne habilitée), afin de faire un bilan sur l'exécution des travaux confiés et de faire un point sur les éventuels besoins de formation du salarié nécessaires à la bonne réalisation du projet, et au maintien de l'employabilité du salarié.

Deux mois avant l'issue de son contrat de travail, le salarié devra être reçu en entretien par son responsable hiérarchique (ou par toute autre personne habilitée) afin d'envisager son reclassement au sein de l'entreprise.

À l'issue de son contrat :

Le salarié bénéficie d'une priorité de réembauche pendant 6 mois à compter de la fin de son contrat, s'il en fait la demande par écrit pendant le même délai, pour tout emploi non pourvu par mobilité interne, disponible et compatible avec sa qualification et ses compétences. Cette priorité vise les emplois à durée indéterminée et s'exerce dans le respect des procédures de recrutement en vigueur au sein de l'entreprise, et notamment la primauté de la démarche d'appel à candidatures internes. Ainsi, le salarié ne pourra exercer sa priorité de réembauche qu'à condition que l'emploi disponible n'ait pas été préalablement pourvu par une procédure de recrutement interne.

Article 11.2-2-5

Fin du contrat de projet

Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 2 mois.

En dehors des cas de rupture anticipée prévus par la loi et dès lors que l'employeur ou le salarié justifie d'un motif réel et sérieux, le contrat peut prendre fin de manière anticipée 18 mois après sa conclusion puis à la date anniversaire de la conclusion du contrat (soit en pratique à l'issue du 24^{ème} mois).

Chapitre 12

Période d'essai

La période d'essai et son renouvellement éventuel sont expressément stipulés dans le contrat de travail ou la lettre d'engagement.

La durée de la période d'essai est fixée à :

- un mois de travail effectif pour les salariés positionnés aux niveaux 1 à 4 ;
- deux mois de travail effectif pour les salariés positionnés aux niveaux 5 à 7 ;
- et à 3 mois de travail effectif pour les salariés positionnés aux niveaux 8 à 10.

Elle peut être renouvelée une fois pour une durée maximale :

- d'un mois pour les salariés positionnés aux niveaux 1 à 4 ;
- de deux mois pour les salariés positionnés aux niveaux 5 à 7 ;
- d'un, de deux ou trois mois pour les salariés positionnés aux niveaux 8 à 10.

Le renouvellement doit être signifié au salarié par écrit au moins 48 heures avant le terme de la période initiale, soit par lettre remise en main propre contre récépissé, soit par lettre recommandée.

Pendant la période d'essai, le contrat de travail peut cesser à tout instant par la volonté de l'une ou l'autre des parties en respectant un délai de prévenance.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative de l'employeur, le salarié est prévenu dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en-deçà de 8 jours de présence dans l'entreprise ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

Lorsque la rupture de la période d'essai est à l'initiative du salarié, le salarié doit respecter un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Chapitre 13

Rupture du contrat de travail

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP' Chaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

F.G.-F. O Construction ;

CFE-CGC. BTP.

Article 13.1

Préavis et heures de recherche d'emploi

Article 13.1-1

Dispositions communes

Celle des parties qui n'observe pas le délai de préavis doit à l'autre partie une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du préavis restant à courir.

Dans tous les cas les parties pourront convenir, en cours de préavis, d'une réduction de la durée de celui-ci.

Le délai de préavis prend effet à la date de présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception s'il s'agit d'un licenciement par l'employeur, ou à la date de présentation de la lettre recommandée avec accusé de réception ou la lettre remise en main propre s'il s'agit d'une rupture à l'initiative du salarié.

Article 13.1-2

Dispositions applicables aux salariés des niveaux 1 à 7

Sauf en cas de faute grave ou de force majeure, et sans qu'il soit dérogé aux dispositions conventionnelles relatives à la période d'essai, la durée du préavis sera la suivante à moins d'un accord contraire pour une durée supérieure intervenu au moment de l'embauche, et notamment lorsque la période d'essai a été fixée à plus d'un mois.

Par ailleurs si le salarié le demande par écrit, l'employeur peut accepter de réduire la durée du préavis, le contrat de travail est alors rompu à la date de l'accord donné par l'employeur.

- En cas de rupture à l'initiative du salarié, quelle que soit l'ancienneté du salarié :
- S'il est positionné au niveau 1 ou 2 : le préavis est d'une semaine
- S'il est positionné au niveau 3 ou 4 : le préavis est d'un mois
- S'il est positionné au niveau 5, 6 ou 7 : le préavis est de deux mois
- En cas de rupture à l'initiative de l'employeur (hors licenciement économique) pour un salarié ayant une ancienneté inférieure à 2 ans :
- s'il est positionné au niveau 1 ou 2 : le préavis est de :
 - m Deux semaines si le salarié a moins de 6 mois d'ancienneté
 - m Un mois si le salarié a une ancienneté comprise entre 6 mois et 2 ans.
- s'il est positionné au niveaux 3 ou 4 : le préavis est d'un mois
- s'il est positionné au niveau 5, 6 ou 7 : le préavis est de deux mois
- En cas de rupture à l'initiative de l'employeur (hors licenciement économique) pour un salarié ayant une ancienneté de 2 ans et plus, positionné au niveau 1 à 7, le préavis est de 2 mois.
- En cas de rupture à l'initiative de l'employeur, pour un motif économique et quelle que soit l'ancienneté du salarié positionné aux niveaux 1 à 7, le préavis est de deux mois.

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'une démission ou d'un licenciement, les salariés seront autorisés à s'absenter pour leur permettre de trouver du travail à raison de deux heures par jour fixées d'un commun accord entre les parties ou, à défaut, alternativement un jour au gré du salarié, un jour au gré de l'employeur ; ces heures pourront être groupées si les parties y consentent.

Lesdites heures perdues pour recherche d'emploi ne donneront pas lieu à réduction d'appointements en cas de licenciement ou en cas de démission à l'initiative du salarié en raison de la mutation de son conjoint ou concubin.

En cas de licenciement et lorsque le quart du préavis aura été exécuté, le salarié licencié qui se trouverait dans

l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur, quitter l'établissement avant l'expiration du préavis sans qu'il y ait lieu de payer d'indemnité pour inobservation de ce délai, de part et d'autre.

Article 13.1-3 **Dispositions applicables aux salariés des niveaux 8 à 10**

— En cas de rupture à l'initiative du salarié : pour les salariés³ positionnés aux niveaux 8 à 10 : le préavis est de trois mois.

³ *Quelque soit leur ancienneté*

— En cas de rupture à l'initiative de l'employeur : pour les salariés⁽³⁾ positionnés aux niveaux 8 à 10 : le préavis est de trois mois.

³ *Quelque soit leur ancienneté*

Ainsi en cas de rupture du contrat de travail, la durée du préavis ou délai congé réciproque, sauf les cas de faute grave ou de force majeure, sera de trois mois à moins d'accord contraire pour une durée supérieure, intervenu au moment de l'engagement définitif de l'intéressé.

Toutefois, ce délai est réduit à deux mois pour les cadres ayant une ancienneté inférieure à un an dans l'entreprise, à l'exception du licenciement pour un motif économique, pour lequel le préavis est d'une durée de 3 mois, quelle que soit l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

En cas de licenciement, le cadre licencié qui se trouverait dans l'obligation d'occuper immédiatement un nouvel emploi pourra, après en avoir avisé son employeur quinze jours au moins à l'avance, quitter l'établissement à tout moment avant l'expiration du délai-congé sans avoir à payer d'indemnité pour inobservation de ce délai.

Pendant la période de préavis, qu'il s'agisse d'un licenciement ou d'un départ volontaire, le cadre est autorisé à s'absenter pour recherche d'un emploi pendant cinquante heures par mois (ou douze heures par semaine), ces absences n'entraînant pas de réduction d'appointements.

Ces heures sont réparties dans la période de préavis d'un commun accord entre les parties ou, à défaut, alternativement un jour au gré du cadre et un jour au gré de l'employeur.

Elles sont au moins groupées par demi-journées, mais peuvent l'être différemment, et même entièrement, si les parties en conviennent.

Article 13.2 **Indemnité de licenciement**

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP' Chaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

F.G.-F. O Construction ;

CFE-CGC. BTP.

Article 13.2-1 **Dispositions applicables aux salariés de niveaux 1 à 7**

Sous réserve de remplir la condition d'ancienneté minimale fixée à l'article L. 1234-9 du code du travail, il est alloué aux salariés licenciés, sauf pour faute grave de leur part, une indemnité distincte du préavis tenant compte de leur temps de présence et calculée comme suit (voir tableau en annexe) :

1/4 de mois par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans d'ancienneté,

auquel s'ajoute 1/3 de mois pour les seules années d'ancienneté au-delà de 10 ans.

Cette indemnité de licenciement n'est pas plafonnée.

La rémunération servant de base au calcul est égale à la moyenne mensuelle des salaires versés à l'intéressé au titre des 3 ou 12 derniers mois précédant son départ de l'entreprise, ou au prorata du temps de présence dans l'entreprise s'il est inférieur à l'année, compte tenu de la durée effective du travail dans l'établissement ou la partie d'établissement au cours de cette période.

Sont exclus du calcul les éléments correspondant soit à des remboursements de frais soit à des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire.

Pour les salariés qui auraient fait l'objet de licenciements et de réengagements successifs dans la même entreprise, la durée des services à prendre en considération pour la détermination du taux de l'indemnité éventuelle à verser à chacun des licenciements successifs sera calculée en tenant compte de la durée totale des périodes partielles. L'indemnité sera alors calculée en tenant compte de l'ancienneté totale acquise par le salarié, déduction faite du montant des indemnités déjà versées.

S'agissant du personnel d'encadrement faisant l'objet d'un licenciement pour motif économique, il convient de se reporter à l'article 29.1-4 du chapitre 29 de la présente convention collective. Sont concernés d'une part les ETAM dont le positionnement dans les classifications professionnelles est au moins égal au niveau 5 et qui exercent une responsabilité de commandement, et d'autre part, les ETAM dont le positionnement dans les classifications professionnelles est au moins égal au niveau 6.

Article 13.2-2 **Dispositions applicables aux salariés de niveaux 8 à 10**

Sauf en cas de licenciement pour faute grave de sa part, il est alloué au cadre congédié avant 70 ans, ou avant l'âge prévu par un régime particulier résultant d'un accord de branche ou d'entreprise, une indemnité distincte du préavis tenant compte du temps de présence dans l'entreprise, et de l'âge du cadre à la date de la notification du licenciement.

(Avenant 15 fév. 2024, étendu) Sous réserve des dispositions légales et réglementaires plus favorables, le salarié perçoit une indemnité de licenciement qui se calcule comme suit, au regard du salaire de référence fixé à l'avant dernier alinéa :

- En cas de temps de présence ininterrompue au service du même employeur inférieure à 8 mois : aucune indemnité.
- En cas de temps de présence dans l'entreprise compris entre 8 mois et moins de 12 mois : 1/4 de mois ; dans cette hypothèse, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets accomplis.
- En cas de temps de présence dans l'entreprise au moins égal à un an et inférieur à cinq ans : 1 mois de salaire.
- En cas de temps de présence dans l'entreprise égal ou supérieur à cinq ans, il est fait application des formules ci-dessous, avec un plafond de 18 mois de salaire, en fonction de l'âge et de l'ancienneté du salarié :
 - cadre âgé de moins de 40 ans : 1,5 mois + (A-5 ans) 0,44 mois
 - cadre âgé de 40 ans au moins et n'ayant pas atteint 50 ans : 1,5 mois + (A-5 ans) 0,55 mois
 - cadre âgé de 50 ans au moins et n'ayant pas atteint 60 ans : 1,5 mois + (A-5 ans) 0,66 mois
 - cadre âgé de 60 ans et plus : 1,5 mois + (A - 5 ans) 0,55 mois

Dans les formules ci-dessus, A représente le temps de présence du cadre dans l'entreprise, exprimé en années. Les fractions d'année seront prises en compte et arrondies au douzième de mois le plus proche.

(Avenant 15 fév. 2024, étendu) Sous réserve des dispositions fixées par l'article R. 1234-4 du code du travail, la base de calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, soit la moyenne de la rémunération totale gagnée par le cadre au cours des douze mois qui précèdent son départ, telle qu'elle est ou sera déclarée à l'administration fiscale (ou lorsque la durée de service du salarié est inférieure à douze mois, la moyenne mensuelle de la rémunération de l'ensemble des mois précédant le licenciement), soit la moyenne de la rémunération des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Pour le cadre qui aurait fait l'objet de licenciements et de réengagements successifs dans la même entreprise, la durée des services à prendre en considération pour la détermination du montant de l'indemnité éventuelle à verser à chacun des licenciements successifs, sera calculée en tenant compte de la durée totale des périodes de travail discontinues. Dans cette hypothèse, le montant de l'indemnité à verser sera égal à la différence entre ce montant et les indemnités déjà versées.

Article 13.3 **Indemnité de départ ou de mise à la retraite**

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP' Chaux.

Syndicat(s) de salariés :

Article 13.3-1

Dispositions applicables aux salariés de niveaux 1 à 7

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux ouvriers des entreprises procédant à l'extraction et/ou la transformation de la pierre, du marbre ou du granit et relevant des activités visées par les codes 0811Z et 2370Z qui font l'objet de dispositions particulières⁽⁴⁾ (pour le granit Vosges et granit Bretagne : Voir l'article

⁴ Avenant n° 11 du 24 avril 1974 de mensualisation (visé en annexe 4)

13.3-2 ci-après)

Les salariés qui sont mis à la retraite à partir de l'âge requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein et au plus tard à 70 ans, ou qui, de leur propre initiative, décident de prendre leur retraite à partir de l'âge légal de départ en retraite perçoivent une indemnité de départ à la retraite exclusive de l'indemnité de licenciement.

Il en va de même pour les salariés qui peuvent bénéficier, dans les conditions légales en vigueur, d'un départ anticipé en retraite à leur initiative avant l'âge légal de départ en retraite, en application des articles L. 351-1-1, L. 351-1-3 et L. 351-1-4 du Code de la Sécurité Sociale.

Le départ à la retraite dans ces conditions ne constitue ni un licenciement ni une démission.

Le départ en retraite doit être précédé d'un préavis réciproque de 3 mois, sous réserve de l'application de l'article L. 1237-10 du Code du travail et du dernier alinéa de l'article L. 1234-1 du code du travail.

Sans préjudice de dispositions légales plus favorables, l'indemnité de départ à la retraite est calculée comme suit (voir tableau en annexe) :

— de 0 à moins de 2 ans d'ancienneté : Néant.

— de 2 à 15 ans d'ancienneté : $1/10^{\text{ème}}$ de mois par année d'ancienneté.

— après 15 ans d'ancienneté : $15/10^{\text{ème}}$ de mois auquel s'ajoute $15/100^{\text{ème}}$ de mois par année d'ancienneté au-delà de 15 ans.

Le salarié mis à la retraite à l'initiative de son employeur a droit à l'indemnité de départ à la retraite calculée comme indiqué au paragraphe ci-dessus, ou à l'indemnité minimum légale de licenciement si elle est plus favorable.

Le plafond de l'indemnité de départ à la retraite est fixé à 5 mois, sous réserve de dispositions plus favorables résultant de la loi.

(Avenant 15 fév. 2024, étendu) Sous réserve des dispositions plus favorables fixées par les articles D. 1237-2 et R. 1234-4 du code du travail, et selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de départ ou de mise en retraite est égale à, soit la moyenne mensuelle de la rémunération brute des douze mois qui précèdent son départ, soit la moyenne mensuelle de la rémunération brute des trois mois qui précèdent son départ, compte tenu de la durée effective du travail dans l'établissement ou la partie d'établissement au cours de cette période. Sont exclus du calcul les éléments correspondant soit à des remboursements de frais soit à des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire.

Article 13.3-2

(Avenant 15 fév. 2024, étendu) - Dispositions particulières applicables aux Ouvriers relevant du granit des Vosges et du granit Bretagne

Les salariés qui sont mis à la retraite à partir de l'âge requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein et au plus tard à 70 ans, ou qui, de leur propre initiative, décident de prendre leur retraite à partir de l'âge légal de départ en retraite percevront une indemnité de départ exclusive de l'indemnité de licenciement.

Sauf accord entre les parties, le départ en retraite doit être précédé d'un préavis réciproque dont la durée ne peut être inférieure à :

— un mois lorsque l'ancienneté du salarié est comprise entre 6 mois et 2 ans,

— 2 mois lorsque l'ancienneté du salarié est supérieure à 2 ans

Le départ effectué dans ces conditions ne constituera ni un licenciement ni une démission.

«Sous réserve des dispositions légales et réglementaires plus favorables (Article D. 1237-1 du code du travail)» l'indemnité de départ en retraite sera calculée comme suit :

— De 5 à 15 ans de présence continue : $10/200$ de mois par année de présence, soit au maximum $150/200$ de mois.

— Après 15 ans de présence continue : $150/200$ de mois + $15/200$ de mois par année de présence continue au-delà de 15 ans.

La rémunération servant de base à ce calcul sera établie en prenant la moyenne des six meilleurs mois des deux

dernières années «sous réserve des dispositions réglementaires plus favorables fixées par les articles D. 1237-2 et R. 1234-4 du code du travail.

Article 13.3-3

(Avenant 15 fév. 2024, étendu) - Dispositions applicables aux salariés de niveaux 8 à 10

Les cadres qui sont mis à la retraite à partir de 70 ans ou qui, de leur propre initiative, décident de prendre leur retraite à partir de l'âge légal de départ en retraite perçoivent une indemnité de départ à la retraite exclusive de l'indemnité de licenciement.

Il en va de même pour les cadres qui peuvent bénéficier, dans les conditions légales en vigueur, d'un départ anticipé en retraite à leur initiative avant l'âge légal de départ en retraite, en application des articles L. 351-1-1, L. 351-1-3 et L. 351-1-4 du Code de la Sécurité Sociale.

Le départ à la retraite dans ces conditions ne constitue ni un licenciement ni une démission.

Sauf accord entre les parties prévoyant un préavis plus court, le départ en retraite doit être précédé d'un préavis réciproque dont la durée ne peut être inférieure à :

— 1 mois, lorsque l'ancienneté du salarié est comprise entre 6 mois et 2 ans,

— 2 mois, lorsque l'ancienneté du salarié est supérieure à 2 ans

Sans préjudice de dispositions plus favorables résultant de la loi, l'indemnité de départ en retraite est calculée comme suit (voir tableau en annexe) :

— de 0 à 2 ans d'ancienneté : néant

— de 2 à 5 ans d'ancienneté : $1/10^{\text{ème}}$ de mois par année d'ancienneté

— à partir de 5 ans d'ancienneté : $1/2$ de mois + $16/100^{\text{ème}}$ de mois par année

Le plafond de l'indemnité de départ à la retraite est fixé à 5 mois, sous réserve de dispositions plus favorables résultant de la loi.

Le salarié mis à la retraite à l'initiative de son employeur a droit à l'indemnité de départ à la retraite calculée comme indiqué au paragraphe ci-dessus, ou à l'indemnité minimum légale de licenciement si elle est plus favorable.

Sous réserve des dispositions plus favorables fixées par les articles D. 1237-2 et R. 1234-4 du code du travail, et selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, la rémunération servant de base au calcul de l'indemnité de départ ou de mise en retraite est égale à, soit la moyenne mensuelle de la rémunération brute des douze mois qui précèdent son départ, soit la moyenne mensuelle de la rémunération brute des trois mois qui précèdent son départ, compte tenu de la durée effective du travail dans l'établissement ou la partie d'établissement au cours de cette période. Sont exclus du calcul les éléments correspondant soit à des remboursements de frais soit à des gratifications de caractère aléatoire ou temporaire.

L'indemnité de congédiement ou l'indemnité de départ en retraite doit être versée au moment de la cessation d'activité dans l'entreprise.

Toutefois, dans le cas où elle est égale ou supérieure à trois mois, elle peut être versée en une ou plusieurs mensualités dans un délai maximum de trois mois à dater du départ du cadre de l'entreprise.

Elle devra, dans cette hypothèse, faire l'objet de versements d'acomptes mensuels au moins égaux aux appointements du dernier mois de présence de l'intéressé.

Chapitre 14

Traitement conventionnel des absences

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP' Chaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

F.G.-F. O Construction ;

CFE-CGC. BTP.

Article 14.1

Contrat de travail et absences pour accident du travail ou maladie professionnelle

Les absences justifiées par incapacité résultant d'accidents du travail (ou de trajet) pris en charge par la sécurité sociale, survenus à l'occasion du contrat de travail liant le salarié à l'entreprise, ou de maladies professionnelles reconnues dans l'industrie considérée, ne constituent pas une rupture du contrat de travail, mais une simple suspension de celui-ci.

Ledit salarié sera réintégré dans son ancien emploi ou dans un emploi similaire, ou, en cas de réduction de ses capacités professionnelles, dans un autre emploi compatible avec ses nouvelles possibilités de travail.

Les périodes de suspension de contrat de travail pour ce motif compteront au regard de l'ancienneté, comme temps de présence effectif.

Article 14.2

Contrat de travail et absences pour maladie

Dans le cas de la maladie, le droit, pour l'employeur, de rompre le contrat de travail, ne sera utilisé que si des nécessités de service l'exigent.

Si l'employeur est dans la nécessité de pourvoir au remplacement effectif du salarié absent, la notification du remplacement sera faite à l'intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception. Toutefois, il ne pourra cependant pas être procédé à cette notification tant que le salarié n'aura pas épuisé ses droits aux indemnités d'arrêt prévues ci-après aux articles 14.4-1 et 14.4-2 ci-après.

Lorsque le contrat se sera trouvé rompu dans les conditions précitées, le salarié bénéficiera d'une priorité de réembauchage sur demande écrite de sa part, s'il avait au moment de son arrêt de travail, au moins six mois d'ancienneté dans l'entreprise

Ce réembauchage sera assuré dans un emploi de même niveau ou à défaut dans tout autre emploi. Lors de son réembauchage, le salarié bénéficiera de l'ancienneté acquise avant sa maladie.

Lors de son licenciement, le salarié percevra dans les conditions légales en vigueur :

— l'indemnité de préavis

— l'indemnité de licenciement s'il remplit les conditions prévues pour son application.

Article 14.3

Contrat de travail et indemnisation des absences pour maternité

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP' Chaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

F.G.-F. O Construction ;

CFE-CGC. BTP.

Article 14.3-1

Conditions de travail pendant la grossesse

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises que l'état de grossesse ou la perspective d'une grossesse d'une salariée ne saurait entraver son recrutement ou son évolution professionnelle.

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

En outre, il est convenu qu'à partir du 4^{ème} mois de grossesse, la salariée bénéficiera d'une réduction d'une 1/2 heure de la durée journalière de travail, sans perte de salaire, afin de faciliter le transport entre le domicile et le lieu de travail. La répartition de cette demi-heure à l'intérieur de la journée de travail se fera en accord entre l'intéressée et son employeur.

Enfin, la salariée bénéficiera d'une autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux légalement obligatoires prévus dans le cadre de la surveillance médicale de la grossesse.

Ces absences n'entraîneront aucune diminution de rémunération et seront assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

Article 14.3-2 **Maintien de la rémunération**

(Avenant 15 fév. 2024, étendu) Pendant la durée légale du repos de maternité ainsi que pendant la durée du congé d'adoption, les salarié(e)s recevront la différence entre la rémunération qui aurait été perçue s'ils avaient travaillé et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, le cas échéant, par les régimes de prévoyance auxquels participe l'employeur.

En outre, et sans préjudice des dispositions relatives au congé parental d'éducation, les femmes allaitant leur enfant pourront obtenir un congé sans solde de douze mois au maximum à compter de l'accouchement. Si, à l'expiration de ce congé, l'employeur n'est pas en mesure de réintégrer la bénéficiaire dans son emploi, il devra lui payer l'indemnité de préavis et, le cas échéant, l'indemnité de licenciement.

Article 14.3-3 **Retour de congé de maternité, de congé d'adoption, ou de congé parental**

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

En application de l'article L. 6315-1 du code du travail, à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental, l'employeur devra proposer au salarié (e) un entretien professionnel afin de faire le point sur les conditions de sa reprise d'activité, de ses besoins éventuels en formation et de son évolution professionnelle.

Il est en outre rappelé qu'en application de l'article L. 6323-12 du Code du travail, les périodes d'absence pour congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant, ou pour congé parental d'éducation sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation (CPF) ou tout autre dispositif qui pourrait lui être substitué.

Article 14.4 **Indemnisation des absences pour maladie ou accidents, professionnels ou non**

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP' Chaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

F.G.-F. O Construction ;

CFE-CGC. BTP.

Article 14.4-1 **Dispositions applicables aux salariés de niveaux 1 à 7**

L'indemnisation des absences pour maladie ou accident interviendra pour les salariés ayant au moins un an de présence continue dans l'entreprise.

Un an après son entrée dans l'entreprise, en cas de maladie dûment constatée par certificat médical et contrevisite, s'il y a lieu, à charge par le salarié d'adresser à l'employeur, sauf cas de force majeure, dans les 48 heures de l'arrêt du travail (le cachet de la poste faisant foi de date), un avis motivé d'arrêt, il sera versé à l'intéressé la différence entre la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale, augmentées, le cas échéant, des indemnités versées par un régime de prévoyance auquel participe l'employeur, cette différence n'étant toutefois versée que dans les limites de durée fixées ci-après.

Les versements auront lieu aux dates de paye et seront mentionnés sur les bulletins de paye.

(Avenant 15 fév. 2024, étendu) Sous réserve des dispositions légales prévoyant une durée d'indemnisation plus favorable au regard de son ancienneté, le salarié dont le contrat de travail est suspendu percevra la différence entre la rémunération qu'il aurait perçue s'il avait travaillé et les indemnités journalières versées par la sécurité sociale, augmentées, le cas échéant, des indemnités versées par un régime de prévoyance auquel participe l'employeur, dans la limite de :

— un mois et demi, après un an d'ancienneté

— un demi-mois supplémentaire, par période de cinq années d'ancienneté

En cas d'arrêt de travail d'origine non professionnelle, les trois premiers jours suivant chaque date d'arrêt de travail, ouvrables ou non, ne donnent pas lieu au versement des indemnités prévues ci-dessus.

La durée d'indemnisation court à compter du quatrième jour suivant chaque date d'arrêt de travail initial.

Lorsque l'absence résultera d'un accident du travail, d'un accident de trajet pris en charge par la Sécurité Sociale comme un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, les durées d'indemnisation prévues à l'alinéa ci-dessus seront augmentées de 50 % et commenceront à courir dès le premier jour d'arrêt du travail. Par ailleurs, la condition d'ancienneté minimale d'un an ne sera pas exigée.

Si plusieurs congés ouvrant droit à une indemnisation au titre du présent paragraphe sont accordés au cours d'une année civile, la durée totale d'indemnisation ne pourra dépasser celle résultant de l'application de la règle fixée ci-dessus.

En outre, si un congé se prolonge au-delà de la durée d'indemnisation à laquelle l'intéressé a droit, la survenance d'une nouvelle année civile n'ouvrira pas une nouvelle période d'indemnisation.

La présence continue prise en compte pour la détermination des droits à indemnisation s'apprécie au premier jour d'arrêt du travail.

Toutefois, si un salarié atteint, pendant qu'il est absent pour maladie ou accident, la durée de présence voulue pour bénéficier des dispositions du présent paragraphe, il bénéficiera de celles-ci pour la période d'indemnisation restant à courir sans application du délai de carence.

(Avenant 15 fév. 2024, étendu) Les salariés qui relèvent du droit local d'Alsace-Moselle bénéficient des dispositions des articles L. 1226-23 et L. 1226-24 du code du travail relatives au maintien du salaire en cas de suspension de leur contrat de travail.

Article 14.4-2

Dispositions applicables aux salariés de niveaux 8 à 10

Après un an de présence continue dans l'entreprise, en cas de maladie ou d'accident dûment constaté par certificat médical pouvant donner lieu à contre-visite, à charge par le cadre d'adresser le plus tôt possible à l'employeur, et au plus tard dans les 48 heures de l'arrêt de travail, sauf en cas de force majeure, un avis motivé d'arrêt de travail, les appointements mensuels seront maintenus à plein tarif pendant les trois premiers mois.

Cette durée sera augmentée d'un mois par cinq années de présence avec maximum de six mois.

Les appointements versés seront ceux que le cadre aurait perçus s'il avait travaillé.

Des appointements ainsi prévus, l'employeur pourra déduire la valeur des prestations en espèces auxquelles le cadre a droit, soit au titre de la Sécurité Sociale, soit à celui du régime de retraite ou de prévoyance des cadres, soit au titre de tous autres régimes de prévoyance.

La durée d'indemnisation s'entend par maladie et non pas par année civile.

Il en résulte que si une maladie se prolonge plusieurs années, chaque année civile nouvelle n'ouvrira pas un nouveau droit aux indemnités d'arrêt.

Chapitre 15

Service national et autres obligations militaires ou citoyennes

Article 15.1

Dispositions générales

Les dispositions légales et réglementaires relatives à l'exercice du service national, du service civique ou encore des périodes de réserve obligatoire sont pleinement applicables aux salariés relevant de la présente convention collective.

Ces dispositions ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail. L'employeur est tenu de reprendre dans son entreprise un salarié qui a dû suspendre son emploi pour satisfaire à ses obligations militaires (périodes de pré-orientation militaire) ou citoyennes.

Article 15.2

Dispositions particulières pour les réservistes

Pendant les périodes militaires réglementaires obligatoires de réserve, une indemnité équivalente aux appointements est due sous déduction de la solde perçue par l'intéressé.

Chapitre 16

Rémunération conventionnelle détermination - paiement et clauses accessoires

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
UNICEM ;
FIB ;
UP' Chaux.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CFTC ;
F.G.-F. O Construction ;
CFE-CGC. BTP.

Article 16.1

Rémunération conventionnelle minimale garantie pour les salariés positionnés du niveau 1 au niveau 7

La rémunération conventionnelle garantie instituée au niveau de la branche professionnelle est définie par niveaux et par échelons.

Cette rémunération constitue le salaire minimal conventionnel au-dessous duquel les salariés ne peuvent être rémunérés.

Elle est établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

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

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

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

Article 16.2

Mensualisation de la rémunération minimale

La rémunération sera faite au mois dans les conditions indiquées ci-dessous aux salariés ayant un mois de présence continue dans l'entreprise. Afin de neutraliser les effets de la répartition inégale des jours entre les douze mois de l'année, elle sera indépendante du nombre de jours que comptera le mois.

La rémunération mensuelle est calculée sur la base d'un nombre d'heures mensuel, correspondant à un horaire de travail hebdomadaire de référence.

Pour un horaire hebdomadaire de travail de 35 heures, le montant de la rémunération mensuelle est déterminé en multipliant le taux horaire du salaire par 151,67 heures.

Au salaire mensuel, tel que défini ci-dessus, s'ajouteront le cas échéant :

- la rémunération correspondant aux heures de travail effectuées chaque semaine au-delà de l'horaire hebdomadaire de référence de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'établissement, avec les majorations pour heures supplémentaires conformément à la réglementation en vigueur ;
- les diverses indemnités et primes, quelles qu'elles soient, en vigueur dans l'entreprise ou l'établissement ou prévues par la convention collective et ses avenants.

Toutefois les dispositions de l'alinéa précédent ne font pas obstacle à l'application des dispositions de la convention collective ou de ses avenants relatifs aux jours fériés, congés exceptionnels, périodes militaires de réserve, chômage-intempéries, maladie ou accident professionnels ou non.

Pour chaque entreprise, établissement ou partie d'établissement, cet horaire de travail hebdomadaire de référence est l'horaire affiché et communiqué à l'inspecteur du travail.

Il est donc susceptible de variations en plus ou en moins selon le niveau d'activité de l'entreprise, de l'établissement ou de la partie d'établissement.

Tout temps de travail non effectué entraînera une diminution de la rémunération mensuelle proportionnelle à sa

durée.

Pour les salariés à temps partiel, leur rémunération mensuelle sera établie à partir de leur horaire hebdomadaire de travail individuel.

Les salaires seront payés une fois par mois. Des acomptes seront versés aux salariés qui en feront la demande, suivant une périodicité qui sera déterminée d'un commun accord au sein des entreprises.

Article 16.3

Rémunération minimale annuelle garantie les salariés positionnés du niveau 8 au niveau 10

Il est institué des rémunérations minimales annuelles garanties pour les niveaux 8 à 10 de la classification professionnelle. Elles constituent les salaires minimaux conventionnels au-dessous desquels les cadres ne peuvent être rémunérés.

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

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

- des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale,
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais,
- de la rémunération des heures supplémentaires,
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés,
- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées.

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

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

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

Article 16.4

Réduction de la capacité de travail liée à un handicap

La situation du travailleur reconnu en situation de handicap sera réglée d'un commun accord entre l'intéressé et l'employeur, après consultation des membres de la délégation du personnel au comité social économique (CSE) ou de l'inspecteur du travail ou du médecin du travail, si notamment le poste du travail nécessite des aménagements (accès des locaux, horaires de travail...).

Article 16.5

Travail des jeunes

La grille des salaires minimaux garantis s'applique indistinctement aux jeunes et aux mineurs, sans abattement, en fonction de l'emploi et du niveau hiérarchique, sous réserve des dispositions spécifiques applicables aux jeunes sous contrat de formation professionnelle ou en alternance (voir Titre VI).

Article 16.6

Changement d'emploi

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP' Chaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

F.G.-F. O Construction ;

CFE-CGC. BTP.

Article 16.6-1

Changement ou mutation provisoire d'emploi

Si, pour des raisons imprévues d'ordre technique ou pour éviter une mise en chômage, la direction est amenée à affecter momentanément un salarié à un travail correspondant à une catégorie inférieure à celle de son emploi habituel, ce salarié conserve le bénéfice du salaire individuel qui lui était garanti dans son précédent emploi.

Si le changement d'affectation vise le salarié d'une équipe, il sera tenu compte de l'ancienneté dans le choix de ce salarié.

Si l'affectation provisoire se transforme en affectation définitive, le contrat initial se trouve rompu du fait de l'employeur en cas de non-acceptation par le salarié. Ce dernier bénéficiera alors d'un droit de priorité pour occuper ensuite tout poste de sa spécialité correspondant à sa classification antérieure.

Si l'employeur affecte un salarié à un travail correspondant à une catégorie supérieure à celle de son emploi habituel, ce salarié percevra, pendant ce temps, une indemnité compensatrice ayant le caractère d'un complément de salaire de ladite catégorie.

Article 16.6-2

Remplacement temporaire et provisoire

Le remplacement effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion. Il ne peut excéder la durée de quatre mois, sauf en cas de maladie ou d'accident du titulaire du poste.

(Avenant 15 fév. 2024, étendu) En cas de remplacement partiel, et pendant les deux premiers mois, le salarié continuera à percevoir ses appointements antérieurs. Cependant, dans l'hypothèse où le salarié effectue toutes les missions du salarié remplacé, y compris durant les deux premiers mois, en application du principe «à travail égal, salaire égal», il en sera tenu compte dans sa rémunération, sous la forme d'une indemnité assurant à l'intéressé au moins le minimum garanti du poste remplacé.

Les remplacements temporaires effectués dans des postes de classification moins élevés n'entraînent pas de changement de classification ni de réduction d'appointements.

Article 16.6-3

Changement définitif de poste (pour les niveaux 1 à 7)

Le changement de poste consiste à prendre un nouveau poste définitivement en charge. Il est constaté par écrit.

S'il se traduit par une modification de sa classification professionnelle, le salarié dispose d'un délai maximal de réflexion de quinze jours calendaires pour faire connaître son acceptation ou son refus.

En cas de refus, la rupture incombe à l'employeur et le salarié bénéficie pendant six mois d'une priorité de réembauchage pour occuper tout poste de sa spécialité correspondant à sa classification antérieure (un an après douze mois de présence).

Article 16.6-4

Vacance de poste (pour les salariés de niveaux 1 à 7)

En cas de vacance ou de création de poste, l'employeur fera appel en priorité, après une période probatoire dont la durée sera définie par référence à la durée de la période d'essai initiale du poste visé, aux salariés employés dans l'entreprise et paraissant aptes à occuper le poste.

Dans le cas où la période probatoire ne se révélerait pas satisfaisante, la réintégration du salarié dans son ancien poste ne saurait être considérée comme une mutation.

Article 16.6-5

Pluralité d'emplois (pour les salariés de niveaux 1 à 7)

En cas de pluralité d'emplois ressortissant à des catégories professionnelles différentes, le salaire est fixé au prorata de l'importance et de la durée des fonctions exercées dans chacune de ces catégories.

Toutefois, cette disposition ne joue que s'il s'agit d'une affectation provisoire. La durée d'une affectation provisoire ne peut dépasser trois mois.

En cas d'affectation permanente à des emplois ressortissant à des catégories professionnelles différentes, le salarié bénéficiera des salaires et des avantages prévus pour la catégorie la plus élevée.

Article 16.6-6

Déplacement occasionnel - Dispositions spécifiques applicables aux salariés des niveaux 8 à 10

Sous réserve de dispositions particulières définies par accord d'entreprise, les déplacements par chemin de fer seront assurés en première classe le jour, en première classe ou couchettes de deuxième classe, la nuit.

Article 16.7

Paye et bulletin de paye

La paye est effectuée dans les conditions prévues par la législation.

À la demande des salariés il pourra être versé un acompte. Le paiement en sera fait par quinzaine. L'acompte maximum sera évalué d'après le temps de travail effectué l'avant-veille de sa délivrance. Son montant sera arrondi aux euros immédiatement inférieurs à la somme ainsi calculée.

Le bulletin de paye comportera les mentions légales, à savoir:

— Le nom et l'adresse de l'employeur ainsi que, le cas échéant, la désignation de l'établissement dont dépend le salarié ;

— Le numéro de la nomenclature d'activité caractérisant l'activité de l'établissement, le numéro d'inscription de l'employeur au répertoire national le cas échéant ;

— S'il y a lieu, l'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié ou, à défaut, la référence au code du travail pour les dispositions relatives à la durée des congés payés du salarié et à la durée des délais de préavis en cas de cessation de la relation de travail ;

— Le nom et l'emploi du salarié ainsi que sa position dans la classification conventionnelle qui lui est applicable

— La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes :

a) La nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire des salariés dont la rémunération est déterminée sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;

b) L'indication de la nature de la base de calcul du salaire lorsque, par exception, cette base de calcul n'est pas la durée du travail ;

— La nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations salariales et patronales

— Le montant de la rémunération brute du salarié ;

— Le montant et l'assiette des cotisations et contributions d'origine légale et conventionnelle à la charge de l'employeur et du salarié avant déduction des exonérations et exemptions définies ci-après ainsi que, pour les cotisations et contributions d'origine légale et conventionnelle à la charge du salarié, leurs taux ;

— La nature et le montant des versements et retenues autres que celles mentionnées précédemment, effectués sur la période, notamment au titre de la prise en charge des frais de transport public ou de frais de transports personnels ;

— L'assiette, le taux et le montant de la retenue à la source prévue au 1^o du 2 de l'article 204 A du code général des impôts ainsi que la somme qui aurait été versée au salarié en l'absence de retenue à la source ;

— Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié ;

— La date de paiement de cette somme ;

— Les dates de congé et le montant de l'indemnité correspondante, lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paye considérée ;

— Le montant total des exonérations et exemptions de cotisations et contributions sociales ;

— les cotisations et contributions ;

— La mention de la rubrique dédiée au bulletin de paye sur le portail www.service-public.fr.

Chapitre 17

Majoration du salaire

Article 17.1

Heures de nuit, heures effectuées le jour du repos hebdomadaire et les jours fériés - à titre exceptionnel

Les heures de travail effectuées le jour du repos hebdomadaire et les jours fériés, exceptionnellement pour exécuter un travail urgent, ou temporairement pour faire face à un surcroît d'activité, ainsi que les heures effectuées exceptionnellement entre vingt-deux heures et six heures, bénéficieront d'une majoration d'inconfort de 100 pour 100 comprenant les majorations pour heures supplémentaires, soit une majoration d'inconfort de 75 pour 100 en l'absence d'heures supplémentaires.

Article 17.2

Heures supplémentaires

Les heures normales sont celles qui sont effectuées dans la limite de 35 heures par semaine ou de la durée consi-

dérée comme équivalente.

Les jours d'absences indemnisées compris à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire ne sont pas pris en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires.

Les heures effectuées au-delà de cette limite sont considérées comme supplémentaires et bénéficient d'une majoration portant sur le salaire effectif, et qui est actuellement de 25 % pour les huit premières heures et de 50 % à partir de la neuvième heure.

Toutefois, dans le cas où la durée hebdomadaire de travail est variable, les parties peuvent convenir d'une durée moyenne forfaitaire qui sert de base à la fixation du traitement mensuel ; ce traitement devra tenir compte des majorations afférentes aux dérogations d'horaires et aux heures supplémentaires incluses dans la durée moyenne forfaitaire convenue, et qui devront apparaître sur le bulletin de paye.

Article 17.3

Heures de récupération et heures de dérogations permanentes ou temporaires

La récupération des heures de travail perdues collectivement au-dessous de trente-cinq heures dans les hypothèses visées à l'article L. 3121-50 du code du travail (en cas de causes accidentelles, d'intempéries ou de cas de force majeure, en cas d'inventaire, en cas de journée de pont), et les heures de dérogations permanentes ou temporaires pourront être effectuées sous réserve de l'observation par l'employeur des dispositions légales ou réglementaires.

Article 17.4

Organisation du temps de travail en continu sur la semaine

En dehors de l'horaire normal comportant deux demi-journées de travail séparées par le repas de midi, le travail peut s'effectuer de façon continue dans l'ensemble ou dans une partie de l'entreprise, selon la nature de la production.

Les modalités d'application de cette organisation (2 X 8, 3 X 8...), ainsi que la détermination des conditions de rémunération seront fixées par accord d'entreprise.

Article 17.5

Intempéries

(Disposition spécifique applicable aux seuls ouvriers)

En cas d'intempéries rendant directement impossible la marche de la production, l'employeur s'efforcera d'affecter ses salariés à d'autres fonctions ou de recourir aux dispositifs d'aménagement du temps de travail.

À défaut de possibilité d'emploi, le chef d'entreprise décide l'arrêt collectif du travail, qui entraîne l'allocation d'une indemnité égale à 75 % du salaire individuel pour le temps perdu au-dessous de 35 heures par semaine ; le temps ainsi indemnisé ne compte pas comme travail effectif en vue du calcul des heures supplémentaires.

Si l'arrêt de travail intervient au début ou en cours de journée, ces indemnités sont payées à partir de la 5^{ème} heure qui suit la décision d'arrêt ; s'il est décidé en fin de journée, elles sont allouées à partir du lendemain ; en tout état de cause, le délai de carence ne doit pas excéder 4 heures dans une même semaine.

Le temps ainsi indemnisé pourra être récupéré, auquel cas il le sera en heures normales, et en étalant les heures ainsi récupérées, sur la plus longue période possible.

Le refus sans raison valable d'exécuter les travaux accessoires prévus au premier alinéa du présent paragraphe, expose l'intéressé à la perte du droit à l'indemnité prévue au second.

Ces dispositions ne s'appliquent pas pendant la période de morte-saison, aux établissements dont l'activité est habituellement interrompue du fait des conditions climatiques.

Des accords interviendront entre les organisations signataires pour la détermination de ces périodes d'interruption qui varient suivant l'altitude, la position géographique, ainsi que la nature de la profession.

Article 17.6

Modalités d'application de la prime d'ancienneté aux salariés de niveaux 1 à 7

Le présent paragraphe ne s'applique pas aux cadres au sens de la présente convention collective.

Le présent paragraphe ne s'applique pas non plus aux ouvriers des entreprises procédant à l'extraction et/ou la transformation de la pierre, du marbre ou du granit et relevant des activités visées par les codes 0811Z et 2370Z qui font l'objet de dispositions particulières.

Les ouvriers et les ETAM qui, au 1^{er} janvier 2010, date d'effet des nouvelles classifications instituées par l'accord du 10 juillet 2008 repris désormais au Titre II de la présente convention collective bénéficiaient du paiement effectif de la prime d'ancienneté continuent à en bénéficier.

Sauf dispositions plus favorables dans l'entreprise, pour ces ouvriers et ces ETAM, les modalités conventionnelles de calcul de la prime d'ancienneté sont les suivantes :

— Au 1^{er} janvier 2010, le montant de la prime d'ancienneté due au salarié bénéficiaire est égal au montant de la

prime d'ancienneté perçue le mois précédent.

— En cas de changement du taux⁽⁶⁾ de la prime d'ancienneté par suite de l'acquisition d'une nouvelle tranche d'ancienneté, et dans la limite de 15 ans d'ancienneté, le nouveau montant de la prime d'ancienneté doit être calculé proportionnellement au nouveau taux.

⁶ Les taux applicables pour la prime d'ancienneté sont : 3 % pour 3 ans d'ancienneté, 6 % pour 6 ans d'ancienneté, 9 % pour 9 ans d'ancienneté, 12 % pour 12 ans d'ancienneté, 15 % pour 15 ans et plus d'ancienneté.

Exemple :

Pour 9 ans d'ancienneté : montant de la prime d'ancienneté = ... €

Pour 12 ans d'ancienneté : nouveau montant de la prime d'ancienneté : ... € × 12 / 9

Lorsque le salarié accède à un niveau supérieur ou à un échelon supérieur, par suite de son évolution dans la grille de classification, son montant de prime d'ancienneté est en outre majoré forfaitairement de 7 % à compter du mois suivant son changement de classification.

Le salarié bénéficie de cette majoration forfaitaire de la prime d'ancienneté à chaque fois qu'il change de niveau ou d'échelon.

Chapitre 18

Congés payés, jours fériés et autorisations d'absence

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP' Chaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

F.G.-F. O Construction ;

CFE-CGC. BTP.

Article 18.1

Congés payés annuels

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP' Chaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

F.G.-F. O Construction ;

CFE-CGC. BTP.

Les congés annuels sont accordés au personnel ouvrier, ETAM et cadre, conformément aux prescriptions légales. Pour la détermination des droits à congés, sont prises en considération les périodes de travail effectif auxquelles sont assimilées seulement les périodes de congés payés, de congé maternité, congé paternité, les périodes d'absences pour maladies professionnelles ou accidents du travail (*dans la limite d'un an*)(Termes exclus de l'extension par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov.), ainsi que les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux, à un titre quelconque.

Article 18.1-1

Durée du congé

La durée du congé sera calculée à raison de deux jours et demi ouvrables par mois de travail effectif ou période assimilée, selon les dispositions légales rappelées ci-dessus, sans que la durée totale de ce congé puisse excéder trente jours ouvrables. La durée du congé pouvant être prise en une seule fois est limitée à 24 jours ouvrables. Le congé peut être fractionné suivant les nécessités du service.

L'indemnité de congé est alors égale au dixième de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la

période de référence (1^{er} juin - 31 mai). Toutefois, l'indemnité ainsi calculée ne pourra être inférieure au montant de la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait travaillé durant sa période de congé, compte tenu à la fois du salaire gagné pendant la période précédant le congé et de la durée du travail effectif de l'établissement.

(Avenant 15 fév. 2024, étendu) Sous réserve de modalités particulières fixées par accord d'entreprise ou d'établissement, la période de référence pour l'acquisition des congés est fixée du 1^{er} juin de l'année «n» au 31 mai de l'année «n + 1».

(Avenant 15 fév. 2024, étendu) Cette disposition ne peut cependant pas avoir pour objet d'obliger un salarié à prendre la totalité de son congé en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Aussi la période de prise du congé principal doit dans tous les cas comprendre la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année .

Les dates de fermeture ou les ordres de départs en congés par roulement sont fixés par l'employeur en tenant compte, dans la mesure du possible, des demandes des intéressés.

En application de l'article D. 3141-6 du code du travail, l'ordre de départ en congés est communiqué à chaque ayant droit dès que possible, et en tout cas un mois au moins avant son départ.

Article 18.1-2

Fractionnement du congé

En cas de fractionnement, la fraction principale doit être d'au moins deux semaines et doit se situer durant la période qui va du 1^{er} mai au 31 octobre, le surplus étant pris à des époques fixées en fonction des conditions de travail habituelles de la profession ou de l'entreprise.

Le fractionnement ouvre droit à des jours de congés supplémentaires dans les conditions fixées par la loi. Dans les entreprises où existent déjà des avantages supplémentaires, les présentes dispositions ne s'appliqueront que dans la mesure où elles sont plus favorables.

En cas de fermeture totale de l'établissement ou lorsque la direction l'estimera absolument nécessaire, le personnel d'entretien pourra être employé, en tout ou partie, durant la période d'arrêt.

Article 18.2

Primes de vacances

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

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

En cas de rupture du contrat de travail, la prime de vacances est calculée proportionnellement à la durée comprise entre le 1^{er} juin et la date de fin de contrat de travail.

Article 18.3

Jours fériés et fêtes locales

La totalité des journées de travail perdues du fait du chômage d'un jour férié légal tombant un jour habituellement travaillé dans l'établissement, seront payées.

Ces journées seront payées dans les mêmes conditions que le 1^{er} mai.

Le chômage des jours fériés ne pourra être, pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement la cause d'une réduction de la rémunération.

Le cas d'une fête locale reconnue par la coutume sera examiné dans le cadre des accords d'entreprise.

Article 18.4

Autorisation d'absences pour événements familiaux et congés particuliers

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP' Chaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

F.G.-F. O Construction ;

CFE-CGC. BTP.

Article 18.4.1

(Avenant 15 fév. 2024, étendu) - Autorisations d'absence pour événements familiaux

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés qui en feront la demande à l'occasion d'événements familiaux et sur justification, dans les conditions ci-après :

— Mariage du salarié ou pacte civil de solidarité : 5 jours

— Mariage d'un enfant : 1 jour

— Naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours

— Décès du conjoint, d'un partenaire lié par un PACS : 4 jours

— Décès d'un enfant : 12 jours, ou 14 jours en cas de décès :

m D'un enfant de moins de 25 ans ;

m D'un enfant, quel que soit son âge, s'il était lui-même parent ;

m D'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.

— Décès du concubin, du frère ou de la sœur, du père, de la mère ou d'un beau parent : 3 jours

— Décès d'un grand-parent : 1 jour

— Hospitalisation et ou avis de passage aux urgences d'un enfant mineur : 1 jour

— Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours

Ces jours de congés exceptionnels sont décomptés en jours ouvrés. Toutefois, lorsque la durée du congé pour événement familial est supérieure à 5 jours ouvrés, le décompte des jours exceptionnels se fait en jours ouvrables en application du dernier alinéa de l'article L. 3142-4 du code du travail.

Ils doivent être pris au moment de l'événement en cause ou dans un délai raisonnable «sous réserve des dispositions des articles L. 3142-4 et L. 1225-35-1 du code du travail spécifiques au congé de naissance.

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

Dans les conditions légales en vigueur, des autorisations d'absence seront également accordées à la salariée enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation, pour se rendre aux examens médicaux obligatoires. Une autorisation d'absence est par ailleurs accordée au conjoint salarié de la future mère (ou la personne liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec) pour se rendre à 3 de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum, en application de l'article L. 1225-16 du code du travail

Article 18.4.2

Congés sans solde pour enfant malade

En application de l'article L. 1225-61 du code du travail, l'employeur doit accorder au salarié qui en fait la demande, un congé en cas de maladie ou d'accident constaté par un certificat médical d'un enfant de moins de 16 ans.

La durée de ce congé est de 3 jours par an au maximum. Elle est portée à 5 jours si l'enfant a moins d'un an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Ce congé pour enfant malade n'est pas rémunéré.

Article 18.4.3

Congés particuliers

En dehors des hypothèses définies ci-dessus, des autorisations d'absences pourront être accordées dans les conditions légales en vigueur fixées aux articles L. 2145-5 et suivants du code du travail pour ce qui concerne le congé de formation économique, sociale, environnementale et syndicale et aux articles L. 3142-54 et suivants du code du travail s'agissant de la formation de cadres et d'animateurs pour la jeunesse, des responsables associatifs bénévoles, des titulaires de mandats mutualistes autres qu'administrateurs et des membres des conseils citoyens.

Titre IV

Temps de travail : dispositions applicables aux ouvriers - aux employés, techniciens,

Chapitre 19

Temps de travail et organisation du temps de travail

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP' Chaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

F.G.-F. O Construction ;

CFE-CGC. BTP.

Article 19.1

Définition du temps de présence continue

Article 19.1-1

Dispositions générales

Pour le calcul de l'ancienneté, la présence continue se définit comme le temps écoulé depuis la date du début du contrat de travail en cours, même si celui-ci a subi quelques modifications que ce soit.

Sont incluses dans le temps de présence continue les périodes pendant lesquelles le contrat de travail a été interrompu ou suspendu pour mobilisation, faits de guerre, périodes militaires obligatoires, service militaire, congés d'allaitement, maladies, accidents, accidents du travail, maladies professionnelles, maternité, congés annuels payés, congés exceptionnels de courte durée, périodes de grève ou absences résultant d'un accord entre les parties.

Il est précisé que lorsque le contrat de travail en cours visé à l'alinéa 1 ci-dessus est exécuté dans des établissements différents d'une même entreprise, les périodes passées dans ces établissements s'additionneront pour déterminer la présence continue dans l'entreprise pourvu que les mutations d'établissement aient eu lieu d'accord entre l'employeur et le salarié.

En cas de mutation d'une entreprise à une autre à l'initiative des employeurs, le temps passé dans l'entreprise quittée comptera comme présence continue vis-à-vis de l'entreprise où le salarié aura ainsi été embauché.

En cas de licenciement économique, le temps de présence continue acquis par le salarié avant ce licenciement s'ajoutera, s'il vient à être réembauché par la même entreprise, au temps de présence continue acquis par lui à dater de son réembauchage.

Article 19.1-2

Dispositions applicables aux cadres

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

Article 19.2

Durée conventionnelle du temps de travail

Pour toute entreprise relevant de la présente convention collective, la durée conventionnelle du temps de travail des salariés est fixée à 35 heures par semaine, soit 151,67 h par mois.

Le secteur du Béton prêt à l'emploi fait toutefois l'objet de dispositions spécifiques qui sont détaillées à l'article 20.14 du chapitre 20 ci-après.

Article 19.3

Heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail effectif effectuées au-delà de la durée conventionnelle du travail de 35 heures par semaine.

Les jours d'absences indemnisées compris à l'intérieur de la période de décompte de l'horaire ne sont pas pris en compte pour calculer le nombre et le paiement des heures de travail en heures supplémentaires.

Les heures supplémentaires donnent lieu aux majorations de salaire déterminées dans les conditions et selon les modalités fixées par la loi.

Article 19.4

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP' Chaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

F.G.-F. O Construction ;

CFE-CGC. BTP.

(Avenant 15 févr. 2024, étendu) En cas d'aménagement du temps de travail sur l'année, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 145 heures par an et par salarié. Les modalités d'utilisation de ce contingent conventionnel font l'objet d'une information du comité social et économique .

Ce contingent est augmenté de 35 heures par an et par salarié pour les salariés dont l'horaire de travail n'est pas aménagé et décompté sur l'année conformément aux dispositions de l'article 20.2 du chapitre 20 ci-après.

L'employeur peut utiliser ce contingent complémentaire de 35 heures supplémentaires après consultation des membres du CSE (comité social économique) ou, à défaut, après information du personnel concerné.

Les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel conventionnel tel que défini ci-dessus ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos dans les conditions légales en vigueur visées à l'article L. 3121-30 alinéa 1.

(Avenant 15 fév. 2024, étendu) Par ailleurs, les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel tel que figurant dans le tableau ci-dessous font l'objet d'un avis du comité social et économique conformément aux dispositions de l'article L. 3121-33 du code du travail.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires des entreprises relevant du secteur du Béton prêt à l'emploi fait l'objet de dispositions spécifiques détaillées à l'article 20.14-1 du chapitre 20 ci-après.

Le tableau ci-après résume le régime applicable au contingent conventionnel annuel d'heures supplémentaires.

Régime applicable à toutes les entreprises, hormis les entreprises du secteur du béton prêt à l'emploi	
En cas d'annualisation du temps de travail	145 heures par an et par salarié
Hors annualisation du temps de travail	180 heures par an et par salarié
Régime applicable à toutes les entreprises relevant du secteur du béton prêt à l'emploi	
En cas d'annualisation du temps de travail	180 heures par an et par salarié
Hors annualisation du temps de travail	225 heures par an et par salarié

Article 19.5

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos de substitution

Sans préjudice de la contrepartie obligatoire en repos prévue à l'article L. 3121-30 du code du travail, le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé totalement ou partiellement par un repos de substitution équivalent, sauf si le salarié demande qu'elles lui soient intégralement rémunérées.

Ce repos devra être pris par journée entière ou par demi-journée, à un moment fixé d'un commun accord entre l'employeur et le salarié, ou à défaut, selon les dispositions légales.

Article 19.6

Aménagement du temps de travail (hors cycle de travail)

Le temps de travail peut, sur tout ou partie des semaines de l'année, être réparti sur cinq jours, sur quatre jours et demi, quatre jours ou moins.

Lorsque l'aménagement temps de travail effectif se traduit par l'octroi de jours de repos correspondant à la réduction d'horaire, ces jours de repos seront pris dans le courant de l'année à raison de 50 % au choix du salarié et de 50 % au choix de l'employeur, et sous réserve des impératifs liés au bon fonctionnement du service ou de l'unité de travail. Ils peuvent être affectés au Compte Epargne Temps, lorsqu'il existe.

La mise en œuvre de la réduction d'horaire est décidée par l'employeur après consultation, s'ils existent, des membres du CSE (comité social économique).

Article 19.7 **Travail en équipes chevauchantes**

Afin de pouvoir mieux s'adapter aux impératifs de production et aux besoins de l'activité et de la clientèle, il peut être recouru, à l'initiative de l'employeur, au travail organisé par équipes chevauchantes.

L'adoption de cette organisation du travail autorise le décalage à l'embauche dans la limite de 6 heures au maximum.

Article 19.8 **Travail à temps partiel**

Sont considérés comme travailleurs à temps partiel, les salariés dont la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail est inférieure à la durée conventionnelle du temps de travail.

La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est définie dans le contrat de travail ou l'avenant au contrat. La durée minimale de travail d'un salarié à temps partiel est fixée selon les dispositions de l'article L. 3123-27, à 24 heures par semaine.

Les modalités du temps de travail des salariés à temps partiel doivent être définies dans l'entreprise, en accord avec les intéressés, en tenant compte du principe de l'égalité des droits entre les salariés à temps partiel et les salariés à temps plein.

Des heures complémentaires peuvent être effectuées dans la limite de 25 % de la durée du travail prévue au contrat de travail, sans qu'elles puissent avoir pour effet de porter la durée hebdomadaire de travail au-delà de la durée conventionnelle. Cette limite peut être portée à 33 % avec l'accord du salarié.

Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits que les salariés à temps plein. Ils bénéficient d'une égalité d'accès aux possibilités d'évolution de carrière, de formation et de promotion.

Aucune journée de travail d'un salarié à temps partiel ne peut être inférieure à 3 heures, sauf accord du salarié. En outre, il ne peut pas y avoir plus d'une interruption d'activité à l'intérieur d'une même journée ; cette interruption d'activité ne peut pas être supérieure à deux heures.

En cas de transformation par l'employeur d'un contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel pour cause économique, l'entreprise examinera la possibilité de maintenir le régime de retraite complémentaire et le régime de prévoyance (risque invalidité et décès) sur la base d'un salaire à temps plein, si le salarié en exprime la demande.

Afin de respecter l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle, les entreprises doivent limiter le recours au temps partiel subi et favoriser au contraire le temps partiel choisi.

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

Les parties signataires rappellent que les salariés occupant un emploi à temps partiel doivent être traités comme les salariés à temps complet en matière de salaire, de formation et d'évolution professionnelle.

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

Chapitre 20

Organisation et aménagement du temps de travail sur l'année et forfait en heures

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP' Chaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

F.G.-F. O Construction ;

CFE-CGC. BTP.

Toute entreprise entrant dans le champ d'application de la présente convention collective peut mettre en œuvre un

dispositif d'organisation et d'aménagement du temps de travail sur l'année, sous réserve de respecter les modalités définies ci-après, et sans préjudice de l'application d'un accord d'entreprise.

Le recours à l'organisation du temps de travail sur l'année a pour but notamment l'adaptation du temps d'utilisation des outils et équipements à la charge d'activité prévisible de l'entreprise, l'offre du meilleur service à la clientèle avec le maximum de souplesse et d'efficacité ; il contribue ainsi au maintien de l'emploi.

Article 20.1 **Modalités de mise en œuvre**

Un dispositif d'organisation et d'aménagement du temps de travail sur l'année peut être mis en œuvre soit au niveau de l'entreprise, ou d'un établissement, ou d'un atelier, ou d'un site d'activité ou d'une unité de travail.

En préalable, le chef d'entreprise ou d'établissement doit informer et consulter lorsqu'ils existent les délégués syndicaux, le CSE ou, à défaut, le personnel lui-même et se concerter avec eux sur ses modalités pratiques d'application des dispositifs d'aménagement du temps de travail.

Article 20.2 **Fixation de l'horaire de référence**

Pour tenir compte des impératifs saisonniers ou d'activité, l'horaire de travail peut varier sur tout ou partie de l'année autour d'un horaire hebdomadaire moyen.

Cet horaire moyen est fixé au plus à 35 heures de travail effectif par semaine, sous réserve des dispositions spécifiques aux cadres, mentionnées ci-après à l'article 20.15 ci-après.

Les heures effectuées au-delà et en-deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement.

L'horaire annuel de travail effectif correspondant ne peut excéder 1.607 heures pour un salarié à temps plein présent sur toute la période de 12 mois, non comprises les heures supplémentaires ci-dessus visées.

Article 20.3 **Programmation indicative**

Il est établi une programmation des horaires de travail définissant de façon indicative, sur une période de 12 mois consécutifs, les périodes de basse et de haute activité prévues, sur la base de l'horaire de référence défini précédemment.

Cette programmation est définie par l'employeur après avis des représentants du personnel lorsqu'ils existent.

Le programme indicatif est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Chaque mois, l'horaire de travail prévu pour le mois suivant est défini par l'employeur. Il est communiqué au personnel par voie d'affichage, au plus tard le 20 du mois précédent.

En cas de circonstances exceptionnelles, la programmation prévue pour le mois peut être modifiée à tout moment, sous réserve de respecter un délai de prévenance minimal de 2 jours ouvrés, ou le délai de prévenance donné par l'E.D.F. en cas d'application des E.J.P. (Effacement des Jours de Pointe).

Les circonstances exceptionnelles visées ci-dessus sont les suivantes :

- travaux urgents liés à la sécurité,
- intempéries et leurs conséquences, sinistres, pannes,
- difficultés d'approvisionnements ou de livraisons,
- commandes exceptionnelles non prévues, reportées ou annulées,
- débuts de chantiers avancés, reportés ou annulés.

Article 20.4 **Amplitude horaire**

La limite supérieure de l'amplitude hebdomadaire ne peut excéder 48 heures par semaine, et 44 heures en moyenne sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. L'horaire de travail sur 12 mois consécutifs ne peut pas comporter plus de 3 semaines à 48 heures de travail par semaine.

Il n'est imposé aucun plancher hebdomadaire d'heures de travail. Il est toutefois précisé que toute semaine travaillée ne peut comporter moins de 14 heures de travail réparties sur deux jours de travail consécutifs, sauf en cas d'intempéries ou d'application des E.J.P.

Le nombre de semaines non travaillées ne peut excéder 4 dans l'année, non comprises les semaines de congés payés. La programmation d'une semaine non travaillée ne peut pas être modifiée moins d'un mois à l'avance, sauf accord des salariés concernés.

Article 20.5

Rémunération du personnel

Compte tenu de la variation des horaires, les salariés sont rémunérés sur la base d'une rémunération mensuelle lissée calculée sur la base de l'horaire moyen de 35 heures, et indépendante de l'horaire réellement accompli.

À l'exception des primes ou indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais, les primes à périodicité mensuelle, liées à la présence du salarié, ne sont pas affectées par le dispositif d'aménagement du temps de travail mis en place et par les variations d'horaire qui peuvent en résulter.

Un compte individuel d'heures est établi pour chaque salarié. Il lui est communiqué.

Article 20.6

Rémunération en cas d'absence

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, tels qu'arrêts pour maladie ou accident..., l'indemnisation due est calculée sur la base de la rémunération lissée, quel que soit l'horaire réel pendant cette période.

En cas d'absence non rémunérée, la retenue sur salaire correspondante est également calculée sur la base de la rémunération lissée.

Les heures d'absence, qu'elles soient rémunérées ou non, sont comptabilisées au compte individuel d'heures du salarié, en fonction de l'horaire effectivement applicable pendant la période d'absence.

Article 20.7

Assiette des indemnités de licenciement et de départ en retraite

Les indemnités de licenciement et de départ en retraite sont calculées sur la base de la rémunération lissée versée au salarié conformément aux dispositions des articles 13.2 et 13.3 du chapitre 13 précité.

Article 20.8

Salarié n'ayant pas accompli la totalité de la période d'aménagement du temps de travail sur l'année

Lorsqu'un salarié n'a pas accompli la totalité de la période du dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année du fait de son embauche ou de la rupture de son contrat de travail en cours de période, sa rémunération est régularisée sur la base de son temps réel de travail.

S'il apparaît que le salarié a effectué un nombre d'heures supérieur à l'horaire moyen ayant servi au calcul de sa rémunération lissée, les heures effectuées en sus sont rémunérées et payées avec le salaire du mois suivant (ou de la dernière paye en cas de rupture du contrat de travail), en tenant compte des majorations pour heures supplémentaires éventuelles.

S'il apparaît que le salarié a effectué un nombre d'heures inférieur à l'horaire moyen ayant servi au calcul de sa rémunération lissée, le trop-perçu par le salarié sera déduit du salaire du ou des mois suivants (ou de la dernière paye en cas de rupture du contrat de travail). Toutefois, le salarié conservera le supplément de rémunération éventuellement constaté par rapport à son salaire lissé, en cas de rupture du contrat de travail pour raison économique ou pour inaptitude physique ou en cas de départ à la retraite ou de mise à la retraite.

Article 20.9

Régime des heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine pendant la période d'aménagement du temps de travail sur l'année

Pendant la période d'aménagement du temps de travail sur l'année, et dans la limite de la durée annuelle de 1.607 heures, les heures effectuées au-delà de 35 heures par semaine ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles n'ouvrent droit ni à paiement des majorations ni à repos compensateur. Elles ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé, dans ce cadre, à 145 heures, ni à celui de 180 heures tel que fixé à l'article 20.14-1 du chapitre 20 pour le secteur du béton prêt à l'emploi.

Article 20.10

Régime des heures effectuées au-delà de la durée annuelle de travail

À la fin de la période d'aménagement du temps de travail sur l'année, toutes les heures effectuées au-delà de la durée annuelle de 1.607 heures de travail effectif sont considérées comme des heures supplémentaires et rémunérées comme telles sur la base du salaire en vigueur au moment où elles sont payées.

Le paiement de ces heures et/ou de leur majoration peut être remplacé par un repos de remplacement d'égale valeur, au choix du salarié. Ces heures excédentaires s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, sauf si leur paiement est remplacé par un repos équivalent.

Article 20.11

Recours au dispositif de l'activité partielle

En cours de période d'aménagement du temps de travail sur l'année, le recours au dispositif de l'activité partielle est possible dans le cas où la programmation fixée dans l'entreprise ou l'établissement ne peut pas être respectée. Il intervient dans les conditions légales en vigueur.

En outre, s'il apparaît, au cours des trois derniers mois de la période, que les heures non travaillées en cours d'année ne pourront pas être suffisamment compensées d'ici à la fin de la période du dispositif d'aménagement du temps de travail sur l'année pour atteindre le volume initialement prévu, l'employeur pourra, après avis du CSE, demander l'application du régime de l'activité partielle.

Pour le décompte des heures de travail, toute semaine comportant une période d'activité partielle est considérée comme équivalente à une durée de 35 heures.

Article 20.12

Personnel en contrat de travail à durée déterminée ou temporaire

Le dispositif d'aménagement du temps de travail mis en place dans l'entreprise est applicable aux salariés embauchés sous contrat à durée déterminée ou temporaire, si leur contrat de travail ou un avenant à celui-ci en précise les conditions, ainsi que les modalités de la rémunération.

Il en va de même des apprentis âgés de plus de 18 ans et des jeunes sous contrat de formation en alternance, sous réserve des obligations de formation pratique et théorique qui incombent à l'employeur.

Article 20.13

Forfait annuel en heures

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP' Chaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

F.G.-F. O Construction ;

CFE-CGC. BTP.

Article 20.13-1

Champ d'application

En dehors des salariés sous statut cadre (niveaux 8 à 10), peuvent faire l'objet d'une convention individuelle de forfait en heures sur l'année les salariés non-cadres itinérants, relevant de la catégorie des ETAM, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée, et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées.

Article 20.13-2

Modalités de mise en œuvre

La convention individuelle de forfait doit respecter les dispositions du présent chapitre relatives à l'organisation du temps de travail sur l'année, et plus particulièrement les dispositions traitant notamment de la période de référence, de l'incidence de l'arrivée, du départ d'un salarié en cours de la période de référence.

La mise en place d'une convention individuelle de forfait annuel en heures doit être formalisée par un écrit (contrat de travail, avenant au contrat de travail) qui devra préciser :

- Le poste occupé par le salarié
- La période de référence du forfait annuel
- La durée du forfait annuel et la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires
- La rémunération correspondante

Sur la période de référence considérée, la durée de travail sur la base de laquelle le forfait en heures est établi ne peut excéder 1.787 heures de travail effectif, comprenant les heures supplémentaires. Ce volume horaire est fixé dans le respect des durées maximales de travail.

Afin d'assurer aux salariés une rémunération mensuelle régulière, indépendante du nombre d'heures réellement travaillées chaque mois, celle-ci est lissée sur la base de la durée hebdomadaire moyenne convenue dans la convention de forfait. Cette rémunération mensuelle est une rémunération forfaitaire incluant le paiement des heures supplé-

mentaires comprises dans la durée hebdomadaire moyenne convenue calculée sur le mois, ainsi que leurs majorations.

Article 20.13-2.1 **Période de référence**

La période de référence du forfait en heures s'entend du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année civile, sous réserve de dispositions différentes résultant d'un accord d'entreprise.

Article 20.13-2.2 **Incidence des absences, des entrées et sorties en cours de période**

En cas de période non travaillée, mais donnant lieu à indemnisation par l'employeur, tels qu'arrêts pour maladie ou accident, l'indemnisation due est calculée sur la base de la rémunération lissée, quel que soit l'horaire réel pendant cette période.

En cas d'absence non rémunérée, les heures non travaillées du fait de cette absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du volume horaire annuel de travail à effectuer sur la période de décompte.

Ces heures non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence.

Les heures d'absence, qu'elles soient rémunérées ou non, sont comptabilisées au compte individuel d'heures du salarié, en fonction de l'horaire effectivement applicable pendant la période d'absence.

En cas d'embauche ou de rupture du contrat de travail en cours de période de référence, la rémunération du salarié est régularisée sur la base de son temps réel de travail.

Article 20.13-3 **Modalités de contrôle**

L'employeur doit établir un document de contrôle des horaires effectués, qui peut être rempli par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Article 20.14 **Dispositions particulières au béton prêt à l'emploi**

La production et la livraison de Béton Prêt à l'Emploi présentent des caractéristiques spécifiques liées :

- à l'absence de possibilité de stockage du produit fini,
- à la nécessité d'adapter la production et la livraison du BPE à l'avancement des chantiers,
- aux variations importantes de l'activité au sein de la journée et de la semaine, dans le cadre d'une activité saisonnière.

Ces spécificités professionnelles sont de nature à entraîner des variations fortes de la programmation des horaires de travail.

Le recours à des formules particulières d'organisation du travail (équipes chevauchantes, décalage à l'embauche, équipes itinérantes, temps partiel...), doit être prioritairement recherché de manière à limiter les contraintes de travail et à favoriser les créations d'emplois.

Article 20.14-1 **Contingent annuel d'heures supplémentaires spécifique au BPE**

Par dérogation à l'article 19.4 du chapitre 19, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 180 heures par an et par salarié.

Ce contingent est augmenté de 45 heures par an et par salarié pour les salariés dont l'horaire n'est pas aménagé et décompté sur l'année. Ce contingent complémentaire peut être utilisé par l'employeur dans les conditions fixées au 2^{ème} alinéa de l'article 19.4 du chapitre 19 de la présente convention collective.

Article 20.14-2 **Dispositions spécifiques à l'organisation du temps de travail sur l'année**

Les dispositions visées ci-dessus sont applicables, sous réserve des dispositions dérogatoires définies au présent article et applicables au personnel de production et de livraison.

Article 20.14-2-1 **Programmation indicative**

Il est établi une programmation des horaires de travail définissant de façon indicative, sur une période de 12 mois consécutifs, les périodes de basse et de haute activité prévues, sur la base de l'horaire de référence défini à l'article 19.2 du chapitre 19.

Cette programmation est définie par l'employeur après avis du CSE.

Le programme indicatif est porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage.

Chaque semaine, l'horaire de travail prévu pour la semaine suivante est défini par l'employeur et communiqué au personnel concerné.

L'horaire de travail hebdomadaire ainsi défini peut-être modifié à l'initiative de l'employeur, sous réserve d'en informer le personnel au minimum la veille pour le lendemain.

À l'intérieur d'une journée de travail, l'horaire de travail prévu peut être augmenté ou diminué en fonction des besoins de production et de livraison. Il est convenu que toute journée de travail commencée est décomptée sur la base de l'horaire réellement effectué par le salarié avec un minimum de 3 h 30 mn.

Sauf en cas d'intempéries, les modifications d'horaire ne doivent pas avoir pour effet de modifier l'horaire hebdomadaire de 10 heures en plus ou en moins par rapport à l'horaire programmé, dans les limites maximales hebdomadaires de travail, sauf accord des salariés.

Article 20.14-2-2

Amplitude de la programmation

Par dérogation à l'article 20.4 du chapitre 20, le nombre de semaines pendant lesquelles l'horaire de travail peut être de 48 heures est fixé à 6 semaines, avec un maximum de 3 semaines consécutives à 48 heures.

D'autre part, l'horaire de travail journalier peut être réduit à 0 heure, notamment en cas d'intempéries ou d'annulation de commandes. Il est toutefois convenu que, sauf en cas d'intempéries, toute semaine travaillée ne peut pas comporter moins de 2 jours de travail.

Article 20.14-2-3

Forfait annuel en heures sur l'année

Dans le cadre des dispositions particulières au Béton prêt à l'emploi, la durée annuelle sur la base de laquelle le forfait est établi, telle que fixée à l'article 20.13 du chapitre 20, est au maximum de 1.832 heures de travail effectif.

Article 20.14-3

Dérogation à la durée maximale quotidienne de travail

En application de l'article L. 3121-19 Code du travail, la durée maximale quotidienne de travail peut être portée à 12 heures lorsque l'approvisionnement d'un chantier le rend impérativement nécessaire.

Article 20.14-4

Équipes chevauchantes

Lorsque la plage d'ouverture de la centrale à béton est d'une durée journalière supérieure à 10 heures, l'entreprise aura recours, dans la mesure du possible, à la formule des équipes chevauchantes.

Article 20.15

Dispositions spécifiques applicables aux salariés positionnés au niveau 8 à 10

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP' Chaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

F.G.-F. O Construction ;

CFE-CGC. BTP.

Certains cadres exercent au sein de l'entreprise une fonction compatible avec un horaire de travail qui peut être pré-déterminé et contrôlable par l'employeur.

D'autres, par contre, ont une fonction dont les conditions d'exercice sont telles qu'elles ne permettent pas de déterminer et de contrôler de manière précise la durée effective de travail, qui n'est donc plus un élément pertinent pour apprécier le niveau d'activité des salariés ainsi visés.

C'est pourquoi, il convient de définir les dispositions générales applicables en matière de temps de travail à ces différentes catégories de salariés.

Article 20.15-1
Salariés concernés

Sous réserve de l'article 20.15-5 du chapitre 20 ci-après, sont exclusivement concernés par les dispositions du présent chapitre les salariés ayant la qualité de cadres au sens de la présence convention collective.

Article 20.15-2
Cadres dirigeants

Conformément à l'article L. 3111-2 du Code du travail, les cadres dirigeants relèvent du régime du forfait sans référence horaire.

Une convention de forfait sans référence horaire ne peut être conclue qu'avec des cadres relevant du niveau 10 de la classification professionnelle, auxquels sont confiées des responsabilités dont l'importance implique une grande indépendance dans l'organisation de leur emploi du temps, qui sont habilités à prendre des décisions de façon largement autonome, et qui perçoivent une rémunération se situant dans les niveaux les plus élevés de l'entreprise.

Article 20.15-3
Cadres occupés selon l'horaire collectif

Peuvent être soumis à l'horaire de l'entreprise ou de l'établissement et au mode d'organisation du temps de travail qui y est appliqué, les cadres relevant des niveaux 8 et 9 de la classification professionnelle, dont la fonction et les conditions d'exercice de celle-ci sont compatibles avec un horaire déterminé et contrôlé.

La rémunération du personnel concerné peut être forfaitisée sur la base d'un horaire hebdomadaire, mensuel ou annuel. Elle comprend alors le paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes que le salarié peut être amené à effectuer, en référence à l'horaire collectif.

Le nombre d'heures excédant la durée légale du travail et sur lequel est calculé le forfait doit être déterminé dans la limite du contingent annuel d'heures supplémentaires fixé à l'article 19.4 du chapitre 19 de la présente convention collective. Les heures supplémentaires réalisées au-delà du forfait hebdomadaire, mensuel ou annuel bénéficient des majorations légales correspondantes.

Les modalités d'application des présentes dispositions sont définies par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci.

Article 20.15-4
(Avenant 15 fév. 2024, étendu) - Cadres soumis à un régime de forfait en jours

Article 20.15-4.1
Champ d'application

Conformément aux deux premiers alinéas de l'article L. 3121-58 du Code du travail, peuvent faire l'objet d'une convention de forfait en jours les cadres, au sens de la convention collective relevant des niveaux 8, 9 et 10 de la classification professionnelle, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, de la fréquence de leurs déplacements en dehors de l'entreprise, des responsabilités qu'ils exercent, et de l'autonomie dont ils bénéficient dans l'organisation de leur emploi du temps.

Article 20.15-4.2
Modalités de mise en œuvre

Article 20.15-4.2.1
Convention individuelle de forfait annuel en jours

La mise en place d'une convention individuelle de forfait annuel en jours doit être formalisée par un écrit (contrat de travail, avenant au contrat de travail) qui précise :

- Les raisons pour lesquelles le salarié concerné est autonome, ainsi que la nature de ses fonctions ;
- Le nombre de jours travaillés dans l'année ;
- La rémunération correspondante ;
- Le nombre d'entretiens portant sur la charge de travail et le suivi de la convention de forfait

Article 20.15-4.2.2
Période de référence

La période de référence du forfait en heures s'entend du 1^{er} janvier au 31 décembre de chaque année civile, sous réserve de dispositions différentes résultant d'un accord d'entreprise.

Article 20.15-4.2.3
Volume du forfait jours

Dans le respect du droit à la santé et au repos des salariés, et déduction faite des jours de repos hebdomadaire,

des jours fériés, des jours de congés légaux et conventionnels, et des jours de repos acquis au titre de cette organisation du temps de travail, ce nombre de jours travaillés ne peut pas excéder, pour un salarié à temps complet, 218 jours dans l'année, pour toute année entière.

Les cadres ainsi concernés bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire d'au moins 35 heures consécutives.

Pour ces cadres, l'organisation du temps de travail se traduit par l'attribution de 10 jours ouvrés de repos par période entière de 12 mois, ou de toute autre contrepartie représentant un avantage équivalent. Sauf disposition contraire, ces jours de repos ne se cumulent pas avec les avantages particuliers de même nature déjà existants dans l'entreprise.

Les jours de repos ainsi attribués sont pris par journée entière ou par demi-journée en tenant compte des contraintes professionnelles du cadre concerné.

Ces jours de repos peuvent être affectés au Compte Epargne Temps, lorsqu'il existe, dans les conditions fixées à l'article L. 3152-1 du Code du travail et dans la limite fixée par l'article 21.4 du chapitre 21 de la présente convention collective.

En application des dispositions de l'article L. 3121-59 du code du travail, le salarié qui le souhaite peut, en accord avec son employeur, renoncer à des jours de repos en contrepartie d'une majoration de son salaire. Dans ce cadre le nombre maximal de jours travaillés est au plus égal à 235 jours.

L'accord entre l'employeur et le salarié est établi par écrit. À ce titre, un avenant à la convention de forfait conclue entre le salarié et l'employeur est établi au préalable et détermine le taux de la majoration applicable à la rémunération du temps de travail supplémentaire réalisé, sans qu'il puisse être inférieur à 10 %.

L'accord est valable pour l'année en cours. Il ne peut être reconduit de manière tacite.

Article 20.15-4.2.4 **Années incomplètes**

Pour les salariés qui ne bénéficient pas d'un droit complet à congés, le nombre de jours de travail compris dans le forfait doit être proratisé.

Dans le cas d'une année incomplète le nombre de jour à effectuer est calculé en fonction de la durée en semaine restant à courir jusqu'à la fin de l'année, selon par exemple, la formule suivante :

Forfait annuel : 218 jours, base annuelle de 47 semaines (52 semaines - 5 semaines de congés payés) soit Nombre de jours à travailler = $218 \times \text{nombre de semaines travaillées} / 47$

En cas d'absence individuelle (ex : maladie) au cours de la période de référence, le temps non travaillé ne peut pas faire l'objet d'une récupération, les journées ou demi-journées non travaillées sont comptabilisées pour l'appréciation du nombre annuel de jours de travail à effectuer sur la période de référence.

Article 20.15-4.2.5 **Incidence sur la rémunération des absences, des arrivées et des départs en cours de période**

En cas d'absence individuelle du salarié, les journées ou demi-journées non travaillées du fait de son absence sont comptabilisées pour l'appréciation du respect du nombre annuel de journées ou demi-journées de travail à effectuer sur la période de décompte.

Ces journées ou demi-journées non travaillées sont déduites de la rémunération mensuelle lissée versée au salarié le mois de son absence. Lorsque l'absence est indemnisée, l'indemnisation est calculée sur la base de sa rémunération mensuelle lissée.

Lorsqu'un salarié n'est pas présent sur la totalité de la période annuelle de décompte, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période, sa rémunération est, le cas échéant, régularisée sur la base de son nombre réel de journées ou demi-journées travaillées au cours de sa période de travail, par rapport au nombre moyen de jours travaillés sur la base duquel la rémunération mensuelle est lissée.

Article 20.15-4.3 **Modalités de contrôle, évaluation et suivi du forfait jours**

Le forfait en jours s'accompagne d'un contrôle du nombre de jours travaillés.

À cet effet, l'employeur doit établir un décompte annuel du nombre de journées et demi-journées travaillées par chaque salarié concerné. Les documents comptabilisant le nombre de jours travaillés sont tenus à la disposition de l'inspection du travail pendant 3 ans.

Chaque année, un bilan sera fait avec chaque salarié concerné sur l'organisation de son temps de travail. Par ailleurs et en application de l'article L. 3121-65 du code du travail, l'employeur doit, par tout moyen :

— établir un document de contrôle et assurer un suivi effectif et régulier, au moins annuel de la charge de travail

du salarié en convention individuelle de forfait jours ;

— s'assurer que la charge de travail est compatible avec le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire, afin de pouvoir remédier en temps utile à une charge de travail qui serait incompatible avec les principes ci-dessus énoncés ;

— définir les modalités de communication périodique sur la charge de travail, sur l'articulation entre activité professionnelle et vie personnelle, sur la rémunération et l'organisation du travail dans l'entreprise

— définir et communiquer sur les modalités d'exercice du droit à la déconnexion.

Article 20.15-4.4

Droit à la déconnexion

Conformément aux dispositions du 7° de l'article L. 2242-17 du code du travail, le droit à la déconnexion a pour objet et finalité de ne pas solliciter le salarié en dehors du temps de travail afin d'assurer :

— le respect des temps de repos et de congés

— le respect de la vie familiale et personnelle du salarié.

Aussi et conformément aux dispositions du 3° de l'article L. 3121-64-II du code du travail il convient de fixer les modalités selon lesquelles le salarié en forfait jours peut exercer son droit à la déconnexion. Ces modalités sont notamment les suivantes :

— Le salarié en forfait jours n'a pas l'obligation de lire ou répondre aux courriels et appels téléphoniques qui lui sont adressés en dehors des jours travaillés et des repos quotidiens et hebdomadaires.

— Les plages habituelles de travail sont définies par l'entreprise en fonction de son organisation.

Les modalités d'exercice du droit à la déconnexion devront être communiquées par tout moyen aux salariés concernés.

Article 20.15-5

Personnel soumis à un régime de forfait en heures sur l'année

Conformément à l'article L. 3121-56 du Code du travail, peuvent faire l'objet d'une convention de forfait en heures sur l'année :

— les cadres relevant des niveaux 8 et 9 de la classification professionnelle, qui ne sont pas occupés selon l'horaire collectif de l'entreprise et qui, pour l'exercice de leur mission, disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, de telle sorte que leur horaire de travail ne peut pas être réellement prédéterminé ;

— les salariés non-cadres itinérants, relevant de la catégorie des ETAM, dont la durée du temps de travail ne peut être prédéterminée, et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps pour l'exercice des responsabilités qui leur sont confiées ;

La durée annuelle de travail sur la base de laquelle le forfait est établi ne peut excéder 1.787 heures de travail effectif.

Dans le cadre des dispositions particulières au secteur du Béton Prêt à l'Emploi énoncées à l'article 20.14 du chapitre 20 susvisé, cette durée annuelle de travail est fixée au maximum à 1.832 heures de travail effectif dans les entreprises relevant du secteur du Béton Prêt à l'Emploi.

L'employeur doit établir un document de contrôle des horaires effectués, qui peut être rempli par le salarié sous la responsabilité de l'employeur.

Chapitre 21

Compte épargne temps

Lorsqu'il est mis en place dans l'entreprise, le Compte Épargne Temps a pour objet de permettre aux salariés qui le souhaitent d'épargner des temps de repos en vue de bénéficier à terme d'un congé de plus ou moins longue durée pour convenance personnelle, et de libérer ainsi du temps de travail favorisant l'embauche de demandeurs d'emploi.

Article 21.1

Champ d'application

Les salariés et leurs représentants peuvent demander la mise en place d'un Compte Épargne Temps. La décision de le mettre en place reste de la compétence de l'employeur.

Sans préjudice des dispositions des accords d'entreprise, les modalités d'application du Compte Épargne Temps sont définies après consultation du CSE ou à défaut, du personnel lui-même.

Article 21.2

Salariés bénéficiaires

Tout salarié ayant une ancienneté minimale dans l'entreprise d'un an, a la possibilité, sur la base du volontariat, d'ouvrir un compte individuel tenu par l'employeur. Il doit formuler sa demande par écrit à l'employeur, en indiquant les éléments qu'il entend affecter à son compte. Le salarié peut modifier les conditions d'affectation qu'il aura ainsi définies, sous réserve d'en informer l'employeur par écrit dans les délais définis par l'entreprise.

Article 21.3

Alimentation du compte

Tout salarié ayant ouvert un compte individuel peut l'alimenter soit par le report du temps de repos non pris, soit par la conversion de primes en temps de repos équivalent.

Article 21.4

Report du temps de repos

Sont affectables au Compte Épargne Temps :

- une fraction des congés payés annuels, au-delà de la durée du congé excédant 24 jours ouvrables.
- les repos de remplacement venant en substitution du paiement majoré des heures supplémentaires. Le repos compensateur de droit commun, tel que prévu à l'article L. 3121-30 alinéa 1 du Code du travail ne peut pas être affecté au Compte Épargne Temps.
- les jours de repos attribués au titre de la réduction du temps de travail, dans la limite de la moitié maximum du nombre de jours acquis.
- le total des jours affectés au Compte Épargne Temps, en application du présent article, ne peut pas excéder 22 jours par an.

Article 21.5

Conversion de primes ou indemnités en temps de repos équivalent

À la demande du salarié, tout ou partie des primes ou indemnités suivantes peut être affectée au Compte Épargne Temps après conversion en temps de repos équivalent :

- la prime de vacances,
- les primes en vigueur dans l'entreprise et définies, après consultation du CSE, comme pouvant être affectées au Compte Épargne Temps.

En pareille hypothèse, le Compte Épargne Temps du salarié est crédité d'un "équivalent jours" calculé comme suit :

$$N = S/T$$

N = Nombre «d'équivalents jours» - S = somme épargnée - T = taux journalier

Article 21.6

Abondement de l'employeur

L'employeur peut décider un abondement dont il définit les conditions et les modalités.

Article 21.7

Utilisation du compte épargne temps

Le temps épargné par le salarié peut être utilisé par lui pour tout motif de congé (congé pour convenance personnelle, congé de fin de carrière, ...), mais également en cas de cessation progressive d'activité en application de l'article L. 3151-3 du code du travail.

Les droits à congés épargnés sont utilisables dans les conditions prévues par la loi ainsi que dans le cadre d'un congé ininterrompu d'une durée minimale de 2 mois, avec possibilité d'y accoler les congés payés.

La période de prise du congé est déterminée par le salarié et soumise à l'accord préalable de l'employeur. À cet effet, le salarié doit formuler sa demande par écrit au moins 3 mois à l'avance. L'employeur doit faire part de sa réponse dans le délai d'un mois.

S'il estime que l'absence du salarié pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'entreprise, l'employeur peut différer de 3 mois au plus la date du départ en congé, sauf si le salarié demande que son congé soit reporté à une date ultérieure. Le report par l'employeur de la demande de prise de congé n'est possible qu'une seule fois.

Les dispositions énoncées aux 3 alinéas précédents ne sont pas applicables au congé de fin de carrière.

Ces dispositions sont appliquées, et le cas échéant complétées autant que de besoin, par les dispositions d'ordre public prévues par la loi.

Article 21.8 **Rémunération du congé**

Pendant toute la durée du congé, le salarié est rémunéré sur la base de son salaire applicable au moment de la prise de son congé.

La rémunération est versée aux époques habituelles de la paye.

Article 21.9 **Retour à l'issue du congé**

Sauf dans le cas d'un congé de fin de carrière, à l'issue de son congé, le salarié est réintégré dans l'emploi qu'il occupait lors de son départ en congé ou, en cas de suppression de son emploi pour cause économique, dans un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Article 21.10 **Rupture du contrat de travail**

En cas de rupture du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, le salarié a droit à une indemnité compensatrice correspondant aux droits à congés épargnés et non utilisés.

Cette indemnité compensatrice est soumise aux charges sociales de droit commun.

Titre V **Prévoyance et retraite complémentaires : dispositions applicables aux ouvriers - aux employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et aux cadres**

Chapitre 22 **Régime de prévoyance complémentaire**

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP' Chaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

F.G.-F. O Construction ;

CFE-CGC. BTP.

Article 22.1 **Dispositions applicables aux ouvriers et aux ETAM**

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP' Chaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

F.G.-F. O Construction ;

CFE-CGC. BTP.

Article 22.1-1 **(Avenant 15 fév. 2024, étendu) - Objet**

Le contrat de prévoyance devra assurer la couverture des risques décès, invalidité et incapacité temporaire.

Les prestations garanties au titre de ces risques, le taux de cotisation et les modalités d'application devront être conformes aux dispositions de l'article 22.1-3 ci-après.

Par dérogation aux dispositions ci-dessus, l'entreprise aura la faculté de conclure, par accord d'entreprise, un contrat

de prévoyance ne répondant pas aux conditions décrites, dès lors que les garanties proposées par l'entreprise sont au moins équivalentes ou supérieures à celles décrites à l'article 22.1-3 susvisé.

Article 22.1-2 Assiette des cotisations

Les cotisations seront assises sur la rémunération brute totale des salariés telle que déclarée par l'employeur à l'administration des contributions directes pour l'établissement de l'impôt sur le revenu.

Elles seront à la charge de l'entreprise pour les deux tiers de leur montant et à la charge du salarié pour le tiers restant.

Article 22.1-3 (Avenant 15 févr. 2024, étendu) - Schéma des garanties et conditions

Article 22.1-3.1 Cotisation

La cotisation minimale est fixée à 1,50 pour 100 du salaire total brut perçu.

Elle est répartie entre l'employeur et le salarié de la façon suivante :

- Employeur : 1 pour 100
- Salarié : 0,50 pour cent.

Article 22.1-3.2 Prestations

Les prestations sont dues :

- À tout participant figurant aux effectifs de l'entreprise ;
- À la condition que le fait générateur du risque couvert se soit produit postérieurement :
 - à la date d'effet du présent accord pour le personnel déjà en activité dans la profession
 - à la date d'embauche pour le personnel entrant dans la profession à cette date.

Article 22.1-3.3 Garanties minimales

Les garanties sont les suivantes :

— Garanties Décès

En cas de décès du salarié, quel que soit son âge, et quelle qu'en soit la cause, il est versé au conjoint ou à défaut aux descendants directs ou à défaut aux ascendants directs à charge un capital déterminé en fonction du salaire perçu par l'intéressé, au cours des douze derniers mois d'activité, et de sa situation de famille.

Ce capital est fixé :

- Pour les salariés célibataires, veufs ou divorcés sans enfant à charge : 75 pour 100 du salaire
- Pour les salariés mariés sans enfant à charge : 100 pour 100 du salaire ;
- Pour les salariés ayant un enfant à charge, qu'ils soient célibataires, veufs, divorcés ou mariés : 115 pour 100 du salaire ;
- Chaque enfant à charge supplémentaire donne droit à une majoration du capital versé égale à 15 pour 100 du salaire.

— Garantie Incapacité absolue et définitive

En cas d'incapacité absolue et définitive (classant le salarié dans le troisième groupe d'invalidité prévu par l'article L. 341-4 du code de sécurité sociale) survenant avant l'âge légal de départ en retraite, il est versé à l'intéressé en une ou plusieurs fois un capital déterminé dans les mêmes conditions que pour le décès.

— Garantie Indemnités journalières

En cas d'interruption de travail totale et continue, supérieure à quarante-cinq jours, chaque participant a droit à des indemnités journalières complémentaires à celles de la sécurité sociale, destinées à compléter les prestations de cet organisme, à concurrence de 90 pour 100 du salaire brut qu'il aurait perçu sur la base de la moyenne des salaires versés au cours des douze derniers mois d'activité.

Cette indemnité est versée à l'issue de la période de paiement intégral du salaire prévu par la convention collective applicable au personnel en cause et au plus tôt à partir du quarante-sixième jour d'interruption de travail ; elle est versée aussi longtemps que se poursuit le paiement des indemnités journalières par la sécurité sociale et au plus tard jusqu'au soixante-cinquième anniversaire de l'intéressé ou à la date d'attribution par la sécurité sociale de la pension de vieillesse.

— Garantie Rente d'invalidité

Lorsque, avant l'âge légal d'ouverture de la pension de retraite à taux plein, un salarié est, par suite de maladie ou d'accident, admis au bénéfice de l'assurance invalidité de la sécurité sociale, il est versé une rente d'invalidité fixée forfaitairement à 30 pour 100 de la moyenne des salaires perçus au cours des douze derniers mois d'activité.

Cette rente est servie intégralement si l'intéressé est classé par la sécurité sociale dans le deuxième ou le troisième groupe d'invalidité et seulement pour les trois quarts de son montant, s'il est classé dans le premier groupe.

Elle est versée aussi longtemps que la sécurité sociale verse elle-même une pension d'invalidité et au plus tard jusqu'au 31 décembre de l'année de l'âge légal de départ en retraite à taux plein.

Elle est revalorisée chaque année en fonction de l'évolution de la valeur du point de retraite de l'U.N.I.R.S.

— Garantie Accident du travail

Il donne droit aux mêmes prestations incapacités et invalidité que celles définies ci-dessus. Toutefois, le total des prestations perçues tant au titre de la sécurité sociale (régime des accidents du travail) qu'au titre du présent régime ne peut excéder celui précédemment défini en cas de maladie ou autre accident.

— (Avenant 15 fév. 2024, étendu) Maintien des garanties

Les garanties du présent régime sont maintenues :

- aux salariés qui perçoivent de la sécurité sociale soit des indemnités journalières, complètes ou partielles, soit la pension attribuée aux invalides du deuxième ou du troisième groupe,
- aux salariés qui bénéficient d'un revenu de remplacement pendant la suspension du contrat de travail (notamment : activité partielle, congés de mobilité, congé de reclassement, ...)

Article 22.1-4

Dispositions particulières applicables aux salariés de niveau 7

L'entreprise ne sera pas tenue de faire bénéficier de ce contrat de prévoyance les salariés positionnés au niveau 7⁽⁷⁾ qui jouissent ou jouiront d'un régime de prévoyance conclu dans le cadre de la convention collective des cadres du

⁷ C'est-à-dire les salariés assimilés cadres, tels que définis à l'article 4 bis de la convention de 1947 abrogée

14 mars 1947, telle qu'abrogée et remplacée par les accords interprofessionnels visés au 1^{er} alinéa de l'article 22.2 ci-dessous.

Article 22.2

Dispositions applicables aux cadres

Conformément aux dispositions des accords interprofessionnels du 17 novembre 2017 et du 10 mai 2019, les employeurs s'engagent à verser, pour les salariés positionnés aux niveaux 8 à 10, une cotisation à leur charge exclusive, égale à 1,50 % de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité sociale.

Cette contribution, affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès, doit être versée à une institution de prévoyance ou à un organisme d'assurance.

Tout bénéficiaire visé au premier alinéa peut, quel que soit son âge, prétendre, en application du présent article, à la constitution d'avantages en cas de décès dont le montant peut varier en fonction de l'âge atteint. Ces avantages sont maintenus en cas de maladie ou d'invalidité, jusqu'à liquidation de la retraite.

En l'absence de désignation par le salarié, le versement de cette somme est effectué dans l'ordre suivant : au conjoint survivant non séparé de droit ou de fait, à défaut aux descendants et à défaut à la succession.

Par ailleurs, les déplacements effectués par avion, en accord avec l'employeur seront couverts par une police d'assurance spéciale et/ou dans le cadre du régime de prévoyance souscrit par l'employeur pour un montant égal à deux fois le traitement annuel du cadre intéressé au moment de son déplacement.

Article 22.3

Détermination des catégories objectives pour l'application des dispositions de prévoyance complémentaire

Mod. par Avenant n° 1, 13 juin 2024, étendu par arr. 18 nov. 2024, JO 30 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP'Chaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

1

Détermination des cotisants à la prévoyance des cadres pour l'application de l'article 2.1 de l'ANI du 17 novembre 2017 - (Article R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale)

En application de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017 (ANI) et conformément aux dispositions de l'article 22.2 de la présente convention collective, les salariés positionnés aux niveaux 8 à 10 de la classification professionnelle, relèvent de l'article 2.1 de l'ANI précité.

Jusqu'alors et en application de la décision de l'AGIRC rendue le 9 octobre 2009 dans le cadre de l'accord du 10 juillet 2008 portant révision des classifications professionnelles, ces salariés relevaient de l'article 4 de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Pour rappel, la contribution visée à l'article 22.2 précité est affectée par priorité à la couverture d'avantages en cas de décès, doit être versée à une institution de prévoyance ou à un organisme d'assurance.

Tout bénéficiaire visé au premier alinéa peut, quel que soit son âge, prétendre, en application du présent article, à la constitution d'avantages en cas de décès dont le montant peut varier en fonction de l'âge atteint. Ces avantages sont maintenus en cas de maladie ou d'invalidité, jusqu'à liquidation de la retraite.

2

Détermination des cotisants à la prévoyance des cadres pour l'application de l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 - (Article R. 242-1-2 du code de la sécurité sociale)

En application de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017 (ANI) et au regard des dispositions de l'article 22.1-4 de la convention collective du 6 juillet 2022, l'entreprise fait bénéficier les salariés ETAM positionnés au niveau 7 de la grille des classifications professionnelles du régime de prévoyance applicable aux cadres. Sont ici concernés les salariés visés par l'article 2.2 de l'ANI du 17 novembre 2017 précité.

Les partenaires sociaux rappellent que cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux ingénieurs et cadres.

Jusqu'alors et en application de la décision de l'AGIRC rendue le 9 octobre 2009 dans le cadre de l'accord du 10 juillet 2008 portant révision des classifications professionnelles, ces salariés relevaient de l'article 4 bis de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

3

Assimilation de certains salariés à la catégorie des cadres en vue du rattachement à une catégorie objective (article 3 de l'ANI du 17 novembre 2017/ Article R. 242-1-1 alinéa 2 du code de la sécurité sociale modifié par le Décret 2021-1002 du 30 juillet 2021)

Les salariés ETAM (ex-article 36) relevant au moins du niveau 5 échelon 1 jusqu'au niveau 6 échelon 3 inclus peuvent être intégrés à la catégorie des «Cadres» pour le bénéfice des prestations de base définies à l'article 22.2 de la convention collective du 6 juillet 2022, sous réserve de l'agrément donné par la commission paritaire mentionnée à l'article 3 de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Chaque entreprise a ainsi la faculté d'intégrer ou non les salariés ci-dessus définis à la catégorie des «Cadres» pour le bénéfice des prestations de base définies à l'article 22.2 précité. L'usage de cette faculté suppose pour l'entreprise, la formalisation de ce choix.

Les partenaires sociaux rappellent toutefois que cette possibilité ne saurait étendre à ces salariés les autres stipulations conventionnelles spécifiques aux ingénieurs et cadres.

À défaut d'action de la part de l'entreprise, ces salariés relèvent du champ des bénéficiaires du régime de protection sociale complémentaire des non-cadres.

Jusqu'alors et en application de la décision de l'AGIRC rendue le 9 octobre 2009 dans le cadre de l'accord du 10 juillet 2008 portant révision des classifications professionnelles, ces salariés pouvaient relever de l'article 36 de l'annexe 1 de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Chapitre 23

Régime de retraite complémentaire

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;
UP' Chaux.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CFTC ;
F.G.-F. O Construction ;
CFE-CGC. BTP.

Article 23.1

Dispositions applicables aux ouvriers et aux ETAM et aux cadres

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
UNICEM ;
FIB ;
UP' Chaux.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CFTC ;
F.G.-F. O Construction ;
CFE-CGC. BTP.

En complément du régime d'assurance vieillesse légalement obligatoire, toutes les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective nationale doivent, avoir souscrit un régime de retraite complémentaire en faveur de leurs salariés.

En vue notamment de permettre la validation des services passés en entreprises, elles devront adhérer à une institution de retraite agréée par l'institution AGIRC-ARRCO.

Les cotisations seront assises sur la rémunération brute servant de base au calcul des cotisations sociales selon les tranches de rémunération définies par l'institution AGIRC-ARRCO.

(Avenant 15 fév. 2024, étendu) Les taux sont fixés par les partenaires sociaux au sein d'un accord national inter-professionnel.

Titre VI

Formation professionnelle et alternance

Chapitre 24

Contrat d'apprentissage : caractéristiques et modalités

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
UNICEM ;
FIB ;
UP' Chaux.
Syndicat(s) de salariés :
CFDT ;
CFTC ;
F.G.-F. O Construction ;
CFE-CGC. BTP.

Article 24.1

Modalités générales

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :
UNICEM ;
FIB ;
UP' Chaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

F.G.-F. O Construction ;

CFE-CGC. BTP.

Article 24.1-1

Principes

Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée limitée ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant une période pouvant aller de 6 mois à 3 ans.

La durée maximale de 3 ans peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

L'objectif est d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel, au terme d'un parcours basé sur l'alternance entre périodes de travail en entreprise et périodes de formation générale, technologique et professionnelle en CFA.

(Avenant 15 févr. 2024, étendu) Pour bénéficier d'un contrat d'apprentissage, l'âge minimum est de 16 ans. Il peut toutefois être abaissé à 15 ans et un jour si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a terminé son année de classe de 3^e.

L'âge maximum est de 30 ans (29 ans révolus), sauf dans les cas suivants :

— Si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais veut en signer un nouveau pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu, l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat est alors de trente-cinq ans au plus. Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats

— Si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais que le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté ou suite à une inaptitude physique et temporaire ce celui-ci, l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat est alors de trente-cinq ans au plus. Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats.

Si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé, il n'y a pas de limite d'âge.

Si l'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme il n'y a pas de limite d'âge.

Les partenaires sociaux constatent que la plupart des entreprises du secteur sont assujetties à la taxe d'apprentissage. Ils constatent également que le montant de la contribution supplémentaire à l'apprentissage, due par les entreprises d'au moins 250 salariés et n'occupant pas le pourcentage minimal d'alternants imposé par la loi est en diminution significative depuis 2017, ce qui témoigne de l'intérêt de l'alternance pour les jeunes et les employeurs.

Ils invitent donc toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, à considérer que l'augmentation du nombre d'apprentis est un signal fort d'engagement des entreprises de la branche en faveur de la formation tout au long de la vie et d'une intégration professionnelle durable.

La formation associe une formation pratique en entreprise, et une formation en CFA dont tout ou partie peut être effectuée à distance.

Chaque apprenti fait l'objet d'un positionnement préalable réalisé par le CFA qui doit permettre la personnalisation effective de son parcours au CFA. Les parcours ainsi définis font l'objet d'un contrat pédagogique clairement établi entre l'apprenti, l'entreprise d'accueil et le CFA.

En cas de difficultés liées au handicap dans l'organisation de la formation, un aménagement de la formation peut être nécessaire :

— Mise à disposition de matériel pédagogique spécifique ou d'un aménagement des locaux.

— Selon les contraintes liées à l'état de santé, la formation peut être suivie à distance, tant pour les enseignements pratiques que théoriques.

Ces aménagements sont mis en œuvre après avis du médecin traitant ou du médecin de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH).

— Aménagement du temps de formation au regard des prescriptions du médecin de travail.

En outre, lorsque l'état de l'apprenti en situation de handicap l'exige, l'enseignement donné dans le CFA en vue de conduire au diplôme prévu au contrat est réparti sur une période de temps égale à la durée d'apprentissage pour la formation considérée, augmentée d'un an au plus compte tenu de la situation de handicap.

Article 24.1-2 **Durée de la formation**

La durée de la formation ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat, sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visée.

Article 24.1-3 **Durée de travail des apprentis**

(Avenant 15 fév. 2024, étendu) Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans un CFA ou dans l'entreprise, à distance ou en présentiel, est compris dans l'horaire de travail, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation librement choisis par l'apprenti et acceptés par le CFA, en particulier ceux visés ci-après.

Dans la mesure où il a pour objet exclusif de favoriser chez l'apprenti l'acquisition des connaissances en vue de l'obtention du titre ou du diplôme préparé, le temps passé par un apprenti au CFA peut, à la demande de l'apprenti, avoir une durée supérieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise, quelle que soit la période sur laquelle elle est décomptée (semaine, cycle, année), et ce, notamment, pour permettre à l'intéressé, par un travail individuel avec les moyens du CFA, de rattraper des lacunes constatées ou d'effectuer les révisions préalables aux examens.

Ces éventuels dépassements ne donnent pas lieu à une rémunération supplémentaire, et, inversement, lorsque la durée du temps passé par l'apprenti en CFA est inférieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise durant la période considérée, la rémunération de l'apprenti ne subit pas d'abattement à ce titre. La possibilité de ce dépassement, ou abattement, ne peut en aucun cas avoir pour effet de modifier la durée du travail telle que fixée au contrat de travail.

Seuls les modules complémentaires, suivis en plus de l'enseignement théorique habituel à la seule demande de l'apprenti ne sont pas pris en compte dans le volume horaire du contrat d'apprentissage, en application du 1^{er} alinéa de l'article L. 6222-24 du code du travail.

Article 24.1-4 **Préparation des examens**

En application de l'article L. 6222-35 du Code du travail, l'apprenti a droit, au titre de son contrat d'apprentissage, à un congé de cinq jours ouvrés ou six jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme ou au titre qu'il prépare.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé dans les conditions prévues à l'article L. 3141-1 du Code du travail et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans dans les conditions prévues à l'article L. 3164-9 du même code.

L'apprenti doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA pour la préparation directe des épreuves lorsque le programme de formation en prévoit l'organisation. Ce temps est compris dans le congé visé au premier alinéa.

Article 24.2 **Formation à distance**

Lorsque le parcours de formation en apprentissage est mis en œuvre en totalité ou en partie à distance, il comprend une assistance technique et pédagogique appropriée à l'apprenti et aux objectifs visés. Le CFA devra s'assurer au préalable que le jeune dispose de l'équipement nécessaire pour suivre correctement la formation. Afin d'accompagner l'apprenti dans le déroulement de la formation, le CFA veille à la bonne compréhension des activités pédagogiques à effectuer à distance, s'assure de leur durée moyenne et met en œuvre les évaluations qui jalonnent le parcours. Le CFA doit être en mesure d'attester de l'assiduité de l'apprenti.

Les formations qui proposent un parcours partiellement ou intégralement à distance doivent s'appuyer sur des dispositifs et outils numériques qui offrent une approche pédagogique nouvelle, modulable, qui peut être conçue et déployée en mode synchrone ou asynchrone (en temps réel ou lors d'échanges différés entre le formateur et l'apprenant) et mise en œuvre selon différentes modalités (au CFA, à distance ou en entreprise). Elles font appel à des ressources innovantes (classe virtuelle, capsules vidéo, serious games, communautés en ligne...) qui répondent aux objectifs de la formation et traduisent le caractère pertinent de ce choix de mise en œuvre.

Article 24.3 **Mobilité internationale des apprentis**

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel offre de nouvelles opportunités afin de faciliter et développer la mobilité internationale des apprentis.

Pour les apprentis, les périodes de mobilité à l'étranger constituent l'une des voies leur permettant d'enrichir leurs

pratiques professionnelles par une immersion dans une entreprise ou un centre de formation, par l'amélioration de leurs connaissances et compétences linguistiques, et, plus généralement, par la découverte de la culture du pays d'accueil.

Pour les entreprises, la mise en place de périodes de mobilité à l'étranger constitue l'un des moyens de les rendre plus attractives, en particulier auprès des jeunes.

En application de l'article L. 6222-42 du Code du travail, le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger.

Cette période de mobilité à l'étranger est soit d'une durée inférieure ou égale à 4 semaines, soit d'une durée supérieure sans excéder un an :

— pour la mise en œuvre d'une mobilité à l'étranger d'une durée inférieure ou égale à 4 semaines, une convention de mise à disposition est conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, le centre de formation en France et le centre de formation à l'étranger, ainsi que, le cas échéant, l'employeur à l'étranger ;

— pendant la mise en œuvre d'une mobilité à l'étranger d'une durée supérieure à 4 semaines, l'entreprise ou le centre de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail en vigueur dans le pays d'accueil, dans les conditions fixées respectivement par l'article L. 6222-42 du Code du travail.

Une convention est conclue entre l'apprenti, l'employeur en France, l'employeur à l'étranger, le centre de formation d'apprentis en France, et le cas échéant, le centre de formation à l'étranger.

Pendant la période de mobilité au sein de l'Union européenne, de l'Espace Économique Européen et de la Suisse, l'apprenti relève de la sécurité sociale de l'État d'accueil, sauf lorsqu'il ne bénéficie pas du statut de salarié ou assimilé dans cet État.

Dans ce cas, sa couverture sociale est régie par le code de la sécurité sociale pour ce qui concerne les risques maladie, vieillesse, maternité, accidents du travail et maladies professionnelles et invalidité.

En dehors de l'Union européenne, de l'Espace Économique Européen et de la Suisse, cette couverture est assurée par une adhésion à une assurance volontaire, sous réserve des dispositions des conventions internationales de sécurité sociale.

Quelle que soit la durée de la période de mobilité à l'étranger, la durée d'exécution du contrat en France doit être au minimum de six mois.

Article 24.4 **Rémunérations minimales**

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP' Chaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

F. G.-F. O Construction ;

CFE-CGC. BTP.

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers des industries de carrières et matériaux de construction, le niveau de rémunération est le suivant :

Année d'exécution du contrat /âge	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 à 25 ans	26 ans et plus
1 ^{ère} année	40 % du SMIC	50 % du SMIC	(Avenant 15 févr. 2024, étendu) 60 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage si ce calcul est plus favorable	(Avenant 15 févr. 2024, étendu) 100 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage si ce calcul est plus favorable
2 ^{ème} année	50 % du SMIC	60 % du SMIC	(Avenant 15 févr. 2024, étendu) 70 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage si ce calcul est plus favorable	
3 ^{ème} année	60 % du SMIC	70 % du SMIC	(Avenant 15 févr. 2024, étendu) 85 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage si ce calcul est plus favorable	
4 ^{ème} année*	70 % du SMIC	95 % du SMIC	(Avenant 15 févr. 2024, étendu) 110 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage si ce calcul est plus favorable	(Avenant 15 févr. 2024, étendu) 110 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage si ce calcul est plus favorable
* pour les apprentis en situation de handicap.				

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage du SMIC applicable, ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

La loi pour choisir son avenir professionnel prévoit que la rémunération est fixée en fonction de la progression de l'apprenti dans le cycle de formation.

Aussi, dans le cas d'une réduction de la durée du cycle de formation entraînant une réduction de la durée de contrat, l'apprenti est considéré en ce qui concerne sa rémunération minimale comme ayant déjà accompli une durée d'apprentissage égale à la différence entre la durée initiale du cycle de formation et la durée réduite.

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée, sous réserve des dispositions spécifiques aux apprentis mineurs.

Les apprentis, lorsqu'ils sont en entreprise ou au CFA, ont les mêmes droits et avantages que ceux applicables aux autres salariés relevant des conventions collectives des Industries des Carrières et Matériaux de Construction, fixés par la convention collective et le cas échéant, par les accords d'entreprise ou d'établissement.

Une carte d'apprenti est délivrée chaque année à l'apprenti par le centre qui assure sa formation.

La carte d'apprenti est valable sur l'ensemble du territoire national. Elle permet à l'apprenti de faire valoir la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder, le cas échéant, à des réductions tarifaires.

Article 24.5 **Succession de contrats - conditions de majoration**

Il y a maintien de la rémunération entre deux contrats d'apprentissage uniquement si le précédent contrat a conduit le jeune à l'obtention du titre ou diplôme préparé.

Si cette condition est remplie, les règles de maintien de la rémunération s'appliquent à savoir :

— en cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, la rémunération de l'apprenti sera au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent. Cette règle fait référence, suivant la situation, au maintien de la rémunération contractuelle, conventionnelle ou réglementaire ;

— en cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, la rémunération de l'apprenti sera au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat. Cette règle fait référence au maintien de la rémunération conventionnelle, si poursuite dans une entreprise appliquant la même convention collective que l'employeur précédent ou à défaut, elle fait strictement référence au maintien de la rémunération réglementaire.

Conformément aux dispositions de l'article D. 6222-29 du Code du Travail, les règles du maintien ne sont pas applicables lorsque les dispositions réglementaires en fonction de l'âge de l'apprenti lui sont plus favorables à ce dernier, en cas du changement de tranche d'âge notamment.

Une majoration de 15 points s'applique uniquement à la rémunération conventionnelle à laquelle peut prétendre l'apprenti au jour de la conclusion de ce nouveau contrat, si les 3 conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu ;
- qualification en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu
- durée du contrat inférieure ou égale à 1 an.

À défaut de remplir ces 3 conditions, la majoration de 15 points prévue à l'article ne s'applique pas.

Dans le cadre de la réforme LMD, la licence sanctionne la fin du premier cycle de formation de l'enseignement supérieur, d'une durée de 3 ans.

La licence professionnelle se prépare en une année, après deux années d'enseignement supérieur (DUT, BTS...) qui préparent à l'acquisition de cette même licence.

Dans la continuité des mesures précédemment applicables et afin de renforcer l'attractivité de l'apprentissage à ce niveau de formation, les apprentis préparant une licence professionnelle en 1 an, percevront une rémunération au moins égale à la rémunération correspondante à celle de la deuxième année d'exécution de contrat.

Chapitre 25

Financement des CFA

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP' Chaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

F.G.-F. O Construction ;

CFE-CGC. BTP.

Le financement des centres de formation d'apprentis est assuré par l'OPCO 2i dans les conditions prévues à l'article R. 6332-25 du code du travail.

Article 25.1

Détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP' Chaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

F.G.-F. O Construction ;

CFE-CGC. BTP.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel confie aux branches professionnelles la responsabilité du financement des contrats d'apprentissage, via les opérateurs de compétences, depuis le 1^{er} janvier 2020.

À compter de cette date, les opérateurs de compétences prendront financièrement en charge les contrats d'appren-

tissage selon un niveau déterminé par les branches professionnelles et en application de principes fixés par décret. Tenant compte des travaux d'observation des parcours professionnels, des métiers en tension, et des besoins en formation exprimés des entreprises, la branche professionnelle, par l'intermédiaire de sa CPNEFP détermine un niveau de prise en charge pour chaque diplôme ou titre à finalité professionnelle relevant de son périmètre.

Les niveaux de prise en charge sont établis pour deux ans et transmis, via OPCO 2i, à France Compétences. Le cas échéant, les niveaux de prise en charge proposés par la CPNEFP peuvent faire l'objet d'un dialogue de gestion entre la branche et France Compétences, dès lors qu'il est rappelé qu'à défaut de prendre en compte les recommandations de France compétences les niveaux sont fixés par le ministre chargé de la formation professionnelle.

De ce fait, la CPNEFP est saisie autant que de besoin afin de déterminer les niveaux de prise en charge des nouvelles certifications identifiées comme relevant de son périmètre et permettant de répondre à un besoin en compétences et en emplois identifié et documenté.

(Avenant 15 fév. 2024, étendu) Par ailleurs la CPNEFP révisé, au moins tous les deux ans, toutes les prises en charge déterminées pour chacune des certifications concernées au regard des recommandations de France compétences.

Afin de fonder la détermination des niveaux de prise en charge, elle mobilise autant que de besoin les ressources et services des organisations professionnelles et de l'OPCO 2i afin d'expertiser les coûts de mise en œuvre des formations et les flux d'apprentis.

Article 25.2

Majoration et minoration des niveaux de prise en charge déterminés

Dans l'objectif de développer les partenariats avec les régions, la CPNEFP peut établir une recommandation aux instances de l'OPCO 2i identifiant les situations prioritaires en matière de soutien à l'apprentissage au regard des besoins en compétences des entreprises, au plus proche des bassins d'emploi, en particulier pour les formations utiles à faibles flux.

Les partenaires sociaux rappellent que la formation (coûts pédagogiques et frais d'enregistrement du contrat) est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal. Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage ou de son inscription au CFA, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

Article 25.3

Accompagnement des CFA

Les centres de formation d'apprentis doivent, en permanence, réaliser les investissements mobiliers et immobiliers et disposer des équipements nécessaires à la réalisation de formations de qualité, afin de répondre aux enjeux de compétences des entreprises. Les dispositions légales en vigueur prévoient que les CFA puissent bénéficier de subvention d'investissement des Régions, dans des conditions que celles-ci détermineront. Par ailleurs, les CFA pourront également bénéficier de soutien de la part des opérateurs de compétences.

Article 25.4

Prise en charge des frais annexes

Dès lors qu'ils sont financés par les CFA, les frais annexes à la formation des apprentis sont financés et pris en charge par l'OPCO 2i selon les dispositions réglementaires en vigueur, sur décision de ses instances et après délibération de la CPNEFP.

Les frais annexes considérés sont :

- les frais d'hébergement par nuitée, dont le montant est déterminé par arrêté ;
- les frais de restauration par repas dont le montant est déterminé par arrêté.

Ces prises en charge forfaitaires étant susceptibles de ne pas financer les coûts réels des frais d'hébergement et de restauration des apprentis, le reste à charge pourra être demandé à chaque apprenti, déduction faite des éventuelles subventions d'accompagnement (région, département, entreprise).

S'agissant de l'hébergement des alternants de moins de 30 ans qui ne résident pas en internat, sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité, les parties signataires rappellent qu'ils peuvent bénéficier, en tant que locataires, de l'APL versée par la Caisse d'Allocations Familiales, ou de l'aide au logement «mobili-jeune», versée par Action Logement.

L'opérateur de compétences prend également en charge les frais de premier équipement, dans un plafond maximal défini par décret.

Chapitre 26

Mission et modalités d'exécution de la fonction de maître d'apprentissage

Un accompagnement de qualité par le maître d'apprentissage contribue à la réussite du parcours de formation de l'apprenti. Cet accompagnement exercé par un salarié offre la possibilité de diversifier son activité tout en transmettant son savoir et savoir-faire à son apprenti.

Le choix d'un maître d'apprentissage volontaire est obligatoire, il doit être majeur et offrir toutes garanties de moralité.

En liaison avec le CFA, le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé.

Le maître d'apprentissage peut être le chef d'entreprise ou un salarié de l'entreprise. Il doit posséder la compétence professionnelle requise pour assurer la formation du jeune dont il a la responsabilité.

À savoir :

- soit posséder un diplôme ou un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.

- soit posséder trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé (et autres conditions fixées par l'article R. 6223-24 du Code du travail).

Le nombre d'apprentis suivi par un maître d'apprentissage est limité à deux apprentis.

Il est également possible que l'employeur constitue une équipe «tutorale» au sein de laquelle un maître d'apprentissage référent pourra être désigné.

Le maître d'apprentissage est donc l'interlocuteur privilégié de l'apprenti au sein de l'entreprise d'accueil. Il doit remplir plusieurs missions et en particulier :

- s'assurer de l'intégration de l'apprenti : il lui fait découvrir l'entreprise, les différents services, les membres de son équipe de travail.

- le familiariser avec le lieu de travail : les équipements, les méthodes de travail. Le rôle du maître d'apprentissage est essentiel dans la transmission des règles relatives à la sécurité au poste de travail et plus généralement au sein de l'entreprise, en vue de réduire les risques d'accidents.

- organiser le poste de l'apprenti, décrire très clairement les tâches qui lui sont confiées.

- prendre de son temps pour l'encadrer dans son activité.

- contribuer à la bonne acquisition des connaissances et des compétences requises pour l'obtention du diplôme préparé par l'apprenti : l'aider à améliorer ses performances, à acquérir les savoir-faire essentiels, à gagner en autonomie, et à saisir les enjeux du métier dans sa globalité.

- assurer la liaison avec le CFA, et suivre l'évolution de la formation de l'apprenti (parcours, résultats aux examens, etc.).

- participer à l'évaluation des compétences acquises.

L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis et doit veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Les partenaires sociaux souhaitent ici rappeler les dispositions de l'article 6.1 du chapitre 6 de la présente convention collective, selon lesquelles l'exercice habituel d'une fonction de tutorat, notamment d'un salarié en contrat de formation par alternance, permet d'accéder à l'échelon 3 du niveau de classification des salaires positionnés du niveau 1 au niveau 7.

De plus et en application de l'article L. 5151-9 du Code du travail, l'activité de maître d'apprentissage⁸ permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros financés par l'État, inscrits sur le compte d'engagement citoyen, dès lors que l'activité est exercée pendant au moins six mois, en application de l'article

⁸ Dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le ministère du Travail a créé la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur (JO du 26 décembre 2018).

Elle a fait l'objet d'une inscription au Répertoire Spécifique établi par France Compétences sous le numéro 443.

D. 5151-14 du Code du travail.

Les signataires rappellent que peuvent se présenter aux sessions d'examen en vue de l'obtention de la certification, les candidats qui justifient soit :

- de l'accompagnement d'au moins un apprenti/alternant sur la durée totale de son parcours. La date de fin de l'accompagnement du dernier apprenti/alternant ne doit pas être antérieure de plus de cinq ans à la date de valida-

tion du dépôt de dossier d'inscription du candidat ;

— d'une formation de maître d'apprentissage/tuteur en lien avec le référentiel de compétences.

La CPNEFP détermine le plafond horaire et la durée maximale de prise en charge des dépenses exposées pour les actions de formation en qualité de maître d'apprentissage pour chaque salarié ou, par l'employeur lorsqu'il exerce cette fonction dans une entreprise de moins de 11 salariés, ainsi que le plafond mensuel et la durée maximale de prise en charge des dépenses liées à l'exercice de la fonction de maître d'apprentissage.

Les dépenses prises en charge couvrent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport, de restauration et d'hébergement.

Chapitre 27

Le contrat de professionnalisation

Article 27.1

Critères du contrat de professionnalisation

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

Une attention particulière doit être portée aux salariés mineurs au regard des règles protectrices du code du travail à leur égard.

Article 27.1-1

Définition des personnes éligibles au contrat de professionnalisation

Un contrat de professionnalisation peut être conclu avec un public classique ou un public spécifique appelé «nouvelle chance».

Article 27.1-1.1

Le public classique est le suivant :

- tout jeune de 16 à moins de 26 ans pour lui permettre de compléter sa formation initiale ;
- ainsi qu'avec tout demandeur d'emploi âgé d'au moins 26 ans ;
- tout bénéficiaire du revenu de solidarité active ou de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- ou tout bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion, dès lors qu'une qualification s'avère nécessaire pour favoriser son retour vers l'emploi.

Article 27.1-1.2

Le public «nouvelle chance» est le suivant :

- les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;
- les jeunes de 16 à 25 ans révolus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;
- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi.

Article 27.1-2

Durée du contrat de professionnalisation

— Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée indéterminée, ou pour une durée déterminée. La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

— Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois lorsque la formation a pour objectif l'obtention d'un CQP, l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel ou encore d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications professionnelles,

— La durée du contrat peut être portée jusqu'à 36 mois lorsque le contrat est conclu avec une personne qui est sortie du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, avec une personne inscrite sur la liste des demandeurs d'emplois depuis plus d'un an, ou encore avec un bénéficiaire d'un minima social, de l'allocation aux adultes handicapés ou d'un contrat unique d'insertion.

Article 27.2

Durée de la formation ou de l'action de formation

La durée des actions de formation, d'accompagnement, et d'évaluation est comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut être supérieure à 25 % lorsque le contrat de professionnalisation :

- soit a pour objet l'obtention d'un CQP, ou d'un diplôme ou d'un titre professionnel ou d'une qualification reconnue dans les classifications professionnelles ;
- soit est conclu avec une personne n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire, ou un premier cycle de l'enseignement supérieur.

Cette durée peut également être supérieure à 25 % lorsque le contrat est conclu :

- avec une personne définie à l'article 27.1-1.2 ci-dessus ;
- avec le bénéficiaire du revenu de solidarité active ou de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;
- avec tout bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion.

Article 27.3

Rémunération du contrat de professionnalisation

Les conditions de rémunération des salariés titulaires d'un contrat pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée ont été fixées par un accord interbranches repris ci-dessous.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à :

- 60 % du SMIC pour les salariés âgés de moins de 21 ans,
- 75 % du SMIC pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Ces taux sont majorés de 10 points si le salarié est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel.

Une majoration de 5 points est également accordée à l'issue des premiers 12 mois, lorsque la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation est supérieure à 12 mois.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle sans pouvoir être inférieure au SMIC.

Âge du salarié	Moins de 26 ans		26 ans et plus
	Moins de 21 ans	21 ans et plus	
Rémunération minimale	60 % du SMIC	75 % du SMIC	85 % de la rémunération minimale conventionnelle sans pouvoir être inférieur au SMIC
Bonus de 10 points si le jeune est titulaire d'un bac pro	Soit 70 % SMIC	Soit 85 % SMIC	
Bonus de 5 points si contrat ou action de professionnalisation supérieur à 12 mois	Soit 65 % ou 75 % SMIC	Soit 80 % ou 90 % SMIC	

Article 27.4

Carte «d'étudiant» des métiers

Les salariés dont le contrat de professionnalisation a pour objet d'acquérir une qualification enregistrée au RNCP et comporte une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois peuvent demander de se voir délivrer gratuitement une carte d'étudiant des métiers.

Cette carte leur est délivrée par l'organisme ou le service chargé de leur formation dans les 30 jours suivant la conclusion du contrat. En cas de rupture du contrat de professionnalisation, la carte est remise à l'établissement de formation, qui assure sa destruction.

Cette carte permet à son titulaire de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

Chapitre 28

Reconversion ou promotion par l'alternance - Pro-A

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP' Chaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

F.G.-F. O Construction ;

CFE-CGC. BTP.

Article 28.1

Objet et mise en œuvre du dispositif

Le dispositif de reconversion ou de promotion par alternance à destination de certains salariés en contrat de travail à durée indéterminée alterne des périodes d'enseignement généraux, professionnels, technologiques et des périodes d'activités professionnelles en entreprise. Il peut être mis en place à l'initiative de l'employeur ou du salarié dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction d'un projet qualifiant.

Pour l'entreprise, le dispositif a pour but de lui permettre de s'adapter à l'évolution des métiers et aux nouveaux besoins en compétences.

Pour le salarié éligible, le dispositif a pour objet de lui permettre de changer de métier ou de profession, de se reconverter, mais aussi de pouvoir bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle en suivant des actions de formation ou des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

La liste des formations éligibles figure en annexe de la présente convention collective.

Article 28.2

Bénéficiaires de la Pro A

En application de l'article L. 6324-1 du code du travail, le dispositif de la Pro A peut être conclu :

— avec un salarié en contrat de travail à durée indéterminée n'ayant pas atteint un niveau de qualification déterminé par décret ;

— avec un titulaire d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail, notamment lorsque la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail au sein de l'entreprise ;

— avec un salarié sous contrat de travail à durée indéterminée placé en position d'activité partielle.

La mise en œuvre du dispositif nécessite la signature d'un avenant au contrat de travail avant le départ en formation, précisant la durée et l'objet de la Pro A. Cet avenant, téléchargeable sur le site de l'opérateur de compétences, doit être déposé, une fois rempli, auprès des services compétents de l'Opco 2i.

La reconversion ou la promotion par alternance s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et/ou du compte personnel de formation (CPF).

Article 28.3

Forme et durée

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP' Chaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

F.G.-F. O Construction ;

CFE-CGC. BTP.

Article 28.3-1

Objet des actions de formation

Les actions de formations suivies, y compris celles au titre de la validation des acquis de l'expérience, doivent permettre d'acquérir :

- un diplôme, un titre ou une certification à finalité professionnelle enregistré (e) au RNCP ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- le socle de connaissances et de compétences (ex : CLEA et CLEA numérique),

(Avenant 15 févr. 2024, étendu) Dans le cadre des dispositions de l'alinéa 3 de l'article 28.1 susmentionné, la reconversion ou promotion par alternance peut aussi avoir également pour objet :

- de dispenser une formation générale associée à une formation technologique et pratique qui vient compléter la formation reçue en entreprise, avec laquelle elle s'articule ;
- de contribuer au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;
- de contribuer au développement de l'aptitude à poursuivre des études ;
- d'acquérir une qualification professionnelle mentionnée ci-dessus et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Article 28.3-2

Définition des certifications éligibles

Au regard des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et des études prospectives menées par la branche, la CPNEFP a établi la proposition de liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A, en tenant compte des certifications professionnelles correspondant aux compétences nécessaires à l'exercice de métiers en tension, à l'exercice des «cœurs» de métiers et des métiers stratégiques et aux compétences émergentes rendues nécessaires en raison de fortes mutations d'activité ou transformation des postes de travail ou à l'exercice de nouveaux métiers.

La CPNEFP examine chaque année la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A, et en cas de besoin propose les adaptations de la liste figurant en annexe qui devra être formalisée par un avenant.

Article 28.3-3

Durée

L'action de formation du dispositif Pro-A s'étend sur une durée qui devra être formalisée par un avenant et comprise entre six et douze mois.

La durée de la formation peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois lorsque la formation a pour objectif l'obtention d'un CQP, l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel ou encore d'une qualification professionnelle reconnue dans la classification professionnelle.

(Avenant 15 fév. 2024, étendu) Les partenaires sociaux décident également que, pour certains bénéficiaires d'une action de reconversion ou de promotion par alternance, la durée minimale de l'action de professionnalisation peut être allongée à vingt-quatre mois. Sont ainsi visés :

- les salariés âgés d'au moins 45 ans,
- les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue.

Enfin, la durée de la formation peut être allongée à trente-six mois :

- pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- pour les salariés bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés,
- pour les salariés en contrat unique d'insertion.

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

Article 28.4

Mise en œuvre

Lorsque l'action de formation a vocation à se dérouler pendant le temps de travail, ce projet doit être abordé lors de l'entretien professionnel. Il peut également être abordé en dehors de cet entretien.

Lorsque l'action de formation se situe en dehors du temps de travail, l'entreprise doit s'adresser à l'Opco 2i en charge du financement de la formation réalisée dans le cadre de la Pro-A.

Article 28.5

Déroulement de l'action de formation professionnelle

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP' Chaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

F.G.-F. O Construction ;

CFE-CGC. BTP.

En application de l'article L. 6321-2 du code du travail, toute action qui entre dans le cadre de la Pro A et qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue du temps de travail effectif.

Aussi, et dès lors que l'action se déroule pendant le temps de travail, elle est assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel par l'entreprise.

L'action peut également se situer en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié, et sans dépasser une limite fixée par accord collectif ou, à défaut d'un tel accord, sans dépasser 30 heures par salarié et par an (ou 2 % en cas de forfait jours). Dans cette hypothèse et dans la mesure où l'action se situe hors temps de travail, la rémunération n'est pas maintenue par l'entreprise.

Les actions de formation mises en place dans le cadre de la Pro-A :

- sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de cette période ;
- ne doivent pas être inférieures à 150 heures (sauf CLEA ou VAE) ;
- peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires :
 - (Avenant 15 févr. 2024, étendu) lorsqu'elles ont pour objet l'obtention d'un CQP, ou d'un diplôme ou d'un titre professionnel,
 - lorsqu'elles sont conclues avec une personne n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire, ou un premier cycle de l'enseignement supérieur.

Article 28.6

Désignation d'un tuteur

Chaque salarié en reconversion ou promotion par l'alternance, doit être suivi par un tuteur choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié qui exerce pour la première fois une mission du tutorat doit préalablement bénéficier des outils nécessaires explicitant le rôle et les missions qui lui sont dévolues. Ces outils sont proposés notamment par la branche et l'Opco 2i.

Afin de favoriser la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle, l'entreprise doit porter une attention toute particulière au choix du tuteur.

Le tuteur est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimums dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur doit justifier également d'une proximité fonctionnelle et géographique au regard des salariés dont il assure le tutorat.

L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions définies par voie réglementaire, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation ou des reconversions ou promotion par l'alternance,
- d'accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel et d'organiser avec eux l'activité dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels, en veillant au respect de leur emploi du temps ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,

— de participer à l'évaluation des qualifications acquises par le salarié dans le cadre du contrat de professionnalisation ou des reconversions ou promotion par l'alternance.

— d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur. Pour assurer celles-ci, les entreprises examineront les conditions dans lesquelles la préparation et un accompagnement spécifique du tuteur pourront être déterminées. À ce sujet, les parties signataires rappellent qu'en application de l'article L. 6332-1-3, l'opérateur de compétence prend en charge les dépenses afférentes à la formation du tuteur et à l'exercice de leurs fonctions.

De plus, la branche professionnelle veillera à valoriser l'exercice de la fonction de tuteur.

À l'issue de sa mission, le tuteur en rend compte à son employeur.

La personne en charge d'une mission de tutorat ne peut pas suivre simultanément plus de 2 salariés, tous dispositifs confondus. Lorsque l'employeur assume cette fonction, il ne peut suivre plus de 2 salariés, tous dispositifs confondus.

Les parties signataires rappellent que la mission de tuteur s'exerce pendant le temps de travail et que le temps consacré à cette mission est considéré comme temps de travail effectif.

Article 28.7

Financement de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Le niveau de prise en charge des frais pédagogiques pouvant être financés par OPCO2i dans le cadre du dispositif Pro-A et la liste des formations éligibles pour la branche sont repris dans l'annexe. Ces dispositions s'appliquent dans le respect des dispositions légales et réglementaires propres au dispositif Pro-A, et des décisions prises par OPCO2i.

Par ailleurs et conformément aux dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux décident que, sur proposition de la CPNEFP, la prise en charge par OPCO 2i des frais pédagogiques relatifs aux formations éligibles au dispositif Pro-A sera effectuée dans la limite de 3000 € maximum par formation.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération du salarié en Pro A pourra être prise en charge par l'OPCO2i, dans les conditions déterminées par décret.

Les dépenses exposées par l'entreprise pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de onze salariés, lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur ainsi que les frais liés à l'exercice de ces fonctions, peuvent être prises en charge par l'OPCO2i, selon les modalités définies par son conseil d'administration.

Titre VII

Dispositions particulières

Chapitre 29

Dispositions applicables aux cadres et personnel d'encadrement

Article 29.1

Dispositions spécifiques applicables au personnel d'encadrement

Article 29.1-1

Définition du personnel d'encadrement

Sont considérés comme Personnel d'Encadrement, et entrent dans le champ d'application de l'Accord National Interprofessionnel du 25 avril 1983 et celui du 28 février 2020, les catégories de personnel suivantes :

1^o Les Cadres c'est-à-dire les salariés positionnés aux niveaux 8 à 10 de la classification professionnelle.

2^o Les personnels dont le positionnement dans la classification professionnelle est au moins égal au niveau 5 et qui exercent une responsabilité de commandement

3^o Les autres personnels positionnés aux niveau 6 et niveau 7 de la classification professionnelle.

Une considération toute particulière sera accordée aux personnels d'encadrement visés sous les points 2^o et 3^o de l'article 29.1-3 ci-dessous, dont l'importance spécifique et le rôle socioprofessionnel s'accroissent au rythme du développement continu des techniques et de la complexité des structures des entreprises.

C'est en fonction de ces éléments que les dispositions qui suivent ont été adoptées par les parties signataires. Elles considèrent que l'évolution de ces éléments pourra justifier le cas échéant, et compte tenu de la conjoncture éco-

nomique, un réexamen des problèmes propres à ces catégories en vue d'une amélioration de leur situation au sein des entreprises.

Ce réexamen pourra voir lieu, à l'initiative de l'un des signataires.

Article 29.1-2 **Missions et compétences du personnel d'encadrement**

Pour répondre à sa mission, le personnel d'encadrement doit connaître très clairement ce que l'on attend de lui : un entretien périodique avec sa hiérarchie et la détermination en commun des objectifs de chacun doit être considéré comme l'un des moyens privilégiés d'y parvenir. Les entreprises sont invitées à développer cette pratique des entretiens.

Il est l'initiateur du travail de réflexion et d'évolution des comportements. Il doit coopérer au projet d'entreprise et être motivé pour entraîner la coopération de ses subordonnés.

Il est souhaitable que toute promotion à la position de personnel d'encadrement soit précédée ou, à défaut, suivie dans un délai approprié d'une formation complète et adaptée à ce rôle.

Son niveau de connaissance devra être actualisé en fonction de l'évolution de son métier ou de nouvelles technologies.

Il sera aidé dans l'accomplissement de sa fonction :

- par la possibilité d'être formé à l'animation du personnel dont il a la charge, et à la prise en compte des préoccupations et suggestions des salariés par une véritable participation active au travail commun ;
- par l'acquisition ou le perfectionnement, dans le cadre de la législation, des connaissances relatives au droit du travail indispensables dans sa fonction ;
- par le perfectionnement à la gestion de l'entreprise par tous moyens adaptés.

Corrélativement au droit d'être formé à remplir correctement son rôle, le personnel d'encadrement a le devoir de former, d'orienter sur des stages de formation, le personnel dont il a la responsabilité et d'accueillir les nouveaux embauchés, notamment les jeunes. L'animation de groupes paraît un moyen privilégié de tenir ce rôle formateur.

Dans les domaines de la prévention, de la santé et de la sécurité, il met en œuvre les moyens appropriés mis à sa disposition pour la prévention des risques professionnels et pour développer l'esprit de sécurité parmi les salariés placés sous son autorité. La définition de ses pouvoirs et de ses tâches doit s'inscrire dans le cadre d'une organisation générale de la sécurité dans l'entreprise dont la mise en œuvre incombe à la hiérarchie dans le cadre pré-défini. Il doit veiller en permanence à ce que soit respectée la réglementation en la matière.

Les qualités humaines individuelles nécessaires aux personnels d'encadrement, qui ne sauraient être confondues avec la seule notion de contrôle disciplinaire, sont indispensables dans l'optique de l'efficacité de leur commandement.

Le plein exercice des responsabilités du personnel d'encadrement au sein de l'entreprise passe nécessairement par :

- l'autorité et la compétence pour exercer un commandement, renforcées par la concertation avec la hiérarchie sur les questions relatives au personnel qu'il dirige ;
- la mise à sa disposition en priorité d'une information spécifique et diversifiée sur la marche de l'entreprise et si possible, de son propre secteur, de nature à lui permettre de fonder son jugement sur des bases objectives, sans préjudice du respect des obligations relatives à l'information des instances représentatives du personnel ;
- des échanges hiérarchiques et fonctionnels, tant sur les problèmes techniques que sur la vie de l'entreprise et ses projets replacés éventuellement dans le contexte de l'évolution de son secteur d'activité.

Il n'est pas concevable que puisse exister ou s'instaurer une hiérarchie parallèle, mettant en cause l'autorité et l'exercice des responsabilités de la hiérarchie réelle.

Toutes les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983 s'appliquent, au personnel d'encadrement des Industries des Carrières et Matériaux de Construction.

Les parties signataires déclarent attacher une importance particulière aux stipulations de l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983 relatives à la formation, à l'évolution de carrière, et à la mobilité.

En ce qui concerne les horaires de travail, la diversité des solutions de compensation qui existent dans les entreprises pour tenir compte des contraintes particulières de certains personnels d'encadrement ne permet pas de définir un seul type de mesures. Les parties signataires rappellent que par l'article 6 de l'accord national interprofessionnel du 25 avril 1983, les entreprises ont obligation de mettre en œuvre des compensations adaptées là où elles n'existeraient pas.

Article 29.1-3 **Clauses particulières**

Pour le Personnel d'Encadrement ne relevant pas des niveaux 8 à 10, les dispositions suivantes s'appliqueront :

1^o) Les entreprises dans lesquelles se posent des problèmes relatifs à l'expatriation du Personnel d'Encadrement, et aux inventions réalisées par lui, étant en très petit nombre dans l'Industrie des Carrières et Matériaux de Construction, feront en sorte d'appliquer au Personnel d'Encadrement les articles 8 et 10 de l'Accord National Interprofessionnel du 25 avril 1983.

2^o) Les clauses de non-concurrence ne doivent viser que les situations qui le justifient, compte tenu en particulier des caractéristiques de l'entreprise.

La réalisation du contrat de travail pour quelque cause que ce soit ne saurait interdire au Personnel d'Encadrement, même pour un temps limité, un engagement dans une entreprise similaire sauf stipulation expresse contraire contenu dans le contrat individuel de travail.

L'interdiction devra être limitée dans le temps et dans l'espace et être assortie d'une indemnité compensatrice dont les modalités sont fixées par la lettre d'engagement.

L'employeur peut abroger la clause de non-concurrence à tout moment en cours de contrat.

En cas de cessation d'un contrat de travail comportant une clause de non-concurrence, l'employeur pourra se décharger de l'indemnité en libérant le salarié de la clause d'interdiction mais sous condition de prévenir ce dernier par écrit dans les huit jours qui suivent la notification du préavis ou, si le préavis n'est pas observé, dans les huit jours qui suivent la rupture effective du contrat de travail.

Dans cette hypothèse, l'employeur ne versera pas l'indemnité compensatrice correspondante. En cas de rupture conventionnelle, ce point doit figurer dans le document accompagnant la convention de rupture qui est soumise à homologation de l'administration.

Article 29.1-4 **Dispositions particulières en cas de licenciement économique**

Les Personnels d'Encadrement visés aux 2 et 3 de l'article 29.1-1 ci-dessus, licenciés pour motif économique et qui ne remplissent pas les conditions nécessaires pour bénéficier d'une pension de retraite à taux plein dès l'expiration du contrat de travail, bénéficieront d'une majoration de l'indemnité de licenciement selon les modalités suivantes :

L'indemnité majorée sera calculée en affectant l'indemnité normale d'un coefficient, fonction de l'âge de l'intéressé à la date de la notification du congédiement. Elle ne pourra être supérieure à 9 mois.

Les coefficients multiplicateurs sont les suivants :

- personnel âgé de moins de 40 ans : 1
- personnel âgé de 40 ans révolus : 1,1
- personnel âgé de 41 ans révolus : 1,12
- personnel âgé de 42 ans révolus : 1,14
- personnel âgé de 43 ans révolus : 1,16
- personnel âgé de 44 ans révolus : 1,18
- personnel âgé de 45 ans révolus : 1,20
- personnel âgé de 46 ans révolus : 1,22
- personnel âgé de 47 ans révolus : 1,24
- personnel âgé de 48 ans révolus : 1,26
- personnel âgé de 49 ans révolus : 1,28
- personnel âgé de 50 ans révolus : 1,31
- personnel âgé de 51 ans révolus : 1,34
- personnel âgé de 52 ans révolus : 1,37
- personnel âgé de 53 ans révolus : 1,4
- personnel âgé de 54 ans révolus : 1,43
- personnel âgé de 55 ans révolus : 1,46
- personnel âgé de 56 ans révolus : 1,5
- personnel âgé de 57 ans révolus : 1,5
- personnel âgé de 58 ans révolus : 1,5
- personnel âgé de 59 ans révolus : 1,5
- personnel âgé de 60 ans révolus : 1,5
- personnel âgé de plus de 60 ans : 1,5

Attention : L'indemnité de licenciement à laquelle il est fait ici référence est celle qui était applicable avant l'inter-

vention de la loi du 25 juin 2008, et dont le calcul était le suivant :

- de 0 à 2 ans d'ancienneté : néant
- de 2 à 5 ans d'ancienneté : 1/10 de mois par année
- de 5 à 15 ans d'ancienneté : 2/10 de mois par année
- au-delà de 15 ans d'ancienneté : 3 mois + 3/10 de mois par année au-delà de 15 ans.

L'indemnité de licenciement majorée, calculée selon le barème ci-dessus et avec application du coefficient multiplicateur, doit être comparée avec l'indemnité normale de licenciement telle que fixée par l'article 13.2-1 du chapitre 13 de la convention collective. Le calcul le plus avantageux au salarié doit être retenu.

Article 29.2 **Dispositions spécifiques applicables aux cadres**

Article 29.2-1 **Généralités**

Les parties contractantes reconnaissent l'intérêt de l'amélioration des conditions de la production, et sont pleinement conscientes de la nécessité de répartir équitablement les avantages résultant de cette amélioration entre les entreprises, leur personnel et les utilisateurs de leurs produits.

Elles reconnaissent aussi que ce résultat ne peut être obtenu que dans un climat de coopération et de solidarités sociales;

Pour atteindre ce but, elles se déclarent prêtes à aborder ensemble, en toute franchise, les problèmes essentiels dont la solution doit assurer progressivement la rénovation et l'expansion des industries de carrières et matériaux dans l'intérêt commun des travailleurs, des entreprises et du pays.

Article 29.2-2 **Avantages de temps libre**

Pour prendre en considération les sujétions et contraintes de tous ordres liés aux responsabilités exercées dans la fonction de cadre occupé selon l'horaire collectif mentionné à l'article 20.15-3 du chapitre 20, les entreprises sont tenues de mettre en pratique les aménagements suivants.

Tout cadre relevant de l'alinéa précédent, ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise a la faculté de disposer chaque année de 4 demi-journées de temps libre.

Pour la période courant entre le premier anniversaire de l'entrée du cadre dans l'entreprise et le 31 décembre suivant, les 4 demi-journées ci-dessus seront attribuées prorata temporis; lorsque le calcul n'aboutit pas à un nombre entier de demi-journées, l'avantage de temps libre est porté au nombre entier de demi-journées immédiatement supérieur. Ces demi-journées pourront être prises séparément ou groupées. Elles ne pourront être reportées d'une année à l'autre.

Les absences seront décidées en accord avec l'employeur, en tenant compte notamment des nécessités du service. Les absences n'entraîneront aucune diminution de la rémunération du cadre. Elles ne seront pas prises en compte pour le calcul de la prime de vacances, ni pour déterminer la durée du congé supplémentaire de fractionnement. Les absences non utilisées n'ouvrent pas droit au versement d'une indemnité compensatrice.

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

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

Article 29.2-3 **Modifications aux clauses d'engagement-changement de résidence en France métropolitaine**

Article 29.2-3-1

Toute modification substantielle d'un élément du contrat individuel doit se faire par écrit. Le cadre concerné doit être convoqué au préalable à un entretien au cours duquel toutes les informations possibles concernant les modifications envisagées doivent lui être données.

Cet entretien lui est confirmé par écrit. Il peut se faire assister à l'entretien par un représentant du personnel ou tout autre membre salarié de l'entreprise.

Avant de donner sa réponse sur les modifications le cadre dispose d'un délai de 15 jours si les modifications envisagées ne portent pas sur le lieu de travail, et un mois dans le cas contraire.

Le refus par le cadre de modification substantielle de son contrat de travail ne constitue pas par lui-même, sauf cas de suppression de poste ou de stipulation contraire contenue dans le contrat de travail, un motif valable de licen-

ciement et si l'employeur met fin au contrat, il est redevable du préavis et de l'indemnité de licenciement.

Article 29.2-3-2

Lorsque l'employeur propose un changement de lieu de travail entraînant un changement de résidence en France Métropolitaine, le cadre a droit, avant de donner sa réponse à la proposition, à un déplacement avec son conjoint aux frais de l'entreprise, sur le nouveau lieu de travail.

Après présentation du devis approuvé par l'entreprise, les frais de déménagement et les frais de voyage pour le cadre et sa famille sont remboursés ou pris en charge par l'entreprise sur justificatifs.

Les frais d'emménagement sont remboursés par l'entreprise sur justificatifs et dans la limite soit de deux fois le plafond mensuel de la Sécurité Sociale soit du douzième du salaire annuel à la date de l'emménagement, la solution la plus favorable au cadre dans chaque cas individuel étant retenue. Le délai de présentation des justificatifs est fixé à un an à dater de l'emménagement.

Tout cadre qui, après un changement de résidence effectué en France Métropolitaine pour les besoins du service, est licencié avant un délai de cinq ans a droit, sauf faute grave, au remboursement des frais de voyage et de déménagement, pour lui et sa famille (conjoint et enfants vivant au foyer), jusqu'au lieu de sa nouvelle résidence en France Métropolitaine.

Dans les mêmes conditions en cas de décès du cadre au cours de cette période de cinq ans, les frais de voyage, de déménagement de la famille et de transport du corps seront à la charge de l'employeur.

Article 29.2-3-3

La modification du contrat ne s'analyse en un déclassement que si elle entraîne réduction de la rémunération, à moins que le maintien de celle-ci ne s'accompagne de la diminution du niveau hiérarchique.

Le déclassement doit rester une mesure exceptionnelle et n'intervenir qu'après étude de toutes autres mesures notamment de formation.

Le cadre à qui il est proposé un déclassement dispose, par dérogation au 3^{ème} alinéa de l'article 29.2-3-1 ci-dessus, d'un délai maximum de réflexion de six semaines pour faire connaître son acceptation ou son refus.

En cas d'acceptation, les quatre premiers mois d'activité du cadre dans son nouveau poste constituent une période d'adaptation pendant laquelle il peut revenir sur sa décision d'accepter le déclassement.

Lorsque le déclassement comporte réduction de la rémunération, le cadre a droit à une indemnité calculée selon le barème de l'indemnité de licenciement, et assise sur la différence de sa rémunération ancienne et sa rémunération nouvelle. L'indemnité de déclassement est versée en une seule fois lors de l'acceptation définitive du déclassement par le cadre, c'est-à-dire au plus tard à l'expiration du quatrième mois d'activité visé à l'alinéa précédent.

Dans le cas où le changement de situation entraînerait la perte du statut de cadre, l'indemnité de licenciement sera réglée intégralement.

Les indemnités définies ci-dessus sont majorées de 20% lorsque le total des années d'âge et d'ancienneté de cadre atteint ou excède 65 ans.

Le cadre conserve en tout état de cause son ancienneté, et les avantages liés à celle-ci découlant le cas échéant de son nouveau statut. Toutefois, lors du départ ultérieur du cadre, et si celui-ci résulte d'un licenciement, son indemnité de licenciement lui sera versée sous déduction de l'indemnité déjà perçue au titre des deux alinéas précédents relatifs au changement de statut.

Si le départ ultérieur du cadre, résulte d'une retraite, l'indemnité correspondante sera versée sans qu'il soit procédé à la déduction indiquée à l'alinéa précédent.

Les dispositions ci-dessus ne font pas échec à l'application de l'Accord National Interprofessionnel du 10 février 1969 modifié, notamment en ce qui concerne les mutations pour motif économique comportant réduction de la rémunération.

Article 29.2-4

Cadres envoyés en pays étranger

Tout cadre que son employeur se propose d'envoyer à l'étranger pour y exercer son activité professionnelle et y résider, doit être informé aussi complètement que possible, avant son départ, des conditions de vie et de travail qu'il est appelé à rencontrer.

L'employeur devra faire connaître au cadre les dispositions qu'il envisage en vue de compenser les sujétions particulières découlant du séjour à l'étranger pour lui et, le cas échéant, pour sa famille. Les frais de transport aller et retour du cadre et, éventuellement, de déménagement et, s'il y a lieu de sa famille, seront à la charge de l'employeur.

Dans l'étude de l'avenant au contrat de travail réglant les modalités du déplacement doivent obligatoirement être exa-

minées les stipulations relatives aux postes suivants :

- nature et lieu d'exercice de la fonction,
- durée prévue du déplacement et conditions de réinsertion,
- période d'adaptation et sa durée,
- durée du travail,
- montant, modalités et lieu de paiement de la rémunération,
- modalités du contrôle médical à la charge de l'employeur avant le départ, pendant le séjour, et au retour,
- conditions de voyage, de transport et de rapatriement (notamment sanitaire),
- frais de voyage, de déménagement et, s'il y a lieu, assurances correspondantes,
- couverture risques vieillesse (Sécurité Sociale ou régime équivalent et régime complémentaires), invalidité, décès, accidents du travail, maladies et accidents,
- congés et jours de repos (durée, fréquence)
- la durée du séjour à l'extérieur sans interruption, ne doit pas, en principe, dépasser 18 mois,
- modalités de retour en France,
- allocations familiales s'il y a lieu,
- logement et son équipement,
- avantages en nature,
- conditions de rapatriement anticipé, pour motifs graves, du cadre et de sa famille,
- incidences de l'évolution des conditions économiques et fiscales au lieu d'emploi,
- conditions de déplacement au lieu d'emploi,
- fixation de la juridiction compétente en cas de litige.

Pendant la durée du séjour, l'entreprise, en liaison avec les autorités consulaires, assurera aide et protection au cadre et à sa famille l'accompagnant éventuellement :

- en cas d'accident de santé majeur,
- en cas de difficultés graves intervenant entre les autorités politiques ou administratives du pays d'accueil et le cadre,
- en cas de troubles survenant dans le pays d'accueil, susceptibles de menacer la sécurité du cadre.

Dans le cas d'un déplacement à l'étranger entraînant la rupture du contrat de travail avec l'employeur d'origine mais sans que tout lien soit aboli avec celui-ci, les dispositions suivantes s'appliqueront :

- l'employeur prendra, en liaison avec l'entreprise d'accueil, toutes mesures pour définir le nouveau statut et, notamment, préciser les garanties sociales du cadre pendant la durée de son absence (retraite, prévoyance...);
- le temps passé par le cadre au service de l'entreprise d'accueil comptera dans son ancienneté, au regard de son employeur d'origine.

Le texte intégral du présent article sera obligatoirement joint à l'avenant au contrat.

Titre VIII

Fonctionnement et règles du paritarisme au sein de la branche professionnelle

Chapitre 30

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP' Chaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

F.G.-F. O Construction ;

Article 30.1

Attributions

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche professionnelle (CPPNI) constitue l'instance au sein de laquelle se déroulent les négociations paritaires nationales.

La CPPNI exerce un rôle prépondérant en matière de veille sur les conditions de travail et l'emploi des salariés de la branche. À ce titre, au moins une fois par an, la CPPNI est tenue informée des travaux de la CPNEFP de la branche.

La CPPNI exerce pour la branche professionnelle les missions de l'observatoire paritaire prévu à l'article L. 2232-10 du code du travail.

Elle exerce également une mission d'intérêt général en représentant la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Enfin, la commission est en charge des difficultés d'interprétation qui peuvent naître de l'application d'une disposition conventionnelle.

S'agissant des réunions paritaires régionales, la CPPNI donne mandat aux représentants patronaux régionaux et aux représentants des organisations syndicales représentatives de la branche professionnelle de négocier des accords paritaires portant sur les salaires minimaux conventionnels des salariés positionnés du niveau 1 au niveau 7 de la grille de classification en application des dispositions de l'article 5.2 du chapitre 5 de la présente convention collective.

Article 30.2

Mission de négociation paritaire

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP' Chaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

F.G.-F. O Construction ;

CFE-CGC. BTP.

Les membres de la CPPNI ont pour mission de négocier l'adaptation des dispositions conventionnelles existantes. La commission a également pour mission de mettre en place de nouvelles mesures concernant les salariés relevant de l'une ou l'autre des conventions collectives de la branche professionnelle. Pour remplir sa mission, la commission peut décider de la constitution de groupes de travail paritaires afin de préparer le travail de négociation de ses membres.

Article 30.2-1

Composition de la commission pour ses missions de négociation paritaire

Article 30.2-1.1

Délégation syndicale

Pour mémoire, la délégation syndicale au sein de la commission paritaire est composée de 4 représentants par organisation syndicale représentative de la branche professionnelle pour les réunions paritaires nationales et de 2 représentants par organisation syndicale représentative de la branche professionnelle pour les réunions paritaires régionales.

Par dérogation et pour les réunions organisées dans les régions administratives qui ont fait l'objet d'une fusion et d'un regroupement passant ainsi de trois régions administratives à une région (Région Grand-Est et Région Nouvelle Aquitaine), le nombre de représentants par organisation syndicale représentative est porté de 2 à 3.

Les règles de prise en charge des frais de déplacement de la délégation syndicale (restauration, hébergement, transport) sont celles visées à l'article 33.3 du chapitre 33 ci-après.

Article 30.2-1.2

Délégation patronale

Les représentants des organisations patronales représentatives de la branche professionnelle constituent la délégation patronale de la commission. La délégation patronale comprend un nombre de représentants équivalent à celui fixé à l'article précédent.

Article 30.2-2
Fonctionnement de la commission pour les négociations paritaires

Article 30.2-2.1
Agenda social et convocation aux réunions

La commission paritaire de négociation se réunit au moins 3 fois par an. Au-delà, les réunions supplémentaires seront décidées conjointement par la délégation patronale et la délégation syndicale.

Lors de la dernière réunion de l'année en cours, la commission établit son agenda social pour l'année à venir ainsi que les thèmes de négociation envisagés, en cohérence avec les obligations légales.

Pour préparer cet agenda social, dans un délai de 15 jours avant la date de la réunion chaque collègue, salarié et employeur, communique à l'autre collègue les thèmes de négociation qu'il propose pour l'année à venir. Ces thèmes sont ensuite sélectionnés en séance.

Article 30.2-2.2
Ordre du jour des réunions

L'ordre du jour de chaque réunion de la commission est fixé en cohérence avec le calendrier prévisionnel visé ci-dessus. Il est le cas échéant complété.

Il est adressé au moins 15 jours calendaires avant la date fixée pour la réunion.

La convocation doit respecter les délais et formes prévus à l'article 33.1-1 du chapitre 33 ci-après.

Article 30.2-2.3
Procès-verbal

À l'issue de chaque réunion un procès-verbal est établi.

Ce procès-verbal doit être adressé au plus tard en même temps que la convocation de la commission suivante.

Article 30.2-2.4
Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la commission est assuré par l'UNICEM qui en confie le traitement administratif au service juridique et social de l'UNICEM. Dans le respect des délais mentionnés aux articles précédents, le secrétariat de la commission doit adresser à chaque membre de la CPPNI :

- la convocation et l'ordre du jour de la réunion de la commission,
- le procès-verbal de la précédente réunion.

Chaque organisation syndicale représentative peut choisir entre soit désigner un référent auquel sera adressé l'ensemble des documents qu'il diffusera à ses représentants, soit demander que les documents soient adressés directement à ceux-ci. Les coordonnées de ce référent, ou celles de ses représentants, doivent être transmises au secrétariat de la commission. Toute modification doit être portée à la connaissance du secrétariat dans les meilleurs délais.

Article 30.2-2.5
Rapport annuel d'activité

En application de l'article L. 2232-9 du code du travail, il revient à la CPPNI d'établir tous les ans un rapport d'activité conforme au contenu défini audit article, sur la base d'un projet rédigé par le secrétariat de la commission.

(Avenant 15 fév. 2024, étendu) Ce rapport annuel contient :

- un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus 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.
- une étude des éventuels impacts de ces accords sur les conditions de travail des salariés de la branche et sur la concurrence entre les entreprises de la branche,
- les éventuelles recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.
- 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 promotions 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 (art 104- II de la loi du 5 septembre 2018).

Ce rapport sera transmis par le secrétariat de la commission au ministère chargé du travail et versé dans une base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

(Avenant 15 fév. 2024, étendu) Conformément à l'article D. 2232-1-2, les accords collectifs d'entreprise de la branche des Industries de Carrières et Matériaux de Construction conclus 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 doivent être obligatoirement transmis à la CPPNI :

— par voie dématérialisée à l'adresse numérique suivante : accords@materiauxdeconstruction.fr.

— par voie postale au secrétariat de la commission, à l'article 30.2-2.4 ci-dessus

Tout éventuel changement d'adresse devra être notifié par la CPPNI au ministère chargé du travail.

Par délégation le secrétariat de la CPPNI accusera réception des accords ainsi envoyés.

Article 30.3 **Mission d'interprétation**

Dans sa mission d'interprétation, la CPPNI est en charge de résoudre les difficultés d'interprétation nées de l'application des dispositions des conventions, des accords collectifs ainsi que des annexes et avenants qui lui seront soumises soit à la demande d'une instance judiciaire, soit à la demande d'une fédération patronale ou salariale représentative dans la branche professionnelle.

Article 30.3-1 **Composition de la commission pour ses missions d'interprétation**

Article 30.3-1.1 **Délégation syndicale**

La délégation syndicale au sein de la commission paritaire est composée de 2 représentants par organisation syndicale représentative de la branche professionnelle.

Les règles de prise en charge des frais de déplacement de la délégation syndicale (restauration, hébergement, transport) sont celles visées à l'article 33.3 du chapitre 33 ci-dessous.

Article 30.3-1.2 **Délégation patronale**

Les représentants des organisations patronales représentatives constituent la délégation patronale de la commission. La délégation patronale comprend un nombre de représentants égal à celui fixé pour la délégation syndicale.

Article 30.3-2 **Secrétariat de la commission**

Le secrétariat de la commission paritaire d'interprétation est assuré par l'UNICEM qui en confie le traitement administratif au service juridique et social de l'UNICEM.

Chaque organisation syndicale représentative peut choisir entre soit désigner un référent auquel sera adressé l'ensemble des documents qu'il diffusera à ses représentants, soit demander que les documents soient adressés directement à ceux-ci. Les coordonnées de ce référent, ou celles de ses représentants, doivent être transmises au secrétariat de la commission. Toute modification doit être portée à la connaissance du secrétariat dans les meilleurs délais.

Article 30.3-3 **Fonctionnement de la commission**

La demande d'interprétation d'une disposition des conventions et accords collectifs de branche doit être signifiée au secrétariat de la commission par lettre recommandée avec accusé de réception.

La commission paritaire d'interprétation examinera la demande lors de la réunion de la CPPNI suivant la transmission de la question, et au plus tard dans un délai de 3 mois, sauf délai plus court imparti en cas de saisine par une juridiction.

Le secrétariat de la commission d'interprétation adresse une convocation au moins 10 jours calendaires avant la date fixée pour la réunion. Cette convocation doit respecter les délais et formes prévus à l'article 33.1-1 du chapitre 33.

Article 30.3-4 **Décision de la commission**

À l'issue de chaque réunion un procès-verbal est établi.

Les représentants des organisations syndicales non-signataires de l'accord soumis à l'examen de la commission siègent avec voix consultative.

Les décisions de la commission sont prises à l'unanimité des organisations signataires de l'accord soumis à interprétation selon les modalités suivantes :

À l'occasion de chaque décision, le collège «employeurs» et le collège «salariés» doivent disposer d'un même nombre de voix.

Chaque organisation syndicale représentative présente dispose d'une voix, et le collège «employeur» dispose du total des voix des organisations syndicales représentatives présentes.

L'avis, signé par l'ensemble des parties à l'accord initial, a valeur d'avenant interprétatif et s'impose avec effet rétroactif à la date en vigueur de l'accord initial.

À défaut d'avis unanime, un procès-verbal, est dressé et signé afin d'exposer les points de vue respectifs. Les membres de la CPPNI renvoient l'examen de la disposition litigieuse à la procédure de révision, ou à l'interprétation des juridictions compétentes.

Les avis de la commission paritaire d'interprétation pourront être transmis au juge à sa demande, en application des dispositions de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Chapitre 31

Commission de conciliation

Il est institué au niveau de la branche professionnelle une commission paritaire de conciliation composée d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative de salariés signataire de la convention collective et d'un nombre égal de représentants des employeurs.

Le siège de la commission est situé à l'UNICEM qui en assure le secrétariat.

Cette commission est habilitée à examiner les réclamations ou contestations d'ordre collectif pouvant survenir dans l'application de la présente convention collective. Dans le cadre de sa mission, elle peut réclamer toutes les justifications qui lui semblent utiles, entendre la ou les parties qui le souhaitent ou qu'elle estime nécessaire d'entendre et procéder ou faire procéder à toute enquête qu'elle jugera nécessaire.

Elle se réunira dans le plus court délai possible, à la diligence de l'organisation patronale saisie du différend par lettre recommandée. Elle devra statuer dans un délai de dix jours calendaires à partir de la date de réception de cette lettre recommandée.

Si la commission ne peut pas se tenir en présentiel, et compte tenu des délais convenus, cette réunion pourra s'effectuer exceptionnellement par audio/visio conférence.

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

Chapitre 32

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Aussi bien dans le domaine de l'emploi que dans celui de la formation professionnelle, les partenaires sociaux des industries de carrières et matériaux ont convenu de formaliser par écrit, le rôle et missions dévolues à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche professionnelle (ci-après dénommée CPNEFP), au regard des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, ainsi que des textes législatifs et réglementaires, traitant des commissions paritaires nationales de l'emploi et de la formation professionnelle, et notamment la loi du 5 mars 2014.

L'objectif est de permettre une meilleure coordination entre les instances et les acteurs intervenants dans le domaine de la formation professionnelle mais également dans le domaine de l'emploi.

La CPNEFP a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle, en liaison avec l'évolution de l'emploi au sein de la branche professionnelle, les qualifications professionnelles. Elle doit être un lieu permettant l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi et de la formation professionnelle.

Pour réaliser ces missions, la CPNEFP s'appuie sur les travaux menés au sein de l'Observatoire des métiers et des compétences ainsi que sur les avis et propositions des conseils paritaires de la formation professionnelle au sein de la branche.

Article 32.1

Rôle et missions de la CPNEFP

La CPNEFP définit les orientations et les priorités de la branche professionnelle, elle procède régulièrement à leur mise à jour en fonction des besoins. Elle assure également la mise en œuvre des dispositifs et procédures dont elle a la charge au vu du présent accord, et selon les textes visés au préambule.

Article 32.1-1

Attributions en matière de formation professionnelle

La CPNEFP a une attribution générale de promotion de la politique de la formation professionnelle dans la branche.

Elle a ainsi notamment pour missions et doit veiller à :

- Participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualifications dans les industries de carrières et matériaux de construction.
- 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 et notamment de préciser, les critères d'évaluation des actions de formation.
- Suivre annuellement l'application des accords conclus à l'issue de la négociation de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens en matière de formation professionnelle.
- Définir une politique de certification et les modalités de détermination de la propriété intellectuelle des certifications de branche (CQP/TPMCI/CQPI), avec l'appui technique de l'Opco.

Pour cela la décision de créer un CQP de branche, un titre professionnel, doit être prise par la CPNEFP. Il en va de même des modalités de renouvellement, de modification et de suppression des CQP et des titres professionnels.

Les organisations représentées à la CPNEFP sont les seules habilitées à proposer la création de CQP de branche, de titres professionnels. Toute proposition doit comporter un dossier d'opportunité et un cahier des charges pédagogique auquel est joint, le cas échéant, l'avis technique de l'instance paritaire désignée à cet effet.

Le système des CQP et titres professionnels doit pouvoir être adapté de manière souple et rapide à l'évolution des besoins en formation et qualification de la profession tout en conservant une stabilité suffisante dans le temps pour permettre aux entreprises et aux salariés de s'approprier les dispositifs. Ils doivent en outre également répondre aux exigences d'inscription au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

La CPNEFP mandate le groupe technique paritaire visé à l'article 32.2-2 ci-dessous pour proposer

- les modalités d'inscription du salarié aux sessions CQP,
- les modalités de certification nécessaire à l'obtention des CQP, ainsi que des titres professionnels et des autres certifications de la branche.

La commission propose aux partenaires sociaux de la branche la classification minimale garantie aux titulaires des CQP au sein de la classification professionnelle. Pour cela elle peut s'appuyer notamment sur les propositions du groupe technique paritaire. La décision des partenaires sociaux est ensuite entérinée dans un accord collectif.

— Proposer à l'observatoire de l'Opco de réaliser des travaux d'observation des métiers et des qualifications et d'articuler ces travaux avec les missions d'observation et d'appui aux branches de l'Opco 2i.

— Proposer des actions concourant au développement des compétences au profit des TPE/PME.

— Favoriser l'attractivité et l'information sur les métiers en proposant notamment des actions sur la promotion des métiers, sur l'orientation, et les formations professionnelles.

— Suivre les relations menées en concertation avec les régions, à partir notamment des travaux et des remontées d'information de la branche, d'Opco 2i (ex : des contrats d'objectifs régionaux).

— Faire le bilan du dispositif de la professionnalisation.

— Déterminer et réviser les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, en vue de les proposer aux autorités compétentes.

— Proposer à la CPPNI le niveau de prise en charge du forfait Pro A.

— Accompagner la réflexion de la branche sur les métiers en tension et les difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises des secteurs professionnels concernés, notamment dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance et veiller à l'actualisation des certifications visées (Pro A).

— Initier de nouvelles formations professionnelles.

Au titre de ces missions générales, la commission a plus particulièrement un rôle de concertation, d'étude et de proposition dans les domaines suivants :

— La commission examine les modalités de mise en œuvre des orientations définies par la profession relativement au développement des premières formations technologiques ou professionnelles, et en particulier les objectifs d'évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis au sein des CFA de l'UNICEM.

— La commission est consultée préalablement à la conclusion de contrats d'objectifs entre l'État et la profession.

— La commission donne également mandat au groupe technique paritaire pour proposer la procédure et les modalités de mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience. La commission fixe le cadre général des épreuves, la composition et le rôle des jurys.

— Enfin, la commission a pour mission d'analyser la situation de l'emploi et son évolution, en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et les besoins de formation, cela

afin de permettre l'information des partenaires sociaux.

Article 32.1-2 **Attributions en matière d'emploi**

La CPNEFP remplit les missions qui lui sont imparties par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, ainsi que par les accords et les textes législatifs ou réglementaires.

En matière d'emploi et de qualification, la CPNEFP a notamment pour attribution de :

- Permettre l'information réciproque des organisations patronales et salariales sur la situation de l'emploi et des qualifications, ainsi que leur évolution ;
- Analyser la situation de l'emploi et des qualifications, tant d'un point de vue qualitatif que quantitatif, afin d'aider les entreprises à construire leur politique de formation et les salariés à bâtir leurs projets professionnels ;
- Recueillir et éventuellement faire réaliser toutes études utiles permettant une meilleure connaissance de la situation de l'emploi dans la branche et son évolution prévisible ;
- Assurer le suivi des certifications déposées au RNCP ainsi qu'au répertoire spécifique.
- Concourir à l'insertion professionnelle des jeunes ;
- Suivre la mise en œuvre des accords de branche concernant l'emploi et la formation professionnelle.
- Définir les niveaux de prise en charge pour les contrats d'apprentissage, en liaison avec France Compétences, ainsi que des contrats de professionnalisation.

Article 32.2 **Composition de la commission**

Article 32.2-1 **Composition**

La Commission comprend au maximum quatre représentants titulaires ainsi que quatre représentants suppléants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle, et un nombre égal de représentants des employeurs relevant de la branche professionnelle.

Chacun des représentants titulaires peut faire appel à un représentant suppléant en cas d'impossibilité d'assister à une réunion. Les représentants suppléants doivent être à ce titre destinataires de l'ensemble des éléments adressés aux représentants titulaires. Ils ne siègent toutefois qu'en l'absence du représentant titulaire.

Les organisations syndicales doivent informer le secrétariat de la Commission du nom et coordonnées des représentants titulaires ainsi que des représentants suppléants. Elles doivent également informer le secrétariat de toute modification des mandats en cours.

L'indemnisation des membres composant la délégation syndicale obéit aux dispositions de l'article 33.3 du chapitre 33 de la présente convention collective.

Article 32.2-2 **Groupe technique paritaire placé sous l'égide de la CPNEFP**

Il est institué au sein de la CPNEFP un groupe technique paritaire dédié à la préparation et à l'instruction des dossiers constitutifs de mise en place des formations professionnelles de branche. Ce groupe technique paritaire agit sous l'égide et sous la responsabilité de la CPNEFP.

Article 32.2-2.1 **Composition du groupe technique paritaire**

Le groupe technique paritaire comprend :

- deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives de la branche professionnelle, l'un titulaire, l'autre suppléant, étant précisé que chaque organisation syndicale définie ci-dessus ne dispose que d'une voix.
- des représentants des employeurs, en nombre égal aux représentants des salariés, disposant au total d'un nombre de voix égal à celui du collège salarié.

Chacune des organisations syndicales de salariés et d'employeurs visées ci-dessus nomme simultanément, un membre titulaire et un membre suppléant siégeant au groupe technique paritaire et en informe le secrétariat défini ci-dessous. Les membres du groupe technique paritaire sont désignés pour un mandat de 2 ans, la date de cette désignation coïncidant avec celle de la nomination du président et du vice-président de la CPNEFP visés ci-dessous.

Les membres de deux délégations, syndicales et patronales, peuvent être les mêmes que ceux qui siègent à la CPNEFP, dans sa formation plénière.

La présidence et la vice-présidence du groupe technique sont assurées par le président et le vice-président de la CPNEFP, membres de droit, désignés conformément à l'article 32.3-2 ci-dessous. Le président et le vice-président

du groupe technique paritaire ne disposent d'aucun droit de vote.

Les décisions au sein du groupe technique paritaire seront prises à la majorité simple des membres titulaires, présents ou représentés, étant précisé que la délégation patronale dispose d'un nombre de voix égal à celui de la délégation syndicale.

Article 32.2-2.2 **Attributions du groupe technique paritaire**

Sous l'autorité de la CPNEFP, le groupe technique paritaire a pour missions de proposer :

— L'élaboration et l'évolution dans le respect des dispositions conventionnelles, du dispositif des certifications professionnelles de la branche.

— La création, la révision ou la suppression des certifications professionnelles de la branche et de leurs référentiels associés, en veillant à limiter le nombre de certifications et en s'assurant de la complémentarité des certifications professionnelles établies par la branche avec les diplômes et les titres à finalité professionnelle. À cette fin, il établit et actualise la liste des CQP, Titres et des parcours de professionnalisation certifiants.

— En fonction des critères de gradation du cadre national des certifications professionnelles, le niveau de qualification des CQP et Titres créés ou révisés en vue de leur enregistrement dans le RNCP.

— Les demandes d'enregistrement dans le RNCP et dans le RS afin d'assurer la lisibilité de l'offre entre les différentes certifications professionnelles, en particulier en garantissant une cohérence interindustrielle.

— Les études, travaux et observations à conduire en matière de certifications professionnelles.

Le groupe technique paritaire a pour missions également :

— D'élaborer un compte rendu annuel de son activité qu'il transmet à la CPNEFP.

— De contrôler, pour l'information de la CPNEFP, les programmes et les référentiels de formation, les conditions de leur déroulement, les résultats obtenus,

— D'établir, pour cette appréciation, une ventilation statistique de fréquentation des formations par les différentes catégories de stagiaires.

Selon les besoins, le groupe technique paritaire peut faire appel à des personnes qualifiées (opérateur de formation, opérateur de compétences, ...).

Article 32.2-2.3 **Constitution d'un groupe de travail ad hoc**

Les membres du groupe technique paritaire pourront sur des sujets bien particuliers décider de mettre en place un groupe de travail ad hoc. Ce groupe de travail ad hoc se réunira en fonction des besoins identifiés et sera composé d'un représentant par organisation syndicale représentative et d'un nombre équivalent de membres de la délégation patronale, dans la limite de 10 représentants au total.

Les travaux du groupe de travail ad hoc feront l'objet d'une présentation au groupe technique paritaire, avant validation par la CPNEFP, si besoin.

Article 32.2-2.4 **Périodicité des réunions du groupe technique paritaire et indemnisation des membres**

La périodicité des réunions du groupe technique paritaire est décidée d'un commun accord par les représentants des différentes délégations en fonction de l'importance des travaux à effectuer et de l'urgence des demandes de la CPNEFP, étant précisé que de ce fait, le nombre des réunions pourra être plus ou moins important que pour la CPNEFP.

L'indemnisation des membres composant la délégation syndicale tant du groupe technique paritaire que du groupe de travail ad hoc obéit aux dispositions de l'article 32.3 du chapitre 33 ci-après.

Article 32.2-2.5 **Secrétariat du groupe technique paritaire et des groupes de travail ad hoc**

Le secrétariat est assuré par les services de l'UNICEM qui pourra déléguer certaines missions en cas de besoin.

Article 32.3 **Fonctionnement et administration de la commission**

Article 32.3-1 **Périodicité des réunions de la commission**

La commission se réunit au moins deux fois par an.

Il pourra être décidé de tenir des réunions exceptionnelles portant sur un point précis, si la situation l'exige et sur

décision conjointe du Président et du vice-président de la commission ou à la demande de la majorité des membres de la délégation syndicale ou de la délégation patronale.

Article 32.3-2 **Gouvernance de la commission**

La commission est présidée alternativement tous les deux ans, par un représentant de la délégation patronale et par un représentant de la délégation syndicale.

La première réunion de la commission désignera le président.

Un vice-président est également désigné tous les deux ans dans les mêmes conditions.

Article 32.3-3 **Secrétariat de la commission**

Le secrétariat de la Commission est assuré par l'UNICEM qui en confie le traitement administratif au service Juridique et Social de l'UNICEM.

Le secrétariat de la commission rédige les procès-verbaux et assure la correspondance de la commission.

Article 32.3-4 **Décisions de la commission**

Chaque organisation syndicale représentative au sein de la branche professionnelle dispose d'une voix. Le collège patronal dispose d'un nombre égal de voix que le collège syndical.

Les décisions de la commission sont prises à la majorité des personnes.

Si une ou des organisations syndicales n'étaient pas présentes à l'occasion d'une Commission, les droits de vote de la délégation patronale seront réduits dans les mêmes proportions, permettant ainsi d'assurer l'égalité des droits de vote entre chaque collège.

Le Président ne dispose pas d'une voix prépondérante.

Il est tenu un procès-verbal des séances. Celui-ci est signé par le Président et le Vice-président.

Chapitre 33 **Dispositions spécifiques relatives aux salariés désignés membres des commissions paritaires de branche**

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP' Chaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

F.G.-F. O Construction ;

CFE-CGC. BTP.

Article 33.1 **Organisation des réunions paritaires**

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP' Chaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

F.G.-F. O Construction ;

CFE-CGC. BTP.

Article 33.1-1 **Autorisation d'absence**

Tout employeur ou son représentant, d'un salarié appelé à participer à une réunion paritaire, en qualité de représentant d'une organisation syndicale de la branche professionnelle, est tenu de lui accorder une autorisation d'absence en vue d'y participer, pour autant que cette demande lui ait été présentée au moins 10 jours calendaires avant la date de la réunion.

À l'appui de sa demande, le salarié devra présenter une convocation émanant de son organisation syndicale ou du secrétariat de l'instance professionnelle à l'initiative de la réunion, précisant le jour, l'objet, l'heure et lieu de la réunion paritaire.

Cette convocation pourra revêtir la forme d'un courrier électronique, et être adressée par courrier sur demande.

La durée de l'absence pour participer à la réunion paritaire ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont dispose le salarié au sein de son entreprise pour l'accomplissement de ses missions.

Article 33.1-2 **Attestation de présence**

À l'issue de la réunion paritaire considérée, l'instance professionnelle délivrera au salarié, sur sa demande, une attestation de présence mentionnant le jour, l'heure et le lieu de la réunion paritaire. L'employeur pourra demander au salarié de lui fournir cette attestation.

Article 33.1-3 **Maintien de salaire**

Les heures d'absence correspondant à la durée de l'horaire habituel de travail qui aurait été effectué si la personne avait travaillé, seront payées comme telles par l'entreprise, à l'échéance habituelle. Elles resteront sans incidence sur les primes acquises habituellement par le salarié.

(Avenant 15 fév. 2024, étendu) Dans la limite ainsi prévue au premier alinéa, ces heures d'absence seront assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul du temps de travail et des heures supplémentaires éventuelles. Elles seront rémunérées comme telles, selon le rythme et aux conditions du planning de travail du salarié.

La participation à une réunion paritaire ne peut excéder une journée de travail, hors temps de déplacement limité à deux demi-journées justifiées. Si une négociation paritaire nécessitait la poursuite de discussions le lendemain et les jours suivants, chaque jour supplémentaire sera considéré comme une nouvelle réunion et pris en charge dans les conditions définies ci-dessus.

Dans cette hypothèse, qui devra rester exceptionnelle, l'instance professionnelle délivrera immédiatement un justificatif au salarié qui en avertira sans délai son employeur.

Sans préjudice de l'article 33.3 ci-dessous, les dispositions des articles 33.1-1 à 33.1-3 du présent chapitre s'appliquent également aux réunions qui sont organisées au sein d'organismes périphériques paritaires des sphères de l'UNICEM et de la FIB énumérées ci-après : UEE (UNICEM Entreprises Engagées), le CERIB (Centre d'Études et de Recherche de l'Industrie du Béton), dès lors que des représentants des organisations syndicales sont appelés à y participer, selon les règles définies par leurs statuts.

Article 33.2 **Composition de la délégation syndicale**

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche professionnelle s'efforceront d'une part, lors de la composition de leur délégation, de parvenir à une représentation équilibrée des activités comprises dans le champ d'application des conventions collectives des Industries de Carrières et Matériaux de construction.

D'autre part, et pour tenir compte de la charge imposée aux entreprises et aux établissements comportant moins de 20 salariés, les organisations syndicales s'assureront, sauf exception qu'elles justifieront, à ne pas inclure dans leur délégation plus d'un salarié par établissement et plus de deux salariés par entreprise, qu'ils soient indemnisés ou non.

Pour les réunions organisées dans les régions administratives qui ont fait l'objet d'une fusion et d'un regroupement passant ainsi de trois régions administratives à une région (Région Grand-Est et Région Nouvelle Aquitaine), le nombre de représentants par organisation syndicale représentative est porté de 2 à 3.

Pour les réunions organisées dans les autres régions, le nombre de représentants par organisation syndicale représentative reste fixé à 2.

Article 33.3 **Indemnisation des réunions paritaires**

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP' Chaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

F.G.-F. O Construction ;

CFE-CGC. BTP.

Article 33.3-1 Champ d'application

Les frais engagés par les représentants des organisations syndicales de la branche professionnelle donneront lieu à un remboursement dans les conditions définies ci-après.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux réunions paritaires se déroulant au sein de l'UNICEM, du groupe technique paritaire de la CPNEFP ou des CFA et concernent aussi bien les réunions organisées au niveau national qu'à l'échelon régional.

Un tableau repris en annexe fixe la composition des délégations, selon les instances paritaires.

Article 33.3-2 Indemnisation des frais de transport

Au titre des frais de transport, seront uniquement pris en charge les sommes engagées entre le domicile principal du représentant syndical et le lieu de la réunion paritaire, sur présentation et remise de l'original du justificatif de transport.

(Avenant 15 févr. 2024, étendu) Le remboursement à frais réels s'effectuera selon les bases figurant à l'article 33.3-5 ci-dessous, dans la limite du trajet domicile/lieu de réunion et, en tout état de cause, dans la limite d'une distance maximale trajet Aller/Retour de 500 km pour les réunions régionales.

Par ailleurs et pour les régions administratives qui ont fusionné et qui ont fait l'objet d'un regroupement le remboursement à frais réels s'effectuera selon les bases figurant en annexe, dans la limite du trajet domicile/lieu de réunion et, en tout état de cause, dans la limite d'une distance maximale trajet Aller/Retour de 700 Km.

Les régions concernées par l'alinéa précédent sont les suivantes : région Hauts de France, région Grand-Est, région Auvergne-Rhône Alpes, région Occitanie, Région Nouvelle Aquitaine.

Dans toute la mesure du possible et au-delà de deux heures de trajet, les représentants des organisations syndicales veilleront à privilégier les transports en commun, dans un souci de sécurité et de contribution au développement durable.

Article 33.3-3 Indemnisation des frais de restauration et d'hébergement

Les remboursements s'effectueront pour chaque participant, sur présentation et remise du justificatif original et selon le barème figurant à l'article 33.3-5.2 ci-dessous :

— pour une réunion nationale : sur la base de 3 repas maximum ainsi que le cas échéant, avec une chambre et un petit déjeuner.

— pour une réunion régionale : sur la base de 2 repas maximum ainsi que le cas échéant, avec une chambre et un petit déjeuner.

Sur justification, les tarifs nuit et repas pourront être légèrement ajustés sans pouvoir dépasser le total des deux tarifs maximum prévus en annexe.

Article 33.3-4 Modalités de remboursement

Dans les conditions ci-dessus énoncées, l'organisme gestionnaire de la réunion paritaire prendra en charge le remboursement des dépenses effectuées par les représentants des organisations paritaires représentatives, dans les limites fixées en annexe.

Les participants transmettront au secrétariat de l'organisme gestionnaire de la réunion paritaire les feuilles de présence sur lesquelles seront mentionnés pour chaque participant :

- son nom et adresse principale,
- le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle il appartient,
- l'organisation syndicale qu'il représente,
- sa signature.

Un formulaire type sera remis à cet effet par le secrétariat de l'organisme qui gère la réunion paritaire.

Le remboursement se fera par chèque, ou par virement. Il sera effectué et/ou adressé par voie postale dans un délai de 10 jours suivant réception de l'intégralité des justificatifs.

Une enveloppe timbrée sera remise à chaque participant à cette fin.

Il ne sera pas remboursé d'autres types de dépenses que celles prévues aux articles précédents, et tout dépassement restera à la charge de la personne l'ayant engagé, sauf justification dûment apportée de frais supplémentaires incompressibles qui pourront alors être pris en charge en complément, notamment en ce qui concerne les réunions ayant lieu dans les CFA régionaux.

En cas de non remise de l'original du justificatif, aucun remboursement ne sera effectué, à l'exception des remboursements forfaitaires prévus ci-dessous à l'article 33.3-5.3.

Article 33.3-5 **Barèmes applicables**

Article 33.3-5.1

Barème retenu pour l'indemnisation des frais de transport

- Prix du billet de train, tarif SNCF 2^{ème} classe, ou 1^{ère} classe à prix équivalent (billet idTGV, billet Prem's)
- Frais kilométriques, sur la base du barème retenu par l'administration fiscale, pour une voiture d'une puissance maximale de 5 CV ou le cas échéant de 6 CV, sur la base d'un kilométrage < 5 000 Km/an, dans la limite du prix du billet SNCF ou du trajet (Km et coût) établi Via Michelin.
- Ticket de métro, de bus, de parking, frais de péage.

Le barème kilométrique tel qu'il figure ci-dessus sera indexé au 1^{er} juillet de chaque année, selon le barème retenu par l'administration fiscale, pour une voiture d'une puissance maximale de 5 CV ou le cas échéant de 6 CV, sur la base d'un kilométrage < 5 000 Km/an.

Article 33.3-5.2

Barème retenu pour les frais d'hébergement et de restauration

Les montants retenus pour les frais d'hébergement et de restauration sont les suivants :

- Pour une réunion nationale :

Le barème est établi sur la base de 3 repas maximum ainsi que le cas échéant, avec une chambre et un petit déjeuner dans la limite de :

F 25 € TTC par repas du midi et 30 € TTC par repas du soir,

F 115 € TTC pour une chambre, petit déjeuner compris.

- Pour une réunion régionale :

Le barème est établi sur la base de 2 repas maximum ainsi que le cas échéant, avec une chambre et un petit déjeuner, dans la limite de :

F 22 € TTC par repas, et 25 € TTC par repas du soir.

F 87 € TTC pour une chambre, petit déjeuner compris

Sur justification, les tarifs nuit et repas pourront être légèrement ajustés sans pouvoir dépasser le total des deux tarifs maximum prévus ci-dessus.

Article 33.3-5.3

Barème pour certains remboursements forfaitaires

- Certains remboursements forfaitaires seront effectués sans justificatifs :

Tickets de RER/Métro/Bus : dans la limite de 2 par réunion.

— Frais de péage pour les abonnés au télépéage : sur présentation d'un justificatif d'abonnement, dans la limite d'un trajet A/R domicile principal, par réunion.

— Repas : sous réserve d'une prise en charge directe du repas par l'instance patronale ayant organisé la réunion paritaire, un seul repas par réunion pourra être remboursé à titre forfaitaire à hauteur de 19,40 €. Ce montant est révisé selon le barème annuel fixé par l'ACOSS.

En cas de remboursement forfaitaire d'un repas, un deuxième repas sur justificatif pourra être pris en charge. Il n'y aura pas dans ce cas, prise en charge d'un troisième repas.

Chapitre 34

Dispositions finales

Article 34.1 **Date d'application**

La convention collective est applicable à compter de la date de parution de son arrêté d'extension.

Article 34.2 **Durée**

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Article 34.3 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire de la présente convention collective, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou associations d'employeurs ou employeurs pris individuellement peuvent adhérer au présent texte suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 34.4 **Révision**

Elle pourra être révisée à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication. La négociation de l'avenant de révision devra être menée dans le cadre de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation instituée au niveau de la branche.

Article 34.5 **Dénonciation**

En application des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail, la présente convention collective peut faire l'objet d'une dénonciation par la totalité ou l'une ou plusieurs de ses parties signataires.

La dénonciation se fait par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux autres organisations signataires ou adhérentes, accompagnée d'un nouveau projet d'accord sur les points ayant provoqué la dénonciation.

Le préavis précédant la date d'effet de la dénonciation est de 3 mois.

Les dispositions dénoncées continueront de produire effet à l'égard, selon les cas, de toutes les parties signataires et adhérentes ou des seuls auteurs de la dénonciation, jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord de substitution, et au plus tard pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 34.6 **Interprétation des dispositions conventionnelles**

En cas de difficultés d'interprétation nées de l'application des dispositions conventionnelles, des accords collectifs ainsi que des annexes et avenants, la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), pourra être saisie soit à la demande d'une instance judiciaire, soit à la demande d'une fédération patronale ou salariale représentative dans la branche professionnelle, et rendra sa décision dans les conditions définies à l'article 30.3 du chapitre 30 de la présente convention collective.

Article 34.7 **Dispositions diverses**

La convention collective ne peut être une clause de restriction des avantages acquis par les salariés, individuellement ou collectivement, dans l'entreprise qui les emploie.

Des annexes à la convention collective établies par branches professionnelles pourront déterminer les dispositions qui leur sont applicables pour tenir compte des particularités de leurs conditions de travail.

Titre IX

Annexes

Annexe 1

Tableaux des indemnités de rupture

Tableau général des indemnités de licenciement pour les niveaux 1 à 7

Ancienneté	Indemnité calculée en mois de salaire	Ancienneté	Indemnité calculée en mois de salaire
1	0,25	16	4,50
2	0,5	17	4,83
3	0,75	18	5,17
4	1	19	5,50
5	1,25	20	5,83
6	1,5	21	6,17
7	1,75	22	6,50
8	2	23	6,83
9	2,25	24	7,17
10	2,50	25	7,50
11	2,83	26	7,83
12	3,17	27	8,17
13	3,50	28	8,50
14	3,83	29	8,83
15	4,17	30	9,17

Le tableau ci-contre est donné à titre indicatif, sous réserve des dispositions particulières visées à l'article 29.1.4 du chapitre 29 applicable au licenciement économique du personnel d'encadrement.

Il est calculé à partir d'années d'ancienneté complètes.

En cas d'années incomplètes, il convient de proratiser le montant de l'indemnité de licenciement dans les conditions prévues à l'article 13.2.1 du chapitre 13.

Cette indemnité n'est pas plafonnée.

Tableau général des indemnités de départ en retraite pour les niveaux 1 à 7

Ancienneté	Indemnité calculée en mois de salaires	Ancienneté	Indemnité calculée en mois de salaires
1	0	21	2,4
2	0	22	2,55
3	0,3	23	2,7
4	0,4	24	2,85
5	0,5	25	3
6	0,6	26	3,15
7	0,7	27	3,3

Ancienneté	Indemnité calculée en mois de salaires	Ancienneté	Indemnité calculée en mois de salaires
8	0,8	28	3,45
9	0,9	29	3,6
10	1	30	3,75
11	1,1	31	3,9
12	1,2	32	4,05
13	1,3	33	4,2
14	1,4	34	4,35
15	1,5	35	4,5
16	1,65	36	4,65
17	1,8	37	4,8
18	1,95	38	4,95
19	2,1	39	5
20	2,25	40	5

Le tableau ci-contre est donné à titre indicatif, sous réserve des dispositions particulières applicables aux entreprises procédant à l'extraction de pierre de constructions et visées à l'article 13.3-2 du chapitre 13 qui conservent des dispositions historiques particulières. Il est calculé à partir d'années d'ancienneté complètes.

En cas d'années incomplètes, il convient de proratiser le montant de l'indemnité de départ en retraite dans les conditions prévues à l'article 13.3.1 du chapitre 13.

Le plafond de l'indemnité de départ en retraite est fixé à 5 mois de salaires.

Tableau général des indemnités de départ en retraite pour les niveaux 8 à 10

Ancienneté	Indemnité calculée en mois de salaires	Ancienneté	Indemnité calculée en mois de salaires
1	0	21	3,06
2	0	22	3,22
3	0,3	23	3,38
4	0,4	24	3,54
5	0,5	25	3,7
6	0,66	26	3,86
7	0,82	27	4,02
8	0,98	28	4,18
9	1,14	29	4,34
10	1,3	30	4,5
11	1,46	31	4,66
12	1,62	32	4,82
13	1,78	33	4,98
14	1,94	34	5

Ancienneté	Indemnité calculée en mois de salaires	Ancienneté	Indemnité calculée en mois de salaires
15	2,1	35	5
16	2,26	36	5
17	2,42	37	5
18	2,58	38	5
19	2,74	39	5
20	2,9	40	5

Le tableau ci-contre est donné à titre indicatif. Il est calculé à partir d'années d'ancienneté complètes.

En cas d'années incomplètes, il convient de proratiser le montant de l'indemnité de départ en retraite dans les conditions prévues à l'article 13.3.3 du chapitre 13.

Le plafond de l'indemnité de départ en retraite est fixé à 5 mois de salaires.

Annexe 2

Composition des délégations syndicales par réunion paritaire

	Réunions régionales	Réunions nationales
Campus CFA	1) Conseil de perfectionnement de l'apprentissage - 1 titulaire et 1 suppléant par Organisation syndicale. 2) Jury TPMCI - 2 représentants issus des Organisations syndicales, avec un roulement des Organisations syndicales. - Réunions en fonction du nombre de candidats	
Groupe technique paritaire sous l'égide de la CPNEFP	Jury CQP - 1 représentant titulaire par Organisation syndicale - Réunions en fonction du nombre de candidats	2 représentants (un titulaire et un suppléant) par Organisation syndicale sous réserve des dispositions de l'article 32.2.2.3 du chapitre 32 (groupe de travail ad hoc).
UNICEM	2 représentants au maximum par Organisation syndicale à l'exception des régions suivantes, pour lesquelles 3 représentants au maximum par Organisation syndicale peuvent être présents : - Nouvelle Aquitaine - Grand Est	4 représentants au maximum par Organisation syndicale sous réserve des dispositions de l'article 30.3.1.1 du chapitre 30 (commission d'interprétation) et du chapitre 31 (commission de conciliation)

Annexe 3

Liste des formations éligibles⁽⁹⁾ au dispositif Pro-A vise à l'article 28 de la convention collective

⁹ Selon les observations de l'arrêté d'extension du 4 janvier 2021 concernant l'accord interbranches du 28 janvier 2020 (au JO du 17 janvier 2021)

Mod. par Avenant 15 fév. 2024, étendu par arr. 24 sept. 2024, JO 17 nov., applicable à compter de la parution de l'arrêté d'extension de la convention collective nationale du 6 juillet 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP' Chaux.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

F.G.-F. O Construction ;

CFE-CGC. BTP.

Libelle des métiers industries de carrière et matériaux de construction	Certification éligible	Inscription	ID
Agent technico-commercial Commercial	BTS Management commercial opérationnel	RNCP	34031
	BTS Négociation et digitalisation de la relation client	RNCP	34030
	BTS Technico-commercial	RNCP	4617
Agent technique de maintenance	CQP Pilote d'installations de traitement de granulats	RNCP	15810
	Technicien de Production des Matériaux pour la Construction et l'Industrie	RNCP	4669
	Bac Professionnel Maintenance des matériels, option Travaux Publics et Manutention	RNCP	857
	BTS Maintenance des matériels de construction et de manutention	RNCP	31290
Pilote d'installations et opérateur ou agent technique de centrale	Titre de Technicien de production des matériaux pour la construction et l'industrie	RNCP	4669
	CQP Agent technique de centrale	RNCP	9876
Animateur Sécurité /Environnement	BTS Hygiène Propreté Environnement	RNCP	1065
	BTS Aménagements paysagers	RNCP	17218
Pilote d'installations automatisées : Conducteur de machines semi automatisées	Titre de Technicien de production des matériaux pour la construction et l'industrie	RNCP	4669
	CQP Pilote d'installations de traitement de granulats	RNCP	15810
Automaticien	Titre de Technicien de production des matériaux pour la construction et l'industrie	RNCP	4669
Responsable Chef de carrières	CQP Certificat de Qualification Professionnelle : Chef de Carrière	RNCP	15277
Technicien bureau d'études	BAC PRO Technicien du bâtiment : études et économie	RNCP	4424
	BTS Études et économie de la construction	RNCP	1053
	DUT Génie civil - construction durable	RNCP	20701
Commerciaux	BTS Management des unités commerciales	RNCP	462
	DUT Techniques de commercialisation	RNCP	2927
	Licence pro Métiers du BTP : génie civil et construction	RNCP	30142
Automaticien maintenance des systèmes	TP Électricien d'installation et de maintenance des systèmes automatisés	RNCP	32297
	BTS Maintenance des systèmes Option A Systèmes de production	RNCP	20684
	BTS Conception et réalisation des systèmes automatiques	RNCP	12808
	Licence Professionnelle Maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie	RNCP	30088
Technicien de maintenance	CQP technicien de maintenance de l'IB	RNCP/CCN	
	TP Technicien de maintenance industrielle	RNCP	211
	TP Technicien(ne) supérieur(e) de maintenance industrielle	RNCP	2469
	BTS Maintenance des matériels de construction et de manutention	RNCP	31290
	BTS Maintenance des systèmes Option A systèmes de production	RNCP	20684
	BTS Maintenance des systèmes Option B : Systèmes énergétiques et fluiditiques	RNCP	20684
	TP Électromécanicien de maintenance industrielle	RNCP	5919
	Licence Maintenance Industrielle et sûreté des process	RNCP	30088

Libelle des métiers industries de carrière et matériaux de construction	Certification éligible	Inscription	ID
Opérateur de production/fabrication	CQP Agent de préfabrication en démoulage différé	RNCP /CCN	28343
	CQP Agent de précontrainte	RNCP/CCN	28344
	CQP Pilote d'installations automatisées de l'Industrie du Béton	RNCP/CCN	19230
	CQP Chef d'équipe de l'Industrie du Béton	RNCP/CCN	28342
	BAC PRO Pilote de ligne de production	RNCP	14689
	TP - Conducteur d'installations et de machines automatisées	RNCP	184
	TPMCI - Carrières et matériaux de construction	RNCP/CCN	4669
Chef d'équipe	CQP Chef d'Équipe de l'Industrie du Béton	RNCP/CCN	28342
Contremaître	TP Technicien supérieur en production industrielle	RNCP	13948
	Licence pro Métiers de l'industrie : gestion de la production industrielle	RNCP	30128
	Manager de l'amélioration continue	RNCP	17265
Technicien de laboratoire	CQP Technicien de laboratoire	RNCP/CCN	32008
	BAC PRO Laboratoire contrôle qualité,	RNCP	13874
	TP Technicien de laboratoire de matériaux de construction et d'Industrie	RNCP	32168
Technicien/ Gestionnaire Supply Chain - Logistique	BTS - Transport et prestations logistiques,	RNCP	12798
	TP - Technicien supérieur /technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique,	RNCP	1901
	DUT Logistique et transport	RNCP	2462
	DUT spécialité Gestion logistique et transport	RNCP	7616
	DUT Qualité, logistique industrielle et organisation	RNCP	20643
	Licence pro Logistique et pilotage des flux	RNCP	29988
	Licence pro Métiers de l'industrie : logistique industrielle	RNCP	32203
	Manager de la chaîne logistique - Supply chain Manager (RNCP)	RNCP	18023

Annexe 4

Accords nationaux et leurs avenants abrogés par la nouvelle convention collective

- Accord de mensualisation du 24 avril 1974
- Accord de mensualisation granit Bretagne du 30 octobre 1973
- Accord de mensualisation granit Vosges du 15 mai 1973
- Accords de retraite complémentaire des 19 mai 1960 et 28 juin 1960
- Accord de prévoyance du 12 septembre 1973
- Accord sur l'amélioration des conditions de travail du 31 mai 1977
- Accord sur le personnel d'encadrement du 14 mai 1986
- Accord sur le temps de travail du 22 décembre 1998
- Accord sur la formation professionnelle du 30 juin 1999
- Accord relatif au départ et à la mise à la retraite du 15 novembre 2004
- Accord sur la valorisation des CQP du 20 septembre 2006
- Accord sur les classifications professionnelles du 10 juillet 2008
- Accord sur la période d'essai du 16 septembre 2009
- Accord sur l'égalité professionnelle du 5 janvier 2010

-
- Accord sur la commission paritaire de validation du 28 mars 2011
 - Accord sur le développement de la formation professionnelle du 15 septembre 2011
 - Accord relatif à l'organisation et au fonctionnement du paritarisme du 6 décembre 2012
 - Accord sur la CPNEFP du 5 mars 2015
 - Accord portant création d'une CPPNI du 7 juin 2017
 - Accord sur les dispositions spécifiques relatives au recours et à la durée des CDD du 5 décembre 2018
 - Accord relatif au financement de la promotion ou reconversion par l'alternance (Pro-A) du 10 février 2021.
 - Accord sur la CPNEFP (périmètre carrières et matériaux de construction et fabrication de la chaux) du 20 novembre 2020
 - Accord sur la CPPNI (périmètre carrières et matériaux de construction et fabrication de la chaux) du 20 novembre 2020
 - Accord relatif à la reconversion et promotion par l'alternance du 10 février 2021
 - Accord relatif au développement de l'apprentissage du 9 juin 2021

Annexe 5

Accords nationaux et leurs avenants restant en vigueur sous l'emprise de la nouvelle convention collective

- Accord relatif à la formation obligatoire des conducteurs routiers du 30 avril 2009. (arrêté d'extension du 17 novembre 2010)
- Accord relatif aux modalités de négociation des accords collectifs du 3 avril 2013.
- Accord de méthode pour la fusion des conventions collectives ouvriers, Etam et cadres du 7 juin 2017 (arrêté d'extension du 20 avril 2018)
- 6 Accord de méthode relatif au rapprochement des conventions collectives de la branche des Industries de Carrières et Matériaux de construction avec la convention collective des Industries de la Chaux du 17 janvier 2019.
- Accord de fusion des champs conventionnels entre la branche des Industries de Carrières et Matériaux de construction et la branche des Industries de la Chaux du 11 juillet 2019. (arrêté d'extension du 17 février 2020)
- Accord interbranches sur la formation professionnelle du 28 janvier 2020. (arrêté d'extension du 18 décembre 2020)
- Accord interbranches sur la reconversion et promotion par l'alternance Pro-A du 28 janvier 2020 (arrêté d'extension du 4 janvier 2021).
- Accord de méthode relatif au rapprochement des conventions collectives de la branche des Industries de Carrières et Matériaux de construction avec la convention collective de l'Industrie des Tuiles et Briques du 8 septembre 2020. (arrêté d'extension du 21 mai 2021)
- Avenant n° 47 sur la revalorisation de la prime de tutorat du 8 septembre 2020
- Accord sur l'activité partielle de longue durée du 10 février 2021 (arrêté d'extension du 10 mai 2021)
- Accord sur le fonctionnement dématérialisé des réunions paritaires du 10 novembre 2021 (arrêté d'extension du 1^{er} avril 2022)
- Avenant n° 49 portant sur les salaires minimaux garantis des cadres du 19 janvier 2022
- Accords ou avenants régionaux portant sur les salaires des salariés positionnés aux niveaux 1 à 7 pour les régions suivantes : (*Voir «Salaires»*)
- Région AURA
- Région Bourgogne Franche comté
- Région Bretagne
- Région Centre Val de Loire
- Région Grand Est
- Région Hauts de France
- Région Ile de France
- Région Normandie
- Région Nouvelle Aquitaine
- Région Occitanie
- Région Pays de la Loire

Annexe 6

Fiches emplois repères (Retour au sommaire des fiches)

Filière transport et logistique	Filière foncier environnement & sécurité
Responsable de parc	CQP animateur de prévention - Environnement granulats
Magasinier	Filière production exploitation conduite d'installations
Assistant de transport	CQP Chef de carrière
Agent de planning ou d'ordonnancement	CQP Chef de centrale
Pontier	Conducteur de process
Grutier	Conducteur de centrale
Agent de bascule	CQP Pilote d'installation
CQP Conducteur d'engins II	Mineur boutefeu
CQP Conducteur d'engins I	CQP Agent technique en marbrerie
Conducteur poids lourds	TPMCI
Cariste	Agent de fabrication
Conducteur de camion malaxeur	Conducteur de machine ou d'installations
Filière commerciale	Foreur
Technico - commercial	Filière coffrage et armatures
Commercial	Monteur-soudeur
Agent d'études de prix	Monteur
CQP Conseiller en marbrerie et services funéraires	Préparateur-monteur
Assistant commercial	Filière façonnage d'éléments en béton
Employé des services commerciaux	Préparateur-monteur-armaturier
Filière administrative	CQP Technicien de maintenance
Technicien administratif ou comptable	Mouleur de produits spéciaux
Technicien maintenance informatique	Mouleur finisseur
Assistant administratif	CQP Agent de préfabrication en démoulage différé
Comptable	CQP Agent de précontrainte
Employé administratif ou comptable	CQP Chef d'équipe Industrie du béton
Employé administratif	CQP Pilote d'installations automatisées Industrie du béton
Filière maintenance	Filière travail de la pierre
Automaticien	Appareilleur
Technicien de maintenance	CQP Graveur décorateur
Electromécanicien	CQP Pilote de machine à commande numérique
Electricien	CQP Sculpteur monumental sur granit
Mécanicien	Agent de finition manuelle
Ouvrier d'entretien	Emplois types interfilières
Filière études et méthodes	Agent de maîtrise III
Technicien d'études	Agent de maîtrise II

Agent technique de méthodes	Agent de maitrise I
Filière laboratoire qualité & contrôle	Opérateur de production
CQP Technicien de laboratoire (et Titre)	Manutentionnaire
Agent technique de laboratoire	
Employé de laboratoire	

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Transport & Logistique Niveau : 5

Responsable de Parc

Raison d'être de l'emploi : Gérer les flux et le personnel sur le parc extérieur

L'emploi de responsable de parc s'appuie sur une bonne connaissance des produits, des conditions de manipulation et de chargement des pièces spéciales sur camion. L'implication dans la gestion et le suivi des stocks en relation avec le commercial et la production est permanente.

Cet emploi-repère est assez proche de celui de responsable Magasin

Missions principales :

- Assurer la gestion physique et informatique des stocks
- Surveiller l'évolution du stock sur parc (rupture, rotation des fabrications, etc.)
- Veiller aux conditions d'entreposage des produits sur le parc (sécurité des personnes et des biens)
- Assurer les commandes et les réapprovisionnements de consommables
- Assurer les inventaires tournants
- Préparer les programmes journaliers de chargement des caristes
- Manager l'équipe de caristes
- Faire respecter les consignes de sécurité
- Contrôler le bon chargement des camions
- Superviser le travail des caristes sur le parc (distribution du travail et sécurité)

Compétences nécessaires :

- Bonne connaissance en gestion des stocks
- Autorisation de conduite des engins de levage (et/ ou du pont)
- Bonne connaissance du process de production
- Parfaite connaissance des produits et de leur usage
- Maîtriser les techniques de chargement et d'arrimage sur camions
- Parfaite connaissance des règles de sécurité
- Connaissance du logiciel informatique de gestion des stocks et de production
- Aptitude au management des hommes

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							

Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste 52 / 10 = 5,2

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants / 5 =

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 5

Retour sommaires fiches

Filière Professionnelle : Transport & Logistique Niveau : 4

Magasinier

Raison d'être de l'emploi : Réception des produits mis en magasin et sortie de produits ou pièces détachées

Missions principales :

- Assurer la gestion physique des stocks
- Veiller aux conditions d'entreposage des produits
- Assurer les commandes et les réapprovisionnements des consommables en accord avec son responsable
- Assurer le rangement des rayons et maintenir en bon état le magasin
- Réceptionner les livraisons et assurer le contrôle qualitatif et quantitatif des commandes
- Assurer les inventaires tournants

Compétences nécessaires :

- Connaissance en gestion des stocks
- Pratique courante de l'informatique de gestion de stocks
- Parfaite connaissance de son magasin

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7

Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : 43 / 10 =

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : / 5 = 4

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4

[Retour sommaire](#)

fiches Filière Professionnelle : Transport & Logistique Niveau : 4

Assistant transport

Raison d'être de l'emploi : Organiser les transports au départ du site. Programmer les enlèvements avec les transporteurs agréés, régler les aléas logistiques

Missions principales :

- Préparer le programme d'enlèvement journalier des marchandises en fonction des conditionnements (plateaux, vracs, sacs, etc.) et des informations fournies par le service commercial et production.
- Organiser et communiquer le programme journalier de chaque transporteur
- Anticiper et gérer les aléas de livraisons (retards, erreurs, etc.)
- Valider avec le commercial les écarts éventuels
- Vérifier les factures transports
- Gérer les litiges courants avec les transporteurs
- Informer le commercial ou la production en cas de problème
- Fournir les informations en temps voulu au responsable de parc ou au magasinier pour anticiper la préparation des commandes

Compétences nécessaires :

- Bonne connaissance des produits et de leurs différents conditionnements
- Bonne connaissance de l'organisation des transports
- Bonne connaissance de l'organisation de l'entreprise
- Aptitude à réagir rapidement en fonction des aléas logistiques

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7

Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $42 / 10 = 4,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Transport & Logistique Niveau : 4

Agent de planning ou d'ordonnancement

Raison d'être de l'emploi : Organiser le planning de production et de livraison des commandes en optimisant les moyens mis en œuvre

Missions principales :

- Renseigner le client sur les produits, les prix et le conseiller
- Enregistrer les commandes en analysant la demande du client
- Préparer un projet de programme de production en fonction des commandes et des stocks
- Valider avec le responsable de production et le service commercial le programme de base
- Proposer des conditions de livraisons adaptées après avoir évalué les contraintes
- Établir le planning prévisionnel de livraison et Définir les moyens en matières premières et en camions
- Passer les commandes de matières premières si nécessaires (consommables et matières annexes)
- Veiller à l'arrivée des MP dans les délais voulus
- Établir et transmettre le prévisionnel du lendemain
- Suivre le bon déroulement du planning et adapter si besoin le planning en fonction des aléas

Compétences nécessaires :

- Bonne connaissance du produit pour être à même de conseiller le client
- Connaissance du process de fabrication et contraintes de production
- Bonne connaissance de la zone géographique concernée
- Connaissance des moyens techniques de livraison et des conditions de leur utilisation
- Connaissance de la réglementation du transport et Connaissance des chantiers
- Connaissance des normes et services qualité en vigueur dans l'entreprise
- Capacité d'organisation et de gestion des priorités
- Capacité à proposer des améliorations dans la chaîne transport
- Connaissance du process de fabrication et contraintes de production
- Maîtrise des moyens de production et des matériels (rôles et capacités)
- Connaissance en matière de planning de production
- Parfaite connaissance du logiciel de GPAO quand il existe

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7

Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : 45 / 10 = 4,5

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : / 5 =

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4

Retour sommaire fiches

Filière Professionnelle : Transport & Logistique Niveau : 3

Pontier

Raison d'être de l'emploi : Déplacer des charges (produits ou pièces de moules) entre les différents secteurs de l'entreprise à l'aide d'un ou plusieurs ponts roulants.

Missions principales :

Sous l'autorité du Responsable Hiérarchique :

- Vérifier le bon état des élingues et des accessoires de prise
- Assurer l'arrimage et l'élingage des pièces en tenant compte de leur forme et de leur fragilité
- Assurer le déplacement des pièces dans l'atelier en respectant strictement les consignes de sécurité, les charges maxi du pont, sécurité des personnes et des biens, etc..
- Déplacer le pont avec souplesse et précision
- Déposer la charge avec précaution
- Assurer les contrôles et la maintenance du premier niveau sur le pont (graissage, nettoyage, etc)

Compétences nécessaires :

- Disposer de l'autorisation de conduite du pont
- Savoir vérifier le bon état d'une élingue et des autres accessoires de levage utilisés sur le site
- Connaître les techniques d'arrimage et de déplacement des charges
- Connaître les produits et les équipements pour bien évaluer des conditions de préhension des pièces
- Connaître les règles de sécurité

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7

Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : 34 / 10 = 3,4

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : / 5 =

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 3

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Transport & Logistique Niveau : 3

Grutier

Raison d'être de l'emploi : Déplacer des charges (produits ou pièces de moules) entre les différents secteurs de l'entreprise à l'aide d'une grue

Missions principales :

Sous l'autorité du Responsable d'équipe :

- Vérifier le bon fonctionnement de la grue à la prise de service
- Vérifier le bon état des élingues et des accessoires de levage
- Assurer l'arrimage et l'élingage des pièces en tenant compte de leur forme et de leur fragilité
- Assurer le déplacement des pièces et de la grue en respectant strictement les consignes de sécurité, les charges maxi, sécurité des personnes et des biens, etc...
- Déplacer la grue avec souplesse et précision
- Déposer la charge avec précaution
- Mettre en sécurité la grue en fin de service

Compétences nécessaires :

- Disposer de l'autorisation de conduite de la grue
- Connaître les techniques d'arrimage et de déplacement des charges
- Connaître les produits et les équipements pour bien évaluer des conditions de préhension des pièces
- Connaître les règles de sécurité
- Savoir réagir rapidement en fonction d'un événement soudain

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7

Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : 34 / 10 = 3,4

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : / 5 =

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 3

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Transport & Logistique Niveau : 3

Agent de bascule

Raison d'être de l'emploi : Assurer la pesée des camions

Dans certaines entreprises, notamment sur de petit site, cette mission de base s'accompagne de divers travaux et transmissions administratives et comptables qui peuvent enrichir le poste de base tel qu'il est présenté ici.

Missions principales :

- Accueillir, orienter et informer des clients, transporteurs, visiteurs, etc....
- Vérifier les documents de commande du chauffeur (client, destination, caractéristique du produit, quantité)
- Faire la tare du camion
- Diriger le camion vers la zone de chargement (plan de circulation)
- Prévenir le chargeur
- Vérifier visuellement la conformité de la livraison au retour
- Effectuer la pesée et vérifier la charge
- Établir le bon de livraison
- Établir la facture et effectuer l'encaissement si nécessaire
- Assurer éventuellement les travaux administratifs courants (prise de commandes, suivi de planning, relevé d'heures, renseignements de tableau de bord, etc....)

Compétences nécessaires :

- Connaissance du fonctionnement de la bascule
- Connaissance de base des produits (identification visuelle)
- Connaissance de l'environnement de travail et du site
- Connaissance des outils informatiques utilisés sur le site
- Connaissance des règles générales en matière de charges et de transports
- Connaissance des règles de sécurité et de circulation sur le site

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques	1	2	3	4	5	6	7
théoriques							

Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $33 / 10 = 3,3$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 3

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Transport & Logistique Niveau : 3

Conducteur d'engin II

Raison d'être de l'emploi : Effectuer à l'aide d'engins des travaux de chargement, de terrassement ou d'extraction.

Missions principales :

- Effectuer les contrôles journaliers de l'engin
- Maintenir son véhicule en parfait état de marche et de propreté
- Respecter les règles et plans de circulation sur le site
- Identifier les lieux de chargement et gérer son espace de manœuvre
- Recevoir, contrôler et positionner le véhicule dans la zone de chargement
- Respecter et veiller au respect des règles de sécurité, des véhicules et des personnes sur sa zone de travail
- Selon les sites et les missions confiées (Effectuer les chargements de camions, Effectuer la reprise de matériaux abattus (roches massives), Effectuer des travaux de découverte, d'extraction,...)
- Effectuer l'entretien courant du véhicule et du matériel à sa disposition : identifier d'éventuelles anomalies, effectuer de petites réparations simples et noter les opérations sur le carnet d'entretien
- Assister éventuellement le mécanicien lors des interventions de maintenance lourdes
- Rédiger un rapport d'activité journalier
- Appliquer les procédures d'environnement et de qualité

Compétences nécessaires :

- Disposer des autorisations obligatoires
- Avoir une parfaite maîtrise de la conduite de son ou ses engins dans les différentes conditions d'utilisation
- Avoir les connaissances de base en mécanique et en hydraulique
- Savoir identifier les différents matériaux
- Connaître les techniques d'extraction utilisées sur le site, si besoin ; Connaître les règles de sécurité et de circulation sur le site ; Connaître les règles de chargement ; Connaître les procédures à mettre en œuvre en cas d'accident ou incident
- Connaissance de notions générales d'environnement et de qualité

- Savoir s'adapter au rythme et au débit des équipements

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $32 / 10 = 3,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 3

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Transport & Logistique Niveau : 2

Conducteur d'engin I

Raison d'être de l'emploi : Déplacement de charge, approvisionnement d'une trémie, etc.

Il s'agit ici d'un emploi-repère de base pour les conducteurs d'engins. Cet emploi intègre donc une activité répétitive n'incluant pas encore l'extraction, ni le chargement des camions ni les travaux de terrassement et de découverte.

Cet emploi concerne donc en priorité le déplacement de charges de façon répétitive (conduite de dumper, conduite de chargeuses pour approvisionnement).

Missions principales :

- Effectuer les contrôles journaliers sur l'engin à la prise de service (huile, carburants,)
- Maintenir son véhicule en parfait état de marche et de propreté
- Signaler et consigner les anomalies
- Mettre en route et vérifier le bon fonctionnement des organes, commandes et équipement de sécurité
- Respecter les règles et les plans de circulation sur le site, gérer son espace de manœuvre
- Respecter et veiller au respect des règles de sécurité des véhicules et des personnes sur sa zone de travail
- Assurer le transport ou le déplacement des charges conformément à la mission confiée
- Rédiger un rapport journalier d'activité
- Appliquer les procédures d'environnement et de qualité

Compétences nécessaires :

- Avoir une parfaite maîtrise de son ou ses engins

- Disposer des autorisations obligatoires
- Connaître l'environnement du site et le vocabulaire usuel
- Savoir identifier les différents matériaux sur le site
- Connaître les règles de circulation et de sécurité en application sur le site
- Savoir s'adapter au rythme et au débit des équipements
- Connaissances des notions d'environnement et de qualité

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $24 / 10 = 2,4$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 2

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Transport & Logistique Niveau : 2

Conducteur poids lourd

Raison d'être de l'emploi : Transport et mise à disposition de matières premières

Missions principales :

- Effectuer les contrôles journaliers sur le camion à la prise de service
- Signaler ou consigner les anomalies
- Veiller aux conditions de chargement du camion et à la conformité du produit
- Respecter les plans de circulation sur les sites
- Veiller aux conditions optimums de sécurité des personnes et des biens dans les déplacements

Compétences nécessaires :

- Disposer du permis poids lourd et des autorisations obligatoires
- Connaître les sites, les règles de sécurité et la signalisation sur chantier
- Respecter la réglementation routière
- Savoir identifier les produits

- Gérer correctement les différents documents administratifs (émetteurs/ destinataires et circuits de diffusion)
- Savoir s'adapter au rythme et au débit des équipements

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $25 / 10 = 2,4$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 2

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Transport & Logistique Niveau : 2

Cariste

Raison d'être de l'emploi : Déplacer des charges au sein de l'entreprise à l'aide d'un chariot élévateur.

Missions principales :

Sous l'autorité du Responsable Hiérarchique :

- Effectuer les contrôles journaliers sur l'engin à la prise de service
- Mettre en route et vérifier le bon fonctionnement des organes, commandes et équipement de sécurité
- Assurer des opérations de manipulation, portage, déplacement de marchandises ou produits à l'aide d'un chariot élévateur
- Organiser le rangement des produits en fonction de l'espace disponible et des conditionnements
- Renseigner, enregistrer et valider sur informatique la gestion des manipulations et déplacements des produits
- Signaler ou consigner les anomalies
- Respecter les plans de circulation sur le site
- Veiller aux conditions optimums de sécurité des personnes et des biens dans le déplacement des charges
- S'intégrer au mieux dans les flux de production en prenant les initiatives adaptées pour anticiper les écarts d'activité.

Compétences nécessaires :

- Disposer des autorisations de conduite adaptées

- Connaître l'environnement du site et le vocabulaire usuel
- Connaître les produits et savoir les identifier
- Connaître les normes de qualité
- Connaître les règles de circulation et de sécurité en application sur le site
- Savoir s'adapter au rythme et au débit des équipements
- Savoir lire, comprendre et utiliser les documents mis à disposition
- Savoir adapter les conditions de manipulation selon les produits
- Capacité à signaler à son responsable hiérarchique toute anomalie ou incident
- Capacité à gérer la libération des espaces
- Connaissance /utilisation de l'informatique de gestion de stock

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $26 / 10 = 2,6$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 2

Retour sommaire fiches

Filière Professionnelle : Transport & Logistique Niveau : 2

Conducteur de camion malaxeur

Raison d'être de l'emploi : Livrer le béton prêt à l'emploi dans les conditions de qualité et dans les délais attendus par le client.

L'évolution dans l'emploi-repère peut concerner à la fois les moyens techniques de livraison (pompes, tapis, etc) dans la complexité de mise en œuvre, mais aussi les conditions et contraintes logistiques d'accès, de livraison et de délais liées à de grands chantiers.

Missions principales :

- Effectuer les contrôles journaliers du véhicule
- Recevoir et contrôler le chargement en positionnant le véhicule en zone de chargement et en positionnant la toupie
- Vérifier la conformité de la livraison avec le bon (volume et caractéristique du béton)

- Définir (ou respecter, s'il est établi) son itinéraire
- Signaler son départ et tout événement intervenant en cours de route sur la livraison
- Prendre contact avec le chef de chantier à l'arrivée
- Décharger le béton (déchargement ou pompage) en toute sécurité
- Faire signer le bon de livraison et faire les encaissements
- En cas d'incident ou accident, informer les personnes concernées et mettre en œuvre les procédures
- Maintenir son véhicule en parfait état de propreté
- Effectuer l'entretien courant du véhicule : Identifier d'éventuelles anomalies ; Effectuer de petites réparations simples ; Noter les opérations sur le carnet d'entretien
- Mettre en œuvre les ajouts et/ou les consignes propres aux produits spéciaux
- Rédiger un rapport d'activité journalier

Compétences nécessaires :

- Permis poids lourd et autorisations obligatoires
- Parfaite maîtrise dans la mise en action des équipements de déchargement (tapis, pompes, etc)
- Connaissance de base du béton (temps de prise, qualité, identification, etc..)
- Connaissance des règles de sécurité et de circulation sur les chantiers
- Connaître les procédures à mettre en œuvre en cas d'accident ou incident
- Bien appréhender les aléas de circulation sur route (délais) sur le chantier (sécurité)
- Savoir adapter la conduite du véhicule à l'état des chaussées, à la circulation, aux abords du chantier...

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $26 / 10 = 2,5$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 2

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Commercial Niveau : 6

Technico - commercial

Raison d'être de l'emploi : Développer les relations d'affaires et les ventes dans son secteur d'activité en visitant les entreprises consommatrices et en appliquant la politique commerciale de sa société.

Le technico - commercial peut tout aussi bien intervenir : sur un secteur géographique donné, auprès d'une clientèle spécifique sur une gamme de produit particulière.

Missions principales :

Sous l'autorité du Responsable Hiérarchique :

- Participer à l'établissement des prévisions commerciales
- Établir un plan de prospection à partir d'un fichier ou d'un ciblage effectué en amont
- Visiter les clients et prospects ; informer et apporter une réponse technique sur les produits et obtenir des commandes
- Développer des argumentaires de vente, Négocier les prix, les quantités et les délais de livraison
- Rédiger et proposer des offres écrites argumentées
- Fidéliser la clientèle par une relation d'après-vente, Traiter les litiges
- Réaliser des opérations de promotion
- Recouvrer éventuellement les créances
- Rédiger des comptes - rendus de visite

Compétences nécessaires :

- Connaître les techniques de vente
- Connaître les propriétés des matériaux, des process et des produits
- Connaître la destination des différents produits
- Connaître la réglementation technique de la profession et les normes de qualité
- Connaître les moyens de transport des produits
- Connaître les prix et barèmes des produits
- Connaître les éléments de gestion et de calcul des prix de revient
- Avoir des notions de droit commercial
- Développer et maintenir ses connaissances sur ses produits sur les produits concurrents
- Savoir anticiper les besoins de la clientèle potentielle
- Capacité à organiser son temps de travail et ses déplacements en fonction des objectifs commerciaux
- Savoir être à l'écoute des besoins évolutifs des clients

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7

Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $62 / 10 = 6,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 6

Retour sommaire fiches

Filière Professionnelle : Commercial Niveau : 5

Commercial

Raison d'être de l'emploi : Prendre des commandes et remettre des prix. Suivre des petits portefeuilles de clientèle.

Il s'agit ici d'un emploi- repère intermédiaire entre l'assistant commercial et le technico-commercial.

Nous trouvons ici trois profils d'origine :

- l'évolution des emplois d'Assistant commercial vers la vente
- l'action commerciale vers des petits portefeuilles de clientèle
- l'accueil de jeunes commerciaux appelés à évoluer ensuite vers l'emploi repère de technico-commercial.

Missions principales :

Sous l'autorité du Responsable Hiérarchique :

- Accueillir les clients au téléphone, les informer et prendre les commandes
- Développer des argumentaires de vente
- Présenter les caractéristiques et les performances des produits en développant des arguments techniques précis
- Rédiger et proposer des offres écrites
- Fidéliser la clientèle par une relation d'après-vente
- Traiter les litiges avec ses clients
- Participer aux opérations de promotion
- Appliquer la politique commerciale de l'entreprise
- Se tenir informé des nouveaux produits et participer à leur promotion

Compétences nécessaires :

- Connaître les techniques de vente
- Connaître la destination des différents produits
- Connaître les moyens de transport des produits
- Connaître les prix et barèmes des produits
- Connaître les éléments de gestion et de calcul des prix de revient
- Connaître les procédures de gestion
- Développer et maintenir ses connaissances sur les produits
- Savoir déterminer, voire anticiper les besoins de la clientèle potentielle
- Savoir présenter clairement des arguments persuasifs

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7

Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : 51 / 10 = 5,1

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : / 5 =

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 5

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Commercial Niveau : 5

Agent d'études de Prix

Raison d'être de l'emploi : Réalise à la demande des clients des études de prix et des devis

Missions principales :

Sous l'autorité du Responsable Hiérarchique :

- Réaliser des études techniques simples
- Réaliser des études de prix et des devis
- Proposer les meilleures options techniques à l'artisan ou au client
- Relancer et suivre ses études pour les transformer en commandes

Compétences nécessaires :

- Bonnes connaissances du secteur concerné (génie civil, génie mécanique, matériaux, etc)
- Bonne connaissance des produits et de leur agencement
- Savoir utiliser les logiciels et la documentation technique mise à disposition
- Bien maîtriser les règles de sécurité et de calcul

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7

Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $51 / 10 = 5,1$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 5

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Commercial Niveau : 5

Conseiller en marbrerie et services funéraires

Raison d'être de l'emploi : Est chargé de prendre contact avec les clients, de leur proposer les monuments et services funéraires, et de les conseiller.

Missions principales :

- Accueillir et analyser le besoin du client
- Proposer les monuments, articles et services correspondant aux besoins identifiés
- Réaliser à main levée le dessin d'un monument
- Évaluer le prix de revient des produits ou des prestations choisies par le client
- Proposer un plan de financement des produits et des prestations choisies par le client
- Faire réaliser la commande
- Contrôler la conformité de la commande des travaux exécutés ainsi que la satisfaction du client

Compétences nécessaires :

- Connaître les dispositions contenues dans la réglementation des cimetières concernant les sépultures
- Connaître les formalités administratives à remplir en cas de décès
- Connaître les différents types de rites funéraires
- Connaître les produits ou services offerts à la clientèle et leurs caractéristiques
- Connaître les différentes étapes du processus de vente
- Connaître les principes de l'assurance décès
- Capacité à analyser la demande du client en fonction de la personnalité du défunt et des possibilités financières du client
- Capacité d'écoute
- Avoir de la prévenance et du tact dans les relations

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							

Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : 51 / 10 =

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : / 5 =

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 5

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Commercial Niveau : 4

Assistant commercial

Raison d'être de l'emploi : Effectuer le traitement administratif des commandes, depuis leur réception jusqu'à la livraison chez le client. Rôle de coordination entre le service commercial, la production et l'expédition

Missions principales :

Sous l'autorité du Responsable Hiérarchique :

Compétences nécessaires :

- Avoir une formation en action ou gestion commerciale
- Avoir des notions de comptabilité
- Connaître les logiciels informatiques utilisés
- Connaître l'organisation de l'entreprise, ses procédures, ses produits, ses tarifs
- Connaître les procédures qualité
- Savoir comment se renseigner sur la réglementation des douanes
- Pratiquer éventuellement une langue étrangère

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7

Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : 41 / 10 =

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : / 5 =

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4

Retour sommaire fiches

Filière Professionnelle : Commercial Niveau : 3

Employé des services commerciaux

Raison d'être de l'emploi : Assister administrativement et commercialement le service commercial

Missions principales :

Sous l'autorité du Responsable Hiérarchique :

- Gérer le plan de visite de son commercial
- Gérer la prise de rendez-vous et les aléas de visites
- Préparer les visites commerciales (édition de tableaux de bord ou de document)
- Accueillir et orienter les visiteurs
- Assurer les réservations de salle pour le service commercial
- Assurer l'ouverture, l'enregistrement, la diffusion et l'envoi du courrier et des télécopies selon les procédures définies
- Assurer le suivi et la coordination de certaines tâches administratives
- Constituer, mettre à jour, classer et archiver les dossiers clients
- Répondre à des demandes d'informations concernant le traitement des dossiers et les transmettre
- Assurer l'établissement, l'envoi et le suivi des tableaux de bord de gestion
- Rendre compte de son activité et de toutes les anomalies constatées dans le cadre des travaux réalisés à travers les supports existants
- Participer à toute étude de nature à atteindre les objectifs qualité

Compétences nécessaires :

- formation de base administrative
- connaissance informatique (tableur et traitement de texte)
- connaissance de l'organisation générale de l'entreprise
- connaissance de base des produits

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7

Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $34 / 10 = 3,4$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : / 5

= Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 3

Retour sommaire fiches

Filière Professionnelle : Administratif Niveau : 5

Technicien administratif ou comptable

Raison d'être de l'emploi : Assure des travaux administratifs ou comptables en assistance d'un cadre ou d'un chef de service

Missions principales :

- Assister un cadre administratif ou financier
- Conduire des missions ou des chantiers bien identifiés dans le domaine comptable, administratif ou RH
- Exploiter, analyser et synthétiser les informations liées au service
- Traiter les informations en les organisant dans le cadre de procédures administratives ou comptables définies
- Assurer le relais administratif avec le service du personnel (pointage des heures, déplacement, congés, etc.)
- Entretenir avec des partenaires extérieurs des relations de travail
- Effectuer des reporting réguliers vers le chef de service

Compétences nécessaires :

- formation de niveau bac + 2 ou équivalent dans le domaine concerné
- bonnes connaissances de l'entreprise et de ses procédures internes pour le domaine concerné
- capacité d'analyse et de rédaction de rapport
- Savoir recueillir et exploiter des données avec méthodes
- Savoir synthétiser et présenter clairement des informations

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							

Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $52 / 10 = 5,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 5

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Administratif Niveau : 5

Technicien maintenance informatique

Raison d'être de l'emploi : Assurer le dépannage, l'entretien préventif, la maintenance des matériels informatiques (micro, petits, moyens ou gros systèmes). Rechercher les causes de pannes et y remédier dans les délais les plus courts possible. Assurer généralement des fonctions de conseil, de formation et d'assistance technique auprès du personnel.

Selon le contexte de travail et le mode d'organisation de l'entreprise, peut effectuer tout ou partie de l'installation et de la mise en route de ces matériels. L'emploi-repère s'exerce souvent seul dans le service spécialisé de l'entreprise.

Autres appellations : Technicien de maintenance de systèmes informatiques, Technicien de maintenance en matériel informatique, Technicien en informatique (maintenance), Technicien de maintenance de réseaux informatiques, Technicien de maintenance en microsystèmes informatiques.

Missions principales :

- Localiser et diagnostiquer la panne ou l'anomalie
- Procéder à l'échange standard ou à la remise en état d'éléments électriques, électroniques ou mécaniques défectueux
- Appliquer une procédure de tests aux différents stades de l'intervention
- Entretenir les matériels, notamment par nettoyage, réglage, contrôle...
- Conseiller et assister techniquement l'utilisateur en intégrant les données liées à son environnement professionnel
- Renseigner les documents de suivi

Compétences nécessaires :

- Avoir une formation de niveau IV ou III (Bac professionnel ou technologique, CFPA, BTS ou DUT) option informatique, électrotechnique, électronique, ou avoir un niveau IV dans les mêmes options et avoir acquis une pratique professionnelle dans l'entreprise.
- Comprendre un ou plusieurs langages informatiques
- Comprendre une langue étrangère, notamment l'anglais technique
- Être capable de :
 - se conformer strictement à des processus logiques et méthodologiques
 - se référer rigoureusement aux notices techniques
 - s'adapter à des technologies et matériels nouveaux
 - d'analyser et synthétiser des informations d'ordre technique
 - développer des liaisons techniques et fonctionnelles avec des interlocuteurs divers et extérieurs
 - manipuler avec précision des petites pièces et micro-éléments

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7

Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $51 / 10 = 5,1$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 5

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Administratif Niveau : 4

Assistant administratif

Raison d'être de l'emploi : Assurer le secrétariat d'un ou plusieurs services de l'entreprise. Malgré des tâches apparemment très disparates et polyvalentes cet emploi repère est présent dans la plupart des entreprises

Missions principales :

Sous l'autorité du Responsable Hiérarchique :

- Enregistrer ou saisir les données du domaine d'activité
- Collecter, exploiter et organiser les informations saisies et les présenter sous forme de tableaux, documents de synthèse
- Recevoir, filtrer et transmettre les appels téléphoniques et répondre à des questions simples posées par les interlocuteurs du service
- Gérer matériellement les contacts de son Responsable Hiérarchique (prise de rendez-vous, organisation de réunions...)
- Gérer les procédures de classement, archivage et sauvegarde des documents et dossiers
- Répondre à des demandes d'informations concernant le traitement des dossiers et les transmettre
- Assurer le relais avec le service comptable pour l'établissement, l'envoi et le suivi des tableaux de bord de gestion
- Rendre compte de son activité et de toutes les anomalies constatées dans le cadre des travaux réalisés à travers les supports existants
- Participer à toute étude de nature à atteindre les objectifs qualité
- Tenir à jour les documents et déclarations imposées par les dispositions légales ou réglementaires

Compétences nécessaires :

- Maîtriser les outils bureautiques et Internet
- Disposer d'une connaissance de base en gestion
- Savoir s'exprimer et rédiger en français et éventuellement dans une autre langue
- Connaître les procédures internes, les services et leurs fonctions
- Sens de l'anticipation et de l'initiative, Bonne qualité relationnelle
- Savoir hiérarchiser l'urgence des demandes

- Capacité à recueillir et exploiter des données avec méthodes
- Capacité à synthétiser et présenter clairement des informations
- Capacité à s'adapter à un rythme et à des méthodes de travail spécifiques
- Capacité à prendre des initiatives pour faciliter le fonctionnement du service
- Respecter la confidentialité des informations traitées et communiquées

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $41 / 10 = 4,1$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4

Retour sommaire fiches

Filière Professionnelle : Administratif Niveau : 4

Comptable

Raison d'être de l'emploi : Effectuer les travaux de comptabilité, de trésorerie et éventuellement de contrôle de gestion, de paie

Missions principales :

Sous l'autorité de son Responsable Hiérarchique

- Assurer la responsabilité de la tenue des comptes en conformité avec les règles comptables, fiscales et sociales, depuis la saisie des pièces comptables jusqu'à la présentation des bilans et autres déclarations légales
- Coordonner et contrôler les applications et les procédures comptables
- Collecter et éditer des documents de synthèse concernant les informations financières de l'entreprise
- Assurer l'interface avec les interlocuteurs extérieurs pour élaborer les documents comptables de synthèse
- Assurer les travaux comptables spécifiques (salaires, charges, déclarations fiscales)
- Effectuer la saisie des comptes bancaires, états de rapprochement et pièces de caisse
- Établir les situations mensuelles
- Suivre les immobilisations et amortissements

- Participer à la préparation des provisions pour le bilan
- Préparer les tableaux servant aux situations, aux stocks et à la comptabilité analytique
- Suivre quotidiennement les comptes bancaires, la trésorerie en valeur et équilibrer les soldes par virements bancaires
- Suivre le portefeuille
- Collecte, classe et analyse selon le cas les informations chiffrées afin d'optimiser ou de prévoir la gestion de l'entreprise

Compétences nécessaires :

- Connaître la comptabilité générale
- Connaître les procédures internes de comptabilité analytique
- Avoir des connaissances de base en économie et en droit des entreprises
- Connaître les procédures touchant à la gestion des salaires et des différents organismes sociaux
- Maîtriser les outils informatiques appliqués à la comptabilité
- Connaître les procédures d'assurance qualité
- Capacité à se conformer à des processus rigoureux de traitement des données chiffrées
- Capacité à établir et maintenir des relations, internes et externes, permettant l'échange d'informations comptables
- Capacité à percevoir globalement les situations ou les problèmes

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $44 / 10 = 4$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Administratif Niveau : 3

Employé administratif ou comptable

Raison d'être de l'emploi : Assurer le secrétariat d'un ou plusieurs services de l'entreprise

Missions principales :

Sous l'autorité du Responsable Hiérarchique :

- Dactylographier et présenter les documents
- Enregistrer et saisir les informations nécessaires au service à l'aide de l'outil informatique
- Classement et archivage
- Recevoir, orienter, transmettre les communications téléphoniques
- Assurer l'ouverture, l'enregistrement, la diffusion et l'envoi du courrier et des télécopies selon les procédures définies
- Contribuer à l'organisation des réunions (locations salles, prises de note...)
- Accueillir les visiteurs
- Rendre compte de son activité et de toutes les anomalies constatées dans le cadre des travaux réalisés à travers les supports existants

Compétences nécessaires :

- Maîtriser la dactylographie, les outils bureautiques et l'Internet
- Connaître les procédures, les services et leurs fonctions
- Savoir s'exprimer et rédiger en français et éventuellement dans une autre langue
- Connaître les procédures internes, les services et leurs fonctions
- Bonne qualité relationnelle
- Maintenir une vigilance prolongée afin de déceler les erreurs éventuelles et les corriger
- Capacité à se conformer à des opérations méthodiques et à des consignes.

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $34 / 10 = 3,4$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 3

Retour sommaire fiches

Filière Professionnelle : Administratif Niveau : 2

Employé administratif

Raison d'être de l'emploi Assurer l'accueil téléphonique et physique des clients, fournisseurs et visiteurs, et les orienter vers le service et l'interlocuteur souhaité. Assurer la saisie et la frappe de documents.

Autres appellations : Hôtesse d'accueil, Secrétaire standardiste

Missions principales :

Sous l'autorité du Responsable Hiérarchique :

- Tenir le standard téléphonique
- Assurer l'accueil et l'orientation des clients, fournisseurs et visiteurs
- Renseigner les interlocuteurs internes et externes sur les présences et absences connues
- Assurer le Tri et la distribution du courrier
- Assurer des travaux de frappe de documents et de courriers
- Participer éventuellement à la gestion des stocks de fournitures de bureau et consommables,
- Assurer la reprographie de la documentation interne
- Assurer les réservations éventuelles liées aux déplacements des collaborateurs (trains, hôtels, taxis, voitures de location...)
- Assurer la mise à jour de certains fichiers ou listes (ex : disponibilité des salles de réunion, cahier des absences, fichier clients)

Compétences nécessaires :

- Connaître le vocabulaire et l'environnement de l'entreprise
- Connaître le fonctionnement du standard téléphonique
- Savoir utiliser les outils bureautiques et l'Internet
- Connaître l'organisation physique des locaux et pouvoir identifier le personnel
- Respecter les procédures et consignes qualité et sécurité
- Capacité à comprendre une demande afin de lui donner une suite efficace
- Capacité à mémoriser rapidement les informations pour traiter rapidement la demande
- Capacité à centraliser l'information et à la transmettre au service ou interlocuteur concerné en fonction de la demande

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							

Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $25 / 10 = 2,5$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 2

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Maintenance Niveau : 5

Automaticien

Raison d'être de l'emploi : Assure la programmation et la maintenance des automates du site

Missions principales :

À en charge la gestion du parc d'automates du site au niveau du fonctionnement, de la programmation et de la maintenance

- Vérifier la conformité et le fonctionnement des installations
- Veiller au respect des différentes normes régissant l'activité
- Détecter les dysfonctionnements
- Assurer un diagnostic et remédier aux défauts constatés
- Assurer la maintenance des installations
- Assurer une assistance technique auprès des utilisateurs
- Intervenir en relais auprès du fabricant
- Gérer les liaisons MODEM site/ fabricant
- Proposer des évolutions et des améliorations des équipements en place

Compétences nécessaires :

- Formation de niveau BAC + 2 ou équivalent en automatisme
- Connaissance des langages de programmation utilisée sur le site
- Bonne connaissance du parc de matériel du site ou des sites concernés
- Connaître l'informatique appliquée aux automates
- Connaître les normes de sécurité
- Savoir s'adapter à des interlocuteurs divers et variés
- Capacité à s'adapter de manière permanente aux nouvelles technologies
- Capacité à développer des liaisons permanentes et fonctionnelles internes ou externes à l'entreprise

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7

Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : 51 / 10 = 5,1

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : / 5 =

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 5

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Maintenance Niveau : 5

Technicien de maintenance

Raison d'être de l'emploi : concevoir et entretenir les équipements industriels

Missions principales :

- Concevoir, modifier, monter et régler des ensembles et éléments d'équipements industriels en partant d'un cahier des charges, de plans, schémas ou documents constructeur.
- Veiller au respect des différentes normes régissant l'activité
- Détecter les dysfonctionnements
- Assurer un diagnostic et remédier aux défauts constatés
- Participer à la gestion de la gestion de la GMAO
- Apporter une assistance technique aux mécaniciens et électro-mécaniciens du service
- Assister, voir remplacer le responsable maintenance
- Dans certains cas, assurer seul la responsabilité de la maintenance d'un petit site

Compétences nécessaires :

- Formation de type BAC + 2 ou équivalent
- Bonne connaissance du parc machine
- Connaissance des langages de programmation utilisée sur le site
- Connaître l'informatique
- Connaître les normes de sécurité
- Aptitude éventuelle au management des hommes
- Savoir lire, interpréter un plan, un schéma, en respectant les différentes normes
- Savoir analyser des situations et prendre des décisions rapides
- Savoir s'adapter à des interlocuteurs divers et variés
- Capacité à s'adapter de manière permanente aux nouvelles technologies
- Capacité à développer des liaisons permanentes et fonctionnelles internes ou externes à l'entreprise

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7

Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $55 / 10 = 5,5$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 5

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Maintenance Niveau : 4

Électromécanicien

Raison d'être de l'emploi : Est chargé d'assurer la maintenance des matériels électromécaniques, électriques et électroniques alimentant ou régulant l'installation.

Missions principales :

- Régler et/ ou entretenir des ensembles et éléments électro-techniques, hydrauliques, pneumatiques, tuyauteries et relais
- Traiter les pannes par changement d'organe
- Remettre en service après essai et vérification
- Réaliser les contrôles, inspections périodiques et les interventions planifiées
- Consigner les activités effectuées et les conséquences en actualisant les dossiers techniques
- Participer à la gestion des stocks de maintenance (pièces de rechange, consommables)
- Intervenir à la demande des utilisateurs et dispenser des explications aux opérateurs sur le fonctionnement des équipements
- Réaliser à la demande de son supérieur des modifications sur le matériel existant
- Proposer des améliorations en fonctions des pannes et incidents rencontrés
- Intervenir en général de manière autonome
- Peut être assisté d'un aide mécanicien

Compétences nécessaires :

- Bonne formation en électro-mécanique
- Connaissance de base en hydraulique, en pneumatique et en automatisme
- Connaissance fonctionnelle et structurelle des équipements
- Bonne connaissance du parc machine
- Connaître et respecter les consignes de sécurité et les procédures internes
- Savoir lire et comprendre un plan
- Savoir faire un diagnostic.
- Savoir identifier et interpréter un dossier technique, des procédures et paramètres de référence
- Savoir interpréter et critiquer les résultats à partir d'un appareil de mesure
- Capacité à faire remonter les informations importantes par oral ou par écrit (sous forme de bilans, rapports...) à sa hiérarchie et aux personnes concernées.

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $42 / 10 = 4,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Maintenance Niveau : 3

Électricien

Raison d'être de l'emploi : Assurer la maintenance électrique des équipements

Missions principales :

- Assurer de manière autonome les travaux de maintenance confiés par le responsable
- Réaliser des travaux correctifs et préventifs et intervenir en dépannage
- Intervenir en partant de plans ou schémas électriques des équipements en appliquant les règles de sécurité
- Localiser et diagnostiquer la panne ou l'anomalie
- Réparer, par remplacement ou remise en état, les éléments ou organes défectueux
- Contrôler et vérifier les équipements, installations et matériels aux différents stades d'intervention à l'aide d'appareils de mesure
- Procéder aux essais ou tests de fonctionnement
- Assurer les astreintes éventuelles
- Peut être assisté d'un aide

Compétences nécessaires :

- Connaissance de base en électricité industrielle
- Bonne connaissance du parc engins et des équipements fixes
- Connaissance des règles et consignes de sécurité applicables sur les différents lieux d'exercice de son activité
- Permis cariste éventuellement
- Connaître et respecter rigoureusement les règles de sécurité
- Capacité à rechercher les dysfonctionnements par analyse logique des données et à déduire des solutions

- Capacité à s'adapter aux nouveaux matériels et technologies nouvelles

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $35 / 10 = 3,5$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 3

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Maintenance Niveau : 3

Mécanicien

Raison d'être de l'emploi : Assurer les travaux courants de maintenance mécanique

Missions principales :

- Assurer les travaux courants de maintenance corrective et préventive à dominante mécanique
- Intervenir en partant des instructions de son supérieur, des informations fournies par les utilisateurs et des dossiers techniques du matériel
- Peut intervenir sur la mise en route, l'amélioration et la fiabilité des matériels
- Assurer l'entretien courant des matériels
- Surveiller l'évolution des paramètres liés aux équipements
- Localiser et diagnostiquer la panne
- Réparer, remplacer les pièces et organes défectueux
- Contrôler à tous les stades d'intervention, le fonctionnement des organes mécaniques
- Assurer les astreintes éventuelles

Compétences nécessaires :

- Connaissance de base en mécanique pour savoir démonter, réparer et/ou remplacer des organes ou des sous-ensembles mécaniques ;
- Connaissance de base en tôlerie et en soudure
- Bonne connaissance du parc engins et des équipements fixes

- Connaissance des règles et consignes de sécurité applicables sur les différents lieux d'exercice de son activité
- Permis cariste éventuellement
- Capacité à prendre des décisions rapides en évaluant les situations
- Capacité à analyser les résultats des mesures et contrôles
- Capacité à s'adapter de manière permanente aux nouvelles technologies et matériaux nouveaux.

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $34 / 10 = 3,4$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 3

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Maintenance Niveau : 2

Ouvrier d'entretien

Raison d'être de l'emploi : Assurer les travaux simples d'entretien courant sur le matériel fixe et/ou roulant.

Autres appellations : Graisseur, Aides-mécaniciens

Missions principales :

- Réaliser les visites et les contrôles conformément au plan de visite
- Assurer le graissage du matériel conformément aux modes opératoires
- Signaler toute anomalie ou incident
- Tenir en bon état de propreté les zones sensibles des équipements comme prévu dans les consignes
- Aider les mécaniciens et les électriciens en cas de besoin
- Assurer, sous responsabilité, quelques travaux simples de maintenance

Compétences nécessaires :

- Connaissance de base en mécanique
- Connaissance de l'environnement et du matériel
- Connaissance des règles de sécurité du site

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $23 / 10 = 2,3$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 2

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Études & Méthodes Niveau: 5

Technicien d'études

Raison d'être de l'emploi : Conduire ou participer à des études techniques touchant aux matériels, installations, bâtiments...

Missions principales :

- Prendre connaissance du cahier des charges
- Étudier les différentes possibilités techniques
- Conduire des études techniques sur des matériels ; installations ; bâtiments
- Proposer des améliorations du processus de production et/ou des matériels
- Effectuer des tests, relevés de mesure, calculs techniques en vue d'une parfaite conformité au cahier des charges
- Rechercher les équipements et composants nécessaires à la réalisation de prototypes
- Arrêter la solution technique la plus adaptée en fonction des contraintes diverses afin d'obtenir un meilleur rendement, une meilleure qualité du produit, du matériel...
- Participer à la réalisation de dossier technique : fiche technique de fabrication en fournissant des données de base, des notes explicatives, le compte rendu d'essais, notice de fonctionnement...
- Participer à la mise en route et à la mise au point des nouveaux équipements

Compétences nécessaires :

- Connaître différentes disciplines (automatisme, électrique, électronique, mécanique...)
- Connaître et utiliser l'outil informatique et les logiciels nécessaires à l'activité
- Connaître et respecter les règles de sécurité
- Connaître et appliquer les procédures de contrôles
- Capacité à analyser les problèmes techniques existants et à en déduire la méthode ou le matériel adaptés

- Capacité à actualiser en permanence ses connaissances sur l'évolution des technologies
- Capacité à se conformer à des normes et réglementations précises
- Capacité à échanger et synthétiser des informations provenant de son environnement de travail
- Capacité à transposer en données techniques les contraintes des clients ou de fabrication

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $55 / 10 = 5,5$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 5

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Études & Méthodes Niveau: 4

Agent Technique de méthodes

Raison d'être de l'emploi : Établir les procédures et plans de visites. Fiabiliser le dispositif de maintenance

Commentaires : Cet emploi est fréquemment confié à un jeune technicien car il permet une bonne découverte de l'ensemble du parc machine de l'entreprise

Missions principales :

- Rédiger et faire évoluer les procédures d'intervention
- Veiller à la mise à jour des plans et schémas du matériel
- Mener des études facilitant la mise en place de la GMAO
- Seconder le responsable de maintenance dans la préparation des programmes lourds de maintenance
- Travailler avec le magasinier à la recherche d'une plus grande standardisation des composants
- Intervenir en renfort de maintenance en cas de problèmes importants
- Remplacer le chef de service en cas d'absence

Compétences nécessaires :

- Compétences en génie mécanique et/ou électrique de niveau technicien
- Formation à l'approche GMAO et à son logiciel de gestion

- Connaissance du parc machines et des installations générales
- Connaissance des règles et consignes de sécurité applicables sur le site
- Être capable d'effectuer des études techniques selon les consignes du responsable de maintenance

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $42 / 10 = 4,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Laboratoire & Contrôle Niveau : 5

Technicien de laboratoire

Raison d'être de l'emploi : Assurer le bon fonctionnement du contrôle des conformités du produit aux différents stades de sa transformation ; de l'élaboration et du suivi des procédures qualité ; participer à l'établissement des formules ; assurer la maintenance et l'étalonnage des équipements de mesure et de contrôle

Missions principales :

Sous l'autorité du Responsable Hiérarchique :

- Procéder à des analyses complexes, ainsi qu'à des contrôles sur les lieux de fabrication afin d'identifier les causes des anomalies constatées
- Interpréter les analyses effectuées et centraliser les résultats
- Détecter les causes de non-conformité et y remédier
- Rédiger des comptes rendus d'analyses et de conclusions
- Se tenir informer des normes et tolérances admises
- Rédiger des fiches techniques et des procédures qualité internes
- Participer à la mise au point de nouvelles méthodes d'analyse, de contrôle après une étude complète du cahier des charges
- Élaborer des documents de suivi qualité
- Assister et conseiller les différents services en matière de qualité

- Animer des groupes et /ou des réunions centrées sur la diffusion de la qualité dans l'entreprise
- Gérer les réclamations de client en matière de qualité
- Se référer à N + 1 pour tout ce qui concerne les graves non-conformités qualité détectées sur le site
- Respecter les procédures de sécurité

Compétences nécessaires :

- Connaître les matériaux, leurs spécificités et leur emploi
- Connaître les procédés techniques et les installations
- Connaître l'ensemble des tests à effectuer sur les matériaux
- Connaître les procédures et normes qualité régissant la production
- Capacité à analyser un problème avec une démarche logique
- Capacité à déduire l'organisation du travail la mieux adaptée à partir de données techniques

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $53 / 10 = 5,3$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 5

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Laboratoire & Contrôle Niveau : 4

Agent technique de laboratoire

Raison d'être de l'emploi : Assurer les essais et contrôles de qualité des matières premières, procédés de fabrication et produits à leurs différents stades d'élaboration. Mesurer et apprécier les performances en regard d'un référentiel. Informer et alerter les responsables le cas échéant. Participer à l'examen et au traitement des litiges avec la clientèle.

Missions principales :

Sous l'autorité du Responsable Hiérarchique :

- Planifier et effectuer les essais et contrôles prévus dans le cadre des procédures qualité sur les matières premières, les produits en cours d'élaboration et sur les produits finis, les procédés de fabrication
- Analyser les écarts par rapport à la norme, identifier les causes

- Remplir les fiches de non-conformités
- Aider à la définition et à l'application des techniques statistiques
- Élaborer des rapports qualité
- Informer les personnes et services concernés
- Participer à la mise à jour des procédures qualité
- Assurer l'entretien et gérer le contrôle périodique des instruments et matériels de laboratoire
- Participer à la gestion des réclamations de client en matière de qualité

Compétences nécessaires :

- Connaître la matière première, ses propriétés et ses utilisations
- Connaître les normes qualité et la réglementation technique de la profession
- Connaître les machines d'essais et matériels de laboratoire
- Savoir prélever des échantillons
- Connaître le matériel utilisé pour effectuer les tests et les mesures
- Connaître la sécurité et la prévention des risques liés à son activité
- Capacité à utiliser les instruments et appareils adaptés selon le contrôle à effectuer

Positionnement de l'emploi repère

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $45 / 10 = 4,5$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Laboratoire & Contrôle Niveau : 3

Employé de laboratoire

Raison d'être de l'emploi : Effectuer les prélèvements, tests et contrôles des matières premières. Permettre par ses contrôles, de garantir la conformité des matières et d'assurer le suivi qualité des produits fabriqués

Missions principales :

Sous l'autorité du Responsable Hiérarchique :

- Prélever des échantillons en appliquant de manière stricte les modes opératoires prescrits
- Effectuer les analyses simples
- Saisir les résultats des analyses en utilisant les outils statistiques de base en informatique
- Signaler les anomalies à sa hiérarchie
- Respecter les procédures sécurité et de qualité

Compétences nécessaires :

- Connaître le nom et la fonction des produits
- Connaître la logique d'échantillonnage et de contrôle
- Connaître les modes opératoires et de production
- Connaître les procédures de contrôle (normes qualité)
- Connaître l'informatique de gestion des contrôles

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $32 / 10 = 3,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 3

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Foncier Environnement Sécurité Niveau : 5

Animateur de prévention - Environnement - Granulats

Raison d'être de l'emploi : Veiller à l'intégration de la sécurité et de l'environnement dans toutes les démarches de l'entreprise. Coordonner, mettre en place et suivre le programme de prévention des risques professionnels et des conditions de travail, des dispositions normatives et réglementaires en tenant compte des exigences propres au secteur concerné.

Missions principales :

Sous l'autorité du Responsable hiérarchique :

- Coordonner, relancer et évaluer les actions de prévention en matière de sécurité et d'environnement en relation avec les responsables hiérarchiques
- Faciliter la mise en œuvre des procédures de sécurité
- Rédiger un rapport et proposer des actions correctives et d'amélioration
- Conseiller sur les conditions de sécurité et de prévention attachées aux installations, aux matériels et à l'organisation du travail
- Proposer, animer ou participer à la réalisation des formations sécurité et environnement
- Assurer l'information sur l'hygiène et la sécurité
- Assurer les liaisons avec : Le médecin du travail ; le CSE et les autres institutions représentatives du personnel ; les administrations et organismes extérieurs agréés
- Animer éventuellement des réunions sur la sécurité

Compétences nécessaires :

- Formation de base BAC + ; 2 ou niveau équivalent
- Connaître les organismes publics, leurs rôles et les réglementations applicables en matière de sécurité du travail et de prévention, et d'environnement
- Connaître les process et produits de l'entreprise et les risques spécifiques à la profession
- Avoir une compétence en matière de gestion de documentation et d'organisation d'une veille technique, technologique et législative
- Connaître les techniques d'animation et de communication
- Avoir des connaissances en matière d'environnement

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $52 / 10 = 5,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 5

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Production / Exploitation/ Conduite d'installations Niveau : 6

Chef de carrière

Raison d'être de l'emploi : Organiser la production sur une chaîne d'extraction, de traitement et de livraison de matériaux, sur les plans humain et matériel dans le souci d'une productivité optimale et du respect de la sécurité et de l'environnement.

Le positionnement de cet emploi repère a été effectué par rapport aux exigences du CQP. Cet emploi repère est un emploi structurant au niveau de la Branche. Du fait de la diversité des carrières et de l'appellation des entreprises, l'intitulé de «Chef de carrières» est utilisé par la Branche sur des emplois allant du niveau 4 jusqu'au niveau cadre. Il faut donc être attentif à cette grande variation des niveaux de compétences des salariés ayant cet intitulé de «Chef de carrière» avant le positionnement.

Missions principales : Sous l'autorité du Responsable Hiérarchique :

- Organiser ; Assurer le suivi des opérations d'extraction ; Définir la production et contrôler la chaîne de traitement des matériaux
- Veiller à la mise en œuvre du développement des démarches sécurité, environnement, qualité et gestion
- Gérer et optimiser l'exploitation (production, achats, ventes et livraisons)
- Gérer le personnel au quotidien :
 - Veiller à l'accueil, à leur formation à la sécurité, et à la signature des documents de sécurité par les salariés
 - Répartir le travail à partir d'objectifs de production, des contraintes organisationnelles et des compétences du personnel ;
 - Proposer des formations pour favoriser l'adaptation, la polyvalence et la promotion du personnel
- Assurer le relationnel auprès : des collectivités territoriales ; des fournisseurs dont il est le donneur d'ordre ; des prescripteurs en tant que support technique du service commercial
- Rendre compte par tableaux de bord du suivi des budgets et de la production
- Renseigner les organismes de contrôle et apporter ou proposer les mesures correctives
- Organiser et contrôler les opérations de maintenance programmées
- Assurer les relations courantes et le relais avec les organismes et les administrations

Compétences nécessaires :

- Être titulaire si besoin : de l'habilitation électrique ; du certificat de préposé de tir ; des autorisations de conduite nécessaire
- Connaître la géologie et la topographie en carrière
- Connaître les principaux types de matériaux, leurs caractéristiques et leurs destinations
- Connaître la mécanique générale ; Connaissance de base en hydraulique, en pneumatique et en électricité
- Connaître les règles de sécurité et de prévention des risques en carrière et les normes de qualité
- Savoir interpréter les résultats d'une prospection géologique
- Capacité à rendre compte à sa hiérarchie des différents événements par oral ou par écrit (rapports...)
- Capacité à analyser un problème, un litige et à y remédier en appliquant une procédure adaptée
- Connaissance de base en droit social et en management des Ressources Humaines
- Connaissance des réglementations, procédures et documents en vigueur sur le site (RGIE)

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							

Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $63 / 10 = 6,3$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 6

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Production / Exploitation / Conduite d'installations Niveau : 5

Chef de centrale

Raison d'être de l'emploi : Organiser la gestion, le fonctionnement et la sécurité d'une centrale à béton par le contrôle des approvisionnements, de la fabrication, de la qualité et de la maintenance des installations.

Commentaires : Cet emploi est le plus élevé dans la spécialité. Les compétences demandées au chef de centrale lui permettent de travailler de manière totalement autonome sur les 4 grands volets de son activité : connaissances techniques de bon niveau (matériel, fonctionnement et maintenance) ; connaissances du béton et de son utilisation (fabri-cations et conseils) ; gestion des plannings et des chauffeurs (optimisation des tournées et service clients) ; gestion de l'unité (personnel, organisation, etc.).

Missions principales :

- Élaborer, adapter et mettre en œuvre le planning de production en fonction des demandes et/ ou des modifications des clients, des disponibilités des produits et du matériel de production et de livraison
- Planifier les besoins prévisionnels à court terme en bétonnière portée ; Organiser la rotation des véhicules tout en actualisant le planning ; Respecter les délais de production et de livraison ; Mettre en œuvre, suivre et reporte les indicateurs d'activités Éditer les relevés d'activités ; Optimiser l'organisation des équipes
- S'assurer visuellement du bon fonctionnement des organes essentiels de sa centrale
- Approvisionner et contrôler les MP par rapport aux commandes ; Organiser le stockage et les flux des MP
- Produire de manière autonome le béton conformément aux modes opératoires à disposition
- Réaliser ou faire réaliser le nettoyage régulier de la centrale et de ses abords ; Réaliser ou faire réaliser le nettoyage complet des organes de pesage, de malaxage et de coulée lors d'un changement de production dans la centrale (béton blanc, ciments spéciaux, etc.)
- Traiter les retours ou les non-conformités selon les procédures prévues ; Mesurer les écarts de consommation de MP
- Émettre les bons de livraison et de prestations ; Gérer éventuellement les ventes au comptant
- Planifier la maintenance préventive ; Tenir à jour le registre d'intervention de la centrale ; Contrôler visuellement les pièces et organes d'usure ; Diagnostiquer un dysfonctionnement courant et informer le service maintenance
- Effectuer les contrôles du béton et de ses composants ; Appliquer les normes BPE ; Contrôler la qualité du béton fabriqué
- Vérifier la conformité du produit aux fiches techniques internes (respect du manuel d'assurance qualité)
- Signaler au laboratoire toute anomalie
- Faire respecter les consignes de sécurité ; Appliquer les règles concernant l'environnement (eau, bruit, poussière, etc.)
- Assurer l'encadrement du personnel mis à disposition ; Répartir les tâches en tenant compte des aptitudes et compétences des personnes ; Superviser les travaux confiés ; Veiller au bon respect des procédures concernant la sécurité, la qualité et l'environnement ; Prendre des commandes par téléphone ; Conseiller et renseigner le client (utilisation des bétons, remise de prix, délais, etc.) ; Analyser les causes de litiges et informer le service qualité et la

hiérarchie

Compétences nécessaires :

- Avoir une bonne formation de base en mécanique ou électro-mécanique permettant une intervention technique autonome sur les problèmes courants Bien maîtriser le fonctionnement et les capacités opérationnelles de sa centrale ;
- Identifier les composants et connaître le process de fabrication du béton ; Connaître les spécificités et les conditions d'utilisation des différentes sortes de béton ; Connaître la politique tarifaire de l'entreprise ; Avoir un bon contact clientèle
- Savoir apprécier la qualité du produit et appliquer les règles de qualité ; Connaître les règles de sécurité et d'environnement et veiller à leur respect sur le site ; Maîtriser la gestion du planning ; Avoir une bonne connaissance de la zone géographique de sa centrale

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $52 / 10 = 5,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 5

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Production / Exploitation / Conduite d'installations Niveau : 5

Conducteur de process

Raison d'être de l'emploi : Piloter une ligne de fabrication intégrée

Missions principales :

Conformément au programme de production :

- Mettre en route (ou reprise du pilotage) l'installation après vérification de mise en sécurité
- Conduire et réguler la production par affichage des paramètres sur le pupitre de commande
- Exploiter les informations transmises par l'informatique et intervenir en cas de dérives
- Vérifier la réponse des automatismes aux corrections effectuées
- Veiller à l'approvisionnement en MP et à l'évacuation des produits finis

- Organiser et superviser le travail du servant ou de l'aide
- Nettoyer ou faire nettoyer régulièrement les équipements sensibles
- Effectuer les contrôles qualité
- Détecter les anomalies, assurer éventuellement le dépannage de premier niveau
- Diagnostiquer les origines des pannes pour la maintenance
- Remplir les comptes - rendus d'activité, de suivi de production, de qualité

Compétences nécessaires :

- Formation de niveau technicien PSPA, MSMA, Électro - technique
- Parfaite connaissance au niveau :
 - du process de l'équipement
 - des fonctionnalités techniques et du diagnostic de dépannage
 - du synoptique et du pilotage de l'installation
 - du process de transformation du produit
 - des consignes et conditions de mis en sécurité de l'équipement
 - Maîtrise du système de contrôle et des procédures qualité associées
- Savoir intervenir en maintenance de premier niveau
- Savoir paramétrer les outillages des machines en fonction des spécificités de la production
- Capacité à anticiper les dysfonctionnements et y réagir de manière efficace

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $51 / 10 = 5,1$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 5

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Production / Exploitation/ Conduite d'installations Niveau : 4

Conducteur de centrale

Raison d'être de l'emploi : Conduire et gérer de manière autonome une centrale à béton. Cet emploi se différencie de celui d'agent technique de fabrication par des exigences plus importantes en terme : de connaissance technique (maintenance de premier niveau) ; de connaissance produit (conseils et orientation du client) ; de gestion de stock (approvisionnement, etc.).

Missions principales :

- Organiser la rotation des véhicules tout en actualisant son planning
- Respecter les délais de production et de livraison ; Suivre les indicateurs d'activités
- S'assurer visuellement du bon fonctionnement des organes essentiels de sa centrale
- Approvisionner et contrôler les MP par rapport aux commandes ; Organiser le stockage et les flux des MP
- Produire de manière autonome le béton conformément aux modes opératoires à disposition
- Réaliser ou faire réaliser le nettoyage régulier de la centrale et de ses abords ; Réaliser ou faire réaliser le nettoyage complet des organes de pesage, de malaxage et de coulée lors d'un changement de production dans la centrale (béton blanc, ciments spéciaux, etc.) ; Informer sa hiérarchie de tout problème
- Émettre les bons de livraison et de prestations ; Gérer éventuellement les ventes au comptant
- Participer à la maintenance préventive ; Tenir à jour le registre d'intervention de la centrale
- Contrôler visuellement les pièces et organes d'usure ; Diagnostiquer un dysfonctionnement courant et informer le service maintenance
- Effectuer les contrôles du béton et de ses composants ; Appliquer les normes BPE ; Contrôler la qualité du béton fabriqué
- Vérifier la conformité du produit aux fiches techniques internes (respect du manuel d'assurance qualité)
- Signaler au laboratoire toute anomalie
- Respecter les consignes de sécurité ; Appliquer les règles concernant l'environnement (eau, bruit, poussière, etc.)
- Veiller au bon respect des procédures concernant la sécurité, la qualité et l'environnement
- Prendre des commandes par téléphone ; Renseigner le client (utilisation des bétons, remise de prix, délais, etc.)
- Analyser les causes de litiges et informer le service qualité et la hiérarchie

Compétences nécessaires :

- Avoir une bonne formation de base en mécanique ou électromécanique
- Maîtriser le fonctionnement et les capacités opérationnelles de sa centrale
- Connaître les composants et le process de fabrication du béton
- Connaître les spécificités et les conditions d'utilisation des différentes sortes de béton
- Savoir apprécier la qualité du produit et appliquer les règles de qualité ; Connaître les règles de sécurité ; Connaître la base de la gestion d'un planning ; Capacité à anticiper les dysfonctionnements et les anomalies et y réagir efficacement

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7

Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $42 / 10 = 4,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Production / Exploitation / Conduite d'installations Niveau : 4

Pilote d'installation

Raison d'être de l'emploi : Assure la production à l'aide d'un équipement industriel ou d'une machine dont le titulaire assure le réglage et la mise au point conformément à des modes opératoires définis.

Missions principales :

- Monter et régler les outillages de la machine
- Réaliser les premières productions en actionnant les commandes des machines ou appareils
- Exécuter des opérations de manutention ou de manipulation de matières ou produits
- Contrôler et mettre au point les outillages de la machine
- Lancer la production :
 - Surveiller l'installation et le déroulement des opérations réalisées par les machines
 - Repérer les dérives éventuelles des paramètres par rapport aux valeurs adéquates ou les dérèglages
 - Détecter les incidents et anomalies survenant sur les installations et intervenir ou faire appel à la personne compétente en cas de problème important
 - Contrôler et ajuster les réglages en cours de fabrication
 - Remplir le bon de production
 - Procéder à des opérations de contrôle du produit fabriqué
 - Évacuer les produits finis
 - Approvisionner l'installation
 - (Cette seconde partie peut être déléguée à un conducteur de niveau 3)
- Assurer les opérations de maintenance courantes

Compétences nécessaires :

- Bonne connaissance au niveau : des produits ; du process de l'équipement ; des fonctionnalités techniques et du diagnostic de dépannage ; du synoptique et du pilotage de l'installation ; du process de transformation du produit ; des consignes et conditions de mise en sécurité de l'équipement ; Maîtrise du système de contrôle et des procédures qualité associées
- Connaissance de base en mécanique, électromécanique
- Savoir choisir le mode opératoire le plus adapté en fonction des spécificités de la commande
- Capacité à anticiper les dysfonctionnements et y réagir de manière efficace
- Connaissance des règles de sécurité, de qualité et d'environnement

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7

Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $41 / 10 = 4,1$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Production / Exploitation Niveau : 4

Mineur Boutefeu

Raison d'être de l'emploi : Réalisation des travaux d'abattage en carrière par l'emploi d'explosifs en respectant et en faisant respecter de manière rigoureuse les règles de sécurité.

Missions principales :

Sous l'autorité du Responsable Hiérarchique :

- Appliquer et veiller à l'application stricte des consignes de sécurité du personnel du chantier
- Effectuer les reconnaissances du chantier en se référant au plan de tir
- Préparer le matériel de chargement des mines
- Veiller à la mise en place du gardiennage, si besoin
- Sortir des dépôts les explosifs et artifices en les consignait dans le cahier des entrées-sorties
- Procéder au chargement des trous
- Veiller à l'évacuation du personnel et du matériel de chargement
- Effectuer les dernières vérifications et procéder au tir
- Analyser les résultats de tir
- Rendre compte des incidents et des résultats
- Remédier aux incidents constatés en sondant et en purgeant ou faisant purger les zones douteuses
- Effectuer les contrôles périodiques des matériels de forage

Compétences nécessaires :

- Être titulaire du certificat de préposé au tir
- Être titulaire du CACES «engins de forage», si besoin
- Connaître la nature et la structure des gisements de roches massives
- Connaître les différents types de mines, les différentes classes d'explosifs
- Connaître les règles de sécurité et la réglementation concernant les mouvements, le stockage et le transport des explosifs et artifices.
- Capacité à aller chercher toutes les informations nécessaires avant de procéder au tir.

- Connaître les normes d'environnement, de qualité et de sécurité

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $42 / 10 = 4,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Production / Exploitation / Conduite d'installations Niveau : 4

Agent technique en marbrerie

Raison d'être de l'emploi : Réalisation ou entretien des sépultures.

Missions principales :

- Prendre connaissance des caractéristiques de la sépulture à réaliser (rite, funéraire, forme et structure de la sépulture)
- Prendre connaissance des règles d'hygiène & de sécurité et les appliquer avec rigueur
- Identifier, à partir d'un plan, le lieu de réalisation de la sépulture
- S'informer sur la nature du sol où se réalisera la sépulture
- Déterminer l'implantation de la sépulture par alignement et nivellement
- Préparer la réalisation des travaux de terrassement, de confection du caveau, de pose du monument : Réaliser les croquis et fiches techniques ; Inventorier et choisir les matériels et matériaux nécessaires à la réalisation des travaux ; Ordonnancer les travaux et réaliser le planning d'exécution
- Effectuer un terrassement manuellement ou à l'aide d'engins mécaniques (en veillant au respect des règles de sécurité, étalement en particulier)
- Confectionner le caveau (traditionnel ou préfabriqué) ; Appareiller, poser, assembler le monument
- Charger et décharger les éléments d'un monument conformément aux règles d'assemblage
- Effectuer le nettoyage du chantier et des matériels utilisés.
- Effectuer des travaux de réfection et d'entretien sur des monuments endommagés ou vétustes.

Compétences nécessaires :

- Connaissance des matières utilisées (pierres)
- Être rigoureux dans le respect des règles d'hygiène et de sécurité
- Être méthodique dans l'organisation et la réalisation du travail ; Respecter les délais de réalisation
- Autonome dans l'exécution des travaux
- Énumérer les rites funéraires les plus courants, citer leurs principales caractéristiques
- Indiquer les différentes techniques de construction d'un caveau
- Énoncer les différentes parties d'un monument ; Indiquer les techniques d'assemblage des parties d'un monument
- Nommer les différents outillages nécessaires à la réalisation d'un caveau et à la pose d'un monument
- Décrire leurs conditions d'emploi et leurs domaines d'utilisation
- Énoncer les principes de fonctionnement des matériels et engins mécaniques (ex : tractopelle)
- Citer les règles d'hygiène, de sécurité et de prévention des accidents à mettre en œuvre
- Savoir identifier la nature du sol où doit être réalisée la sépulture
- Savoir choisir les outillages et matériaux nécessaires à la réalisation d'un caveau ou à la pose d'un monument

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $42 / 10 = 4,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4

Retour sommaire fiches

Filière Professionnelle : Production / Exploitation / Conduite d'installations Niveau : 4

Agent de fabrication

Raison d'être de l'emploi : Assister le chef de centrale dans la conduite d'une centrale à béton.

Commentaires : Premier niveau d'emploi dans la progression de la conduite d'une centrale.

Missions principales :

Sous l'autorité du Responsable Hiérarchique :

- Mettre en route la centrale et vérifier son bon fonctionnement

- Produire de manière autonome le béton conformément au planning et aux modes opératoires mis à disposition
- Gérer le sous centrale
- Signaler tout incident
- Assurer le nettoyage et l'entretien courant de son installation et des abords
- Vérifier visuellement la qualité du béton
- Appliquer les règles de sécurité sur le site
- Accueillir et servir le client ou le transporteur
- Vérifier l'installation conformément au plan de visite périodique

Compétences nécessaires :

- Avoir une formation de base en mécanique ou électromécanique
- Connaître le fonctionnement et les capacités opérationnelles de sa centrale
- Connaître les composants et le process de fabrication du béton
- Savoir apprécier la qualité du produit et appliquer les règles de qualité
- Connaître les règles de sécurité
- Connaître les règles et procédures de gestion administratives et logistiques

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $33 / 10 = 3,3$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 3

Retour sommaire fiches

Filière Professionnelle : Production / Exploitation / Conduite d'installations Niveau : 3

Conducteur de machine ou d'installation

Raison d'être de l'emploi : Assurer une production à l'aide d'un équipement industriel de base ou servant sur machine (mouleuse, cageuse, etc..) ou d'un équipement de carrière (installation de traitement des roches et granulats, équipement mobile d'extraction, etc.)

Missions principales :

Conformément aux consignes de production et aux modes opératoires :

- Assurer les opérations préventives journalières (visite, contrôles, graissage éventuel)
- Veiller au respect des normes de sécurité et de qualité
- Mettre en route la machine ou l'installation
- Vérifier son approvisionnement
- Réaliser les premières pièces (ou surveiller le débit des équipements)
- Vérifier la conformité du travail obtenu
- Réaliser la production demandée
- Assurer les contrôles en cours de production conformément aux normes qualité
- Identifier et signaler les incidents éventuels
- Renseigner au mieux le service maintenance en cas de problèmes
- Assurer le nettoyage courant de la zone de travail
- Remplir les comptes rendus d'activité et de qualité, ainsi que les dossiers de fabrication
- Assurer la maintenance de premier niveau

Compétences nécessaires :

- Connaître le vocabulaire et l'environnement de travail
- Connaissance des consignes de sécurité
- Connaissance du process utilisé
- Connaissance des normes de qualité et d'environnement
- Savoir identifier les composants utilisés (granulats, poudre, adjuvants, etc.)
- Savoir conduire la ou les machine(s) ou l'équipement(s) confié(s)
- Connaissance de base en mécanique

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : 31 / 10 = 3,1

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : / 5 =

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 3

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Production / Exploitation / Conduite d'installations Niveau : 3

Foreur

Raison d'être de l'emploi : Réalisation de la formation de mine en mettant en oeuvre un matériel adapté au site exploité et aux rendements visés et en appliquant rigoureusement les conditions de sécurité.

Missions principales :

- Appliquer rigoureusement les procédures et règles de sécurité
- Effectuer les contrôles journaliers de la foreuse et des matériels annexes
- Reconnaître le chantier à forer préalablement en identifiant les caractéristiques et les contraintes principales (difficultés d'accès, présence de réseaux, état de la plate-forme de travail)
- Implanter le schéma de formation après avoir recensé les informations du plan de tir et les caractéristiques dimensionnelles de la formation (diamètre, maille, inclinaison, profondeur)
- Préparer l'outillage et effectuer le montage de la machine
- Conduire la formation en contrôlant et en notant la vitesse de pénétration, les variations, la nature des poussières remontées et les profondeurs atteintes
- Localiser les anomalies de fonctionnement, l'endroit d'éventuelles pannes et en identifier la cause.
- Réaliser des opérations de maintenance de premier niveau en cas d'usure de pièces (gestion des pièces de rechange)
- Replier la machine dans une zone de sécurité en fin de poste
- Assurer le dépannage courant des circuits hydrauliques et pneumatiques
- Assurer un rapport de fin de poste pour le chef de carrière
- Effectuer les contrôles périodiques des matériels de forage

Compétences nécessaires :

- Être titulaire du CACES «engins de forage»
- Connaître la nature et la structure des gisements de roches massives
- Connaître les consignes de sécurité relatives à la conduite des engins de formation
- Avoir des notions d'hydraulique et de pneumatique
- Connaître les principes de fonctionnement, de mise en œuvre et d'entretien courant des matériels de formation.
- Savoir utiliser les outillages et les matériels de forage adaptés selon les spécificités de la situation
- Capacité à rendre compte au chef de carrière des dysfonctionnements, anomalies constatées, ainsi que sur l'état du matériel, l'usure des pièces et la consommation de fluide
- Connaître les règles de qualité et d'environnement

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7

Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $33 / 10 = 3,3$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 3

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Coffrages et Armatures Niveau : 4

Monteur - soudeur

Raison d'être de l'emploi : Préparer et monter les sous - ensembles d'un moule.

Missions principales :

Conformément aux consignes du responsable hiérarchique :

- Préparer le chantier selon les plans et fiches d'instruction
- Établir une fiche de fabrication
- Contrôler la qualité des matières premières utilisées
- Préparer et réaliser des sous-ensembles mécano-soudés ou d'assemblage d'autres matériaux (bois, polystyrène, etc.)
- Assembler les différentes pièces du moule en utilisant la technique la plus appropriée
- Contrôler la conformité du travail réalisé
- Assurer la finition
- Nettoyer et préparer le moule pour la coulée
- Ranger le chantier en fin de mission

Compétences nécessaires :

- Formation de base comme soudeur, tôlier ou chaudronnier pour la partie métallurgique du moule
- Formation de base de menuisier ou d'ébéniste ou en art plastique pour l'usinage et la fabrication des autres sous-ensembles non ferreux
- Connaissance du principe du moulage
- Connaissance de base du béton
- Bon niveau de lecture de plan
- Respecter de manière stricte les normes et spécifications

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7

Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : 41 / 10 =

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : / 5 =

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Coffrages et Armatures Niveau : 3

Monteur

Raison d'être de l'emploi : Préparer et monter les sous - ensembles et armatures d'un moule.

Missions principales :

Conformément aux consignes du Responsable Hiérarchique

- Préparer le chantier
- Préparer et réaliser des sous-ensembles mécano- soudés ou d'assemblage d'autres matériaux (bois, polystyrène, etc.)
- Conformément aux plans fournis, préparer les armatures, monter les sous-ensembles d'armatures
- Participer à l'assemblage complet du moule
- Nettoyer et préparer le moule pour la coulée
- Rangement du chantier en fin de mission

Compétences nécessaires :

- Formation de base comme soudeur, tôlier ou chaudronnier pour la partie métallurgique du moule
- Formation de base de menuisier ou d'ébéniste ou en art plastique pour l'usinage et la fabrication des autres sous-ensembles non ferreux
- Connaissance du principe de moulage
- Connaissance de base du béton
- Savoir déchiffrer un plan, un schéma

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7

Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $31 / 10 = 3,1$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 3

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Coffrages et Armatures Niveau : 2

Préparateur - Monteur

Raison d'être de l'emploi : Prépare le chantier de fabrication d'un moule

Missions principales :

- Prendre connaissance des plans et fiches d'instruction établis par le responsable
- Préparer le chantier
- Vérifier la conformité avec le plan
- Avertir son hiérarchie en cas de non-conformité
- Participer à l'assemblage des différentes pièces du moule

Compétences nécessaires :

- Connaissance du principe de moulage
- Connaissance de base du béton
- Connaître le vocabulaire et l'environnement de son poste de travail
- Connaître les consignes de sécurité et de qualité applicables
- Savoir apprécier la qualité visuelle de son travail
- Savoir déchiffrer les plans fournis
- Se conformer avec rigueur aux consignes techniques

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7

Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $22 / 10 = 2,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 2

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Coffrages et Armatures et façonnage d'éléments en béton Niveau : 2

Préparateur - monteur - armaturier

Raison d'être de l'emploi : Réalise les armatures en ferraille qui seront incorporées dans le moule pour couler la pièce en béton

Missions principales :

- Prendre connaissance des plans et fiches d'instruction établis par le responsable
- Préparer et assembler les armatures selon un plan et un dossier de fabrication
- Préparer, assembler et positionner les éléments et accessoires des moules
- Réaliser les vérifications et contrôles dimensionnels à l'aide des instruments et de l'outillage adaptés
- Avertir son hiérarchie en cas de non-conformité

Compétences nécessaires :

- Connaissance du principe de moulage et du démoulage
- Connaissance des techniques de fabrication du moule, de fabrication des armatures, de soudure
- Connaître le vocabulaire et l'environnement de son poste de travail
- Connaître les consignes de sécurité et de qualité applicables
- Savoir apprécier la qualité visuelle de son travail
- Savoir déchiffrer les plans fournis
- Se conformer avec rigueur aux consignes techniques

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7

Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $22 / 10 = 2,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 2

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Façonnage d'éléments en béton Niveau : 4

Mouleur de produits spéciaux

Raison d'être de l'emploi : Modifier ou réaliser des pièces spéciales en partant d'un plan.

Missions principales :

- Adapter et Valider le mode opératoire retenu avec le technicien ou chef d'équipe
- Préparer la pièce mère (modification ou conception)
- Assurer de manière autonome les travaux de coffrage et d'armatures nécessaires à la réalisation du moule
- Réaliser et mettre en place le moule
- Procéder aux opérations préparatoires au coulage
- Préparer le béton conformément au mode opératoire retenu
- Assurer les contrôles de conformité au plan avant coulée
- Acheminer (souvent à l'aide d'un pont) la poche de béton vers le chantier de coulage
- Nettoyer et préparer la pièce
- Assurer la coulée en une (ou plusieurs fois après retournement de la pièce) conformément aux consignes
- Participer aux travaux de démoulage et de finition des pièces
- Ranger le chantier
- Possibilité de se déplacer sur le chantier du client pour suivre la mise en place de la pièce sur le terrain

Compétences nécessaires :

- Connaissance de base du béton
- Connaître les différentes techniques de fabrication d'un moule
- Autorisation de pontier
- Connaissance du principe de moulage et de démoulage
- Savoir lire un schéma ou un plan de pièces
- Bases utiles en tôlerie soudage
- Connaître les consignes de sécurité et de qualité applicables
- Savoir apprécier la qualité visuelle de son travail
- Savoir déchiffrer les plans fournis
- Se conformer avec rigueur aux consignes techniques

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7

Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : 41 / 10 = 4,1

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : / 5 =

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Façonnage d'éléments en béton Niveau : 2

Mouleur finisseur

Raison d'être de l'emploi : Couler et démouler des pièces en béton à partir d'un moule conformément au dossier de fabrication, Vérifier l'aspect visuel des pièces réalisées.

Missions principales :

- Adapter et Valider le mode opératoire retenu avec le technicien ou chef d'équipe
- Assembler et dimensionner le moule conformément au dossier de fabrication de la pièce
- Assurer les travaux de coffrage et d'armatures nécessaires à la réalisation du moule
- Réaliser et mettre en place le moule
- Procéder aux opérations préparatoires au coulage
- Préparer le béton conformément au mode opératoire retenu
- Assurer les contrôles de conformité au plan avant coulée
- Acheminer le béton vers le chantier de coulage
- Nettoyer et préparer la pièce
- Assurer la coulée du béton conformément aux consignes
- Participer aux travaux de démoulage et de finition des pièces
- Ranger le chantier
- Réaliser les travaux de retouches et de traitement de surface sur la pièce afin de lui donner un aspect visuel parfait

Compétences nécessaires :

- Connaissance de base du béton
- Connaître les différentes techniques de fabrication d'un moule
- Connaissance des principes de moulage, démoulage, coffrage, décoffrage et ragréage
- Connaissance des techniques de maçonnerie
- Savoir lire un schéma ou un plan de pièces
- Bases utiles en tôlerie soudage
- Connaître les consignes de sécurité et de qualité applicables
- Savoir apprécier la qualité visuelle de son travail
- Savoir déchiffrer les plans fournis
- Se conformer avec rigueur aux consignes techniques

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $22 / 10 = 2,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 2

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Façonnage d'éléments en béton Niveau : 3

CQP Agent de préfabrication en démoulage différé

Raison d'être de l'emploi : Réaliser des pièces en béton à l'aide d'un moule correspondant à la production demandée

Missions principales :

Conformément aux consignes de son responsable hiérarchique et à son Bon de Production :

- Configurer le moule en respectant les indications fournies par le plan
- Identifier et préparer les armatures selon le dossier de fabrication
- Réaliser les contrôles dimensionnels à l'aide des matériels adaptés
- Préparer les opérations de coulage du béton dans le moule
- Insérer les pièces accessoires éventuelles
- Procéder à la coulée du béton et mettre en œuvre la vibration
- Retourner et démouler la pièce à l'aide d'un équipement de levage simple
- Contrôler visuellement de la qualité de la pièce réalisée
- Effectuer les travaux de retouche et de traitement des surfaces
- Signaler toute anomalie ou problème
- Assurer le suivi de ses productions
- Contrôler toutes les étapes de fabrication
- Compléter les fiches d'autocontrôle
- Réaliser les témoins et éprouvettes dans un souci constant de qualité
- Appliquer les consignes de sécurité et de qualité

Compétences nécessaires :

- Connaître les constituants du béton, leur influence sur la qualité du produit et les étapes du processus de fabrication du béton
- Connaître les principes et les processus de moulage et de démoulage des produits en béton
- Savoir apprécier la qualité visuelle de son travail
- Connaître le vocabulaire et l'environnement de son poste de travail
- Connaître les consignes de sécurité et de qualité applicables
- Savoir déchiffrer les plans fournis
- Se conformer avec rigueur aux consignes techniques

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $31 / 10 = 3,1$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 3

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Façonnage d'éléments en béton Niveau : 3

CQP Agent de précontrainte

Raison d'être de l'emploi : Réaliser des pièces en béton précontraint selon des processus de fabrication spécifiques

Missions principales :

Conformément aux consignes de son responsable hiérarchique et à son Bon de Production :

- Repérer sur le plan et sur le dossier de fabrication les caractéristiques de la pièce à fabriquer (acier, accessoires, forme, réservations,)
- Préparer le matériel et la matière nécessaire à la réalisation de produits en béton précontraint: fils ou torons d'acier ...
- Commander, alimenter et conduire l'extrudeuse ou la vibro distributrice à béton en respectant les consignes de sécurité
- Tracer et repérer les trous de manutention selon le dossier de fabrication
- Effectuer le traitement thermique adéquat

- Détendre les aciers
- Démouler les pièces en utilisant le pont roulant
- Contrôler la conformité du travail réalisé
- Nettoyer l'outillage et l'environnement de son poste de travail
- Signaler toute anomalie ou problème
- Contrôler l'intégrité des fils et torons....
- Alerter le service de maintenance en cas de pannes ou d'anomalies des installations (moules, bancs, appareils de levage)
- Appliquer les consignes de sécurité et de qualité

Compétences nécessaires :

- Connaître les constituants du béton, leur influence sur la qualité du produit et les étapes du processus de fabrication du béton
- Connaître les principes et les processus de moulage et de démoulage différé et immédiat
- Connaître le processus de fabrication de la précontrainte
- Connaître les consignes de sécurité et de qualité applicables
- Savoir déchiffrer les plans fournis
- Se conformer avec rigueur aux consignes techniques

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $31 / 10 = 3,1$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 3

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Façonnage d'éléments en béton Niveau : 4

CQP Chef d'équipe

Raison d'être de l'emploi : organise et coordonne les moyens techniques et humains d'un site de production en fonction des objectifs fixés en matière de productivité, qualité, sécurité et environnement

Missions principales :

- Appliquer et faire appliquer les consignes de sécurité relatives au site et aux postes de travail
- Vérifier et faire vérifier l'état de fonctionnement des équipements afin de préserver l'installation
- Appliquer et faire appliquer les procédures et les démarches qualité dans son site et propres à son entreprise
- Remonter les informations, incidents ou anomalies influençant le bon déroulement des programmes de production vers son responsable hiérarchique
- Assurer la gestion des stocks et des approvisionnements des matières premières afin d'éviter des ruptures de stock ou de flux
- Organiser le travail de son équipe en faisant bon usage des compétences de chacun
- Intervenir en temps réel sur la production pour rester au plus près des prévisions (programme de production)
- Assurer le suivi des objectifs fixés
- Contrôler la qualité des travaux effectués et leur conformité par rapport au dossier de fabrication

Compétences nécessaires :

- Connaître les règles et les consignes de sécurité au poste, dans l'atelier et dans l'entreprise
- Connaître le processus de fabrication appliqué dans le site
- Connaître les normes et les processus applicables dans le site
- Connaître les techniques d'animation d'équipe
- Connaître les techniques de transfert des compétences et de circulation de l'information

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $40 / 10 = 4$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Façonnage d'éléments en béton Niveau : 4

Mouleur

Raison d'être de l'emploi : Modifier ou réaliser des pièces spéciales en partant d'un plan.

Missions principales :

- Adapter et Valider le mode opératoire retenu avec le technicien ou chef d'équipe
- Préparer la pièce mère (modification ou conception)
- Assurer de manière autonome les travaux de coffrage et d'armatures nécessaires à la réalisation du moule
- Réaliser et mettre en place le moule
- Procéder aux opérations préparatoires au coulage
- Préparer le béton conformément au mode opératoire retenu
- Assurer les contrôles de conformité au plan avant coulée
- Acheminer (souvent à l'aide d'un pont) la poche de béton vers le chantier de coulage
- Nettoyer et préparer la pièce
- Assurer la coulée en une (ou plusieurs fois après retournement de la pièce) conformément aux consignes
- Participer aux travaux de démoulage et de finition des pièces
- Ranger le chantier
- Possibilité de se déplacer sur le chantier du client pour suivre la mise en place de la pièce sur le terrain

Compétences nécessaires :

- Connaissance de base du béton
- Connaître les différentes techniques de fabrication d'un moule
- Autorisation de pontier
- Connaissance du principe de moulage
- Savoir lire un schéma ou un plan de pièces
- Bases utiles en tôlerie soudage
- Connaître les consignes de sécurité et de qualité applicables
- Savoir apprécier la qualité visuelle de son travail
- Savoir déchiffrer les plans fournis
- Se conformer avec rigueur aux consignes techniques

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							

Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $42 / 10 = 4,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Façonnage d'éléments en béton Niveau : 2

Agent de préfabrication

Raison d'être de l'emploi : Réaliser des pièces simples en béton à l'aide d'un moule de petite et moyenne taille.

Missions principales :

Conformément aux consignes de son responsable hiérarchique et à son Bon de Production :

- Configurer le moule en respectant les indications fournies par le plan
- Réaliser les contrôles dimensionnels à l'aide des matériels adaptés
- Couler le béton dans le moule
- Insérer les pièces accessoires éventuelles
- Vibrer le béton
- Retourner et démouler la pièce à l'aide d'un équipement de levage simple
- Contrôler visuellement de la qualité de la pièce réalisée
- Signaler toute anomalie ou problème
- Assurer le suivi de ses productions
- Contrôler toutes les étapes de fabrication
- Compléter les fiches d'autocontrôle
- Réaliser les témoins et éprouvettes dans un souci constant de qualité
- Appliquer les consignes de sécurité et de qualité

Compétences nécessaires :

- Comprendre le process de fabrication par moulage
- Savoir apprécier la qualité visuelle de son travail
- Connaître le vocabulaire et l'environnement de son poste de travail
- Connaître les consignes de sécurité et de qualité applicables
- Savoir déchiffrer les plans fournis
- Se conformer avec rigueur aux consignes techniques

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7

Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $26 / 10 = 2,6$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 2

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Travail de la pierre Niveau : 4

Appareilleur

Raison d'être de l'emploi : Assembler des pièces de pierres taillées dont le produit fini est appelé «appareil» en suivant des normes données par croquis ou gabarits

Missions principales :

Sous l'autorité du Responsable Hiérarchique :

- Lire un plan et être capable d'imaginer l'appareil fini
- Faire les relevés simples de mesure, les matérialiser sur croquis
- Réaliser en volume une œuvre ou des éléments d'une œuvre après en avoir assuré le relevé
- Assurer le débitage d'un bloc après l'avoir calé
- Tailler après avoir effectué les tracés requis en utilisant les techniques et outils adaptées
- Tracer l'appareillage d'ensemble
- Percer les trous de goujons pour l'équerrage
- Polir
- Cercler et palettiser
- Contrôler et réceptionner les pierres et le travail des scieurs et tailleurs de pierre
- Entretenir et assurer la maintenance des matériels et équipements

Compétences nécessaires :

- Avoir un CAP, BP, Bac Pro ou avoir une validation des acquis par expérience
- Posséder les habilitations nécessaires aux manutentions
- Connaître les roches
- Reconnaître les différents matériaux utilisés et les différencier
- Savoir lire et comprendre un plan
- Connaître l'utilisation des différentes machines
- Porter les protections individuelles de sécurité.
- S'assurer de la sécurité des personnes et des biens lors des manutentions.

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7

Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $42 / 10 = 4,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 4

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Travail de la pierre Niveau : 3

Agent de finition manuelle

Raison d'être de l'emploi : Rendre les pierres lisses et brillantes

Missions principales :

Sous l'autorité du Responsable Hiérarchique :

- Polir des pierres à la main par frottement ou à l'aide de machines manuelles (polisseuses)
- Manutentionner les pierres par ponts et autres engins de manutention

Compétences nécessaires :

- Savoir : lire, écrire et compter
- Connaître les matériaux et machines utilisés
- Posséder les permis, habilitations à la conduite de pont et d'engins autotractés
- Connaître les techniques d'élingage
- Temps initial d'adaptation à l'emploi : 6 mois
- S'assurer de la sécurité des personnes et des biens lors des manutentions.
- Porter les protections individuelles de sécurité.
- Capacité à assurer la conformité des produits aux spécifications et normes en agissant directement sur la matière

Positionnement de l'emploi repère

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7

Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $32 / 10 = 3,2$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 3

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Emploi type commun à l'ensemble des filières Niveau : 7

Agent de Maîtrise III

Autres Appellations : En raison de la grande diversité des appellations, il serait inadapté d'attribuer une appellation générique de «Chef d'équipe, de Chef d'atelier...» à cet emploi repère d'Agent de Maîtrise.

Pour constituer l'Emploi-Type d'Agent de Maîtrise, 4 critères sont utilisés : les connaissances techniques ; la gestion ; la gestion de la production ; le management. Dans la pratique, l'importance et le poids de chacun de ces critères n'étant pas homogène, il sera difficile d'utiliser directement cette fiche d'Emploi Type. Il conviendra, de ce fait, d'analyser l'emploi de chaque Agent de Maîtrise avant de le positionner.

Missions principales :

* Gestion

- Suivre, à l'aide de tableaux de bord, les objectifs fixés (analyse des résultats) et procéder à des correctifs éventuels
- Supervision des actions de sous-traitance qui le concernent

** Gestion de production

- Optimiser la fabrication en termes de coûts, délais, qualité et quantité
- Gérer les capacités et les moyens de production (équipements, matières, et hommes) en fonction des prévisions de charges
- Déterminer, voire anticiper les besoins en stockage, en MP en fonction de la production ; Établir, éventuellement, le programme et le planning de fabrication en liaison avec les services situés en amont et en aval de la production
- Suivre et contrôler le déroulement de la fabrication, en veillant au respect du cahier des charges ; Proposer des améliorations des procédés, produits et de l'outil de production ; Participer à des études spécifiques dans son domaine d'activité

*** Management

- Gérer son équipe au quotidien : Veiller à la bonne cohésion de son groupe ; Gérer les jours de présence, planifier les jours de congés ; Gérer les formations des intérimaires et des nouveaux embauchés, ... Procéder à l'évaluation annuelle du personnel dont il est responsable et remonter les besoins en formation.

Compétences nécessaires :

- Niveau BTS - DUT ou expérience équivalente
- Maîtriser le process appliqué sur le site ; Expertise du sous-process du secteur
- Avoir des connaissances en législation du travail
- Capacité à encadrer, coordonner et contrôler le travail de plusieurs personnes au quotidien (+10) (salariés ou non de l'entreprise) ; Savoir gérer un atelier
- Être responsable de l'application des consignes de sécurité et des normes de qualité applicables sur le site

- Aptitude à suppléer son responsable hiérarchique en son absence, en assurant l'encadrement sur l'ensemble du service
- Capacité à établir des relations confiantes avec son équipe par des qualités d'écoute, en encourageant le dialogue et en favorisant la compréhension et l'expression.
- Capacité à transmettre son savoir-faire et à faire circuler les informations à son personnel et à sa hiérarchie

Positionnement de l'emploi-type

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $75 / 10 = 7,5$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 7

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Emploi type commun à l'ensemble des filières Niveau : 6

Agent de Maîtrise II

Autres Appellations : En raison de la grande diversité des appellations, il serait inadapté d'attribuer une appellation générique de «Chef d'équipe, de Chef d'atelier...» à cet emploi repère d'Agent de Maîtrise.

Pour constituer l'Emploi-Type d'Agent de Maîtrise, 4 critères sont utilisés : les connaissances techniques ; la gestion ; la gestion de la production ; le management. Dans la pratique, l'importance et le poids de chacun de ces critères n'étant pas homogène, il sera difficile d'utiliser directement cette fiche d'Emploi Type. Il conviendra, de ce fait, d'analyser l'emploi de chaque Agent de Maîtrise avant de le positionner.

Missions principales :

* Gestion

- Établir un suivi des activités de l'équipe sous forme de rapports, bilans, comptes rendus
- Contrôler les calendriers d'avancements des travaux et apporter les modifications nécessaires au respect des délais

** Gestion de production

- Contrôler la qualité du travail effectué et le respect des règles de sécurité : Veiller au rendement, à la qualité du travail effectué par son équipe, et à la discipline ; Contrôler le respect des exigences produits fixées par le client Assurer le suivi des objectifs fixés

- Appliquer et faire appliquer les procédures existantes
- Gérer les matériels
- Anticiper les approvisionnements en fonction du programme de production
- Assurer et contrôler la gestion des stocks
- Signaler les écarts ou incidents affectant le déroulement du programme de production

*** Management

- Planifier et coordonner les différentes phases de process de fabrication en répartissant le travail au sein d'une équipe dont il a la responsabilité. À partir des suivis informatiques et des informations détenues, veiller à la répartition quotidienne du travail en donnant des instructions à chacun des membres de son équipe ; Gérer l'organisation du travail en traitant en temps et en heures les urgences et en identifiant les compétences de chacun ; S'assurer de l'avancée des travaux demandés
- Gérer les absences du personnel

Compétences nécessaires :

- Niveau BAC Technique - BTS - DUT ou pratique équivalente
- Maîtriser le process de fabrication appliqué sur le site
- Capacité à encadrer, coordonner et contrôler le travail de plusieurs personnes au quotidien (+5) (salariés ou non de l'entreprise)
- Veiller au respect des règles de sécurité et des normes de qualité dans leur ensemble.
- Être force de propositions pour améliorer l'organisation du travail (éviter les pertes de temps, favoriser la coordination du travail entre les salariés) ; Capacité à être réactif en donnant une réponse rapide et adéquate à des demandes extérieures
- Capacité à suppléer un autre chef d'équipe pendant son absence ; Capacité à informer son responsable hiérarchique de tout problème ; Capacité à établir des relations confiantes avec son équipe par des qualités d'écoute, en encourageant le dialogue et en favorisant la compréhension et l'expression ; Capacité à transmettre son savoir-faire et à faire circuler les informations à son personnel et à sa hiérarchie

Positionnement de l'emploi-type

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : 64 / 10 = 6,4

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : / 5 =

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 6

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Emploi type commun à l'ensemble des filières Niveau : 5

Agent de Maîtrise I

Autres Appellations : En raison de la grande diversité des appellations, il serait inadapté d'attribuer une appellation générique de «Chef d'équipe, de Chef d'atelier...» à cet emploi repère d'Agent de Maîtrise.

Pour constituer l'Emploi-Type d'Agent de Maîtrise, 4 critères sont utilisés : les connaissances techniques ; la gestion ; la gestion de la production ; le management. Dans la pratique, l'importance et le poids de chacun de ces critères n'étant pas homogène, il sera difficile d'utiliser directement cette fiche d'Emploi Type. Il conviendra, de ce fait, d'analyser l'emploi de chaque Agent de Maîtrise avant de le positionner.

Missions principales :

*** Gestion**

- Établir un relevé d'activité journalier ou hebdomadaire de son équipe ; Renseigner les personnes concernées sur ses consommations en MP

**** Gestion de production**

- Intervenir en temps réel sur la production pour rester au plus près des prévisions (programme de production)
- Contrôler la qualité du travail effectué et le respect des règles de sécurité : Veiller au rendement, à la qualité du travail effectué par son équipe, et à la discipline ; Contrôler le respect des exigences produits fixées par le client ; Assurer le suivi des objectifs fixés
- Appliquer et faire appliquer les procédures existantes ; Remonter, vers son responsable Hiérarchique, les informations, incidents ou anomalies influençant le bon déroulement des programmes de production
- Transmettre les demandes d'absence à son Responsable Hiérarchique

***** Management**

- Répartir le travail au sein d'une équipe dont il a la responsabilité : À partir des suivis informatiques et des informations détenues, veiller à la répartition quotidienne du travail en donnant des instructions à chacun des membres de son équipe ; Organiser le travail de son équipe en faisant bon usage des compétences de chacun ; S'assurer de l'avancée des travaux demandés
- Gérer les absences du personnel

Compétences nécessaires :

- Niveau BAC / BAC Pro ou pratique équivalente
- Maîtriser le process de fabrication appliqué sur le site
- Capacité à encadrer, coordonner et contrôler le travail de plusieurs personnes au quotidien (+5)
- Veiller au respect des règles de sécurité et des normes de qualité dans leur ensemble.
- Capacité à suppléer un autre chef d'équipe pendant son absence ; Capacité à informer son responsable hiérarchique de tout problème ; Capacité à établir des relations confiantes avec son équipe par des qualités d'écoute, en encourageant le dialogue et en favorisant la compréhension et l'expression ; Capacité à transmettre son savoir-faire et à faire circuler les informations à son personnel et à sa hiérarchie

Positionnement de l'emploi-type

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7

Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $56 / 10 = 5,6$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 5

[Retour sommaire fiches](#)

Filière Professionnelle : Production / Exploitation Conduite d'installations, Façonnage d'éléments en béton Niveau : 2

Opérateur de production

Raison d'être de l'emploi : conduire ou surveiller une installation de production de matériaux, vérifier et contrôler sa production.

Autres appellations : Opérateur/ Opératrice sur machine

Commentaires : Emploi repère commun à l'ensemble des filières

Missions principales :

- Préparer son poste de travail et contrôler la conformité des matières premières
- Réaliser la production en vérifiant l'approvisionnement du poste de travail en éléments nécessaires à la production, à partir d'instructions ou de fiches
- Appliquer des consignes techniques de fabrication simple
- Contrôler la qualité du travail réalisé visuellement, à l'aide d'instruments simples conformément aux procédures de qualité
- Assurer le relevé de la production réalisée
- Détecter les anomalies et incidents en cours de production
- Avertir son hiérarchique en cas d'incident
- Assurer l'entretien courant du poste de travail

Compétences nécessaires :

- Connaissance de base de la (ou des) machine(s) ou de l'équipement(s) (process technique, réglage, production)
- Connaissance des consignes de sécurité applicables au poste
- Connaître et respecter les procédures qualité
- Comprendre l'étape du process mis en œuvre
- Respecter strictement des processus méthodologiques
- Capacité à mémoriser une suite de consignes et contrôles précis

Positionnement de l'emploi type

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/process	1	2	3	4	5	6	7

Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7
Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $21 / 10 = 2,1$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 2

Retour sommaires fiches

Filière Professionnelle : Transport & Logistique Production / Exploitation / Conduite d'installations Coffrage & armatures Façonnage d'éléments en béton - Travail de la pierre Niveau : 1

Manutentionnaire

Raison d'être de l'emploi : Travaux courants de manutention, de production, de nettoyage, etc.

Commentaires : Emploi- repère commun à l'ensemble des filières

Missions principales :

- Assurer les divers travaux confiés
- Veiller à la propreté de son environnement de travail

Compétences nécessaires :

- Pas de compétence professionnelle particulière
- Respecter les règles de sécurité applicables au poste
- Bonne compréhension des travaux demandés

Positionnement de l'emploi type

Compétences							
Connaissances techniques théoriques	1	2	3	4	5	6	7
Connaissances produit/ process	1	2	3	4	5	6	7
Temps d'adaptation et/ ou d'expérience	1	2	3	4	5	6	7
Sécurité/ environnement/ qualité	1	2	3	4	5	6	7
Système de contrôle							
Contrôle	1	2	3	4	5	6	7
Autonomie	1	2	3	4	5	6	7

Initiatives	1	2	3	4	5	6	7
Management							
Management	1	2	3	4	5	6	7
Relations							
Relations internes	1	2	3	4	5	6	7
Relations externes	1	2	3	4	5	6	7

Valeur moyenne du poste : $14 / 10 = 1,4$

Valeur confirmée sur les 5 critères prépondérants : $/ 5 =$

Niveau de positionnement dans le référentiel des emplois : 1

SALAIRES

Salaires des niveaux 1 à 7 (non-cadres) pour les régions

Auvergne-Rhône-Alpes

Accord du 29 mars 2019

[Étendu par arr. 3 oct. 2019, JO 9 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM AURA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI-MAT-TP-CFTC ;

Fédération FG-FO Construction ;

Fédération CFDT URCB AuRA.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955, et relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Ain, Allier, Ardèche, Cantal, Drôme, Isère, Loire, Haute-Loire, Puy-de-Dôme, Rhône, Savoie et Haute-Savoie.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		% d'augmentation	Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1,8 %	1551
	Échelon 2	1,8 %	1565
Niveau 2	Échelon 1	1,8 %	1569
	Échelon 2	1,8 %	1588
	Échelon 3	1,8 %	1634
Niveau 3	Échelon 1	1,8 %	1643
	Échelon 2	1,8 %	1671
	Échelon 3	1,8 %	1719
Niveau 4	Échelon 1	1,8 %	1729
	Échelon 2	1,8 %	1757
	Échelon 3	1,8 %	1819

		% d'augmentation	Valeurs mensuelles (€)
Niveau 5	Échelon 1	1,8 %	1824
	Échelon 2	1,8 %	1882
	Échelon 3	1,8 %	2013
Niveau 6	Échelon 1	1,8 %	2048
	Échelon 2	1,8 %	2126
	Échelon 3	1,8 %	2296
Niveau 7	Échelon 1	1,8 %	2342
	Échelon 2	1,8 %	2484
	Échelon 3	1,8 %	2708

Article 4 **Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels**

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataires du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 7 **Dépôt et Notification**

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du

présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre-recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services-funéraires (marbrerie funéraire)

Recommandation patronale de la FIB du 10 octobre 2019

[Nonétendue, applicable à compter du 1^{er} juill. 2019]

La réunion paritaire, tenue à Vénissieux le 29 mars 2019, n'ayant pas permis d'aboutir à un accord entre les organisations syndicales de salariés et la Fédération de l'Industrie du Béton (FIB), le Comité Exécutif de la FIB a décidé d'adopter une recommandation patronale portant sur les salaires minimaux des Ouvriers et des ETAM.

La Fédération de l'Industrie du Béton (F.I.B.), agissant pour son propre compte, se référant à la Convention Collective Nationale des Ouvriers du 22 avril 1955, la Convention collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955 et à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, convient de ce qui suit :

Article 1

Champ d'application professionnel

La présente recommandation patronale concerne l'ensemble des entreprises, adhérentes à la Fédération de l'Industrie du Béton, et procédant à la fabrication des produits en béton entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955.

Article 2

Champ d'application territorial

La présente recommandation patronale s'applique dans les départements suivants : Ain, Allier, Ardèche, Cantal, Drôme, Isère, Loire, Haute-Loire, Puy de Dôme, Rhône, Savoie et Haute-Savoie.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

À compter du 1^{er} juillet 2019, les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1521,22
	Échelon 2	1544
Niveau 2	Échelon 1	1555
	Échelon 2	1566
	Échelon 3	1578
Niveau 3	Échelon 1	1598
	Échelon 2	1618
	Échelon 3	1638
Niveau 4	Échelon 1	1663
	Échelon 2	1688
	Échelon 3	1713
Niveau 5	Échelon 1	1748
	Échelon 2	1788
	Échelon 3	1893
Niveau 6	Échelon 1	1943
	Échelon 2	2033
	Échelon 3	2153
Niveau 7	Échelon 1	2223
	Échelon 2	2353
	Échelon 3	2543

Ces valeurs mensuelles ont un caractère impératif pour les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente recommandation patronale.

Article 4 **Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels**

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Cette recommandation patronale s'applique aux entreprises adhérentes à la F.I.B.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cette recommandation patronale s'applique à compter du 1^{er} juillet 2019.

Article 6

Dépôt

Le texte de la présente recommandation patronale sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au Conseil des prud'hommes de Lyon.

Accord du 17 mai 2021

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 29 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Union des industries de carrières et matériaux de construction Auvergne-Rhône-Alpes.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT-FO.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955, et relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Ain, Allier, Ardèche, Cantal, Drôme, Isère, Loire, Haute-Loire, Puy-de-Dôme, Rhône, Savoie et Haute-Savoie.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		% d'augmentation par rapport à l'accord du 29 mars 2019	Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1,8 %	1579
	Échelon 2	1,8 %	1593
Niveau 2	Échelon 1	1,8 %	1597
	Échelon 2	1,8 %	1617
176	Mise à jour (septembre 2025)	Échelon 3	1631

		% d'augmentation par rapport à l'accord du 29 mars 2019	Valeurs mensuelles (€)
Niveau 3	Échelon 1	1,8 %	1673
	Échelon 2	1,8 %	1701
	Échelon 3	1,8 %	1750
Niveau 4	Échelon 1	1,8 %	1760
	Échelon 2	1,8 %	1789
	Échelon 3	1,8 %	1852
Niveau 5	Échelon 1	1,8 %	1857
	Échelon 2	1,8 %	1916
	Échelon 3	1,8 %	2049
Niveau 6	Échelon 1	1,8 %	2085
	Échelon 2	1,8 %	2164
	Échelon 3	1,8 %	2337
Niveau 7	Échelon 1	1,8 %	2384
	Échelon 2	1,8 %	2529
	Échelon 3	1,8 %	2757

Article 4 **Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels**

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021.

Article 6 Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataires du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 7 Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.08	Produits en béton (non signataire)
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 14 avril 2022

[Étendu par arr. 25 août 2022, JO 31 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM AuRA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération BATI-MAT TP CFTC ;

FG-FO Construction ;

CFE CGC ;

Fédération CFDT Construction et Bois.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet

1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 6 avril 2022. Les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Auvergne Rhône-Alpes relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Ain, Allier, Ardèche, Cantal, Drôme, Isère, Loire, Haute-Loire, Puy-de-Dôme, Rhône, Savoie et Haute-Savoie.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés à + 4 % sur le niveau 1 échelon 1 et + 3.5 % sur le reste de la grille :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1642
	Échelon 2	1649
Niveau 2	Échelon 1	1653
	Échelon 2	1674
	Échelon 3	1721
Niveau 3	Échelon 1	1732
	Échelon 2	1761
	Échelon 3	1811
Niveau 4	Échelon 1	1822
	Échelon 2	1852
	Échelon 3	1917
Niveau 5	Échelon 1	1922
	Échelon 2	1983
	Échelon 3	2121
Niveau 6	Échelon 1	2158
	Échelon 2	2240
	Échelon 3	2419
Niveau 7	Échelon 1	2467
	Échelon 2	2618
	Échelon 3	2853

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord (avenant), conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Exceptionnellement, au titre de l'année 2022, si l'indice de l'inflation, en moyenne annuelle, de juillet 2021 à juillet 2022, publié en août 2022 montre un taux supérieur à 3,5 %, une réunion de révision des grilles des minima de l'UNICEM AURA sera organisée la première quinzaine de septembre 2022.

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7

Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes. Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 23 novembre 2022

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} sept. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM AuRA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI-MAT-TP CFTC ;

FG-FO Construction ;

CFE-CGC ;

CFDT Construction et Bois.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 28 octobre 2022. Les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Auvergne Rhône-Alpes relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Ain, Allier, Ardèche, Cantal, Drôme, Isère, Loire, Haute-Loire, Puy-de-Dôme, Rhône, Savoie et Haute-Savoie.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis des ouvriers et des ETAM sont revalorisés de + 70 € sur l'ensemble de la grille, par rapport à la grille applicable au 1^{er} janvier 2022 :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1712
	Échelon 2	1719
Niveau 2	Échelon 1	1723
	Échelon 2	1744
	Échelon 3	1791
Niveau 3	Échelon 1	1802
	Échelon 2	1831
	Échelon 3	1881
Niveau 4	Échelon 1	1892
	Échelon 2	1922
	Échelon 3	1987
Niveau 5	Échelon 1	1992
	Échelon 2	2053
	Échelon 3	2191
Niveau 6	Échelon 1	2228
	Échelon 2	2310
	Échelon 3	2489
Niveau 7	Échelon 1	2537
	Échelon 2	2688
	Échelon 3	2923

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part,

seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord (avenant), conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} septembre 2022.

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7 **Dépôt et Notification**

En application de l'article L. 2231 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 22 mars 2023

[Étendu par arr. 25 juill. 2023, JO 2 août, applicable à compter du 1^{er} fév. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM AuRA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Construction et Bois ;

CFE CGC ;

BATI-MAT-TP CFTC ;

FG-FO Construction.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 22 mars 2023. Les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Auvergne Rhône-Alpes relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Ain, Allier, Ardèche, Cantal, Drôme, Isère, Loire, Haute-Loire, Puy-de-Dôme, Rhône, Savoie et Haute-Savoie.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis des ouvriers et des ETAM sont revalorisés de + 4 % sur l'ensemble de la grille, par rapport à la grille applicable au 1^{er} septembre 2022 :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1781
	Échelon 2	1788
Niveau 2	Échelon 1	1792
	Échelon 2	1813
	Échelon 3	1863
Niveau 3	Échelon 1	1874
	Échelon 2	1904
	Échelon 3	1957
Niveau 4	Échelon 1	1967
	Échelon 2	1998
	Échelon 3	2066
Niveau 5	Échelon 1	2072
	Échelon 2	2135
	Échelon 3	2278
Niveau 6	Échelon 1	2317
	Échelon 2	2402
	Échelon 3	2588

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 7	Échelon 1	2639
	Échelon 2	2795
	Échelon 3	3040

Article 4 **Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels**

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord (avenant), conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} février 2023.

Exceptionnellement, au titre de l'année 2023, si l'indice de l'inflation, en moyenne annuelle, de juillet 2022 à juillet 2023, publié en août 2023 montre un taux supérieur à 4 %, une réunion de révision des grilles des minima de l'UNICEM AURA sera organisée la première quinzaine de septembre 2023.

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7 **Dépôt et Notification**

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.03	
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 14 mars 2024

[Étendu par arr. 23 juil. 2024, JO 9 août, applicable à compter du 1^{er} févr. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM AURA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

FG FO.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 5 mars 2024. Les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Auvergne Rhône-Alpes relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Ain, Allier, Ardèche, Cantal, Drôme, Isère, Loire, Haute-Loire, Puy-de-Dôme, Rhône, Savoie et Haute-Savoie.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis des ouvriers et des ETAM sont revalorisés de + 3 % sur l'ensemble de la grille, par rapport à la grille applicable au 1^{er} février 2023 :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1834
	Échelon 2	1842
Niveau 2	Échelon 1	1846
	Échelon 2	1867
	Échelon 3	1919
Niveau 3	Échelon 1	1930
	Échelon 2	1961
	Échelon 3	2016
Niveau 4	Échelon 1	2026
	Échelon 2	2058
	Échelon 3	2128
Niveau 5	Échelon 1	2134
	Échelon 2	2199
	Échelon 3	2346
Niveau 6	Échelon 1	2387
	Échelon 2	2474
	Échelon 3	2666
Niveau 7	Échelon 1	2718
	Échelon 2	2879
	Échelon 3	3131

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} février 2024.

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7

Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 20 mars 2025

[Étendu par arr. 27 mai 2025, JO 29 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM AURA ;

UPC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

FO.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 6 juillet 2022

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 20 mars 2025 l'ensemble des partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Auvergne Rhône-Alpes relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale Unifiée du 6 juillet 2022. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques visées l'article 1.1 de ladite convention à l'exception toutefois des entreprises relevant de l'activité de fabrication d'éléments et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction (code 2361.Z).

En effet, et en application de l'accord collectif national d'harmonisation des salaires minimaux garantis du 11 avril 2024 étendu par un arrêté ministériel du 23 juillet 2024, les entreprises exerçant une activité de fabrication d'éléments en béton et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction restent soumises aux seules dispositions de cet accord, et notamment les dispositions figurant à l'article 3 dudit accord qui prévoit que les évolutions en pourcentage résultant des négociations régionales des années 2025 à 2027 seront rajoutées dans le calcul des grilles régionales visées par l'accord, de façon à aboutir à une grille unique pour chaque région de la branche au plus tard au 1^{er} juillet 2027.

Le présent accord s'applique aux entreprises précitées, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME, l'objectif étant de pouvoir maintenir l'équité entre les entreprises desdits secteurs.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Ain, Allier, Ardèche, Cantal, Drôme, Haute-Loire, Isère, Loire, Rhône, Puy de Dôme, Savoie et Haute Savoie.

Article 3

Rémunération mensuelle minimale garantie

Les rémunérations mensuelles minimales garanties applicables aux ouvriers et aux ETAM, soit les salariés positionnés du niveau 1 au niveau 7 de la grille des classifications professionnelles sont fixées selon les montants suivants :

		Valeurs mensuelles (€)	Pourcentage
Niveau 1	Échelon 1	1862	1.5%
	Échelon 2	1870	1.5%
Niveau 2	Échelon 1	1874	1.5%
	Échelon 2	1895	1.5%
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives		1948	Mise à jour (septembre 2025) 189

		Valeurs mensuelles (€)	Pourcentage
Niveau 3	Échelon 1	1959	1.5%
	Échelon 2	1990	1.5%
	Échelon 3	2046	1.5%
Niveau 4	Échelon 1	2056	1.5%
	Échelon 2	2089	1.5%
	Échelon 3	2160	1.5%
Niveau 5	Échelon 1	2166	1.5%
	Échelon 2	2232	1.5%
	Échelon 3	2381	1.5%
Niveau 6	Échelon 1	2423	1.5%
	Échelon 2	2511	1.5%
	Échelon 3	2706	1.5%
Niveau 7	Échelon 1	2759	1.5%
	Échelon 2	2922	1.5%
	Échelon 3	3178	1.5%

Article 4

Détermination de la rémunération conventionnelle minimale

Conformément aux dispositions de l'article 16.1 de la convention collective nationale précitée, la rémunération fixée ci-dessus est établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

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

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

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

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux rémunérations minimales garanties telles que fixées à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises visées à l'article 1 du présent accord. Il entre en vigueur le 1 janvier 2025

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7

Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Bourgogne - Franche-Comté

Accord du 6 avril 2018

[Étendu par arr. 23 sept. 2019, JO 27 sept. à l'exception des entreprises procédant à la fabrication des produits en béton exclues de l'extension, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Bourgogne Franche-Comté.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Construction et Bois ;

BATI MAT TP - CFTC ;

FG FO Construction.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : (21) Cote d'Or, (25) Doubs, (39) Jura, (58) Nièvre, (70) Haute-Saône, (71) Saône et Loire, (89) Yonne, (90) Territoire de Belfort.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixes :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1502
	Échelon 2	1518

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 2	Échelon 1	1533
	Échelon 2	1554
	Échelon 3	1602
Niveau 3	Échelon 1	1611
	Échelon 2	1636
	Échelon 3	1684
Niveau 4	Échelon 1	1693
	Échelon 2	1720
	Échelon 3	1780
Niveau 5	Échelon 1	1786
	Échelon 2	1842
	Échelon 3	1968
Niveau 6	Échelon 1	2001
	Échelon 2	2078
	Échelon 3	2243
Niveau 7	Échelon 1	2289
	Échelon 2	2427
	Échelon 3	2643

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 6 Adhésion

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

La FIB n'est pas signataire de cet accord.

Article 7 Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au Secrétariat-Greffe du Conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8 Délai d'opposition

En application de l'article L. 2231-7 du Code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'accord signé aux organisations syndicales.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 3 juillet 2019

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Bourgogne - Franche-Comté.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT Construction Bois ;

FG FO Construction.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 19551, le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : (21) Côte d'Or, (25) Doubs, (39) Jura, (58) Nièvre, (70) Haute-Saône, (71) Saône et Loire, (89) Yonne, (90) Territoire de Belfort.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1532
	Échelon 2	1548
Niveau 2	Échelon 1	1564
	Échelon 2	1585
	Échelon 3	1634
Niveau 3	Échelon 1	1643
	Échelon 2	1669
	Échelon 3	1718
Niveau 4	Échelon 1	1727
	Échelon 2	1755
	Échelon 3	1815
Niveau 5	Échelon 1	1821
	Échelon 2	1879
	Échelon 3	2007
Niveau 6	Échelon 1	2041
	Échelon 2	2120
	Échelon 3	2288
Niveau 7	Échelon 1	2335
	Échelon 2	2475
	Échelon 3	2696

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais,

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} juillet 2019

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 7 **Dépôt et Notification**

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers

<i>Dans la classe</i>	<i>Services divers (marchands)</i>
<i>Le groupe 87.05</i>	<i>pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)</i>

Recommandation patronale de la FIB du 10 octobre 2019

[Nonétendue, applicable à compter du 1^{er} juill. 2019]

La réunion paritaire, tenue à Dijon le 3 juillet 2019, n'ayant pas permis d'aboutir à un accord entre les organisations syndicales de salariés et la Fédération de l'Industrie du Béton (FIB), le Comité Exécutif de la FIB a décidé d'adopter une recommandation patronale portant sur les salaires minimaux des Ouvriers et des ETAM.

La Fédération de l'Industrie du Béton (F.I.B.), agissant pour son propre compte, se référant à la Convention Collective Nationale des Ouvriers du 22 avril 1955, la Convention collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955 et à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, convient de ce qui suit :

Article 1

Champ d'application professionnel

La présente recommandation patronale concerne l'ensemble des entreprises, adhérant à la Fédération de l'Industrie du Béton, et procédant à la fabrication des produits en béton, entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955.

Article 2

Champ d'application territorial

La présente recommandation patronale s'applique dans les départements suivants : Côte d'Or, Doubs, Jura, Nièvre, Haute Saône, Saône et Loire, Yonne, Territoire de Belfort.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

À compter du 1^{er} juillet 2019, les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		<i>Valeurs mensuelles (€)</i>
<i>Niveau 1</i>	<i>Échelon 1</i>	<i>1521,22</i>
	<i>Échelon 2</i>	<i>1544</i>
<i>Niveau 2</i>	<i>Échelon 1</i>	<i>1555</i>
	<i>Échelon 2</i>	<i>1566</i>
	<i>Échelon 3</i>	<i>1578</i>
<i>Niveau 3</i>	<i>Échelon 1</i>	<i>1598</i>
	<i>Échelon 2</i>	<i>1618</i>
	<i>Échelon 3</i>	<i>1638</i>
<i>Niveau 4</i>	<i>Échelon 1</i>	<i>1663</i>
	<i>Échelon 2</i>	<i>1688</i>
	<i>Échelon 3</i>	<i>1713</i>
<i>Niveau 5</i>	<i>Échelon 1</i>	<i>1748</i>
	<i>Échelon 2</i>	<i>1788</i>
	<i>Échelon 3</i>	<i>1893</i>
<i>Niveau 6</i>	<i>Échelon 1</i>	<i>1943</i>
	<i>Échelon 2</i>	<i>2033</i>
	<i>Échelon 3</i>	<i>2153</i>

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 7	Échelon 1	2223
	Échelon 2	2353
	Échelon 3	2543

Ces valeurs mensuelles ont un caractère impératif pour les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente recommandation patronale.

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Cette recommandation patronale s'applique aux entreprises adhérentes à la F.I.B.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cette recommandation patronale s'applique à compter du 1^{er} juillet 2019.

Article 6

Dépôt

Le texte de la présente recommandation patronale sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 3221-2 du Code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au Conseil des prud'hommes de Dijon.

Accord du 27 mai 2021

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 29 sept., applicable à compter du 1^{er} juin 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Bourgogne FC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

SICMA CFE-CGC ;

FG FO Construction.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application professionnel**

Le présent accord concerne les industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955, le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2 **Champ d'application territorial**

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : (21) Côte d'Or, (25) Doubs, (39) Jura, (58) Nièvre, (70) Haute-Saône, (71) Saône et Loire, (89) Yonne, (90) Territoire de Belfort.

Article 3 **Salaires mensuels minimaux garantis**

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		% d'augmentation par rapport à l'accord du 1 ^{er} juillet 20219	Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	2 %	1563
	Échelon 2	2 %	1579
Niveau 2	Échelon 1	2 %	1595
	Échelon 2	2 %	1617
	Échelon 3	2 %	1667
Niveau 3	Échelon 1	2 %	1676
	Échelon 2	2 %	1702
	Échelon 3	2 %	1752
Niveau 4	Échelon 1	2 %	1762
	Échelon 2	2 %	1790
	Échelon 3	2 %	1852
Niveau 5	Échelon 1	2 %	1858
	Échelon 2	2 %	1916
	Échelon 3	2 %	2047
Niveau 6	Échelon 1	2 %	2082
	Échelon 2	2 %	2162
	Échelon 3	2 %	2334
Niveau 7	Échelon 1	2 %	2381
	Échelon 2	2 %	2525
	Échelon 3	2 %	2750

Article 4 **Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels**

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} juin 2021.

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 7 **Dépôt et Notification**

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

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

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

Dans la classe 14 Minéraux divers

Le groupe 14.02 Matériaux de carrières pour l'industrie

Dans la classe 15 Matériaux de construction

Le groupe 15.01 Sables et graviers d'alluvions

Le groupe 15.02 Matériaux concassés de roches et de laitier

Le groupe 15.03 Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)

Le groupe 15.05 Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)

Le groupe 15.07 Béton prêt à l'emploi

Le groupe 15.09 Matériaux de construction divers

Dans la classe 87 Services divers (marchands)

Le groupe 87.05 pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 18 octobre 2022

[Étendu par arr. 6 mars 2023, JO 31 mars, applicable à compter du 1^{er} sept 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Bourgogne Franche-Comté.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Construction et Bois ;

BATI-MAT-TP CFTC ;

FG-FO Construction ;

CFE-CGC BTP.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Lors de la réunion paritaire du 18 octobre 2022 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Bourgogne/Franche-Comté relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : (21) Côte d'Or, (25) Doubs, (39) Jura, (58) Nièvre, (70) Haute-Saône, (71) Saône et Loire, (89) Yonne, (90) Territoire de Belfort.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1 683
	Échelon 2	1 699
Niveau 2	Échelon 1	1 715
	Échelon 2	1 737
	Échelon 3	1 787
Niveau 3	Échelon 1	1 796
	Échelon 2	1 822
200	Échelon 3	1 872

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 4	Échelon 1	1 882
	Échelon 2	1 910
	Échelon 3	1 972
Niveau 5	Échelon 1	1 978
	Échelon 2	2 036
	Échelon 3	2 167
Niveau 6	Échelon 1	2 202
	Échelon 2	2 282
	Échelon 3	2 454
Niveau 7	Échelon 1	2 501
	Échelon 2	2 645
	Échelon 3	2 870

Article 4 **Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels**

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} septembre 2022.

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7

Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives. Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 26 avril 2023

[Étendu par arr. 8 août 2023, JO 12 août, applicable à compter du 1^{er} mai 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FO ;

CFE-CGC.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Lors de la réunion paritaire du 26 avril 2023 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Bourgogne/Franche-Comté relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe

et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : (21) Côte d'Or, (25) Doubs, (39) Jura, (58) Nièvre, (70) Haute-Saône, (71) Saône et Loire, (89) Yonne, (90) Territoire de Belfort.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1747.29
	Échelon 2	1 781
Niveau 2	Échelon 1	1 797
	Échelon 2	1 820
	Échelon 3	1 873
Niveau 3	Échelon 1	1 882
	Échelon 2	1 909
	Échelon 3	1 962
Niveau 4	Échelon 1	1 972
	Échelon 2	2 002
	Échelon 3	2 067
Niveau 5	Échelon 1	2 073
	Échelon 2	2 134
	Échelon 3	2 271
Niveau 6	Échelon 1	2 308
	Échelon 2	2 392
	Échelon 3	2 572
Niveau 7	Échelon 1	2 621
	Échelon 2	2 772
	Échelon 3	3 008

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais,
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires,
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés,
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient,
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances

conventionnelle,

— des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} mai 2023.

Au titre de l'année 2023, si le SMIC augmente mécaniquement une réunion pourra être organisée, à la demande de la partie la plus diligente.

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7

Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Le Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 22 avril 2024

[Étendu par arr. 23 juil. 2024, JO 9 août, applicable à compter du 1^{er} avr. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Bourgogne Franche-Comté.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Construction et Bois ;

BATI - MAT - TP CFTC ;

FG-FO Construction ;

CFE-CGC BTP.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Lors de la réunion paritaire du 22 mars 2024 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Bourgogne/Franche-Comté relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : (21) Côte d'Or, (25) Doubs, (39) Jura, (58) Nièvre, (70) Haute-Saône, (71) Saône et Loire, (89) Yonne, (90) Territoire de Belfort.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1 800
	Échelon 2	1 834
Niveau 2	Échelon 1	1 852
	Échelon 2	1 875
	Échelon 3	1 929
Niveau 3	Échelon 1	1 939
	Échelon 2	1 967
	Échelon 3	2 021
Niveau 4	Échelon 1	2 032
	Échelon 2	2 062
	Échelon 3	2 129
Niveau 5	Échelon 1	2 136
	Échelon 2	2 198
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives		Mise à jour (septembre 2025) 2 340
	Échelon 3	205

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 6	Échelon 1	2 377
	Échelon 2	2 464
	Échelon 3	2 649
Niveau 7	Échelon 1	2 700
	Échelon 2	2 856
	Échelon 3	3 098

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} avril 2024.

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7

Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail

en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 7 février 2025

[Étendu par arr. 5 mai 2025, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Bourgogne-Franche-Comté ;
Union des Producteurs de Chaux.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFE CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Lors des réunions paritaires du 30 janvier et du 7 février 2025 l'ensemble des partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Bourgogne/Franche-Comté relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1 Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale Unifiée du 6 juillet 2022. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques visées l'article 1.1 de ladite convention à l'exception toutefois des entreprises relevant de l'activité de fabrication d'éléments et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction (code 2361.Z).

En effet, et en application de l'accord collectif national d'harmonisation des salaires minimaux garantis du 11 avril 2024 étendu par un arrêté ministériel du 23 juillet 2024, les entreprises exerçant une activité de fabrication d'éléments en béton et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction restent soumises aux seules dispositions de cet accord, et notamment les dispositions figurant à l'article 3 dudit accord qui prévoit que les évolutions en pourcentage résultant des négociations régionales des années 2025 à 2027 seront rajoutées dans le calcul des grilles régionales visées par l'accord, de façon à aboutir à une grille unique pour chaque région de la branche au plus tard au 1^{er} juillet 2027.

Le présent accord s'applique à aux entreprises précitées, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME,

l'objectif étant de pouvoir maintenir l'équité entre les entreprises desdits secteurs.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : (21) Côte d'Or, (25) Doubs, (39) Jura, (58) Nièvre, (70) Haute-Saône, (71) Saône et Loire, (89) Yonne, (90) Territoire de Belfort.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les rémunérations mensuelles minimales garanties applicables aux ouvriers et aux ETAM, soit les salariés positionnés du niveau 1 au niveau 7 de la grille des classifications professionnelles sont fixées selon les montants suivants :

		Valeurs mensuelles (€)	Pourcentage
Niveau 1	Échelon 1	1 827	1,5
	Échelon 2	1 862	1,5
Niveau 2	Échelon 1	1 880	1,5
	Échelon 2	1 903	1,5
	Échelon 3	1 958	1,5
Niveau 3	Échelon 1	1 968	1,5
	Échelon 2	1 997	1,5
	Échelon 3	2 051	1,5
Niveau 4	Échelon 1	2 062	1,5
	Échelon 2	2 093	1,5
	Échelon 3	2 161	1,5
Niveau 5	Échelon 1	2 168	1,5
	Échelon 2	2 231	1,5
	Échelon 3	2 375	1,5
Niveau 6	Échelon 1	2 413	1,5
	Échelon 2	2 501	1,5
	Échelon 3	2 689	1,5
Niveau 7	Échelon 1	2 741	1,5
	Échelon 2	2 899	1,5
	Échelon 3	3 144	1,5

Article 6

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 16.1 de la convention collective nationale précitée, la rémunération fixée ci-dessus est établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

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

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais,
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires,
- des majorations prévues dans l'entreprise ainsi que celles prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés,
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient,
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances

conventionnelle,

— des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

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

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux rémunérations minimales garanties telles que fixées à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises visées à l'article 1 du présent accord. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7 **Dépôt et Notification**

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Bretagne **Accord du 29 mars 2019**

[Étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Bretagne.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FG FO Construction ;

BATI-MAT-TP CFTC ;

CFDT Union régionale Construction-Bois Bretagne.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application professionnel**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivant : Côtes d'Armor, Finistère, Ile de Vilaine et Morbihan.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1 533
	Échelon 2	1 536
Niveau 2	Échelon 1	1 539
	Échelon 2	1 561
	Échelon 3	1 607
Niveau 3	Échelon 1	1 614
	Échelon 2	1 639
	Échelon 3	1 690
Niveau 4	Échelon 1	1 698
	Échelon 2	1 725
	Échelon 3	1 786
Niveau 5	Échelon 1	1 792
	Échelon 2	1 848
	Échelon 3	1 976
Niveau 6	Échelon 1	2 010
	Échelon 2	2 089
	Échelon 3	2 255
Niveau 7	Échelon 1	2 300
	Échelon 2	2 439
	Échelon 3	2 657

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 **Indemnité de transport**

Uniquement dans les entreprises procédant à l'extraction et/ou à la transformation du granit, une indemnité de transport mensuelle est attribuée exclusivement au personnel relevant de la convention collective des Ouvriers, à l'exception de ceux pour qui l'employeur organise un ramassage. Le montant de l'indemnité mensuelle de transport est le suivant au 1^{er} janvier 2019 :

- 0 à 3 km inclus : 0 €
- Au-dessus de 3 km à 10 km inclus : 18 €
- Au-dessus de 10 km à 25 km inclus : 20 €
- Au-dessus de 25 km : 23 €

La distance-retenue est celle du domicile au lieu de travail.

Article 6 **Date d'entrée en vigueur**

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 7 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 8 **Dépôt et notification**

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)

Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Recommandation patronale de la FIB du 10 octobre 2019

[Non étendue, applicable à compter du 1^{er} juill. 2019]

La réunion paritaire, tenue à Rennes le 29 mars 2019, n'ayant pas permis d'aboutir à un accord entre les organisations syndicales de salariés et la Fédération de l'Industrie du Béton (FIB), le Comité Exécutif de la FIB a décidé d'adopter une recommandation patronale portant sur les salaires minimaux des Ouvriers et des ETAM.

La Fédération de l'Industrie du Béton (F.I.B.), agissant pour son propre compte, se référant à la Convention Collective Nationale des Ouvriers du 22 avril 1955, la Convention collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955 et à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8,

Convient de ce qui suit :

Article 1

Champ d'application professionnel

La présente Recommandation Patronale concerne l'ensemble des entreprises, adhérant à la Fédération de l'Industrie du Béton, et procédant à la fabrication des produits en béton entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955.

Article 2

Champ d'application territorial

La présente Recommandation Patronale s'applique dans les départements suivants : Côtes d'Armor, Finistère, Île et Vilaine, Morbihan.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

À compter du 1^{er} juillet 2019, les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		<i>Valeurs mensuelles (€)</i>
<i>Niveau 1</i>	<i>Échelon 1</i>	<i>1521,22</i>
	<i>Échelon 2</i>	<i>1544</i>
<i>Niveau 2</i>	<i>Échelon 1</i>	<i>1555</i>
	<i>Échelon 2</i>	<i>1566</i>
	<i>Échelon 3</i>	<i>1578</i>
<i>Niveau 3</i>	<i>Échelon 1</i>	<i>1598</i>
	<i>Échelon 2</i>	<i>1618</i>
	<i>Échelon 3</i>	<i>1638</i>
<i>Niveau 4</i>	<i>Échelon 1</i>	<i>1663</i>
	<i>Échelon 2</i>	<i>1688</i>
	<i>Échelon 3</i>	<i>1713</i>
<i>Niveau 5</i>	<i>Échelon 1</i>	<i>1748</i>
	<i>Échelon 2</i>	<i>1788</i>
	<i>Échelon 3</i>	<i>1893</i>

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 6	Échelon 1	1943
	Échelon 2	2033
	Échelon 3	2153
Niveau 7	Échelon 1	2223
	Échelon 2	2353
	Échelon 3	2543

Ces valeurs mensuelles ont un caractère impératif pour les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente Recommandation Patronale.

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Cette recommandation patronale s'applique aux entreprises adhérentes à la F.I.B.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cette Recommandation Patronale s'applique à compter du 1^{er} juillet 2019.

Article 6

Dépôt

Le texte de la présente Recommandation Patronale sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au Conseil des prud'hommes de Rennes.

Accord du 29 octobre 2020

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Bretagne.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO Construction ;
 CFDT Union régionale construction bois Bretagne ;
 CFE CGC BTP Section SICMA ;
 BATI MAT TP CFTC (Adhésion par lettre du 13 nov. 2020).
 Il a été convenu ce qui suit :

Article 1
Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2
Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Côtes d'Armor, Finistère, Île et Vilaine et Morbihan.

Article 3
Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1 554
	Échelon 2	1 557
Niveau 2	Échelon 1	1 560
	Échelon 2	1 582
	Échelon 3	1 629
Niveau 3	Échelon 1	1 646
	Échelon 2	1 661
	Échelon 3	1 713
Niveau 4	Échelon 1	1 721
	Échelon 2	1 748
	Échelon 3	1 810
Niveau 5	Échelon 1	1 816
	Échelon 2	1 873
	Échelon 3	2 003
Niveau 6	Échelon 1	2 037
	Échelon 2	2 117
	Échelon 3	2 285
Niveau 7	Échelon 1	2 331
	Échelon 2	2 472
	Échelon 3	2 693

Article 4
Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 **Indemnité de transport**

Uniquement dans les entreprises procédant à l'extraction et/ou à la transformation du granit, une indemnité de transport mensuelle est attribuée exclusivement au personnel relevant de la convention collective des Ouvriers, à l'exception de ceux pour qui l'employeur organise un ramassage. Le montant de l'indemnité mensuelle de transport est le suivant au 1^{er} janvier 2020 :

- 0 à 3 km inclus : 0 €
- Au-dessus de 3 km à 10 km inclus : 18 €
- Au-dessus de 10 km à 25 km inclus : 20 €
- Au-dessus de 25 km : 23 €

La distance retenue est celle du domicile au lieu de travail.

Article 6 **Date d'entrée en vigueur**

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 7 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 8 **Dépôt et notification**

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Annexe : Liste des activités économiques relevant du champ d'application des

conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

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

<i>Dans la classe 14</i>	<i>Minéraux divers</i>
<i>Le groupe 14.02</i>	<i>Matériaux de carrières pour l'industrie</i>
<i>Dans la classe 15</i>	<i>Matériaux de construction</i>
<i>Le groupe 15.01</i>	<i>Sables et graviers d'alluvions</i>
<i>Le groupe 15.02</i>	<i>Matériaux concassés de roches et de laitier</i>
<i>Le groupe 15.03</i>	<i>Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)</i>
<i>Le groupe 15.05</i>	<i>Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)</i>
<i>Le groupe 15.07</i>	<i>Béton prêt à l'emploi</i>
<i>Le groupe 15.09</i>	<i>Matériaux de construction divers</i>
<i>Dans la classe 87</i>	<i>Services divers (marchands)</i>
<i>Le groupe 87.05</i>	<i>pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)</i>

Accord du 8 juin 2021

[Étendu par arr. 19 nov. 2021, JO 8 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Bretagne.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO Construction ;

CFDT Construction Bois ;

BATI MAT TP CFTC ;

CFE CGC BTP Section SICMA.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Côtes d'Armor, Finistère, Île et Vilaine et Morbihan.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1 569,54
	Échelon 2	1 572,57
Niveau 2	Échelon 1	1 575,60
	Échelon 2	1 597,82
	Échelon 3	1 645,29
Niveau 3	Échelon 1	1 662,46
	Échelon 2	1 677,61
	Échelon 3	1 730,13
Niveau 4	Échelon 1	1 738,21
	Échelon 2	1 765,48
	Échelon 3	1 828,10
Niveau 5	Échelon 1	1 834,16
	Échelon 2	1 891,73
	Échelon 3	2 023,03
Niveau 6	Échelon 1	2 057,37
	Échelon 2	2 138,17
	Échelon 3	2 307,85
Niveau 7	Échelon 1	2 354,31
	Échelon 2	2 496,72
	Échelon 3	2 719,93

Article 4 **Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels**

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Indemnité de transport

Uniquement dans les entreprises procédant à l'extraction et/ou à la transformation du granit, une indemnité de transport mensuelle est attribuée exclusivement au personnel relevant de la convention collective des Ouvriers, à l'exception de ceux pour qui l'employeur organise un ramassage. Le montant de l'indemnité mensuelle de transport est le suivant au 1^{er} janvier 2021 :

- 0 à 3 km inclus : 0 €
- Au-dessus de 3 km à 10 km inclus : 18 €
- Au-dessus de 10 km à 25 km inclus : 20 €
- Au-dessus de 25 km : 23 €

La distance retenue est celle du domicile au lieu de travail.

Article 6

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2021.

Article 7

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 8

Dépôt et notification

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 11 octobre 2022

[Étendu par arr. 1^{er} févr. 2023, JO 8 févr., applicable à compter du 1^{er} sept. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Bretagne.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO Construction ;

CFDT Union régionale construction bois Bretagne ;

BATI-MAT-TP CFTC ;

CFE CGC BTP Section SICMA.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 11 octobre 2022 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Bretagne relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Côtes d'Armor, Finistère, Île et Vilaine et Morbihan.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1 693
	Échelon 2	1 697
Niveau 2	Échelon 1	1 700
	Échelon 2	1 723
	Échelon 3	1 771
Niveau 3	Échelon 1	1 789
	Échelon 2	1 805
	Échelon 3	1 859
Niveau 4	Échelon 1	1 867
	Échelon 2	1 895
	Échelon 3	1 959

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 5	Échelon 1	1 966
	Échelon 2	2 025
	Échelon 3	2 160
Niveau 6	Échelon 1	2 195
	Échelon 2	2 278
	Échelon 3	2 452
Niveau 7	Échelon 1	2 500
	Échelon 2	2 647
	Échelon 3	2 876

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5

Indemnité de transport

Uniquement dans les entreprises procédant à l'extraction et/ou à la transformation du granit, une indemnité de transport mensuelle est attribuée exclusivement au personnel relevant de la convention collective des Ouvriers, à l'exception de ceux pour qui l'employeur organise un ramassage. Le montant de l'indemnité mensuelle de transport est le suivant au 1^{er} septembre 2022 :

- 0 à 3 km inclus : 0 €
- Au-dessus de 3 km à 10 km inclus : 18 €
- Au-dessus de 10 km à 25 km inclus : 20 €
- Au-dessus de 25 km : 23 €

La distance retenue est celle du domicile au lieu de travail.

Article 6 Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} septembre 2022.

Article 7 Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 8 Dépôt et notification

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec AR de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 22 mai 2023

[Étendu par arr. 4 sept. 2023, JO 4 oct., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Bretagne.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT-Union régionale construction bois Bretagne ;

CFE CGC BTP Section SICMA ;

BATI-MAT-TP CFTC.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 22 mai 2023 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Bretagne relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Côtes d'Armor, Finistère, Île et Vilaine et Morbihan.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1 761
	Échelon 2	1 765
Niveau 2	Échelon 1	1 768
	Échelon 2	1 792
	Échelon 3	1 842
Niveau 3	Échelon 1	1 861
	Échelon 2	1 877
	Échelon 3	1 933
Niveau 4	Échelon 1	1 942
	Échelon 2	1 971
	Échelon 3	2 037
Niveau 5	Échelon 1	2 045
	Échelon 2	2 106
	Échelon 3	2 246
Niveau 6	Échelon 1	2 283
	Échelon 2	2 369
	Échelon 3	2 550
Niveau 7	Échelon 1	2 600
	Échelon 2	2 753
	Échelon 3	2 991

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5

Indemnité de transport

Uniquement dans les entreprises procédant à l'extraction et/ou à la transformation du granit, une indemnité de transport mensuelle est attribuée exclusivement au personnel relevant de la convention collective des Ouvriers, à l'exception de ceux pour qui l'employeur organise un ramassage. Le montant de l'indemnité mensuelle de transport est le suivant au 1^{er} septembre 2022 :

- 0 à 3 km inclus : 0 €
- Au-dessus de 3 km à 10 km inclus : 18 €
- Au-dessus de 10 km à 25 km inclus : 20 €
- Au-dessus de 25 km : 23 €

La distance retenue est celle du domicile au lieu de travail.

Article 6

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Article 7

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 8

Dépôt et notification

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 21 février 2024

[Étendu par arr. 23 juil. 2024, JO 9 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Bretagne.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT - Union régionale construction bois Bretagne ;

CFE CGC BTP Section SICMA ;

FO Construction.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 21 février 2024 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Bretagne relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Côtes d'Armor, Finistère, Île et Vilaine et Morbihan.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1 810
	Échelon 2	1 814
Niveau 2	Échelon 1	1 818
	Échelon 2	1 842
	Échelon 3	1 894
Niveau 3	Échelon 1	1 913
	Échelon 2	1 930
	Échelon 3	1 987
Niveau 4	Échelon 1	1 996
	Échelon 2	2 026
	Échelon 3	2 094
Niveau 5	Échelon 1	2 102
	Échelon 2	2 165
	Échelon 3	2 309
Niveau 6	Échelon 1	2 347
	Échelon 2	2 435
	Échelon 3	2 621
Niveau 7	Échelon 1	2 673
	Échelon 2	2 830
	Échelon 3	3 075

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5 **Indemnité de transport**

Uniquement dans les entreprises procédant à l'extraction et/ou à la transformation du granit, une indemnité de transport mensuelle est attribuée exclusivement au personnel relevant de la convention collective des Ouvriers, à l'exception de ceux pour qui l'employeur organise un ramassage. Le montant de l'indemnité mensuelle de transport est le suivant au 1^{er} janvier 2024 :

- 0 à 3 km inclus : 0 €
- Au-dessus de 3 km à 10 km inclus : 18 €
- Au-dessus de 10 km à 25 km inclus : 20 €
- Au-dessus de 25 km : 23 €

La distance retenue est celle du domicile au lieu de travail.

Article 6 **Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Article 7 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 8 **Dépôt et notification**

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives. Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions

Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 4 mars 2025

[Étendu par arr. 1^{er} juill. 2025, JO 5 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

UP'Chaux.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 6 juillet 2022

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 4 mars 2025, l'ensemble des partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Bretagne relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale Unifiée du 6 juillet 2022. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques visées l'article 1.1 de ladite convention à l'exception toutefois des entreprises relevant de l'activité de fabrication d'éléments et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction (code 2361.Z).

En effet, et en application de l'accord collectif national d'harmonisation des salaires minimaux garantis du 11 avril 2024 étendu par un arrêté ministériel du 23 juillet 2024, les entreprises exerçant une activité de fabrication d'éléments en béton et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction restent soumises aux seules dispositions de cet accord, et notamment les dispositions figurant à l'article 3 dudit accord qui prévoit que les évolutions en pourcentage résultant des négociations régionales des années 2025 à 2027 seront rajoutées dans le calcul des grilles régionales visées par l'accord, de façon à aboutir à une grille unique pour chaque région de la branche au plus tard au 1^{er} juillet 2027.

Le présent accord s'applique à aux entreprises précitées, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME, l'objectif étant de pouvoir maintenir l'équité entre les entreprises desdits secteurs.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Côtes d'Armor, Finistère, Ille et Vilaine et Morbihan.

Article 3

Rémunération mensuelle minimale garantie

Les rémunérations mensuelles minimales garanties applicables aux ouvriers et aux ETAM, soit les salariés positionnés du niveau 1 au niveau 7 de la grille des classifications professionnelles sont fixées selon les montants suivants :

		Valeurs mensuelles (€)	Pourcentage
Niveau 1	Échelon 1	1 837	1.5
	Échelon 2	1 841	1.5
Niveau 2	Échelon 1	1 845	1.5
	Échelon 2	1 870	1.5
	Échelon 3	1 922	1.5
Niveau 3	Échelon 1	1 942	1.5
	Échelon 2	1 959	1.5
	Échelon 3	2 017	1.5
Niveau 4	Échelon 1	2 026	1.5
	Échelon 2	2 056	1.5
	Échelon 3	2 125	1.5
Niveau 5	Échelon 1	2 134	1.5
	Échelon 2	2 197	1.5
	Échelon 3	2 344	1.5
Niveau 6	Échelon 1	2 382	1.5
	Échelon 2	2 472	1.5
	Échelon 3	2 660	1.5
Niveau 7	Échelon 1	2 713	1.5
	Échelon 2	2 872	1.5
	Échelon 3	3 121	1.5

Article 4 Détermination de la rémunération conventionnelle minimale

Conformément aux dispositions de l'article 16.1 de la convention collective nationale précitée, la rémunération fixée ci-dessus est établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

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

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

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

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux rémunérations minimales garanties telles que fixées à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises visées à l'article 1 du présent accord (ou avenant). Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7

Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Centre (Centre - Val de Loire)

Accord du 3 juillet 2018

[Étendu par arr. 8 févr. 2019, JO 14 févr., à l'exception de l'activité de fabrication de produits en béton exclue de l'extension, applicable à compter du 1^{er} janv. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Centre.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

URCB CFDT Centre ;

CFTC Union régionale Centre-Val de Loire.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Cher, Eure-et-Loir, Indre, Indre-et-Loire, Loir-et-Cher, Loiret.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Suite à la négociation paritaire 2018, les salaires de références 2017 des ouvriers et ETAM sont augmentés de 1.5 %. Cet accord est rétroactif au 1^{er} janvier 2018.

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1 502,5 €
	Échelon 2	1 513,1 €
Niveau 2	Échelon 1	1 516,2 €
	Échelon 2	1 538,7 €
	Échelon 3	1 585,0 €
Niveau 3	Échelon 1	1 592,2 €
	Échelon 2	1 615,8 €
	Échelon 3	1 665,1 €
Niveau 4	Échelon 1	1 673,3 €
	Échelon 2	1 700,0 €
	Échelon 3	1 761,6 €
Niveau 5	Échelon 1	1 766,8 €
	Échelon 2	1 822,3 €
	Échelon 3	1 948,6 €
Niveau 6	Échelon 1	1 981,5 €
	Échelon 2	2 058,5 €
	Échelon 3	2 224,0 €
Niveau 7	Échelon 1	2 268,1 €
	Échelon 2	2 405,8 €
	Échelon 3	2 620,4 €

Article 4 **Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels**

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5
Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 6
Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 7
Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraire (marbrerie funéraire)

Accord du 12 juin 2019

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Centre.

Syndicat(s) de salarié(s) :

URCB CFDT Centre ;

FO ;

CFTC Union régionale Centre-Val de Loire.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Cher, Eure-et-Loir, Indre, Indre-et-Loire, Loir-et-Cher, Loiret.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Suite à la négociation paritaire 2019, les salaires de références 2018 des ouvriers et ETAM sont augmentés de 1.8%. Cet accord est rétroactif au 1^{er} janvier 2019.

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles(€)
Niveau 1	Échelon 1	1 530,00 €
	Échelon 2	1 540,00 €
Niveau 2	Échelon 1	1 543,00 €
	Échelon 2	1 566,00 €
	Échelon 3	1 614,00 €
Niveau 3	Échelon 1	1 621,00 €
	Échelon 2	1 645,00 €
	Échelon 3	1 695,00 €
Niveau 4	Échelon 1	1 703,00 €
	Échelon 2	1 731,00 €
	Échelon 3	1 793,00 €
Niveau 5	Échelon 1	1 799,00 €
	Échelon 2	1 855,00 €
	Échelon 3	1 888,00 €
Niveau 6	Échelon 1	2 017,00 €
	Échelon 2	2 096,00 €
	Échelon 3	2 264,00 €
Niveau 7	Échelon 1	2 309,00 €
	Échelon 2	2 449,00 €
	Échelon 3	2 668,00 €

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67

heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 7 **Dépôt et Notification**

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier

Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Recommandation patronale de la FIB du 10 octobre 2019

[Nonétendue, applicable à compter du 1^{er} juill. 2019]

La réunion paritaire, tenue à Ormes le 5 avril 2019, n'ayant pas permis d'aboutir à un accord entre les organisations syndicales de salariés et la Fédération de l'Industrie du Béton (FIB), le Comité Exécutif de la FIB a décidé d'adopter une Recommandation patronale portant sur les salaires minimaux des Ouvriers et des ETAM.

La Fédération de l'Industrie du Béton (F.I.B.), agissant pour son propre compte, se référant à la Convention Collective Nationale des Ouvriers du 22 avril 1955, la Convention collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955 et à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, convient de ce qui suit :

Article 1

Champ d'application professionnel

La présente recommandation patronale concerne l'ensemble des entreprises, adhérant à la Fédération de l'Industrie du Béton, et procédant à la fabrication des produits en béton entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955.

Article 2

Champ d'application territorial

La présente recommandation patronale s'applique dans les départements suivants : Cher, Eure et Loir, Indre, Indre et Loire, Loir et Cher, Loiret.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

À compter du 1^{er} juillet 2019, les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1521,22
	Échelon 2	1544
Niveau 2	Échelon 1	1555
	Échelon 2	1566
	Échelon 3	1578
Niveau 3	Échelon 1	1598
	Échelon 2	1618
	Échelon 3	1638
Niveau 4	Échelon 1	1663
	Échelon 2	1688
	Échelon 3	1713
Niveau 5	Échelon 1	1748
	Échelon 2	1788
	Échelon 3	1893

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 6	Échelon 1	1943
	Échelon 2	2033
	Échelon 3	2153
Niveau 7	Échelon 1	2223
	Échelon 2	2353
	Échelon 3	2543

Ces valeurs mensuelles ont un caractère impératif pour les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente recommandation patronale.

Article 4 **Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels**

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Cette recommandation patronale s'applique aux entreprises adhérentes à la F.I.B.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Cette recommandation patronale s'applique à compter du 1^{er} juillet 2019.

Article 6 **Dépôt**

Le texte de la présente recommandation patronale sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au Conseil des prud'hommes d'Orléans.

Accord du 18 mai 2021

[Étendu par arr. 19 nov. 2021, JO 8 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Centre Val de Loire.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

URCB CFDT Centre ;

CFTC ;

CFE CGC BTP Section SICMA.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Cher (18), Eure-et-Loir (28), Indre (36), Indre-et-Loire (37), Loir-et-Cher (41), Loiret (45).

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Suite à la négociation paritaire 2021, les salaires de référence 2019 des ouvriers et ETAM sont augmentés de 2 %, à l'exception du niveau 1 - échelon 1 revalorisé au niveau du SMIC.

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1 554,62 €
	Échelon 2	1 571,00 €
Niveau 2	Échelon 1	1 574,00 €
	Échelon 2	1 597,00 €
	Échelon 3	1 646,00 €
Niveau 3	Échelon 1	1 653,00 €
	Échelon 2	1 678,00 €
	Échelon 3	1 729,00 €
Niveau 4	Échelon 1	1 737,00 €
	Échelon 2	1 766,00 €
	Échelon 3	1 829,00 €
Niveau 5	Échelon 1	1 835,00 €
	Échelon 2	1 892,00 €
	Échelon 3	1 926,00 €
Niveau 6	Échelon 1	2 057,00 €
	Échelon 2	2 138,00 €
	Échelon 3	2 309,00 €
Niveau 7	Échelon 1	2 355,00 €
	Échelon 2	2 498,00 €
	Échelon 3	2 721,00 €

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2021.

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7

Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction

Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Avenant du 24 août 2021

[Étendu par arr. 3 mars 2022, JO 16 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Centre Val de Loire.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FO ;

URCB CFDT Centre ;

CFTC ;

CFE CGC BTP Section SICMA.

À la suite d'une erreur dans le tableau reprenant les salaires applicables depuis le premier janvier 2021, vous trouverez ci-dessous les valeurs de références pour les salariés relevant de la convention Unicem pour la région Centre-Val de Loire.

La modification porte sur le niveau 5 échelon 3 pour une rémunération mensuelle de 2024 euros (au lieu de 1926 euros)

Pour rappel, l'accord 2021 s'applique dans les départements suivants: Cher (18), Eure-et-Loir (28), Indre (36), Indre-et-Loire (37), Loir-et-Cher (41), Loiret (45).

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1 554,62 €
	Échelon 2	1 571,00 €
Niveau 2	Échelon 1	1 574,00 €
	Échelon 2	1 597,00 €
	Échelon 3	1 646,00 €
Niveau 3	Échelon 1	1 653,00 €
	Échelon 2	1 678,00 €
	Échelon 3	1 729,00 €
Niveau 4	Échelon 1	1 737,00 €
	Échelon 2	1 766,00 €
	Échelon 3	1 829,00 €
Niveau 5	Échelon 1	1 835,00 €
	Échelon 2	1 892,00 €
	Échelon 3	2 024,00 €

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 6	Échelon 1	2 057,00 €
	Échelon 2	2 138,00 €
	Échelon 3	2 309,00 €
Niveau 7	Échelon 1	2 355,00 €
	Échelon 2	2 498,00 €
	Échelon 3	2 721,00 €

Les autres éléments de l'accord demeurent inchangés.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 11 mars 2022

[Étendu par arr. 18 juill. 2022, JO 22 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM CVL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FG FO Construction ;

CFDT CB ;

CFE CGC BTP SICMA.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 23 février 2022, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Centre-Val de Loire

relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1 **Champ d'application professionnel**

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2 **Champ d'application territorial**

Le présent accord (avenant) s'applique dans les départements suivants : le Loiret (45), l'Indre-et-Loire (37), l'Eure-et-Loir (28), le Cher (18), le Loir-et-Cher (41) et l'Indre (36).

Article 3 **Salaires mensuels minimaux garantis**

Pour donner suite à la négociation paritaire 2022, les salaires de références de l'année 2021 sont augmentés de 3.5 % à l'exception du Niveau 1, échelon 1. Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1 604,00 €
	Échelon 2	1 625,99 €
Niveau 2	Échelon 1	1 629,09 €
	Échelon 2	1 652,90 €
	Échelon 3	1 703,61 €
Niveau 3	Échelon 1	1 710,86 €
	Échelon 2	1 736,73 €
	Échelon 3	1 789,52 €
Niveau 4	Échelon 1	1 797,80 €
	Échelon 2	1 827,81 €
	Échelon 3	1 893,02 €
Niveau 5	Échelon 1	1 899,23 €
	Échelon 2	1 958,22 €
	Échelon 3	2 094,84 €
Niveau 6	Échelon 1	2 129,00 €
	Échelon 2	2 212,83 €
	Échelon 3	2 389,82 €
Niveau 7	Échelon 1	2 437,43 €
	Échelon 2	2 585,43 €
	Échelon 3	2 816,24 €

Article 4 **Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels**

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Exceptionnellement, au titre de l'année 2022, si l'indice de l'ensemble des ménage-hors tabac du premier semestre 2022 montre un taux supérieur à 2,5 %, une réunion pourra être organisée, à la demande de la partie la plus diligente. La réunion pourra alors se tenir dans les meilleurs délais.

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7 **Dépôt et Notification**

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction

Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 5 octobre 2022

[Nonétendu, applicable à compter du 1^{er} sept. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Centre-Val de Loire.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Construction et Bois ;

BATI-MAT-TP CFTC ;

FG FO Construction ;

CFE-CGC section SICMA.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 29 septembre 2022, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Centre-Val de Loire relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des Industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord (avenant) s'applique dans les départements suivants : le Loiret (45), l'Indre-et-Loire (37), l'Eure-et-Loir (28), le Cher (18), le Loir-et-Cher (41) et l'Indre (36).

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les modifications d'une part portent le niveau 1 échelon 1 au SMIC en vigueur, et, d'autre part prévoient l'application d'un talon de 75 euros sur le reste de la grille. L'accord est applicable au 1^{er} septembre 2022, comme indiqué à l'article 5 ci-après.

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1 679 €
	Échelon 2	1 701 €
Niveau 2	Échelon 1	1 704 €
	Échelon 2	1 728 €
	Échelon 3	1 779 €
Niveau 3	Échelon 1	1 786 €
	Échelon 2	1 812 €
	Échelon 3	1 865 €
Niveau 4	Échelon 1	1 873 €
	Échelon 2	1 903 €
	Échelon 3	1 968 €
Niveau 5	Échelon 1	1 975 €
	Échelon 2	2 033 €
	Échelon 3	2 170 €
Niveau 6	Échelon 1	2 204 €
	Échelon 2	2 288 €
	Échelon 3	2 465 €
Niveau 7	Échelon 1	2 512 €
	Échelon 2	2 660 €
	Échelon 3	2 891 €

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part,

seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} septembre 2022.

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7 **Dépôt et Notification**

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 19 avril 2023

[Étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 18 juill., applicable à compter du 1^{er} avr. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Centre-Val de Loire.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Construction et Bois ;
BATI-MAT-TP CFTC ;
FG-FO ;
CFE-CGC.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 19 avril 2023, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Centre-Val de Loire relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Cher (18), Eure-et-Loir (28), Indre (36), Indre-et-Loire (37), Loir-et-Cher (41), Loiret (45).

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les modifications d'une part, portent le niveau 1 échelon 1 au SMIC en vigueur, et d'autre part, prévoient l'application de 4,5 % sur le reste de la grille.

L'accord est applicable au 1^{er} avril 2023, comme indiqué à l'article 5 ci-après.

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

	Niv Éch	Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	1.1	1747,2
	1.2	1778
Niveau 2	2.1	1781
	2.2	1806
	2.3	1859
Niveau 3	3.1	1866
	3.2	1893
	3.3	1948
Niveau 4	4.1	1957
	4.2	1988
	4.3	2057
Niveau 5	5.1	2063
	5.2	2125
	5.3	2267

	Niv Éch	Valeurs mensuelles (€)
Niveau 6	6.1	2303
	6.2	2391
	6.3	2576
Niveau 7	7.1	2625
	7.2	2780
	7.3	3021

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} avril 2023.

Exceptionnellement au titre de l'année 2023, si l'indice de l'ensemble des ménages (hors tabac) d'avril à septembre montre un taux supérieur à 2,5 %, une réunion pourra être organisée à la demande de la partie la plus diligente. La réunion se tiendra alors dans les meilleurs délais.

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7

Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du

présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier Pierres de
Le groupe 15.03	construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 10 avril 2024

[Étendu par arr. 2 juil. 2024, 6 juil., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Centre Val de Loire.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Construction et Bois ;

FG FO Construction ;

CFE-CGC BTP, Section SICMA.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 10 avril 2024 qui a eu cours à Tours, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Centre-Val de Loire relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1 Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe (Cf. Infra).

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Cher (18), Eure-et-Loir (28), Indre (36), Indre-et-Loire (37), Loir-et-Cher (41), Loiret (45).

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Par suite de la négociation paritaire du 10 avril 2024 dont ces stipulations sont issues, les parties aux présentes conviennent que les salaires minimaux conventionnels résultant du précédent accord en date du 19 avril 2023 sont ainsi revalorisés de 2,5 % et, ce, sur l'entièreté de la grille. En outre, le présent accord est applicable de manière rétroactive à la date du 1^{er} janvier 2024, comme rappelé à l'article 5 ci-après. Aussi, depuis lors, les salaires mensuels minimaux garantis aux «Ouvriers» et aux «ETAM» correspondent-ils aux valeurs suivantes :

	Niv. Éch.	Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	1.1	1791
	1.2	1822
Niveau 2	2.1	1826
	2.2	1851
	2.3	1905
Niveau 3	3.1	1913
	3.2	1940
	3.3	1997
Niveau 4	4.1	2006
	4.2	2038
	4.3	2108
Niveau 5	5.1	2115
	5.2	2178
	5.3	2324
Niveau 6	6.1	2361
	6.2	2451
	6.3	2640
Niveau 7	7.1	2691
	7.2	2850
	7.3	3097

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais,
- des rémunérations pour heures supplémentaires,
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés,
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient,

-
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle,
 - des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur rétroactivement à la date du 1^{er} janvier 2024.

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7 **Dépôt et Notification**

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 27 mars 2025

[Étendu par arr. 2 juin 2025, JO 12 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Centre-Val de Loire ;
UP'Chaux.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CGT-FO ;
CFE-CGC.

Mod. par Avenant 14 mai 2025, étendu par arr. 9 juill. 2025, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

*UNICEM Centre Val de Loire ;
Union des Producteurs de Chaux.*

Syndicat(s) de salariés :

*CFDT ;
CFE-CGC ;
CGT-FO.*

Se référant à la Convention Collective Nationale du 6 juillet 2022 (IDCC 3249)

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du jeudi 27 mars 2025, l'ensemble des partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Centre-Val de Loire relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale Unifiée du 6 juillet 2022. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques visées l'article 1.1 de ladite convention à l'exception toutefois des entreprises relevant de l'activité de fabrication d'éléments et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction (code 2361.Z).

En effet, et en application de l'accord collectif national d'harmonisation des salaires minimaux garantis du 11 avril 2024 étendu par un arrêté ministériel du 23 juillet 2024, les entreprises exerçant une activité de fabrication d'éléments en béton et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction restent soumises aux seules dispositions de cet accord, et notamment les dispositions figurant à l'article 3 dudit accord qui prévoit que les évolutions en pourcentage résultant des négociations régionales des années 2025 à 2027 seront rajoutées dans le calcul des grilles régionales visées par l'accord, de façon à aboutir à une grille unique pour chaque région de la branche au plus tard au 1^{er} juillet 2027.

Le présent accord s'applique aux entreprises précitées, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME, l'objectif étant de pouvoir maintenir l'équité entre les entreprises desdits secteurs.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Cher (18), Eure-et-Loir (28), Indre (36), Indre-et-Loire (37), Loir et Cher (41) et Loiret (45).

Article 3

Rémunération mensuelle minimale garantie

Mod. par Avenant 14 mai 2025, étendu par arr. 9 juill. 2025, JO 16 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

*UNICEM Centre Val de Loire ;
Union des Producteurs de Chaux.*

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;
CFE-CGC ;
CGT-FO.

Les rémunérations mensuelles minimales garanties applicables aux ouvriers et aux ETAM, soit les salariés positionnés du niveau 1 au niveau 7 de la grille des classifications professionnelles sont fixées selon les montants suivants revalorisés à + 1,5% sur l'ensemble des coefficients de la grille à l'exception du niveau 1 échelon 1 au niveau du SMIC et tous niveaux arrondis à l'euro supérieur :

		Valeurs mensuelles (€)	Pourcentage
Niveau 1	Échelon 1	1.802	+ 0,61%
	Échelon 2	1.850	+ 1,5%
Niveau 2	Échelon 1	1.854	+ 1,5%
	Échelon 2	1.879	+ 1,5%
	Échelon 3	1.934	+ 1,5%
Niveau 3	Échelon 1	1.942	+ 1,5%
	Échelon 2	1.970	+ 1,5%
	Échelon 3	2.027	+ 1,5%
Niveau 4	Échelon 1	2.037	+ 1,5%
	Échelon 2	2.069	+ 1,5%
	Échelon 3	2.140	+ 1,5%
Niveau 5	Échelon 1	2.147	+ 1,5%
	Échelon 2	2.211	+ 1,5%
	Échelon 3	2.359	+ 1,5%
Niveau 6	Échelon 1	2.397	+ 1,5%
	Échelon 2	2.488	+ 1,5%
	Échelon 3	2.680	+ 1,5%
Niveau 7	Échelon 1	2.732	+ 1,5%
	Échelon 2	2.983	+ 1,5%
	Échelon 3	3.144	+ 1,5%

(Avenant 14 mai 2025, étendu)

		Valeurs mensuelles (€)	Pourcentage
Niveau 1	Échelon 1	1.802	+ 0,61 %
	Échelon 2	1.850	+ 1,5 %
Niveau 2	Échelon 1	1.854	+ 1,5 %
	Échelon 2	1.879	+ 1,5 %
	Échelon 3	1.934	+ 1,5 %
Niveau 3	Échelon 1	1.942	+ 1,5 %
	Échelon 2	1.970	+ 1,5 %
	Échelon 3	2.027	+ 1,5 %

		Valeurs mensuelles (€)	Pourcentage
Niveau 4	Échelon 1	2.037	+ 1,5 %
	Échelon 2	2.069	+ 1,5 %
	Échelon 3	2.140	+ 1,5 %
Niveau 5	Échelon 1	2.147	+ 1,5 %
	Échelon 2	2.211	+ 1,5 %
	Échelon 3	2.359	+ 1,5 %
Niveau 6	Échelon 1	2.397	+ 1,5 %
	Échelon 2	2.488	+ 1,5 %
	Échelon 3	2.680	+ 1,5 %
Niveau 7	Échelon 1	2.732	+ 1,5 %
	Échelon 2	2.893	+ 1,5 %
	Échelon 3	3.144	+ 1,5 %

Article 4 **Détermination de la rémunération conventionnelle minimale**

Conformément aux dispositions de l'article 16.1 de la convention collective nationale précitée, la rémunération fixée ci-dessus est établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

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

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

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

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux rémunérations minimales garanties telles que fixées à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises visées à l'article 1 du présent accord (ou avenant). Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du minis-

tère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Article 7

Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Grand-Est

Accord du 13 novembre 2020

[Étendu par arr. 19 mai 2021, JO 2 juin, à l'exception des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton exclues de l'extension, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Grand-Est.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT Construction Bois ;

FG FO Construction ;

CFE CGC.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955, relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements des Ardennes, de l'Aube, de la Marne, de la Haute Marne, de la Meurthe et Moselle, de la Meuse, de la Moselle, du Bas Rhin, du Haut Rhin et des Vosges.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1539,42
	Échelon 2	1577
Niveau 2	Échelon 1	1584
	Échelon 2	1608
	Échelon 3	1656

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 3	Échelon 1	1663
	Échelon 2	1689
	Échelon 3	1738
Niveau 4	Échelon 1	1747
	Échelon 2	1777
	Échelon 3	1839
Niveau 5	Échelon 1	1845
	Échelon 2	1904
	Échelon 3	2035
Niveau 6	Échelon 1	2072
	Échelon 2	2152
	Échelon 3	2324
Niveau 7	Échelon 1	2369
	Échelon 2	2514
	Échelon 3	2738

Article 4 **Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels**

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2020

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale repré-

sentative de salariés non signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7 **Dépôt et Notification**

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 19 avril 2021

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 29 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Grand-Est.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955, relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements des Ardennes, de l'Aube, de la Marne, de la Haute Marne, de la Meurthe et Moselle, de la Meuse, de la Moselle, du Bas Rhin, du Haut Rhin, et des Vosges.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1 554 58
	Échelon 2	1 593
Niveau 2	Échelon 1	1 600
	Échelon 2	1 624
	Échelon 3	1 673
Niveau 3	Échelon 1	1 680
	Échelon 2	1 706
	Échelon 3	1 755
Niveau 4	Échelon 1	1 764
	Échelon 2	1 795
	Échelon 3	1 857
Niveau 5	Échelon 1	1 863
	Échelon 2	1 923
	Échelon 3	2 055
Niveau 6	Échelon 1	2 093
	Échelon 2	2 174
	Échelon 3	2 347
Niveau 7	Échelon 1	2 393
	Échelon 2	2 539
	Échelon 3	2 765

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

— des sommes ayant le caractère de remboursement de frais,

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7

Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi

Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 31 mars 2022

[Étendu par arr. 18 juill. 2022, JO 22 juill., applicable à compter du 1^{er} avr. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Grand Est.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Construction et Bois ;

FG-FO Construction ;

BATI-MAT-TP CFTC ;

CFE-CGC.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 31 mars 2022 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Grand Est relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements des Ardennes, de l'Aube, de la Marne, de la Haute Marne, de la Meurthe et Moselle, de la Meuse, de la Moselle, du Bas Rhin, du Haut Rhin, et des Vosges.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Taux de revalorisation par rapport aux valeurs applicables au 1 ^{er} janvier 2021	Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	+ 5,8 %	1 645
	Échelon 2	+ 3,5 %	1 649
Niveau 2	Échelon 1	+ 3,5 %	1 656
	Échelon 2	+ 3,5 %	1 681
	Échelon 3	+ 3,5 %	1 732

		Taux de revalorisation par rapport aux valeurs applicables au 1 ^{er} janvier 2021	Valeurs mensuelles (€)
Niveau 3	Échelon 1	+ 3.5 %	1 739
	Échelon 2	+ 3.5 %	1 766
	Échelon 3	+ 3.5 %	1 816
Niveau 4	Échelon 1	+ 3.5 %	1 826
	Échelon 2	+ 3.5 %	1 858
	Échelon 3	+ 3.5 %	1 922
Niveau 5	Échelon 1	+ 3.5 %	1 928
	Échelon 2	+ 3.5 %	1 990
	Échelon 3	+ 3.5 %	2 127
Niveau 6	Échelon 1	+ 3.5 %	2 166
	Échelon 2	+ 3.5 %	2 250
	Échelon 3	+ 3.5 %	2 429
Niveau 7	Échelon 1	+ 3.5 %	2 477
	Échelon 2	+ 3.5 %	2 628
	Échelon 3	+ 3.5 %	2 862

Article 4 **Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels**

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités men-

tionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} avril 2022.

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord (avenant), ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7 **Dépôt et Notification**

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord (avenant) notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord (avenant) sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord (avenant) signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14 Minéraux divers

Le groupe 14.02 Matériaux de carrières pour l'industrie

Dans la classe 15 Matériaux de construction

Le groupe 15.01 Sables et graviers d'alluvions

Le groupe 15.02 Matériaux concassés de roches et de laitier

Le groupe 15.03 Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)

Le groupe 15.05 Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)

Le groupe 15.07 Béton prêt à l'emploi

Le groupe 15.09 Matériaux de construction divers

Dans la classe 87 Services divers (marchands)

Le groupe 87.05 pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 21 octobre 2022

[Étendu par arr. 1^{er} févr. 2023, JO 8 févr., applicable à compter du 1^{er} oct. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Grand-Est.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFDT ;

CFTC.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 21 octobre 2022 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Grand Est relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements des Ardennes, de l'Aube, de la Marne, de la Haute Marne, de la Meurthe et Moselle, de la Meuse, de la Moselle, du Bas Rhin, du Haut Rhin, et des Vosges.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Rappel Accord du 1 ^{er} avril 2022	Valeurs mensuelles (€) Augmentation d'un talon de 55 € par rapport à l'accord du 1 ^{er} avril 2022 sauf pour le niveau 1.1 qui est établi au SMIC, soit une augmentation de 34 €	
Niveau 1	Échelon 1	1 645	1 679	Nota : Exceptionnellement, cet accord traite des augmentations de la grille en valeur absolue (et non pas en % comme traditionnellement) afin de répondre à l'augmentation exceptionnelle de l'inflation sur l'année 2022.
	Échelon 2	1 649	1 704	
Niveau 2	Échelon 1	1 656	1 711	
	Échelon 2	1 681	1 736	
	Échelon 3	1 732	1 787	
Niveau 3	Échelon 1	1 739	1 794	
	Échelon 2	1 766	1 821	
	Échelon 3	1 816	1 871	
Niveau 4	Échelon 1	1 826	1 881	
	Échelon 2	1 858	1 913	
	Échelon 3	1 922	1 977	
Niveau 5	Échelon 1	1 928	1 983	
	Échelon 2	1 990	2 045	
	Échelon 3	2 127	2 182	
Niveau 6	Échelon 1	2 166	2 221	
	Échelon 2	2 250	2 305	
	Échelon 3	2 429	2 484	
Niveau 7	Échelon 1	2 477	2 532	
	Échelon 2	2 628	2 683	
	Échelon 3	2 862	2 917	

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} octobre 2022.

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord (avenant), ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7

Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord (avenant) notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord (avenant) sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord (avenant) signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 5 avril 2023

[Étendu par arr. 17 juill. 2023, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} avr. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Grand Est.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FG-FO ;

CFE-CGC ;

CFDT.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 5 avril 2023 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Grand Est relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements des Ardennes, de l'Aube, de la Marne, de la Haute Marne, de la Meurthe et Moselle, de la Meuse, de la Moselle, du Bas Rhin, du Haut Rhin, et des Vosges.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Rappel Accord du 21 octobre 2022	Valeurs mensuelles (€) au 1 ^{er} avril 2023
Niveau 1	Échelon 1	1 679	1 747.20
	Échelon 2	1 704	1 772
Niveau 2	Échelon 1	1 711	1 779
	Échelon 2	1 736	1 805
	Échelon 3	1 787	1 858
Niveau 3	Échelon 1	1 794	1 866
	Échelon 2	1 821	1 894
	Échelon 3	1 871	1 946
Niveau 4	Échelon 1	1 881	1 956
	Échelon 2	1 913	1 989
	Échelon 3	1 977	2 056

		Rappel Accord du 21 octobre 2022	Valeurs mensuelles (€) au 1 ^{er} avril 2023
Niveau 5	Échelon 1	1 983	2 063
	Échelon 2	2 045	2 127
	Échelon 3	2 182	2 269
Niveau 6	Échelon 1	2 221	2 310
	Échelon 2	2 305	2 397
	Échelon 3	2 484	2 584
Niveau 7	Échelon 1	2 532	2 633
	Échelon 2	2 683	2 790
	Échelon 3	2 917	3 033

Article 4 **Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels**

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} avril 2023.

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7

Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord (avenant) notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord (avenant) signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 13 février 2024

[Étendu par arr. 5 juin 2024, JO 15 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Grand Est.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FG-FO ;

CFE-CGC ;

BATI MAT TP CFTC.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 13 février 2024 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Grand Est relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements des Ardennes, de l'Aube, de la Marne, de la Haute Marne, de la Meurthe et Moselle, de la Meuse, de la Moselle, du Bas Rhin, du Haut Rhin, et des Vosges.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€) au 1 ^{er} janvier 2024	Rappel Accord du 1 ^{er} avril 2023	Taux de revalorisation par rapport aux valeurs applicables au 1 ^{er} avril 2023
Niveau 1	Échelon 1	1 802	1 747.20	3.13 %
	Échelon 2	1 822	1 772	2.8 %
Niveau 2	Échelon 1	1 829	1 779	2.8 %
	Échelon 2	1 856	1 805	2.8 %
	Échelon 3	1 910	1 858	2.8 %
Niveau 3	Échelon 1	1 918	1 866	2.8 %
	Échelon 2	1 947	1 894	2.8 %
	Échelon 3	2 000	1 946	2.8 %
Niveau 4	Échelon 1	2 011	1 956	2.8 %
	Échelon 2	2 045	1 989	2.8 %
	Échelon 3	2 114	2 056	2.8 %
Niveau 5	Échelon 1	2 121	2 063	2.8 %
	Échelon 2	2 187	2 127	2.8 %
	Échelon 3	2 333	2 269	2.8 %
Niveau 6	Échelon 1	2 375	2 310	2.8 %
	Échelon 2	2 464	2 397	2.8 %
	Échelon 3	2 656	2 584	2.8 %
Niveau 7	Échelon 1	2 707	2 633	2.8 %
	Échelon 2	2 868	2 790	2.8 %
	Échelon 3	3 118	3 033	2.8 %

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7

Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)

Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 13 février 2025

[Étendu par arr. 27 mai 2025, JO 29 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Grand-Est ;

Union des Producteurs de Chaux.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFDT ;

CFE-CGC.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 6 juillet 2022 Il a été convenu ce qui suit :

Lors de la réunion paritaire du 13 février 2025 l'ensemble des partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Grand Est relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale Unifiée du 6 juillet 2022. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques visées l'article 1.1 de ladite convention à l'exception toutefois des entreprises relevant de l'activité de fabrication d'éléments et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction (code 2361.Z).

En effet, et en application de l'accord collectif national d'harmonisation des salaires minimaux garantis du 11 avril 2024 étendu par un arrêté ministériel du 23 juillet 2024, les entreprises exerçant une activité de fabrication d'éléments en béton et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction restent soumises aux seules dispositions de cet accord, et notamment les dispositions figurant à l'article 3 dudit accord qui prévoit que les évolutions en pourcentage résultant des négociations régionales des années 2025 à 2027 seront rajoutées dans le calcul des grilles régionales visées par l'accord, de façon à aboutir à une grille unique pour chaque région de la branche au plus tard au 1^{er} juillet 2027.

Le présent accord s'applique aux entreprises précitées, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME, l'objectif étant de pouvoir maintenir l'équité entre les entreprises desdits secteurs.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Le présent accord s'applique dans les départements des Ardennes, de l'Aube, de la Marne, de la Haute Marne, de la Meurthe et Moselle, de la Meuse, de la Moselle, du Bas Rhin, du Haut Rhin, et des Vosges.

Article 3

Rémunération mensuelle minimale garantie

Les rémunérations mensuelles minimales garanties applicables aux ouvriers et aux ETAM, soit les salariés positionnés du niveau 1 au niveau 7 de la grille des classifications professionnelles sont fixées selon les montants suivants :

		Valeurs mensuelles (€) au 1 ^{er} janvier 2025	Rappel Accord du 1 ^{er} janvier 2024	Taux de revalorisation par rapport aux valeurs applicables au 1 ^{er} jan- vier 2024
Niveau 1	Échelon 1	1 829	1 802	1.5%
	Échelon 2	1 849	1 822	1.5%
Niveau 2	Échelon 1	1 856	1 829	1.5%
	Échelon 2	1 884	1 856	1.5%
	Échelon 3	1 939	1 910	1.5%
Niveau 3	Échelon 1	1 947	1 918	1.5%
	Échelon 2	1 976	1 947	1.5%
	Échelon 3	2 030	2 000	1.5%
Niveau 4	Échelon 1	2 041	2 011	1.5%
	Échelon 2	2 076	2 045	1.5%
	Échelon 3	2 146	2 114	1.5%
Niveau 5	Échelon 1	2 153	2 121	1.5%
	Échelon 2	2 220	2 187	1.5%
	Échelon 3	2 368	2 333	1.5%
Niveau 6	Échelon 1	2 411	2 375	1.5%
	Échelon 2	2 501	2 464	1.5%
	Échelon 3	2 696	2 656	1.5%
Niveau 7	Échelon 1	2 748	2 707	1.5%
	Échelon 2	2 911	2 868	1.5%
	Échelon 3	3 165	3 118	1.5%

Article 4

Détermination de la rémunération conventionnelle minimale

Conformément aux dispositions de l'article 16.1 de la convention collective nationale précitée, la rémunération fixée ci-dessus est établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

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

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

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

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une

part, seraient devenus inférieurs aux rémunérations minimales garanties telles que fixées à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises visées à l'article 1 du présent accord. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7 **Dépôt et Notification**

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Hauts de France **Accord du 24 avril 2017**

[Étendu par arr. 26 déc. 2017, JO 30 déc. à l'exception des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton exclues de l'extension, applicable à compter du 1^{er} janv. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Hauts de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

SICMA CFE-CGC ;

FG FO Construction.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application professionnel**

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Article 2 **Champ d'application territorial**

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Nord, Pas-de-Calais, Somme, Aisne et Oise.

Article 3 **Salaires mensuels minimaux garantis**

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés (avec une augmentation de 0,7 % sur la grille) :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1 485
	Échelon 2	1 495
Niveau 2	Échelon 1	1 500
	Échelon 2	1 531
	Échelon 3	1 563
Niveau 3	Échelon 1	1 571
	Échelon 2	1 593
	Échelon 3	1 642
Niveau 4	Échelon 1	1 650
	Échelon 2	1 677
	Échelon 3	1 736
Niveau 5	Échelon 1	1 741
	Échelon 2	1 796
	Échelon 3	1 920
Niveau 6	Échelon 1	1 955
	Échelon 2	2 030
	Échelon 3	2 192
Niveau 7	Échelon 1	2 235
	Échelon 2	2 371
	Échelon 3	2 582

Article 4 **Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels**

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5
Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2017.

Article 6
Adhésion

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7
Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au Secrétariat-Greffe du Conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8
Délai d'opposition

En application de l'article L. 2231-7 du Code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'accord signé aux organisations syndicales.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	Pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Les activités relevant du groupe 15.08 «Produits en béton» ne sont pas couvertes par le présent accord.

Recommandation patronale de la FIB du 28 septembre 2017

[Nonétendue, applicable à compter du 1^{er} oct. 2017]

La réunion paritaire, tenue à Arras le 24 avril 2017, n'ayant pas permis d'aboutir à un accord entre les organisations syndicales de salariés et la Fédération de l'Industrie du Béton (FIB), le Comité Exécutif de la FIB a décidé d'adopter une recommandation patronale portant sur les salaires minimaux des Ouvriers et des Etam.

La Fédération de l'Industrie du Béton (F.I.B.), agissant pour son propre compte, se référant à la Convention Collective Nationale des Ouvriers du 22 avril 1955, la Convention collective Nationale des Etam du 12 juillet 1955 et à l'Accord national du 10 juillet 2008 et notamment à son articles 8, convient de ce qui suit :

Article 1
Champ d'application professionnel

La présente recommandation patronale concerne l'ensemble des entreprises, adhérents à la Fédération de l'Industrie du Béton, et procédant à la fabrication des produits en béton, entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des Etam du 12 juillet 1955.

Article 2
Champ d'application territorial

La présente recommandation patronale s'applique dans les départements suivants : Nord, Pas de Calais, Somme, Aisne et Oise.

Article 3
Salaires mensuels minimaux garantis

À compter du 1^{er} octobre 2017, les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux Etam sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1 480,27
	Échelon 2	1 490
Niveau 2	Échelon 1	1 500
	Échelon 2	1 510
	Échelon 3	1 533
Niveau 3	Échelon 1	1 547
	Échelon 2	1 571
	Échelon 3	1 612
Niveau 4	Échelon 1	1 626
	Échelon 2	1 650
	Échelon 3	1 704
Niveau 5	Échelon 1	1 718
	Échelon 2	1 763
	Échelon 3	1 885
Niveau 6	Échelon 1	1 918
	Échelon 2	1 992
	Échelon 3	2 150
Niveau 7	Échelon 1	2 193
	Échelon 2	2 326
	Échelon 3	2 535

Ces valeurs mensuelles ont un caractère impératif pour les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente recommandation patronale.

Article 4
Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Cette recommandation patronale s'applique aux entreprises adhérentes de la F.I.B.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cette recommandation patronale s'applique à compter du 1^{er} octobre 2017.

Article 6

Dépôt

Le texte de la présente recommandation patronale sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au Secrétariat-Greffe du Conseil des prud'hommes d'Arras.

Accord du 12 avril 2018

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janvier 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Hauts-de-France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Construction et Bois ;

Batimat TP CFTC ;

FG FO Construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Nord, Pas-de-Calais, Somme, Aisne et Oise.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés (avec une augmentation de 1.50% sur la grille) :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1 507
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives	Échelon 2	Mise à jour (septembre 2025) 275
		1 517

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 2	Échelon 1	1 523
	Échelon 2	1 554
	Échelon 3	1 586
Niveau 3	Échelon 1	1 595
	Échelon 2	1 617
	Échelon 3	1 667
Niveau 4	Échelon 1	1 675
	Échelon 2	1 702
	Échelon 3	1 762
Niveau 5	Échelon 1	1 767
	Échelon 2	1 823
	Échelon 3	1 949
Niveau 6	Échelon 1	1 984
	Échelon 2	2 060
	Échelon 3	2 225
Niveau 7	Échelon 1	2 269
	Échelon 2	2 407
	Échelon 3	2 621

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2018.

Article 6 Adhésion

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail. Elle devra en aviser par lettre recommandée toutes les organisations syndicales signataires.

Article 7 Dépôt

Le texte du présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au Secrétariat-Greffe du Conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion.

Article 8 Délai d'opposition

En application de l'article L. 2231-7 du Code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'accord signé aux organisations syndicales.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	Pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Les activités relevant du groupe 15.08 « Produits en béton » ne sont pas couvertes par le présent accord.

Grille des salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM

		Hauts-de-France	Hauts-de-France	
		Valeurs au 1 ^{er} janvier 2017 (accord)	Valeurs au 1 ^{er} janvier 2018 (accord)	%
Niveau 1	Échelon 1	1 485	1 507	1,480%
	Échelon 2	1 495	1 517	1,470%
Niveau 2	Échelon 1	1 500	1 523	1,530%
	Échelon 2	1 531	1 554	1,500%
	Échelon 3	1 563	1 586	1,470%

		Hauts-de-France	Hauts-de-France	
		Valeurs au 1 ^{er} janvier 2017 (accord)	Valeurs au 1 ^{er} janvier 2018 (accord)	%
Niveau 3	Échelon 1	1 571	1 595	1,530%
	Échelon 2	1 593	1 617	1,510%
	Échelon 3	1 642	1 667	1,520%
Niveau 4	Échelon 1	1 650	1 675	1,520%
	Échelon 2	1 677	1 702	1,490%
	Échelon 3	1 736	1 762	1,500%
Niveau 5	Échelon 1	1 741	1 767	1,490%
	Échelon 2	1 796	1 823	1,500%
	Échelon 3	1 920	1 949	1,510%
Niveau 6	Échelon 1	1 955	1 984	1,480%
	Échelon 2	2 030	2 060	1,480%
	Échelon 3	2 192	2 225	1,510%
Niveau 7	Échelon 1	2 235	2 269	1,520%
	Échelon 2	2 371	2 407	1,520%
	Échelon 3	2 582	2 621	1,510%
				1,50%

Recommandation patronale de la FIB du 10 octobre 2019

[Nonétendue, applicable à compter du 1^{er} juill. 2019]

La réunion paritaire, tenue à Arras le 1^{er} avril 2019, n'ayant pas permis d'aboutir à un accord entre les organisations syndicales de salariés et la Fédération de l'Industrie du Béton (FIB), le Comité Exécutif de la FIB a décidé d'adopter une recommandation patronale portant sur les salaires minimaux des Ouvriers et des ETAM.

La Fédération de l'Industrie du Béton (F.I.B.), agissant pour son propre compte, se référant à la Convention Collective Nationale des Ouvriers du 22 avril 1955, la Convention collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955 et à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, convient de ce qui suit :

Article 1

Champ d'application professionnel

La présente recommandation patronale concerne l'ensemble des entreprises, adhérant à la Fédération de l'Industrie du Béton, et procédant à la fabrication des produits en béton, entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955.

Article 2

Champ d'application territorial

La présente recommandation patronale s'applique dans les départements suivants : Nord, Pas de Calais, Somme, Aisne et Oise.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

À compter du 1^{er} juillet 2019, les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1521,22
	Échelon 2	1544

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 2	Échelon 1	1555
	Échelon 2	1566
	Échelon 3	1578
Niveau 3	Échelon 1	1598
	Échelon 2	1618
	Échelon 3	1638
Niveau 4	Échelon 1	1663
	Échelon 2	1688
	Échelon 3	1713
Niveau 5	Échelon 1	1748
	Échelon 2	1788
	Échelon 3	1893
Niveau 6	Échelon 1	1943
	Échelon 2	2033
	Échelon 3	2153
Niveau 7	Échelon 1	2223
	Échelon 2	2353
	Échelon 3	2543

Ces valeurs mensuelles ont un caractère impératif pour les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente recommandation patronale.

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Cette recommandation patronale s'applique aux entreprises adhérentes à la F.I.B.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un

même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5
Date d'entrée en vigueur

Cette recommandation patronale s'applique à compter du 1^{er} juillet 2019.

Article 6
Dépôt

Le texte de la présente recommandation patronale sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au Conseil des prud'hommes d'Arras.

Accord du 4 septembre 2020

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Hauts de France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Construction et bois ;

BATI MAT TP CFTC ;

FG FO Construction ;

CFE CGC BTP.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1
Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955, relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires dont la liste figure en annexe.

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.»

Article 2
Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Nord, Pas-de-Calais, Somme, Aisne et Oise.

Article 3
Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés (avec une augmentation de 1.5% sur la grille).

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1557
	Échelon 2	1567
Niveau 2	Échelon 1	1573
	Échelon 2	1606
	Échelon 3	1639
Niveau 3	Échelon 1	1648
	Échelon 2	1671
	Échelon 3	1722

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 4	Échelon 1	1731
	Échelon 2	1759
	Échelon 3	1821
Niveau 5	Échelon 1	1826
	Échelon 2	1884
	Échelon 3	2014
Niveau 6	Échelon 1	2050
	Échelon 2	2128
	Échelon 3	2299
Niveau 7	Échelon 1	2345
	Échelon 2	2487
	Échelon 3	2708

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} juillet 2020

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 7

Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

<i>Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 : Dans la classe 14</i>	<i>Minéraux divers</i>
<i>Le groupe 14.02</i>	<i>Matériaux de carrières pour l'industrie</i>
<i>Dans la classe 15</i>	<i>Matériaux de construction</i>
<i>Le groupe 15.01</i>	<i>Sables et graviers d'alluvions</i>
<i>Le groupe 15.02</i>	<i>Matériaux concassés de roches et de laitier</i>
<i>Le groupe 15.03</i>	<i>Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)</i>
<i>Le groupe 15.05</i>	<i>Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)</i>
<i>Le groupe 15.07</i>	<i>Béton prêt à l'emploi</i>
<i>Le groupe 15.09</i>	<i>Matériaux de construction divers</i>
<i>Dans la classe 87</i>	<i>Services divers (marchands)</i>
<i>Le groupe 87.05</i>	<i>Pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)</i>

Accord du 12 avril 2021

[Étendu par arr. 19 nov. 2021, JO 8 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Hauts-de-France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

BATI MAT TP CFTC ;

FG FO Construction ;

CFE CGC BTP.

Se référant, il la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit ;

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les Industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955, relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires dont la liste figure en annexe.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris au TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Nord, Pas-de-Calais, Somme, Alsace et Oise.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés (avec une augmentation de 0.80 % sur la grille),

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1569
	Échelon 2	1580
Niveau 2	Échelon 1	1586
	Échelon 2	1619
	Échelon 3	1652
Niveau 3	Échelon 1	1662
	Échelon 2	1684
	Échelon 3	1736
Niveau 4	Échelon 1	1744
	Échelon 2	1773
	Échelon 3	1835
Niveau 5	Échelon 1	1841
	Échelon 2	1899
	Échelon 3	2030
Niveau 6	Échelon 1	2067
	Échelon 2	2145
	Échelon 3	2317
Niveau 7	Échelon 1	2363
	Échelon 2	2507
	Échelon 3	2730

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixes ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais,
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires,
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés,
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient,
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle de la prime de vacances

conventionnelle,

— des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixes à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2021.

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 1231-8 du code du travail.

Article 7

Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14 Minéraux divers

Le groupe 14.02 Matériaux de carrières pour l'industrie

Dans la classe 15 Matériaux de construction

Le groupe 15.01 Sables et graviers d'alluvions

Le groupe 15.02 Matériaux concassés de roches et de laitier

Le groupe 15.03 Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)

Le groupe 15.05 Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)

Le groupe 15.07 Béton prêt à l'emploi

Le groupe 15.09 Matériaux de construction divers

Dans la classe 87 Services divers (marchands)

Le groupe 87.05 pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Grille des salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM

		Hauts-de-France	Hauts-de-France	
		Valeurs au 1 ^{er} juillet 2020 (accord)	Valeurs au 1 ^{er} janvier 2021 (accord)	%
Niveau 1	Échelon 1	1 557	1 569	0,80 %
	Échelon 2	1 567	1 580	0,80 %
Niveau 2	Échelon 1	1 573	1 586	0,80 %
	Échelon 2	1 606	1 619	0,80 %
	Échelon 3	1 639	1 652	0,80 %
Niveau 3	Échelon 1	1 648	1 662	0,80 %
	Échelon 2	1 671	1 684	0,80 %
	Échelon 3	1 722	1 736	0,80 %
Niveau 4	Échelon 1	1 731	1 744	0,80 %
	Échelon 2	1 759	1 773	0,80 %
	Échelon 3	1 821	1 835	0,80 %
Niveau 5	Échelon 1	1 826	1 841	0,80 %
	Échelon 2	1 884	1 899	0,80 %
	Échelon 3	2 014	2 030	0,80 %
Niveau 6	Échelon 1	2 050	2 067	0,80 %
	Échelon 2	2 128	2 145	0,80 %
	Échelon 3	2 299	2 317	0,80 %
Niveau 7	Échelon 1	2 345	2 363	0,80 %
	Échelon 2	2 487	2 507	0,80 %
	Échelon 3	2 708	2 730	0,80 %
				0,80 %

Accord du 4 octobre 2022

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} août 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Hauts-de-France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FO ;

CFE-CGC.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 4 octobre 2022 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Hauts-de-France rele-

vant des conventions collectives des Industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1
Champ d'application professionnel

Le présent accord (avenant) concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord (avenant) s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2
Champ d'application territorial

Le présent accord (avenant) s'applique dans les départements suivants : 59, 62, 80, 02, et 60.

Article 3
Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés (avec une augmentation de 60.00 € sur la grille)

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1 681
	Échelon 2	1 692
Niveau 2	Échelon 1	1 698
	Échelon 2	1 732
	Échelon 3	1 767
Niveau 3	Échelon 1	1 776
	Échelon 2	1 800
	Échelon 3	1 854
Niveau 4	Échelon 1	1 862
	Échelon 2	1 892
	Échelon 3	1 956
Niveau 5	Échelon 1	1 961
	Échelon 2	2 022
	Échelon 3	2 157
Niveau 6	Échelon 1	2 195
	Échelon 2	2 276
	Échelon 3	2 454
Niveau 7	Échelon 1	2 501
	Échelon 2	2 649
	Échelon 3	2 880

Article 4
Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord (avenant), conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} août 2022.

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord (avenant), ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7 **Dépôt et Notification**

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord (avenant) notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord (avenant) sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'accord (avenant) signé aux organisations syndicales représentatives.

Accord du 3 avril 2023

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Unicem Hauts-de-France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Construction et Bois ;

BATI-MAT-TP CFTC ;

FG-FO Construction ;

CFE-CGC BTP Section Sigma.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 3 avril 2023 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Hauts-de-France relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord (avenant) concerne les entreprises des Industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord (avenant) s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME-.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord (avenant) s'applique dans les départements suivants : 59, 62, 80, 02, et 60

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés (avec une augmentation de 5% sur toute la grille).

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1765
	Échelon 2	1777
Niveau 2	Échelon 1	1783
	Échelon 2	1819
	Échelon 3	1855
Niveau 3	Échelon 1	1865
	Échelon 2	1890
	Échelon 3	1947
Niveau 4	Échelon 1	1955
	Échelon 2	1987
	Échelon 3	2054
Niveau 5	Échelon 1	2059
	Échelon 2	2123
	Échelon 3	2265
Niveau 6	Échelon 1	2305
	Échelon 2	2390
	Échelon 3	2577
Niveau 7	Échelon 1	2626
	Échelon 2	2781
	Échelon 3	3024

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67

heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord (avenant), conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord (avenant), ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7

Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord (avenant) notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord (avenant) sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord (avenant) signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions

<i>Le groupe 15.02</i>	<i>Matinaux concassés de roches et de laitier</i>
<i>Le groupe 15.03</i>	<i>Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)</i>
<i>Le groupe 15.05</i>	<i>Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)</i>
<i>Le groupe 15.07</i>	<i>Béton prêt à l'emploi</i>
<i>Le groupe 15.09</i>	<i>Matériaux de construction divers</i>
<i>Dans la classe 87</i>	<i>Services divers (marchands)</i>
<i>Le groupe 87.05</i>	<i>pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)</i>

Grille des salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM

		<i>Hauts-de-France</i>	<i>Hauts-de-France</i>	
		<i>Valeurs au 1^{er} août 2022</i>	<i>Accord avec effet au 1^{er} janvier 2023</i>	<i>%</i>
<i>Niveau 1</i>	<i>Échelon 1</i>	<i>1 681</i>	<i>1 765</i>	<i>5,00%</i>
	<i>Échelon 2</i>	<i>1 692</i>	<i>1 777</i>	<i>5,00%</i>
<i>Niveau 2</i>	<i>Échelon 1</i>	<i>1 698</i>	<i>1 783</i>	<i>5,00%</i>
	<i>Échelon 2</i>	<i>1 732</i>	<i>1 819</i>	<i>5,00%</i>
	<i>Échelon 3</i>	<i>1 767</i>	<i>1 855</i>	<i>5,00%</i>
<i>Niveau 3</i>	<i>Échelon 1</i>	<i>1 776</i>	<i>1 865</i>	<i>5,00%</i>
	<i>Échelon 2</i>	<i>1 800</i>	<i>1 890</i>	<i>5,00%</i>
	<i>Échelon 3</i>	<i>1 854</i>	<i>1 947</i>	<i>5,00%</i>
<i>Niveau 4</i>	<i>Échelon 1</i>	<i>1 862</i>	<i>1 955</i>	<i>5,00%</i>
	<i>Échelon 2</i>	<i>1 892</i>	<i>1 987</i>	<i>5,00%</i>
	<i>Échelon 3</i>	<i>1 956</i>	<i>2 054</i>	<i>5,00%</i>
<i>Niveau 5</i>	<i>Échelon 1</i>	<i>1 961</i>	<i>2 059</i>	<i>5,00%</i>
	<i>Échelon 2</i>	<i>2 022</i>	<i>2 123</i>	<i>5,00%</i>
	<i>Échelon 3</i>	<i>2 157</i>	<i>2 265</i>	<i>5,00%</i>
<i>Niveau 6</i>	<i>Échelon 1</i>	<i>2 195</i>	<i>2 305</i>	<i>5,00%</i>
	<i>Échelon 2</i>	<i>2 276</i>	<i>2 390</i>	<i>5,00%</i>
	<i>Échelon 3</i>	<i>2 454</i>	<i>2 577</i>	<i>5,00%</i>
<i>Niveau 7</i>	<i>Échelon 1</i>	<i>2 501</i>	<i>2 626</i>	<i>5,00%</i>
	<i>Échelon 2</i>	<i>2 649</i>	<i>2 781</i>	<i>5,00%</i>
	<i>Échelon 3</i>	<i>2 880</i>	<i>3 024</i>	<i>5,00%</i>
				<i>5,00%</i>

Accord du 12 avril 2024

[Étendu par arr.23 juil. 2024, JO 9 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Hauts-de-France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

FO.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8. Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 12 février 2024 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Hauts-de-France relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord (avenant) s'applique dans les départements suivants : Nord (59), Pas-de-Calais (62), Somme (80), Aisne (02), et Oise (60).

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés (avec une augmentation de 2,5% sur toute la grille).

		% d'augmentation	Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	2,5%	1809
	Échelon 2	2,5%	1821
Niveau 2	Échelon 1	2,5%	1827
	Échelon 2	2,5%	1864
	Échelon 3	2,5%	1902
Niveau 3	Échelon 1	2,5%	1911
	Échelon 2	2,5%	1937
	Échelon 3	2,5%	1995
Niveau 4	Échelon 1	2,5%	2004
	Échelon 2	2,5%	2036
	Échelon 3	2,5%	2105
Niveau 5	Échelon 1	2,5%	2111
	Échelon 2	2,5%	2176
	Échelon 3	2,5%	2321
Niveau 6	Échelon 1	2,5%	2362
	Échelon 2	2,5%	2450
	Échelon 3	2,5%	2641

		% d'augmentation	Valeurs mensuelles (€)
Niveau 7	Échelon 1	2,5%	2692
	Échelon 2	2,5%	2851
	Échelon 3	2,5%	3100

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7

Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord (avenant) sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Annexe : Liste des activités économiques relevant du champ d'application des

conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

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

<i>Dans la classe 14</i>	<i>Minéraux divers</i>
<i>Le groupe 14.02</i>	<i>Matériaux de carrières pour l'industrie</i>
<i>Dans la classe 15</i>	<i>Matériaux de construction</i>
<i>Le groupe 15.01</i>	<i>Sables et graviers d'alluvions</i>
<i>Le groupe 15.02</i>	<i>Matériaux concassés de roches et de laitier</i>
<i>Le groupe 15.03</i>	<i>Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)</i>
<i>Le groupe 15.05</i>	<i>Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)</i>
<i>Le groupe 15.07</i>	<i>Béton prêt à l'emploi</i>
<i>Le groupe 15.09</i>	<i>Matériaux de construction divers</i>
<i>Dans la classe 87</i>	<i>Services divers (marchands)</i>
<i>Le groupe 87.05</i>	<i>pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)</i>

Accord du 11 mars 2025

[Étendu par arr. 1^{er} juill. 2025, JO 5 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Hauts-de-France ;

UP Chaux.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 6 juillet 2022

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 10 mars 2025 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Hauts-de-France relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1 Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale Unifiée du 6 juillet 2022. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques visées l'article 1.1 de ladite convention à l'exception toutefois des entreprises relevant de l'activité de fabrication d'éléments en béton et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction (code 2361.Z).

En effet, et en application de l'accord collectif national d'harmonisation des salaires minimaux garantis du 11 avril 2024 étendu par un arrêté ministériel du 23 juillet 2024, les entreprises exerçant une activité de fabrication d'éléments en béton et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction restent soumises aux seules dispositions de cet accord, et notamment les dispositions figurant à l'article 3 dudit accord qui prévoit que les évolutions en pourcentage résultant des négociations régionales des années 2025 à 2027 seront rajoutées dans le calcul des grilles régionales visées par l'accord, de façon à aboutir à une grille unique pour chaque région de la branche au plus tard au 1^{er} juillet 2027.

Le présent accord s'applique aux entreprises précitées, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME, l'objectif étant de pouvoir maintenir l'équité entre les entreprises desdits secteurs.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Nord (59), Pas-de-Calais (62), Somme (80), Aisne (02), et Oise (60).

Article 3

Rémunération mensuelle minimale garantie

Les rémunérations mensuelles minimales garanties applicables aux ouvriers et aux ETAM, soit les salariés positionnés du niveau 1 au niveau 7 de la grille des classifications professionnelles sont fixées selon les montants suivants :

		Valeurs mensuelles (€)	% d'augmentation
Niveau 1	Échelon 1	1837	1,5 %
	Échelon 2	1849	1,5 %
Niveau 2	Échelon 1	1855	1,5 %
	Échelon 2	1892	1,5 %
	Échelon 3	1931	1,5 %
Niveau 3	Échelon 1	1940	1,5 %
	Échelon 2	1967	1,5 %
	Échelon 3	2025	1,5 %
Niveau 4	Échelon 1	2035	1,5 %
	Échelon 2	2067	1,5 %
	Échelon 3	2137	1,5 %
Niveau 5	Échelon 1	2143	1,5 %
	Échelon 2	2209	1,5 %
	Échelon 3	2356	1,5 %
Niveau 6	Échelon 1	2398	1,5 %
	Échelon 2	2487	1,5 %
	Échelon 3	2681	1,5 %
Niveau 7	Échelon 1	2733	1,5 %
	Échelon 2	2894	1,5 %
	Échelon 3	3147	1,5 %

Article 4

Détermination de la rémunération conventionnelle minimale

Conformément aux dispositions de l'article 16.1 de la convention collective nationale précitée, la rémunération fixée ci-dessus est établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

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

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais,
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires,
- des majorations prévues dans l'entreprise ainsi que celles prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés,
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient,

— des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle,

— des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

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

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux rémunérations minimales garanties telles que fixées à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord, est conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises visées à l'article 1 du présent accord. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7 **Dépôt et Notification**

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Île-de-France **Accord du 10 avril 2019**

[Étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Île-de-France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

CFDT Construction Bois ;

FG FO Construction.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application professionnel**

Le présent accord concerne les industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955, relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y com-

pris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94 et 95.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1537
	Échelon 2	1561
Niveau 2	Échelon 1	1567
	Échelon 2	1591
	Échelon 3	1637
Niveau 3	Échelon 1	1646
	Échelon 2	1673
	Échelon 3	1722
Niveau 4	Échelon 1	1731
	Échelon 2	1760
	Échelon 3	1822
Niveau 5	Échelon 1	1829
	Échelon 2	1885
	Échelon 3	2015
Niveau 6	Échelon 1	2050
	Échelon 2	2130
	Échelon 3	2299
Niveau 7	Échelon 1	2353
	Échelon 2	2488
	Échelon 3	2710

Cette grille correspond à une augmentation homogène de 1,9 % par rapport à la précédente.

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais,
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires,
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés,
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient,
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances

conventionnelle,

— des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 7 **Dépôt et Notification**

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Recommandation patronale de la FIB du 11 octobre 2019

[Non étendue, applicable à compter du 1^{er} juill. 2019]

La réunion paritaire, tenue à Paris le 10 avril 2019, n'ayant pas permis d'aboutir à un accord entre les organisations syndicales de salariés et la Fédération de l'Industrie du Béton (FIB), le Comité Exécutif de la FIB a décidé d'adopter une recommandation patronale portant sur les salaires minimaux des Ouvriers et des ETAM.

La Fédération de l'Industrie du Béton (F.I.B.), agissant pour son propre compte, se référant à la Convention Collective Nationale des Ouvriers du 22 avril 1955, la Convention collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955 et à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, convient de ce qui suit :

Article 1

Champ d'application professionnel

La présente recommandation patronale concerne l'ensemble des entreprises, adhérentes à la Fédération de l'Industrie du Béton, et procédant à la fabrication des produits en béton entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955.

Article 2

Champ d'application territorial

La présente recommandation patronale s'applique dans les départements suivants : 75, 77, 78, 91, 92, 93, 94 et 95.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

À compter du 1^{er} juillet 2019, les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1521,22
	Échelon 2	1544
Niveau 2	Échelon 1	1555
	Échelon 2	1566
	Échelon 3	1578
Niveau 3	Échelon 1	1598
	Échelon 2	1618
	Échelon 3	1638
Niveau 4	Échelon 1	1663
	Échelon 2	1688
	Échelon 3	1713
Niveau 5	Échelon 1	1748
	Échelon 2	1788
	Échelon 3	1893
Niveau 6	Échelon 1	1943
	Échelon 2	2033
	Échelon 3	2153
Niveau 7	Échelon 1	2223
	Échelon 2	2353
	Échelon 3	2543

Ces valeurs mensuelles ont un caractère impératif pour les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente recommandation patronale.

Article 4 **Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels**

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Cette recommandation patronale s'applique aux entreprises adhérentes à la F.I.B.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Cette recommandation patronale s'applique à compter du 1^{er} juillet 2019.

Article 6 **Dépôt**

Le texte de la présente recommandation patronale sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au Conseil des prud'hommes de Paris.

Accord du 26 mars 2021

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

SICMA CFE-CGC ;

FG FO Construction ;

CFDT CB.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application professionnel**

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Paris (75), Seine-et-Marne (77), Yvelines (78), Essonne (91), Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93), Val-de-Marne (94) et Val-d'Oise (95).

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		% d'augmentation	Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1,5%	1560
	Échelon 2	1,6%	1586
Niveau 2	Échelon 1	1,8%	1595
	Échelon 2	1,8%	1620
	Échelon 3	1,8%	1666
Niveau 3	Échelon 1	1,8%	1676
	Échelon 2	1,8%	1703
	Échelon 3	1,8%	1753
Niveau 4	Échelon 1	1,8%	1762
	Échelon 2	1,8%	1792
	Échelon 3	1,8%	1855
Niveau 5	Échelon 1	1,8%	1862
	Échelon 2	1,8%	1919
	Échelon 3	1,8%	2051
Niveau 6	Échelon 1	1,8%	2087
	Échelon 2	1,8%	2168
	Échelon 3	1,8%	2340
Niveau 7	Échelon 1	1,8%	2395
	Échelon 2	1,8%	2533
	Échelon 3	1,8%	2759

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais,*
- des rémunérations pour heures supplémentaires,*
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés,*
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient,*
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances*

conventionnelle,

- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du Code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7

Dépôt et Notification

En application de l'article D. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14 Minéraux divers

Le groupe 14.02 Matériaux de carrières pour l'industrie

Dans la classe 15 Matériaux de construction

Le groupe 15.01 Sables et graviers d'alluvions

Le groupe 15.02 Matériaux concassés de roches et de laitier

Le groupe 15.03 Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)

Le groupe 15.05 Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)

Le groupe 15.07 Béton prêt à l'emploi

Le groupe 15.09 Matériaux de construction divers

Dans la classe 87 Services divers (marchands)

Le groupe 87.05 pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 16 février 2022

[Étendu par arr. 31 oct. 2022, JO 19 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC ;

FO.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 16 février 2022 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Île-de-France relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Paris (75), Seine-et-Marne (77), Yvelines (78), Essonne (91), Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93), Val-de-Marne (94) et Val-d'Oise (95).

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		% d'augmentation	Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	3,2 %	1610
	Échelon 2	3,2 %	1637
Niveau 2	Échelon 1	3,2 %	1646
	Échelon 2	3,2 %	1672
	Échelon 3	3,2 %	1719
Niveau 3	Échelon 1	3,2 %	1730
	Échelon 2	3,2 %	1757
	Échelon 3	3,2 %	1809
Niveau 4	Échelon 1	3,2 %	1818
	Échelon 2	3,2 %	1849
	Échelon 3	3,2 %	1914

		% d'augmentation	Valeurs mensuelles (€)
Niveau 5	Échelon 1	3,2 %	1922
	Échelon 2	3,2 %	1980
	Échelon 3	3,2 %	2117
Niveau 6	Échelon 1	3,2 %	2154
	Échelon 2	3,2 %	2237
	Échelon 3	3,2 %	2415
Niveau 7	Échelon 1	3,2 %	2472
	Échelon 2	3,2 %	2614
	Échelon 3	3,2 %	2847

Article 4 **Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels**

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui, d'une part seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui, d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Si l'indice de l'inflation, en moyenne annuelle, de juillet 2021 à juillet 2022, publié en août 2022 montre un taux supérieur à 3,5 %, une réunion de révision des grilles des minima de l'UNICEM Île-de-France sera organisée la première quinzaine de septembre 2022.

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du minis-

rière du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Article 7 Dépôt et Notification

En application de l'article D. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 9 mai 2023

[Étendu par arr. 17 juill. 2023, JO 1^{er} août, applicable à compter du 1^{er} mai 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Île-de-France.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT FO ;

CFE CGC ;

CFTC.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 9 mai 2023 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Île-de-France relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Paris (75), Seine-et-Marne (77), Yvelines (78), Essonne (91), Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93), Val-de-Marne (94) et Val-d'Oise (95).

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		% d'augmentation	Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	8,55 %	1748
	Échelon 2	8,00 %	1768
Niveau 2	Échelon 1	8,00 %	1778
	Échelon 2	8,00 %	1806
	Échelon 3	8,00 %	1857
Niveau 3	Échelon 1	8,00 %	1868
	Échelon 2	8,00 %	1898
	Échelon 3	8,00 %	1954
Niveau 4	Échelon 1	8,00 %	1963
	Échelon 2	8,00 %	1997
	Échelon 3	8,00 %	2067
Niveau 5	Échelon 1	8,00 %	2076
	Échelon 2	8,00 %	2138
	Échelon 3	8,00 %	2286
Niveau 6	Échelon 1	8,00 %	2326
	Échelon 2	8,00 %	2416
	Échelon 3	8,00 %	2608
Niveau 7	Échelon 1	8,00 %	2670
	Échelon 2	8,00 %	2823
	Échelon 3	8,00 %	3075

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais,
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires,

- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés,
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés,
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient,
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle,
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui, d'une part seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui, d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} mai 2023.

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7

Dépôt et Notification

En application de l'article D. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)

Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 29 février 2024

[Étendu par arr. 11 juin 2024, JO 15 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM IDF.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

FO.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 29 février 2024 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Île-de-France relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Paris (75), Seine-et-Marne (77), Yvelines (78), Essonne (91), Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93), Val-de-Marne (94) et Val-d'Oise (95).

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		% d'augmentation	Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	2,50 %	1792
	Échelon 2	2,50 %	1812
Niveau 2	Échelon 1	2,50 %	1822
	Échelon 2	2,50 %	1851
	Échelon 3	2,50 %	1903

		% d'augmentation	Valeurs mensuelles (€)
Niveau 3	Échelon 1	2,50 %	1915
	Échelon 2	2,50 %	1945
	Échelon 3	2,50 %	2003
Niveau 4	Échelon 1	2,50 %	2012
	Échelon 2	2,50 %	2047
	Échelon 3	2,50 %	2119
Niveau 5	Échelon 1	2,50 %	2128
	Échelon 2	2,50 %	2191
	Échelon 3	2,50 %	2343
Niveau 6	Échelon 1	2,50 %	2384
	Échelon 2	2,50 %	2476
	Échelon 3	2,50 %	2673
Niveau 7	Échelon 1	2,50 %	2737
	Échelon 2	2,50 %	2894
	Échelon 3	2,50 %	3152

Article 4 **Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels**

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui, d'une part seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui, d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Article 6 Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7 Dépôt et Notification

En application de l'article D. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 13 mars 2025

[Étendu par arr. 2 juin 2025, JO 12 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM IDF ;

UP'Chaux.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 6 juillet 2022

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 13 mars 2025 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Ile-de-France relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1 Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale Unifiée du 6 juillet 2022. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques visées l'article 1.1 de ladite convention à l'exception toutefois des entreprises relevant de l'activité de fabrication d'éléments en béton et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction (code 2361.Z).

En effet, et en application de l'accord collectif national d'harmonisation des salaires minimaux garantis du 11 avril 2024 étendu par un arrêté ministériel du 23 juillet 2024, les entreprises exerçant une activité de fabrication d'éléments en béton et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction restent soumises aux seules dispositions de cet accord, et notamment les dispositions figurant à l'article 3 dudit accord qui prévoit que les évolutions en pourcentage résultant des négociations régionales des années 2025 à 2027 seront rajoutées dans le calcul des grilles régionales visées par l'accord, de façon à aboutir à une grille unique pour chaque région de la branche au plus tard au 1^{er} juillet 2027.

Le présent accord s'applique aux entreprises précitées, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME, l'objectif étant de pouvoir maintenir l'équité entre les entreprises desdits secteurs.

Article 2 Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Paris (75), Seine-et-Marne (77), Yvelines (78), Essonne (91), Hauts-de-Seine (92), Seine-Saint-Denis (93), Val-de-Marne (94) et Val-d'Oise (95).

Article 3 Rémunération mensuelle minimale garantie

Les rémunérations mensuelles minimales garanties applicables aux ouvriers et aux ETAM, soit les salariés positionnés du niveau 1 au niveau 7 de la grille des classifications professionnelles sont fixées selon les montants suivants :

		Valeurs mensuelles (€)	% d'augmentation
Niveau 1	Échelon 1	1819	1,5%
	Échelon 2	1840	1,5%
Niveau 2	Échelon 1	1850	1,5%
	Échelon 2	1879	1,5%
	Échelon 3	1932	1,5%
Niveau 3	Échelon 1	1944	1,5%
	Échelon 2	1975	1,5%
	Échelon 3	2034	1,5%
Niveau 4	Échelon 1	2043	1,5%
	Échelon 2	2078	1,5%
	Échelon 3	2151	1,5%
Niveau 5	Échelon 1	2160	1,5%
	Échelon 2	2224	1,5%
	Échelon 3	2379	1,5%
Niveau 6	Échelon 1	2420	1,5%
	Échelon 2	2514	1,5%
	Échelon 3	2714	1,5%

		Valeurs mensuelles (€)	% d'augmentation
Niveau 7	Échelon 1	2779	1,5%
	Échelon 2	2938	1,5%
	Échelon 3	3200	1,5%

Article 4

Détermination de la rémunération conventionnelle minimale

Conformément aux dispositions de l'article 16.1 de la convention collective nationale précitée, la rémunération fixée ci-dessus est établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

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

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

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

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux rémunérations minimales garanties telles que fixées à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises visées à l'article 1 du présent accord. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7

Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Normandie

Accord du 13 mai 2019

[Étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 22 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Normandie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Normandie ;

FO ;

CFTC.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationales des ETAM du 12 juillet 1955. Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataire et dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Calvados (14), Eure (27), Manche (50), Orne (61) et Seine-Maritime (76).

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelle (€)
Niveau 1	Échelon	1529
	Échelon 2	1534
Niveau 2	Échelon 1	1540
	Échelon 2	1559
	Échelon 3	1602
Niveau 3	Échelon 1	1604
	Échelon 2	1617
	Échelon 3	1666
Niveau 4	Échelon 1	1681
	Échelon 2	1709
	Échelon 3	1769
Niveau 5	Échelon 1	1775
	Échelon 2	1831
	Échelon 3	1956

		Valeurs mensuelle (€)
Niveau 6	Échelon 1	1960
	Échelon 2	2062
	Échelon 3	2227
Niveau 7	Échelon 1	2243
	Échelon 2	2409
	Échelon 3	2625

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du Code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixés aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du Code du travail.

Article 7

Dépôt et Notification

En application de l'article D. 2231-2 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par

lettre recommandée avec A.R. de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Service divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Recommandation patronale de la FIB du 17 octobre 2019

[Non étendue, applicable à compter du 1^{er} juill. 2019]

La réunion paritaire, tenue à Mont Saint Aignan le 13 mai 2019, n'ayant pas permis d'aboutir à un accord entre les organisations syndicales de salariés et les représentants de la FIB, le Comité Exécutif de la FIB a décidé d'adopter une recommandation patronale portant sur les salaires minimaux des Ouvriers et des ETAM.

La Fédération de l'Industrie du Béton (F.I.B.), agissant pour son propre compte, se référant à la Convention Collective Nationale des Ouvriers du 22 avril 1955, la Convention collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955 et à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8,

Convient de ce qui suit :

Article 1

Champ d'application professionnel

La présente Recommandation Patronale concerne l'ensemble des entreprises, adhérant à la Fédération de l'Industrie du Béton, et procédant à la fabrication des produits en béton entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955.

Article 2

Champ d'application territorial

La présente Recommandation Patronale s'applique dans les départements suivants : Calvados, Eure, Manche, Orne et Seine Maritime.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

À compter du 1^{er} juillet 2019, les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1521,22
	Échelon 2	1544

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 2	Échelon 1	1555
	Échelon 2	1566
	Échelon 3	1578
Niveau 3	Échelon 1	1598
	Échelon 2	1618
	Échelon 3	1638
Niveau 4	Échelon 1	1663
	Échelon 2	1688
	Échelon 3	1713
Niveau 5	Échelon 1	1748
	Échelon 2	1788
	Échelon 3	1893
Niveau 6	Échelon 1	1943
	Échelon 2	2033
	Échelon 3	2153
Niveau 7	Échelon 1	2223
	Échelon 2	2353
	Échelon 3	2543

Ces valeurs mensuelles ont un caractère impératif pour les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente Recommandation Patronale.

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Cette recommandation patronale s'applique aux entreprises adhérentes à la F.I.B.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un

même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5
Date d'entrée en vigueur

Cette Recommandation Patronale s'applique à compter du 1^{er} juillet 2019.

Article 6
Dépôt

Le texte de la présente Recommandation Patronale sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au Conseil des prud'hommes de Rouen.

Accord du 25 mars 2021

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 29 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Normandie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1
Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne l'ensemble des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2
Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Calvados (14), Eure (27), Manche (50), Orne (61) et Seine-Maritime (76).

Article 3
Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		% d'augmentation	Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	17 %	1555
	Échelon 2	18 %	1562
Niveau 2	Échelon 1	18 %	1568
	Échelon 2	18 %	1587
	Échelon 3	18 %	1631
Niveau 3	Échelon 1	18 %	1633
	Échelon 2	18 %	1646
	Échelon 3	18 %	1696

		% d'augmentation	Valeurs mensuelles (€)
Niveau 4	Échelon 1	18 %	1711
	Échelon 2	18 %	1740
	Échelon 3	18 %	1801
Niveau 5	Échelon 1	18 %	1807
	Échelon 2	1,8 %	1864
	Échelon 3	18 %	1991
Niveau 6	Échelon 1	18 %	1995
	Échelon 2	1,8 %	2099
	Échelon 3	18 %	2267
Niveau 7	Échelon 1	18 %	2283
	Échelon 2	18 %	2452
	Échelon 3	1,8 %	2672

Article 4 **Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels**

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du Code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7 Dépôt et Notification

En application de l'article D. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 21 février 2022

[Étendu par arr. 11 août 2022, JO 23 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Normandie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

FO.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 21 février 2022 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Normandie relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1 Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet

1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Calvados (14), Eure (27), Manche (50), Orne (61) et Seine-Maritime (76).

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		% d'augmentation	Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	3,2 %	1605
	Échelon 2	3,2 %	1612
Niveau 2	Échelon 1	3,2 %	1618
	Échelon 2	3,2 %	1638
	Échelon 3	3,2 %	1683
Niveau 3	Échelon 1	3,2 %	1685
	Échelon 2	3,2 %	1699
	Échelon 3	3,2 %	1750
Niveau 4	Échelon 1	3,2 %	1766
	Échelon 2	3,2 %	1796
	Échelon 3	3,2 %	1859
Niveau 5	Échelon 1	3,2 %	1865
	Échelon 2	3,2 %	1924
	Échelon 3	3,2 %	2055
Niveau 6	Échelon 1	3,2 %	2059
	Échelon 2	3,2 %	2166
	Échelon 3	3,2 %	2340
Niveau 7	Échelon 1	3,2 %	2356
	Échelon 2	3,2 %	2530
	Échelon 3	3,2 %	2758

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais,
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires,
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés,
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient,

- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle,
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui, d'une part seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui, d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7

Dépôt et Notification

En application de l'article D. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers

Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Recommandation patronale de l'UNICEM du 17 octobre 2022

[Applicable à compter du 1^{er} août 2022]

La réunion paritaire, tenue à Mont-Saint-Aignan le 17 octobre 2022, n'a pas permis d'aboutir à un accord entre les organisations syndicales de salariés et les représentants de l'UNICEM Normandie. Par conséquent, l'UNICEM Normandie a décidé de prendre la recommandation patronale suivante :

Article 1

Champ d'application professionnel

La présente recommandation concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Elle s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe. La présente recommandation s'applique à toutes les entreprises quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

La présente recommandation s'applique dans les départements suivants : Calvados (14), Eure (27), Manche (50), Orne (61) et Seine-Maritime (76).

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1 679
	Échelon 2	1 686
Niveau 2	Échelon 1	1 693
	Échelon 2	1 714
	Échelon 3	1 733
Niveau 3	Échelon 1	1 736
	Échelon 2	1 750
	Échelon 3	1 794
Niveau 4	Échelon 1	1 808
	Échelon 2	1 837
	Échelon 3	1 901
Niveau 5	Échelon 1	1 906
	Échelon 2	1 965
	Échelon 3	2 096
Niveau 6	Échelon 1	2 100
	Échelon 2	2 207
	Échelon 3	2 381
Niveau 7	Échelon 1	2 397
	Échelon 2	2 570
	Échelon 3	2 799

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui, d'une part seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui, d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

La présente recommandation, conclue pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Elle entre en vigueur le 1^{er} août 2022.

Article 6

Dépôt

La présente recommandation sera déposée au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Caen.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers

<i>Dans la classe 87</i>	<i>Services divers (marchands)</i>
<i>Le groupe 87.05</i>	<i>pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)</i>

Accord du 5 mai 2023

[Étendu par arr. 14 août 2023, JO 23 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Normandie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC ;

FO.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8. Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 5 mai 2023 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Normandie relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Calvados (14), Eure (27), Manche (50), Orne (61) et Seine-Maritime (76).

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		% d'augmentation	Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	8,9 %	1748
	Échelon 2	8,8 %	1754
Niveau 2	Échelon 1	8,6 %	1757
	Échelon 2	8,6 %	1779
	Échelon 3	8,6 %	1828
Niveau 3	Échelon 1	8,6 %	1830
	Échelon 2	8,6 %	1845
	Échelon 3	8,6 %	1901

		% d'augmentation	Valeurs mensuelles (€)
Niveau 4	Échelon 1	8,6 %	1918
	Échelon 2	8,6 %	1950
	Échelon 3	8,6 %	2019
Niveau 5	Échelon 1	8,6 %	2025
	Échelon 2	8,6 %	2089
	Échelon 3	8,6 %	2232
Niveau 6	Échelon 1	8,6 %	2236
	Échelon 2	8,6 %	2352
	Échelon 3	8,6 %	2541
Niveau 7	Échelon 1	8,6 %	2559
	Échelon 2	8,6 %	2748
	Échelon 3	8,6 %	2995

Article 4 **Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels**

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui, d'une part seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui, d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7

Dépôt et Notification

En application de l'article D. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 19 février 2024

[Étendu par arr. 5 juin 2024, JO 15 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Normandie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

FO.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 19 février 2024 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Normandie relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Calvados (14), Eure (27), Manche (50), Orne (61) et Seine-Maritime (76).

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		% d'augmentation	Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	2,5 %	1792
	Échelon 2	2,5 %	1798
Niveau 2	Échelon 1	2,5 %	1801
	Échelon 2	2,5 %	1823
	Échelon 3	2,5 %	1874
Niveau 3	Échelon 1	2,5 %	1876
	Échelon 2	2,5 %	1891
	Échelon 3	2,5 %	1949
Niveau 4	Échelon 1	2,5 %	1966
	Échelon 2	2,5 %	1999
	Échelon 3	2,5 %	2069
Niveau 5	Échelon 1	2,5 %	2076
	Échelon 2	2,5 %	2141
	Échelon 3	2,5 %	2288
Niveau 6	Échelon 1	2,5 %	2292
	Échelon 2	2,5 %	2411
	Échelon 3	2,5 %	2605
Niveau 7	Échelon 1	2,5 %	2623
	Échelon 2	2,5 %	2817
	Échelon 3	2,5 %	3070

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais,
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires,

- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés,
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient,
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle,
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du Code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui, d'une part seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui, d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7

Dépôt et Notification

En application de l'article D. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi

Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du14 mars 2025

[Étendu par arr. 2 juin 2025, JO 12 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Normandie ;
UP'Chaux.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CGT-FO ;
CFE-CGC.

Se référantà la Convention Collective Nationale du 6 juillet 2022

Il aété convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 14 mars 2025 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la régionÎle-de-France relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Col-
lective Nationale Unifiée du 6 juillet 2022. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activitésécono-
miques visées l'article1.1 de ladite conventionà l'exception toutefois des entreprises relevant de l'activité de fabrica-
tion d'éléments en béton et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction (code 2361.Z).

En effet, et en application de l'accord collectif national d'harmonisation des salaires minimaux garantis du 11 avril
2024étendu par un arrêté ministériel du 23 juillet 2024, les entreprises exerçant une activité de fabrication d'éléments
en béton et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction restent soumises aux seules dispositions de cet
accord, et notamment les dispositions figurantà l'article 3 dudit accord qui prévoit que lesévolutions en pourcentage
résultant des négociations régionales des années 2025à 2027 seront rajoutées dans le calcul des grilles régionales
visées par l'accord, de façonà aboutirà une grille unique pour chaque région de la branche au plus tard au 1^{er} juillet
2027.

Le présent accord s'applique aux entreprises précitées, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME,
l'objectifétant de pouvoir maintenir l'équité entre les entreprises desdits secteurs.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Calvados (14), Eure (27), Manche (50), Orne (61) et
Seine-Maritime (76).

Article 3

Rémunération mensuelle minimale garantie

Les rémunérations mensuelles minimales garanties applicables aux ouvriers et aux ETAM, soit les salariés position-
nés du niveau 1 au niveau 7 de la grille des classifications professionnelles sont fixées selon les montants suivants :

		Valeurs mensuelles (€)	% d'augmentation
Niveau 1	Échelon 1	1819	1,5%
328	Mise à jour (septembre 2025)	Échelon 2	1825

		Valeurs mensuelles (€)	% d'augmentation
Niveau 2	Échelon 1	1829	1,5%
	Échelon 2	1851	1,5%
	Échelon 3	1903	1,5%
Niveau 3	Échelon 1	1905	1,5%
	Échelon 2	1920	1,5%
	Échelon 3	1979	1,5%
Niveau 4	Échelon 1	1996	1,5%
	Échelon 2	2029	1,5%
	Échelon 3	2101	1,5%
Niveau 5	Échelon 1	2108	1,5%
	Échelon 2	2174	1,5%
	Échelon 3	2323	1,5%
Niveau 6	Échelon 1	2327	1,5%
	Échelon 2	2448	1,5%
	Échelon 3	2645	1,5%
Niveau 7	Échelon 1	2663	1,5%
	Échelon 2	2860	1,5%
	Échelon 3	3117	1,5%

Article 4 **Détermination de la rémunération conventionnelle minimale**

Conformément aux dispositions de l'article 16.1 de la convention collective nationale précitée, la rémunération fixée ci-dessus est établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

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

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

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

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux rémunérations minimales garanties telles que fixées à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises visées à l'article 1 du pré-

sent accord. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7 **Dépôt et Notification**

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Nouvelle-Aquitaine **Accord du 22 mai 2019**

[Étendu par arr. 3 déc. 2019, JO 13 déc. à l'exception des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton exclues de l'extension, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Nouvelle-Aquitaine.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT Construction Bois Bordeaux ;

FG FO Construction.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8 ;

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application professionnel**

Le présent accord concerne les industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955, relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2 **Champ d'application territorial**

Le présent accord s'applique dans les départements suivants :

16 - Charente	24 - Dordogne	64 - Pyrénées-Atlantiques
17 - Charente-Maritime	33 - Gironde	79 - Deux-Sèvres
19 - Corrèze	40 - Landes	86 - Vienne
23 - Creuse	47 - Lot-et-Garonne	87 - Haute-Vienne

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles €
Niveau 1	Échelon 1	1 521,22
	Échelon 2	1 543,26
Niveau 2	Échelon 1	1 554,48
	Échelon 2	1 572,84
	Échelon 3	1 615,68
Niveau 3	Échelon 1	1 625,88
	Échelon 2	1 651,38
	Échelon 3	1 693,20
Niveau 4	Échelon 1	1 708,50
	Échelon 2	1 736,04
	Échelon 3	1 791,12
Niveau 5	Échelon 1	1 803,36
	Échelon 2	1 857,42
	Échelon 3	1 980,84
Niveau 6	Échelon 1	2 022,66
	Échelon 2	2 102,22
	Échelon 3	2 258,28
Niveau 7	Échelon 1	2 315,40
	Échelon 2	2 454,12
	Échelon 3	2 670,36

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps parties, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires réels qui seraient deve-

nus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du Code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du Code du travail.

Article 7 **Dépôt et Notification**

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Les activités relevant du groupe 15.08 Produits en béton, ne sont pas couvertes par le présent accord.

Recommandation patronale de la FIB du 17 octobre 2019

[Nonétendue, applicable à compter du 1^{er} juill. 2019]

La réunion paritaire, tenue à Bordeaux le 22 mai 2019, n'ayant pas permis d'aboutir à un accord entre les organisations syndicales de salariés et la Fédération de l'Industrie du Béton (FIB), le Comité Exécutif de la FIB a décidé d'adopter une recommandation patronale portant sur les salaires minimaux des Ouvriers et des ETAM.

La Fédération de l'Industrie du Béton (F.I.B.), agissant pour son propre compte, se référant à la Convention Collective Nationale des Ouvriers du 22 avril 1955, la Convention collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955 et à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8 convient de ce qui suit :

Article 1
Champ d'application professionnel

La présente recommandation patronale concerne l'ensemble des entreprises, adhérant à la Fédération de l'Industrie du Béton, et procédant à la fabrication des produits en béton entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955.

Article 2
Champ d'application territorial

La présente recommandation patronale s'applique dans les départements suivants : Charente, Charente-Maritime, Corrèze, Creuse, Dordogne, Gironde, Landes, Lot et Garonne, Pyrénées atlantiques, Deux-Sèvres, Vienne, Haute-Vienne.

Article 3
Salaires mensuels minimaux garantis

À compter du 1^{er} juillet 2019, les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1521,22
	Échelon 2	1544
Niveau 2	Échelon 1	1555
	Échelon 2	1566
	Échelon 3	1578
Niveau 3	Échelon 1	1598
	Échelon 2	1618
	Échelon 3	1638
Niveau 4	Échelon 1	1663
	Échelon 2	1688
	Échelon 3	1713
Niveau 5	Échelon 1	1748
	Échelon 2	1788
	Échelon 3	1893
Niveau 6	Échelon 1	1943
	Échelon 2	2033
	Échelon 3	2153
Niveau 7	Échelon 1	2223
	Échelon 2	2353
	Échelon 3	2543

Ces valeurs mensuelles ont un caractère impératif pour les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente recommandation patronale.

Article 4
Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés

ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Cette recommandation patronale s'applique aux entreprises adhérentes à la F.I.B.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Cette recommandation patronale s'applique à compter du 1^{er} juillet 2019.

Article 6 **Dépôt**

Le texte de la présente recommandation patronale sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au Conseil des prud'hommes de Bordeaux.

Accord du 26 février 2020

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Nouvelle-Aquitaine.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Construction Bois Bordeaux ;

BATI-MAT-TP CFTC ;

FG FO Construction.

se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8 ;

il a été convenu ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application professionnel**

Le présent accord concerne les industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955, relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants :

16 - Charente
17 - Charente-Maritime
19 - Corrèze
23 - Creuse
24 - Dordogne
33 - Gironde
40 - Landes
47 - Lot-et-Garonne
64 - Pyrénées-Atlantiques
79 - Deux-Sèvres
86 - Vienne
87- Haute-Vienne

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles €
Niveau 1	Échelon 1	1 539,42
	Échelon 2	1 564,87
Niveau 2	Échelon 1	1 576,24
	Échelon 2	1 594,86
	Échelon 3	1 638,30
Niveau 3	Échelon 1	1 648,64
	Échelon 2	1 674,50
	Échelon 3	1 716,90
Niveau 4	Échelon 1	1 732,42
	Échelon 2	1 760,34
	Échelon 3	1 816,20
Niveau 5	Échelon 1	1 828,61
	Échelon 2	1 883,42
	Échelon 3	2 008,57
Niveau 6	Échelon 1	2 050,98
	Échelon 2	2 131,65
	Échelon 3	2 289,90
Niveau 7	Échelon 1	2 347,82
	Échelon 2	2 488,48
	Échelon 3	2 707,75

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés

ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du Code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2020.

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du Code du travail.

Article 7 **Dépôt et Notification**

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier

<i>Le groupe 15.03</i>	<i>Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)</i>
<i>Le groupe 15.05</i>	<i>Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)</i>
<i>Le groupe 15.07</i>	<i>Béton prêt à l'emploi</i>
<i>Le groupe 15.09</i>	<i>Matériaux de construction divers</i>
<i>Dans la classe 87</i>	<i>Services divers (marchands)</i>
<i>Le groupe 87.05</i>	<i>pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)</i>

Les activités relevant du groupe 15.08 Produits en béton, ne sont pas couvertes par le présent accord.

Accord du 15 avril 2021

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 29 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Aquitaine.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

SICMA CFE-CGC ;

FG FO Construction ;

CFDT Bois Bordeaux.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8 ; il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants :

16 - Charente

17 - Charente-Maritime

19 - Corrèze

23 - Creuse

24 - Dordogne

33 - Gironde

40 - Landes

47 - Lot-et-Garonne

64 - Pyrénées-Atlantiques

79 - Deux-Sèvres

86 - Vienne

87 - Haute-Vienne

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM, à l'exception du Niveau 1 Échelon 1, sont revalorisés de 0,7 % et sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles €
Niveau 1	Échelon 1	1554,62
	Échelon 2	1576
Niveau 2	Échelon 1	1588
	Échelon 2	1607
	Échelon 3	1650
Niveau 3	Échelon 1	1661
	Échelon 2	1687
	Échelon 3	1729
Niveau 4	Échelon 1	1745
	Échelon 2	1773
	Échelon 3	1829
Niveau 5	Échelon 1	1842
	Échelon 2	1897
	Échelon 3	2023
Niveau 6	Échelon 1	2066
	Échelon 2	2147
	Échelon 3	2306
Niveau 7	Échelon 1	2365
	Échelon 2	2506
	Échelon 3	2727

Article 4 **Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels**

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du Code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2021.

Article 6 Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du Code du travail.

Article 7 Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 5 avril 2022

[Étendu par arr. 25 août 2022, JO 31 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Nouvelle-Aquitaine.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

SICMA CFE-CGC ;

FG FO Construction ;

CFDT Bois Bordeaux.

se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8 ;

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 15 mars 2022, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Nouvelle-Aquitaine relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants :

16 - Charente

17 - Charente-Maritime

19 - Corrèze

23 - Creuse

24 - Dordogne

33 - Gironde

40 - Landes

47 - Lot-et-Garonne

64 - Pyrénées-Atlantiques

79 - Deux-Sèvres

86 - Vienne

87 - Haute-Vienne

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis applicables aux ouvriers et aux ETAM, à l'exception du Niveau 1 Échelon 1, sont revalorisés de 3,2 % et sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles €
Niveau 1	Échelon 1	1603,12
	Échelon 2	1626,43
Niveau 2	Échelon 1	1638,82
	Échelon 2	1658,42
	Échelon 3	1702,80
Niveau 3	Échelon 1	1714,15
	Échelon 2	1740,98
	Échelon 3	1784,33

		Valeurs mensuelles €
Niveau 4	Échelon 1	1800,84
	Échelon 2	1829,74
	Échelon 3	1887,53
Niveau 5	Échelon 1	1900,94
	Échelon 2	1957,70
	Échelon 3	2087,74
Niveau 6	Échelon 1	2132,11
	Échelon 2	2215,70
	Échelon 3	2379,79
Niveau 7	Échelon 1	2440,68
	Échelon 2	2586,19
	Échelon 3	2814,26

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du Code du Travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3 et qui, d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2022.

Exceptionnellement, au titre de l'année 2022, si l'indice de l'inflation du premier semestre 2022 montre un taux supérieur à 2,5 %, une réunion pourra être organisée, à la demande de la partie la plus diligente.

Conformément à la décision prise en Commission paritaire du 15 mars 2022, cette réunion se tiendra en visioconférence le 30 juin 2022.

Article 6 Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du Code du Travail.

Article 7 Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 24 mai 2023

[Étendu par arr. 21 août 2023, JO 25 août, applicable à compter du 1^{er} mai 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FO ;

CFE-CGC.

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 24 avril 2023, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Nouvelle-Aquitaine relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1 Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2 Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants :

16 - Charente	24 - Dordogne	64 - Pyrénées-Atlantiques
17 - Charente-Maritime	33 - Gironde	79 - Deux-Sèvres
19 - Corrèze	40 - Landes	86 - Vienne
23 - Creuse	47 - Lot-et-Garonne	87 - Haute-Vienne

Article 3 Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis applicables aux ouvriers et aux ETAM, à l'exception du Niveau 1 Échelon 1, sont revalorisés de 8 % et sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles €
Niveau 1	Échelon 1	1 747,20 (SMIC)
	Échelon 2	1 756,55
Niveau 2	Échelon 1	1 769,92
	Échelon 2	1 791,10
	Échelon 3	1 839,02
Niveau 3	Échelon 1	1 851,28
	Échelon 2	1 880,26
	Échelon 3	1 927,07
Niveau 4	Échelon 1	1 944,91
	Échelon 2	1 976,11
	Échelon 3	2 038,53
Niveau 5	Échelon 1	2 053,02
	Échelon 2	2 114,32
	Échelon 3	2 254,75
Niveau 6	Échelon 1	2 302,68
	Échelon 2	2 392,96
	Échelon 3	2 570,18

		Valeurs mensuelles €
Niveau 7	Échelon 1	2 635,93
	Échelon 2	2 793,09
	Échelon 3	3 039,41

Article 4 **Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels**

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du Code du Travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3 et qui, d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} mai 2023.

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du Code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du Code du Travail.

Article 7 **Dépôt et Notification**

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Le Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 13 février 2024

[Étendu par arr. 5 juin 2024, JO 15 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Nouvelle-Aquitaine.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC ;

FO.

se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8 ;

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 6 février 2024, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Nouvelle-Aquitaine relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants :

16 - Charente
17 - Charente-Maritime
19 - Corrèze
23 - Creuse
24 - Dordogne
33 - Gironde
40 - Landes
47 - Lot-et-Garonne
64 - Pyrénées-Atlantiques
79 - Deux-Sèvres
86 - Vienne
87 - Haute-Vienne

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis applicables aux ouvriers et aux ETAM sont revalorisés de 2,5 %, y compris le Niveau 1 Échelon 1 et sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles €
Niveau 1	Échelon 1	1 791
	Échelon 2	1 801
Niveau 2	Échelon 1	1 815
	Échelon 2	1 836
	Échelon 3	1 885
Niveau 3	Échelon 1	1 898
	Échelon 2	1 928
	Échelon 3	1 976
Niveau 4	Échelon 1	1 994
	Échelon 2	2 026
	Échelon 3	2 090
Niveau 5	Échelon 1	2 105
	Échelon 2	2 168
	Échelon 3	2 312
Niveau 6	Échelon 1	2 361
	Échelon 2	2 453
	Échelon 3	2 635
Niveau 7	Échelon 1	2 702
	Échelon 2	2 863
	Échelon 3	3 116

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du Code du Travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3 et qui, d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2024.

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du Code du Travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du Ministère du Travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du Code du Travail.

Article 7 **Dépôt et Notification**

En application de l'article L. 2231.5 du Code du Travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec Accusé Réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier

Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 14 mars 2025

[Étendu par arr. 2 juin 2025, JO 12 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Nouvelle-Aquitaine ;
UP'Chaux.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CGT-FO ;
CFE-CGC ;
CFTC.

se référant à la Convention Collective Nationale du 6 juillet 2022 ;

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 11 février 2025, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Nouvelle-Aquitaine relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale Unifiée du 6 juillet 2022. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques visées l'article 1.1 de ladite convention à l'exception toutefois des entreprises relevant de l'activité de fabrication d'éléments et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction (code 2361.Z).

En effet, et en application de l'accord collectif national d'harmonisation des salaires minimaux garantis du 11 avril 2024 étendu par un arrêté ministériel du 23 juillet 2024, les entreprises exerçant une activité de fabrication d'éléments en béton et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction restent soumises aux seules dispositions de cet accord, et notamment les dispositions figurant à l'article 3 dudit accord qui prévoit que les évolutions en pourcentage résultant des négociations régionales des années 2025 à 2027 seront rajoutées dans le calcul des grilles régionales visées par l'accord, de façon à aboutir à une grille unique pour chaque région de la branche au plus tard au 1^{er} juillet 2027.

Le présent accord s'applique aux entreprises précitées, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME, l'objectif étant de pouvoir maintenir l'équité entre les entreprises desdits secteurs.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants :

- 16 - Charente
- 17 - Charente-Maritime
- 19 - Corrèze
- 23 - Creuse

24 - Dordogne
33 - Gironde
40 - Landes
47 - Lot-et-Garonne
64 - Pyrénées-Atlantiques
79 - Deux-Sèvres
86 - Vienne
87 - Haute-Vienne

Article 3 **Rémunération mensuelle minimale garantie**

Les rémunérations mensuelles minimales garanties applicables aux Ouvriers et aux ETAM, soit les salariés positionnés du niveau 1 au niveau 7 de la grille des classifications professionnelles, sont revalorisées de 1,5% (y compris le Niveau 1) et sont ainsi fixées :

		Valeurs mensuelles €
Niveau 1	Échelon 1	1 817,87
	Échelon 2	1 828,02
Niveau 2	Échelon 1	1 842,23
	Échelon 2	1 863,54
	Échelon 3	1 913,28
Niveau 3	Échelon 1	1 926,47
	Échelon 2	1 956,92
	Échelon 3	2 005,64
Niveau 4	Échelon 1	2 023,91
	Échelon 2	2 056,39
	Échelon 3	2 121,35
Niveau 5	Échelon 1	2 136,58
	Échelon 2	2 200,52
	Échelon 3	2 346,68
Niveau 6	Échelon 1	2 396,42
	Échelon 2	2 489,80
	Échelon 3	2 674,53
Niveau 7	Échelon 1	2 742,53
	Échelon 2	2 905,95
	Échelon 3	3 162,74

Article 4 **Détermination de la rémunération conventionnelle minimale**

Conformément aux dispositions de l'article 16.1 de la Convention Collective Nationale précitée, la rémunération fixée ci-dessus est établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

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

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais,
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires,

- des majorations prévues dans l'entreprise ainsi que celles prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés,
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient,
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle,
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

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

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du Code du Travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux rémunérations minimales garanties telles que fixées à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises visées à l'article 1 du présent accord. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2025.

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du Code du Travail, toute organisation syndicale représentative de salariés, non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du Ministère du Travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du Code du Travail.

Article 7 **Dépôt et Notification**

En application de l'article L. 2231.5 du Code du Travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec Accusé Réception de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Occitanie **Accord du 7 avril 2021**

[Étendu par arr. 10 sept. 2021, JO 25 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Occitanie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

SICMA CFE-CGC ;

FG FO Construction ;

CFDT CB.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955, relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants :

09 - Ariège
11 - Aude
12 - Aveyron
30 - Gard
31 - Haute-Garonne
32 - Gers
34 - Hérault
46 - Lot
48 - Lozère
65 - Hautes-Pyrénées
66 - Pyrénées-Orientales
81 - Tarn
82 - Tarn et Garonne

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM correspondent à une augmentation moyenne de 1,8 % par rapport au précédent accord de 2019. Ils sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1575
	Échelon 2	1594
Niveau 2	Échelon 1	1602
	Échelon 2	1626
	Échelon 3	1674
Niveau 3	Échelon 1	1681
	Échelon 2	1708
	Échelon 3	1759
Niveau 4	Échelon 1	1767
	Échelon 2	1799
	Échelon 3	1861
Niveau 5	Échelon 1	1866
	Échelon 2	1924
	Échelon 3	2058

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 6	Échelon 1	2095
	Échelon 2	2175
	Échelon 3	2349
Niveau 7	Échelon 1	2396
	Échelon 2	2541
	Échelon 3	2768

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7

Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14 Minéraux divers

Le groupe 14.02 Matériaux de carrières pour l'industrie

Dans la classe 15 Matériaux de construction

Le groupe 15.01 Sables et graviers d'alluvions

Le groupe 15.02 Matériaux concassés de roches et de laitier

Le groupe 15.03 Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)

Le groupe 15.05 Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)

Le groupe 15.07 Béton prêt à l'emploi

Le groupe 15.09 Matériaux de construction divers

Dans la classe 87 Services divers (marchands)

Le groupe 87.05 pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 7 avril 2022

[Étendu par arr. 11 août 2022, JO 23 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Occitanie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

SICMA CFE-CGC ;

FG FO Construction ;

CFDT CB.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 7 avril 2022 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Occitanie relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants :

09 - Ariège
 11 - Aude
 12 - Aveyron
 30 - Gard
 31 - Haute-Garonne
 32 - Gers
 34 - Hérault
 46 - Lot
 48 - Lozère
 65 - Hautes-Pyrénées
 66 - Pyrénées-Orientales
 81 - Tarn
 82 - Tarn et Garonne

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM correspondent à une augmentation de 3,5 % par rapport à l'accord de salaires antérieurs conclu en région Occitanie. Ils sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1 630
	Échelon 2	1 650
Niveau 2	Échelon 1	1 658
	Échelon 2	1 683
	Échelon 3	1 733
Niveau 3	Échelon 1	1 740
	Échelon 2	1 768
	Échelon 3	1 821
Niveau 4	Échelon 1	1 829
	Échelon 2	1 862
	Échelon 3	1 926
Niveau 5	Échelon 1	1 931
	Échelon 2	1 991
	Échelon 3	2 130
Niveau 6	Échelon 1	2 168
	Échelon 2	2 251
	Échelon 3	2 431
Niveau 7	Échelon 1	2 480
	Échelon 2	2 630
	Échelon 3	2 865

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67

heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7 **Dépôt et Notification**

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions

Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 10 mars 2023

[Étendu par arr. 3 juil. 2023, JO 12 juil., applicable à compter du 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Occitanie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT Construction Bois.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 8 février 2023, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Occitanie et relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Les échanges intervenus depuis cette réunion paritaire ont permis d'aboutir à un compromis UNICEM Occitanie - CFDT - CFTC sur la base de la grille reprise à l'article 3.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques visées par la liste qui figure en annexe et qui sont représentées par les fédérations signataires.

Afin de maintenir l'équité entre toutes les entreprises des secteurs d'activités professionnels, le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants :

09 - Ariège

30 - Gard

34 - Hérault

65 - Hautes-Pyrénées

82 - Tarn et Garonne

11 - Aude

31 - Haute-Garonne

46 - Lot

66 - Pyrénées-Orientales

12 - Aveyron
32 - Gers
48 - Lozère
81 - Tarn

Article 3 **Salaires mensuels minimaux garantis**

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€)	Augmentation par rapport au précédent accord du 7 avril 2022
Niveau 1	Échelon 1	1 744	+ 7 %
	Échelon 2	1 766	+ 7 %
Niveau 2	Échelon 1	1 744	+ 7 %
	Échelon 2	1 801	+ 7 %
	Échelon 3	1 854	+ 7 %
Niveau 3	Échelon 1	1 862	+ 7 %
	Échelon 2	1 892	+ 7 %
	Échelon 3	1 948	+ 7 %
Niveau 4	Échelon 1	1 957	+ 7 %
	Échelon 2	1 992	+ 7 %
	Échelon 3	2 061	+ 7 %
Niveau 5	Échelon 1	2 066	+ 7 %
	Échelon 2	2 130	+ 7 %
	Échelon 3	2 258	+ 6 %
Niveau 6	Échelon 1	2 298	+ 6 %
	Échelon 2	2 386	+ 6 %
	Échelon 3	2 577	+ 6 %
Niveau 7	Échelon 1	2 269	+ 6 %
	Échelon 2	2 788	+ 6 %
	Échelon 3	3 037	+ 6 %

Article 4 **Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels**

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Les partenaires sociaux conviennent qu'une nouvelle réunion pourra être organisée en septembre 2023, à la demande de la partie la plus diligente.

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7 **Dépôt et Notification**

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 30 novembre 2023

[Étendu par arr. 14 févr. 2024, 16 mars, applicable à compter du 1^{er} sept. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Occitanie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Construction Bois ;

FG-FO Construction ;

BATI MAT TP CFTC.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 25 octobre 2023, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Occitanie et relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Les échanges intervenus depuis cette réunion paritaire ont permis d'aboutir à un compromis UNICEM Occitanie - CFDT - CFTC - FO sur la base de la grille reprise à l'article 3.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques visées par la liste qui figure en annexe et qui sont représentées par les fédérations signataires.

Afin de maintenir l'équité entre toutes les entreprises des secteurs d'activités professionnels, le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants :

09 - Ariège

30 - Gard

34 - Hérault

65 - Hautes-Pyrénées

82 - Tarn et Garonne

11 - Aude

31 - Haute-Garonne

46 - Lot

66 - Pyrénées-Orientales

12 - Aveyron

32 - Gers

48 - Lozère

81 - Tarn

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€)	Augmentation par rapport au précédent accord du 10 mars 2023
Niveau 1	Échelon 1	1788	+ 2,5 %
	Échelon 2	1810	+ 2,5 %
Niveau 2	Échelon 1	1818	+ 2,5 %
	Échelon 2	1846	+ 2,5 %
	Échelon 3	1900	+ 2,5 %
Niveau 3	Échelon 1	1909	+ 2,5 %
	Échelon 2	1939	+ 2,5 %
	Échelon 3	1997	+ 2,5 %
Niveau 4	Échelon 1	2006	+ 2,5 %
	Échelon 2	2042	+ 2,5 %
	Échelon 3	2113	+ 2,5 %
Niveau 5	Échelon 1	2118	+ 2,5 %
	Échelon 2	2183	+ 2,5 %
	Échelon 3	2303	+ 2 %
Niveau 6	Échelon 1	2344	+ 2 %
	Échelon 2	2434	+ 2 %
	Échelon 3	2629	+ 2 %
Niveau 7	Échelon 1	2682	+ 2 %
	Échelon 2	2844	+ 2 %
	Échelon 3	3098	+ 2 %

Article 4 **Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels**

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui,

d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} septembre 2023.

Les partenaires sociaux et l'UNICEM ont convenu de se réunir le 7 février 2024 pour une prochaine réunion paritaire.

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord (avenant), ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7

Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord (ou avenant) sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 11 mars 2024

[Étendu par arr. 11 juin 2024, JO 15 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

[Organisation\(s\) patronale\(s\) :](#)

UNICEM Occitanie.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFE-CGC.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 7 février 2024, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Occitanie et relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Les échanges intervenus depuis cette réunion paritaire ont permis d'aboutir à un compromis UNICEM Occitanie - CFDT - CFE-CGC - FO sur la base de la grille reprise à l'article 3.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques visées par la liste qui figure en annexe et qui sont représentées par les fédérations signataires.

Afin de maintenir l'équité entre toutes les entreprises des secteurs d'activités professionnels, le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants :

09 - Ariège

11 - Aude

12 - Aveyron

30 - Gard

31 - Haute-Garonne

32 - Gers

34 - Hérault

46 - Lot

48 - Lozère

65 - Hautes-Pyrénées

66 - Pyrénées-Orientales

81 - Tarn

82 - Tarn et Garonne

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€)	Augmentation par rapport au précédent accord du 30 novembre 2023
Niveau 1	Échelon 1	1815	1,50 %
	Échelon 2	1837	1,50 %

		Valeurs mensuelles (€)	Augmentation par rapport au précédent accord du 30 novembre 2023
Niveau 2	Échelon 1	1845	1,50 %
	Échelon 2	1874	1,50 %
	Échelon 3	1929	1,50 %
Niveau 3	Échelon 1	1938	1,50 %
	Échelon 2	1968	1,50 %
	Échelon 3	2027	1,50 %
Niveau 4	Échelon 1	2036	1,50 %
	Échelon 2	2073	1,50 %
	Échelon 3	2145	1,50 %
Niveau 5	Échelon 1	2150	1,50 %
	Échelon 2	2216	1,50 %
	Échelon 3	2338	1,50 %
Niveau 6	Échelon 1	2379	1,50 %
	Échelon 2	2471	1,50 %
	Échelon 3	2668	1,50 %
Niveau 7	Échelon 1	2722	1,50 %
	Échelon 2	2887	1,50 %
	Échelon 3	3144	1,50 %

Article 4 **Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels**

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5 Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Exceptionnellement, une nouvelle réunion paritaire pourra être organisée en 2024, à la demande de la partie la plus diligente, en cas d'augmentation de 2 % ou plus du SMIC actuel (1766,92 euros).

Article 6 Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7 Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 7 mars 2025

[Étendu par arr. 27 mai 2025, JO 29 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Occitanie ;

Union des Producteurs de Chaux.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFDT ;

CFE-CGC.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 6 juillet 2022

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 5 mars 2025 l'ensemble des partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Occitanie relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale Unifiée du 6 juillet 2022. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques visées l'article 1.1 de ladite convention à l'exception toutefois des entreprises relevant de l'activité de fabrication d'éléments et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction (code 2361.Z).

En effet, et en application de l'accord collectif national d'harmonisation des salaires minimaux garantis du 11 avril 2024 étendu par un arrêté ministériel du 23 juillet 2024, les entreprises exerçant une activité de fabrication d'éléments en béton et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction restent soumises aux seules dispositions de cet accord, et notamment les dispositions figurant à l'article 3 dudit accord qui prévoit que les évolutions en pourcentage résultant des négociations régionales des années 2025 à 2027 seront rajoutées dans le calcul des grilles régionales visées par l'accord, de façon à aboutir à une grille unique pour chaque région de la branche au plus tard au 1^{er} juillet 2027.

Le présent accord s'applique aux entreprises précitées, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME, l'objectif étant de pouvoir maintenir l'équité entre les entreprises desdits secteurs.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants :

09 - Ariège	11 - Aude	12 - Aveyron
30 - Gard	31 - Haute-Garonne	32 - Gers
34 - Hérault	46 - Lot	48 - Lozère
65 - Hautes-Pyrénées	66 - Pyrénées-Orientales	81 - Tarn
82 - Tarn et Garonne		

Article 3

Rémunération mensuelle minimale garantie

Les rémunérations mensuelles minimales garanties applicables aux ouvriers et aux ETAM, soit les salariés positionnés du niveau 1 au niveau 7 de la grille des classifications professionnelles sont fixées selon les montants suivants :

		Valeurs mensuelles (€)	Pourcentage
Niveau 1	Échelon 1	1842	1,5%
	Échelon 2	1865	1,5%
Niveau 2	Échelon 1	1873	1,5%
	Échelon 2	1902	1,5%
	Échelon 3	1958	1,5%

		Valeurs mensuelles (€)	Pourcentage
Niveau 3	Échelon 1	1967	1,5%
	Échelon 2	1998	1,5%
	Échelon 3	2057	1,5%
Niveau 4	Échelon 1	2067	1,5%
	Échelon 2	2104	1,5%
	Échelon 3	2177	1,5%
Niveau 5	Échelon 1	2182	1,5%
	Échelon 2	2249	1,5%
	Échelon 3	2373	1,5%
Niveau 6	Échelon 1	2415	1,5%
	Échelon 2	2508	1,5%
	Échelon 3	2708	1,5%
Niveau 7	Échelon 1	2763	1,5%
	Échelon 2	2930	1,5%
	Échelon 3	3191	1,5%

Article 4

Détermination de la rémunération conventionnelle minimale

Conformément aux dispositions de l'article 16.1 de la convention collective nationale précitée, la rémunération fixée ci-dessus est établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

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

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

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

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux rémunérations minimales garanties telles que fixées à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises visées à l'article 1 du présent accord. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7

Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Pays de la Loire

Accord du 17 juin 2019

[Étendu par arr. 7 avr. 2020, JO 12 avr. à l'exception des entreprises procédant à la fabrication de produits en béton exclues de l'extension, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM PL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

FG FO ;

UR CFDT PL.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés (+ 1,9 % applicable sur l'ensemble de la grille au 1^{er} janvier 2019 arrondi à l'euro) :

		Valeurs mensuels (€)
Niveau 1	Échelon 1	1 527
	Échelon 2	1 531

		Valeurs mensuels (€)
Niveau 2	Échelon 1	1 542
	Échelon 2	1 563
	Échelon 3	1 610
Niveau 3	Échelon 1	1 618
	Échelon 2	1 644
	Échelon 3	1 693
Niveau 4	Échelon 1	1 701
	Échelon 2	1 729
	Échelon 3	1 792
Niveau 5	Échelon 1	1 797
	Échelon 2	1 853
	Échelon 3	1 982
Niveau 6	Échelon 1	2 017
	Échelon 2	2 093
	Échelon 3	2 261
Niveau 7	Échelon 1	2 307
	Échelon 2	2 446
	Échelon 3	2 655

Article 4 **Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels**

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 4 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 6 Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 7 Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Recommandation patronale de la FIB du 18 octobre 2019

[Nonétendue, applicable à compter du 1^{er} juill. 2019]

La réunion paritaire, tenue à Orvault le 17 juin 2019, n'ayant pas permis d'aboutir à un accord entre les organisations syndicales de salariés et la Fédération de l'Industrie du Béton (FIB), le Comité Exécutif de la FIB a décidé d'adopter une recommandation patronale portant sur les salaires minimaux des Ouvriers et des ETAM,

La Fédération de l'Industrie du Béton (F.I.B.), agissant pour son propre compte, se référant à la Convention Collective Nationale des Ouvriers du 22 avril 1955, la Convention collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955 et à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, convient de ce qui suit :

Article 1 Champ d'application professionnel

La présente recommandation patronale concerne l'ensemble des entreprises, adhérentes à la Fédération de l'Industrie du Béton, et procédant à la fabrication des produits en béton, entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955.

Article 2
Champ d'application territorial

La présente recommandation patronale s'applique dans les départements suivants : Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée.

Article 3
Salaires mensuels minimaux garantis

À compter du 1^{er} juillet 2019, les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1521,22
	Échelon 2	1544
Niveau 2	Échelon 1	1555
	Échelon 2	1566
	Échelon 3	1578
Niveau 3	Échelon 1	1598
	Échelon 2	1618
	Échelon 3	1638
Niveau 4	Échelon 1	1663
	Échelon 2	1688
	Échelon 3	1713
Niveau 5	Échelon 1	1748
	Échelon 2	1788
	Échelon 3	1893
Niveau 6	Échelon 1	1943
	Échelon 2	2033
	Échelon 3	2153
Niveau 7	Échelon 1	2223
	Échelon 2	2353
	Échelon 3	2543

Ces valeurs mensuelles ont un caractère impératif pour les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente recommandation patronale.

Article 4
Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais,*
- des rémunérations pour heures supplémentaires,*
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés,*
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient,*
- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances*

conventionnelle,

- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Cette recommandation patronale s'applique aux entreprises adhérentes à la F.I.B.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cette recommandation patronale s'applique à compter du 1^{er} juillet 2019.

Article 6

Dépôt

Le texte de la présente recommandation patronale sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au Conseil des prud'hommes de Nantes.

Accord du 2 mai 2022

[Étendu par arr. 11 août 2022, JO 23 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM PL.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

FG FO ;

UR CFDT PL ;

CFE CGC BTP SICMA.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 17 mars 2022 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Pays de la Loire relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés (+ 3,5 % applicable sur l'ensemble de la grille au 1^{er} janvier 2022 arrondi à l'euro supérieur) :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1 613
	Échelon 2	1 617
Niveau 2	Échelon 1	1 628
	Échelon 2	1 651
	Échelon 3	1 699
Niveau 3	Échelon 1	1 709
	Échelon 2	1 736
	Échelon 3	1 787
Niveau 4	Échelon 1	1 796
	Échelon 2	1 826
	Échelon 3	1 892
Niveau 5	Échelon 1	1 897
	Échelon 2	1 956
	Échelon 3	2 093
Niveau 6	Échelon 1	2 129
	Échelon 2	2 210
	Échelon 3	2 387
Niveau 7	Échelon 1	2 435
	Échelon 2	2 686
	Échelon 3	2 803

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Exceptionnellement, au titre de l'année 2022, si l'indice de l'inflation, en moyenne annuelle, de juillet 2021 à juillet 2022, montre un taux supérieur à 3,5 %, une réunion de révision des grilles des minima de l'UNICEM Pays de la Loire sera organisée en septembre 2022.

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7

Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 27 septembre 2022

[Étendu par arr. 1^{er} févr. 2023, JO 8 févr. 2023, applicable le 1^{er} août 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Pays de la Loire.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFDT ;

CFTC.

Mod. par Avenant, 2 févr. 2023, étendu par 19 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} août 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

UNICEM Pays de la Loire.

Syndicat(s) de salariés :

FG - FO Construction ;

CFTC ;

CFDT URCB ;

CFE - CGC BTP Section SICMA.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 27 septembre 2022 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Pays de la Loire relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Loire-Atlantique, Maine-et-Loire, Mayenne, Sarthe et Vendée.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Mod. par Avenant, 2 févr. 2023, étendu par 19 avr. 2023, JO 28 avr., applicable à compter du 1^{er} août 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisations patronales :

UNICEM Pays de la Loire.

Syndicat(s) de salariés :

FG - FO Construction ;

CFTC ;

CFDT URCB ;

CFE - CGC BTP Section SICMA.

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés (+ 70 euros entre chaque échelon) applicable sur l'ensemble de la grille au 1^{er} août 2022 :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1 683
	Échelon 2	1 687
Niveau 2	Échelon 1	1 698
	Échelon 2	1 721
	Échelon 3	1 769
Niveau 3	Échelon 1	1 779
	Échelon 2	1 806
	Échelon 3	1 857
Niveau 4	Échelon 1	1 866
	Échelon 2	1 896
	Échelon 3	1 962
Niveau 5	Échelon 1	1 967
	Échelon 2	2 026
	Échelon 3	2 163
Niveau 6	Échelon 1	2 199
	Échelon 2	2 280
	Échelon 3	2 457
Niveau 7	Échelon 1	2 505
	Échelon 2	2 653
	Échelon 3	2 873

(Tableau précédent remplacé par Avenant, 2 févr. 2023, étendu)

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1 683
	Échelon 2	1 687
Niveau 2	Échelon 1	1 698
	Échelon 2	1 721
	Échelon 3	1 769
Niveau 3	Échelon 1	1 779
	Échelon 2	1 806
	Échelon 3	1 857
Niveau 4	Échelon 1	1 866
	Échelon 2	1 896
	Échelon 3	1 962
Niveau 5	Échelon 1	1 967
	Échelon 2	2 026
	Échelon 3	2 163

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 6	Échelon 1	2 199
	Échelon 2	2 280
	Échelon 3	2 457
Niveau 7	Échelon 1	2 505
	Échelon 2	2 756
	Échelon 3	2 873

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} août 2022.

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7

Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail

en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 6 juin 2023

[Étendu par arr. 8 août 2023, JO 12 août, applicable à compter du 1^{er} mars 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Pays de la Loire.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FG FO ;

CFE CGC ;

CFTC.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du mardi 6 juin 2023, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Pays de la Loire et relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord (ou avenant) concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques visées par la liste qui figure en annexe et qui sont représentées par les fédérations signataires.

Afin de maintenir l'équité entre toutes les entreprises des secteurs d'activités professionnels, le présent avenant

s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord (ou avenant) s'applique dans les départements suivants : Loire-Atlantique (44), Maine-et-Loire (49), Mayenne (53), Sarthe (72) et Vendée (85).

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés et revalorisés à + 5 % sur l'ensemble des coefficients de la grille :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1 767 €
	Échelon 2	1 771 €
Niveau 2	Échelon 1	1 783 €
	Échelon 2	1 807 €
	Échelon 3	1 857 €
Niveau 3	Échelon 1	1 868 €
	Échelon 2	1 896 €
	Échelon 3	1 950 €
Niveau 4	Échelon 1	1 959 €
	Échelon 2	1 991 €
	Échelon 3	2 060 €
Niveau 5	Échelon 1	2 065 €
	Échelon 2	2 127 €
	Échelon 3	2 271 €
Niveau 6	Échelon 1	2 309 €
	Échelon 2	2 394 €
	Échelon 3	2 580 €
Niveau 7	Échelon 1	2 630 €
	Échelon 2	2 894 €
	Échelon 3	3 017 €

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

- des sommes ayant le caractère de remboursement de frais,
- des rémunérations et majorations pour heures supplémentaires,
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés,
- de la prime d'ancienneté pour ceux qui en bénéficient,

- des primes, indemnités et gratifications à périodicité de versement autre que mensuelle, de la prime de vacances conventionnelle,
- des sommes versées au titre de l'intéressement, de la participation aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale.

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} mars 2023.

Exceptionnellement, au titre de l'année 2023, si l'indice de l'inflation, en moyenne annuelle, de juillet 2022 à juillet 2023, publié en août 2023 montre un taux supérieur à 4 %, une réunion de révision des grilles des minima de l'UNICEM sera organisée en octobre 2023.

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord (avenant), ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7 **Dépôt et Notification**

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord (ou avenant) notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord (ou avenant) sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord (ou avenant) signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi

Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 13 février 2024

[Étendu par arr. 5 juin 2024, JO 15 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Pays de la Loire.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT URCB ;

CFE CGC BTP Section SICMA ;

FG FO Construction.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du mardi 23 janvier 2024, les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Pays de la Loire et relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

À l'issue de la réunion paritaire, l'absence d'accord a été constaté.

Toutefois, le collège patronal, désireux de maintenir la qualité du dialogue social en région Pays de la Loire, s'est réuni en Bureau exceptionnel le 9 février 2024. À l'issue de cette réunion, les membres de ce bureau exceptionnel ont proposé une revalorisation unique de + 2,5 % sur toute la grille, sans clause de revoyure, proposée aux Organisations syndicales de la Branche.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord (ou avenant) concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques visées par la liste qui figure en annexe et qui sont représentées par les fédérations signataires.

Afin de maintenir l'équité entre toutes les entreprises des secteurs d'activités professionnels, le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord (ou avenant) s'applique dans les départements suivants : Loire-Atlantique (44), Maine-et-Loire (49), Mayenne (53), Sarthe (72) et Vendée (85).

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés et revalorisés à + 2,5 % sur l'ensemble des coefficients de la grille :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1 812 €
380 Mise à jour (septembre 2025)	Échelon 2	1 816 €

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 2	Échelon 1	1 828 €
	Échelon 2	1 853 €
	Échelon 3	1 904 €
Niveau 3	Échelon 1	1 915 €
	Échelon 2	1 944 €
	Échelon 3	1 999 €
Niveau 4	Échelon 1	2 008 €
	Échelon 2	2 041 €
	Échelon 3	2 112 €
Niveau 5	Échelon 1	2 117 €
	Échelon 2	2 181 €
	Échelon 3	2 328 €
Niveau 6	Échelon 1	2 367 €
	Échelon 2	2 454 €
	Échelon 3	2 645 €
Niveau 7	Échelon 1	2 696 €
	Échelon 2	2 967 €
	Échelon 3	3 093 €

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5 Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Article 6 Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord (avenant), ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7 Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord (ou avenant) notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord (ou avenant) sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord (ou avenant) signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 11 février 2025

[Étendu par arr. 5 mai 2025, JO 10 mai, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Pays de la Loire ;

UP'Chaux.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;
CFTC ;
CFE-CGC.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du mardi 11 février 2025, l'ensemble des partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Pays de la Loire relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1 Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale Unifiée du 6 juillet 2022. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques visées l'article 1.1 de ladite convention à l'exception toutefois des entreprises relevant de l'activité de fabrication d'éléments et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction (code 2361.Z).

En effet, et en application de l'accord collectif national d'harmonisation des salaires minimaux garantis du 11 avril 2024 étendu par un arrêté ministériel du 23 juillet 2024, les entreprises exerçant une activité de fabrication d'éléments en béton et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction restent soumises aux seules dispositions de cet accord, et notamment les dispositions figurant à l'article 3 dudit accord qui prévoit que les évolutions en pourcentage résultant des négociations régionales des années 2025 à 2027 seront rajoutées dans le calcul des grilles régionales visées par l'accord, de façon à aboutir à une grille unique pour chaque région de la branche au plus tard au 1^{er} juillet 2027.

Le présent accord s'applique à aux entreprises précitées, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME, l'objectif étant de pouvoir maintenir l'équité entre les entreprises desdits secteurs.

Article 2 Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : Loire-Atlantique (44), Maine-et-Loire (49), Mayenne (53), Sarthe (72) et Vendée (85).

Article 3 Rémunération mensuelle minimale garantie

Les rémunérations mensuelles minimales garanties applicables aux ouvriers et aux ETAM, soit les salariés positionnés du niveau 1 au niveau 7 de la grille des classifications professionnelles sont fixées selon les montants suivants revalorisés à +1,5% sur l'ensemble des coefficients de la grille :

		Valeurs mensuelles (€)	Pourcentage
Niveau 1	Échelon 1	1.840	+1,5 %
	Échelon 2	1.844	+1,5 %
Niveau 2	Échelon 1	1.856	+1,5 %
	Échelon 2	1.881	+1,5 %
	Échelon 3	1.933	+1,5 %
Niveau 3	Échelon 1	1.944	+1,5 %
	Échelon 2	1.974	+1,5 %
	Échelon 3	2.029	+1,5 %
Niveau 4	Échelon 1	2.039	+1,5 %
	Échelon 2	2.072	+1,5 %
	Échelon 3	2.144	+1,5 %

		Valeurs mensuelles (€)	Pourcentage
Niveau 5	Échelon 1	2.149	+1,5 %
	Échelon 2	2.214	+1,5 %
	Échelon 3	2.363	+1,5 %
Niveau 6	Échelon 1	2.403	+1,5 %
	Échelon 2	2.491	+1,5 %
	Échelon 3	2.685	+1,5 %
Niveau 7	Échelon 1	2.737	+1,5 %
	Échelon 2	3.012	+1,5 %
	Échelon 3	3.140	+1,5 %

Article 4

Détermination de la rémunération conventionnelle minimale

Conformément aux dispositions de l'article 16.1 de la convention collective nationale précitée, la rémunération fixée ci-dessus est établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

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

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

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

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux rémunérations minimales garanties telles que fixées à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises visées à l'article 1 du présent accord (ou avenant). Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7 Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Provence - Alpes - Côte d'Azur - Corse Accord du 25 avril 2019

[Étendu par arr. 7 avr. 2020, JO 21 avr., à l'exception de l'activité de fabrication de produits en béton exclue de l'extension, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM PACAC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

FG FO ;

CFDT FNSCB.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1 Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2 Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : 04, 05, 06, 13, 83, 84 et Corse

Article 3 Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux Etam sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€) (+ 2.1 % par rapport à 2018)
Niveau 1	Échelon 1	1 522
	Échelon 2	1 573
Niveau 2	Échelon 1	1 579
	Échelon 2	1 604
	Échelon 3	1 652
Niveau 3	Échelon 1	1 659
	Échelon 2	1 685
	Échelon 3	1 736

		Valeurs mensuelles (€) (+ 2.1 % par rapport à 2018)
Niveau 4	Échelon 1	1 745
	Échelon 2	1 773
	Échelon 3	1 835
Niveau 5	Échelon 1	1 841
	Échelon 2	1 899
	Échelon 3	2 032
Niveau 6	Échelon 1	2 065
	Échelon 2	2 147
	Échelon 3	2 318
Niveau 7	Échelon 1	2 364
	Échelon 2	2 509
	Échelon 3	2 731

Article 4 **Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels**

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire, non comprises les heures supplémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Cet accord s'applique à compter du 1^{er} janvier 2019.

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du minis-

tière du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-8 du code du travail.

Article 7

Dépôt et notification

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte de l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Annexe : Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction et entrant dans le champ du présent accord

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction et relevant exclusivement des classes et groupes suivants :

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et laitier
Le groupe 15.03	Pierre de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.04	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton Prêt à l'Emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Recommandation patronale de la FIB du 17 octobre 2019

[Nonétendue, applicable à compter du 1^{er} juill. 2019]

La réunion paritaire, tenue à Aix en Provence le 25 avril 2019, n'ayant pas permis d'aboutir à un accord entre les organisations syndicales de salariés et la Fédération de l'Industrie du Béton (FIB), le Comité Exécutif de la FIB a décidé d'adopter une recommandation patronale portant sur les salaires minimaux des Ouvriers et des ETAM.

La Fédération de l'Industrie du Béton (F.I.B.), agissant pour son propre compte, se référant à la Convention Collective Nationale des Ouvriers du 22 avril 1955, la Convention collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955 et à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8, convient de ce qui suit :

Article 1

Champ d'application professionnel

La présente recommandation patronale concerne l'ensemble des entreprises, adhérentes à la Fédération de l'Industrie du Béton, et procédant à la fabrication des produits en béton, entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955.

Article 2

Champ d'application territorial

La présente recommandation patronale s'applique dans les départements suivants : 04, 05, 06, 13, 83, 84 et Corse.

Article 3 Salaires mensuels minimaux garantis

À compter du 1^{er} juillet 2019, les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€)
Niveau 1	Échelon 1	1521,22
	Échelon 2	1544
Niveau 2	Échelon 1	1555
	Échelon 2	1566
	Échelon 3	1578
Niveau 3	Échelon 1	1598
	Échelon 2	1618
	Échelon 3	1638
Niveau 4	Échelon 1	1663
	Échelon 2	1688
	Échelon 3	1713
Niveau 5	Échelon 1	1748
	Échelon 2	1788
	Échelon 3	1893
Niveau 6	Échelon 1	1943
	Échelon 2	2033
	Échelon 3	2153
Niveau 7	Échelon 1	2223
	Échelon 2	2353
	Échelon 3	2543

Ces valeurs mensuelles ont un caractère impératif pour les entreprises comprises dans le champ d'application de la présente recommandation patronale.

Article 4 Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions du dernier alinéa de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à

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

Cette recommandation patronale s'applique aux entreprises adhérentes à la F.I.B.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Cette recommandation patronale s'applique à compter du 1^{er} juillet 2019.

Article 6

Dépôt

Le texte de la présente recommandation patronale sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire de ce texte sera adressé au Conseil des prud'hommes d'Aix en Provence.

Accord du 29 avril 2021

[Étendu par arr. 10 sept. 2021, JO 25 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM PACA Corse.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFDT ;

CFE-CGC ;

CFTC.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires dont la liste figure en annexe.

Il s'applique à toutes les entreprises relevant de son champ d'application professionnel quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : 04, 05, 06, 13, 83, 84 et Corse

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés (cf. page suivante)

Accord portant sur les salaires minimaux des ouvriers et ETAM

		Valeurs mensuelles (€) (+ 2,5 % par rapport à 2019)
Niveau 1	Échelon 1	1 560
	Échelon 2	1 612

		Valeurs mensuelles (€) (+ 2,5 % par rapport à 2019)
Niveau 2	Échelon 1	1 619
	Échelon 2	1 644
	Échelon 3	1 693
Niveau 3	Échelon 1	1 700
	Échelon 2	1 727
	Échelon 3	1 779
Niveau 4	Échelon 1	1 788
	Échelon 2	1 817
	Échelon 3	1 881
Niveau 5	Échelon 1	1 887
	Échelon 2	1 946
	Échelon 3	2 083
Niveau 6	Échelon 1	2 116
	Échelon 2	2 200
	Échelon 3	2 376
Niveau 7	Échelon 1	2 423
	Échelon 2	2 572
	Échelon 3	2 799

Article 4 **Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels**

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7

Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14 Minéraux divers

Le groupe 14.02 Matériaux de carrières pour l'industrie

Dans la classe 15 Matériaux de construction

Le groupe 15.01 Sables et graviers d'alluvions

Le groupe 15.02 Matériaux concassés de roches et de laitier

Le groupe 15.03 Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)

Le groupe 15.05 Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)

Le groupe 15.07 Béton prêt à l'emploi

Le groupe 15.09 Matériaux de construction divers

Dans la classe 87 Services divers (marchands)

Le groupe 87.05 pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 22 février 2022

[Étendu par arr. 11 août 2022, JO 23 août, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Sud PACA et Corse.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Construction et Bois ;

CFE CGC, section SICMA ;

FG FO Construction.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 22 février 2022 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Sud Provence Alpes Côte d'Azur et Corse relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1 Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord (avenant) s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2 Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : 04, 05, 06, 13, 83, 84 et Corse.

Article 3 Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Valeurs mensuelles (€) (+ 3,3 % par rapport à 2021 sauf niveau 1.1. au SMIC)
Niveau 1	Échelon 1	1 604
	Échelon 2	1 666
Niveau 2	Échelon 1	1 672
	Échelon 2	1 698
	Échelon 3	1 749
Niveau 3	Échelon 1	1 757
	Échelon 2	1 784
	Échelon 3	1 838
Niveau 4	Échelon 1	1 847
	Échelon 2	1 877
	Échelon 3	1 943
Niveau 5	Échelon 1	1 950
	Échelon 2	2 011
	Échelon 3	2 151
Niveau 6	Échelon 1	2 186
	Échelon 2	2 273
	Échelon 3	2 455
Niveau 7	Échelon 1	2 503
	Échelon 2	2 657
	Échelon 3	2 892

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5

Date d'entrée en vigueur

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Exceptionnellement, au titre de l'année 2022, si l'indice de l'inflation du premier semestre 2022 montre un taux supérieur à 2,5 %, une réunion pourra être organisée, à la demande de la partie la plus diligente.

Article 6

Adhésion

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7

Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries

de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 22 septembre 2022

[Étendu par arr. 13 déc. 2022, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} août 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM PACA et Corse.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT-FO ;

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 22 septembre 2022 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Sud Provence Alpes Côte d'Azur et Corse relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord (avenant) s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : 04, 05, 06, 13, 83, 84 et Corse.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Rappel : Accord du 22 février 2022	Valeurs mensuelles (€) (Augmentation d'un talon de 70 € par rapport à l'accord du 22 février sauf pour le niveau 1.1. qui est établi au SMIC, soit une augmentation de 75 €)
Niveau 1	Échelon 1	1 604	1 679
	Échelon 2	1 666	1 736
Niveau 2	Échelon 1	1 672	1 742
	Échelon 2	1 698	1 768
	Échelon 3	1 749	1 819
Niveau 3	Échelon 1	1 757	1 827
	Échelon 2	1 784	1 854
	Échelon 3	1 838	1 908
Niveau 4	Échelon 1	1 847	1 917
	Échelon 2	1 877	1 947
	Échelon 3	1 943	2 013
Niveau 5	Échelon 1	1 950	2 020
	Échelon 2	2 011	2 081
	Échelon 3	2 151	2 221
Niveau 6	Échelon 1	2 186	2 256
	Échelon 2	2 273	2 343
	Échelon 3	2 455	2 525
Niveau 7	Échelon 1	2 503	2 573
	Échelon 2	2 657	2 727
	Échelon 3	2 892	2 962

Nota :

Exceptionnellement, cet accord traite des augmentations de la grille en valeur absolue (et non pas en % comme traditionnellement) afin de répondre à l'augmentation exceptionnelle de l'inflation sur l'année 2022.

Article 4 **Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels**

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la

rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} août 2022.

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7 **Dépôt et Notification**

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 13 septembre 2023

[Étendu par arr. 26 déc. 2023, JO 28 déc., applicable à compter du 1^{er} sept. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Sud PACA et Corse.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT-FO ;

CFTC.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 13 septembre 2023 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Sud Provence Alpes Côte d'Azur et Corse relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord (avenant) s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : 04, 05, 06, 13, 83, 84 et Corse.

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Rappel accord du 22 septembre 2022 : Valeurs mensuelles (€) : talon de 70 € ¹ par rapport à l'accord du 22 février sauf pour le niveau 1.1. qui est établi au SMIC, soit une augmentation de 75 €	Accord du 13 septembre 2023 (+ 5 % sur toute la grille - arrondi à l'euro supérieur)
Niveau 1	Échelon 1	1 679	1 763
	Échelon 2	1 736	1 823
Niveau 2	Échelon 1	1 742	1 830
	Échelon 2	1 768	1 857
	Échelon 3	1 819	1 911
Niveau 3	Échelon 1	1 827	1 918
	Échelon 2	1 854	1 947
	Échelon 3	1 908	2 004
Niveau 4	Échelon 1	1 917	2 014
	Échelon 2	1 947	2 045
Dictionnaire Permanent des Conventions Collectives		2 013	Mise à jour (septembre 2025) 397

		Rappel accord du 22 septembre 2022 : Valeurs mensuelles (€) : talon de 70 € ¹ par rapport à l'accord du 22 février sauf pour le niveau 1.1. qui est établi au SMIC, soit une augmentation de 75 €	Accord du 13 septembre 2023 (+ 5 % sur toute la grille - arrondi à l'euro supérieur)
Niveau 5	Échelon 1	2 020	2121
	Échelon 2	2 081	2185
	Échelon 3	2 221	2 333
Niveau 6	Échelon 1	2 256	2 369
	Échelon 2	2 343	2 461
	Échelon 3	2 525	2 652
Niveau 7	Échelon 1	2 573	2 702
	Échelon 2	2 727	2 863
	Échelon 3	2 962	3110
¹ Nota (rappel) : Exceptionnellement, l'accord de septembre 2022 traite des augmentations de la grille en valeur absolue (et non pas en % comme traditionnellement) afin de répondre à l'augmentation exceptionnelle de l'inflation sur l'année 2022			

Article 4 **Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels**

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} septembre 2023.

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale repré-

sentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7

Dépôt et Notification

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 26 mars 2024

[Étendu par arr. 2 juil. 2024, 6 juil., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Sud CAPA et Corse.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Construction et Bois ;

CFE-CGC section SICMA ;

FG FO Construction ;

BATI-MAT-TP-CFTC.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 22 avril 1955, à la Convention Collective Nationale du 12 juillet 1955, à l'Accord National du 10 juillet 2008 et notamment à son article 8.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 26 mars 2024 les partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Sud Provence Alpes Côte d'Azur et Corse relevant des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des ouvriers du 22 avril 1955 et de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 1955. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques dont la liste figure en annexe et qui sont représentées par les organisations patronales signataires.

Le présent accord (avenant) s'applique à toutes les entreprises, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE/PME.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : 04, 05, 06, 13, 83, 84 et Corse

Article 3

Salaires mensuels minimaux garantis

Les salaires mensuels minimaux garantis aux ouvriers et aux ETAM sont ainsi fixés :

		Rappel accord du 13 septembre 2023 : (+ 5 % sur toute la grille - arrondi à l'euro supérieur)	Accord du 26 mars 2024 (+ 3 % sur toute la grille - arrondi à l'euro supérieur)
Niveau 1	Échelon 1	1 763	1 816
	Échelon 2	1 823	1 877
Niveau 2	Échelon 1	1 830	1 884
	Échelon 2	1 857	1 913
	Échelon 3	1 911	1 968
Niveau 3	Échelon 1	1 918	1 976
	Échelon 2	1 947	2 006
	Échelon 3	2 004	2 064
Niveau 4	Échelon 1	2 014	2 074
	Échelon 2	2 045	2 106
	Échelon 3	2 114	2 178
Niveau 5	Échelon 1	2 121	2 185
	Échelon 2	2 185	2 251
	Échelon 3	2 333	2 403
Niveau 6	Échelon 1	2 369	2 441
	Échelon 2	2 461	2 534
	Échelon 3	2 652	2 731
Niveau 7	Échelon 1	2 702	2 783
	Échelon 2	2 863	2 949
	Échelon 3	3 110	3 204

Article 4

Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'Accord National du 10 juillet 2008, les salaires minimaux fixés

ci-dessus sont établis sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

Le salaire mensuel minimum garanti comprend tous les éléments bruts de rémunération, y compris les avantages en nature, à l'exception :

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

Conformément aux dispositions de l'article 6 de l'accord du 10 juillet 2008, en cas de travail à temps partiel, la rémunération mensuelle garantie est calculée proportionnellement à l'horaire de travail, non comprises les heures complémentaires.

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux garantis tels que fixés à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7 **Dépôt et Notification**

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie

Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 26 février 2025

[Étendu par arr. 27 mai 2025, JO 29 mai, applicable à compter du 1^{er} janvier 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM Sud PACA et Corse ;

UPC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

FO ;

CFTC.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Lors de la réunion paritaire du 26 février 2025, l'ensemble des partenaires sociaux se sont réunis afin d'échanger et discuter sur le niveau des salaires minimaux hiérarchiques conventionnels des entreprises de la région Sud - PACA Corse relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction.

Article 1

Champ d'application professionnel

Le présent accord concerne les entreprises des industries entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale Unifiée du 6 juillet 2022. Il s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques visées l'article 1.1 de ladite convention à l'exception toutefois des entreprises relevant de l'activité de fabrication d'éléments et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction (code 2361.Z).

En effet, et en application de l'accord collectif national d'harmonisation des salaires minimaux garantis du 11 avril 2024 étendu par un arrêté ministériel du 23 juillet 2024, les entreprises exerçant une activité de fabrication d'éléments en béton et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction restent soumises aux seules dispositions de cet accord, et notamment les dispositions figurant à l'article 3 dudit accord qui prévoit que les évolutions en pourcentage résultant des négociations régionales des années 2025 à 2027 seront rajoutées dans le calcul des grilles régionales visées par l'accord, de façon à aboutir à une grille unique pour chaque région de la branche au plus tard au 1^{er} juillet 2027.

Le présent accord s'applique aux entreprises précitées, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME, l'objectif étant de pouvoir maintenir l'équité entre les entreprises desdits secteurs.

Article 2

Champ d'application territorial

Le présent accord s'applique dans les départements suivants : 04, 05, 06, 13, 83, 84 et Corse

Article 3 Salaires mensuels minimaux garantis

Les rémunérations mensuelles minimales garanties applicables aux ouvriers et aux ETAM, soit les salariés positionnés du niveau 1 au niveau 7 de la grille des classifications professionnelles sont fixées selon les montants suivants :

		Rappel accord du 26 mars 2024 (+ 3% sur toute la grille - arrondi à l'euro supérieur)	Accord du 26 février 2025 (+ 1.5% sur toute la grille - arrondi à l'euro supérieur)
Niveau 1	Échelon 1	1 816	1844
	Échelon 2	1 877	1906
Niveau 2	Échelon 1	1 884	1913
	Échelon 2	1 913	1942
	Échelon 3	1 968	1998
Niveau 3	Échelon 1	1 976	2006
	Échelon 2	2 006	2037
	Échelon 3	2 064	2095
Niveau 4	Échelon 1	2 074	2106
	Échelon 2	2 106	2138
	Échelon 3	2 178	2211
Niveau 5	Échelon 1	2 185	2218
	Échelon 2	2 251	2285
	Échelon 3	2 403	2440
Niveau 6	Échelon 1	2 441	2478
	Échelon 2	2 534	2573
	Échelon 3	2 731	2772
Niveau 7	Échelon 1	2 783	2825
	Échelon 2	2 949	2994
	Échelon 3	3 204	3253

Article 4 Détermination des salaires mensuels minimaux conventionnels

Conformément aux dispositions de l'article 16.1 de la convention collective nationale précitée, la rémunération fixée ci-dessus est établie sur la base de la durée légale du temps de travail, soit 35 heures par semaine ou 151,67 heures par mois.

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

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

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

Il est rappelé, en application de l'article L. 3221-2 du code du travail, que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Il est également rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu les salaires réels qui, d'une part, seraient devenus inférieurs aux rémunérations minimales garanties telles que fixées à l'article 3, et qui d'autre part, seraient devenus inférieurs au SMIC, en cas de revalorisation de celui-ci.

Article 5 **Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises visées à l'article 1 du présent accord (ou avenant). Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Article 6 **Adhésion**

Dans les conditions fixées aux articles L. 2261-3 à L. 2261-6 du code du travail, toute organisation syndicale représentative de salariés non-signataire du présent accord, ainsi que toute organisation syndicale patronale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 7 **Dépôt et Notification**

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Ce dépôt ne pourra être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Salaires des niveaux 8 à 10 (cadres)

Avenant n° 48 du 24 mars 2021

[Étendu par arr. 17 sept. 2021, JO 29 sept., applicable à compter du 1^{er} janv. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNSCB CFDT ;

BATI MAT TP CFTC ;

FG FO Construction.

Préambule

Se référant à la Convention Collective Nationale du 6 décembre 1956, relative aux Conditions de Travail des Ingénieurs, Cadres et Assimilés des Industries de Carrières et Matériaux de Construction ;

Se référant à l'Accord national du 10 juillet 2008, conclu dans la branche des Industries de carrières et de matériaux de construction, et notamment à ses articles 8 et 14 ;

Se référant à l'Accord de fusion des champs conventionnels entre la branche des Industries de Carrières et Matériaux de construction et la branche des Industries de la Chaux du 11 juillet 2019,

Étant souligné que l'Union des producteurs de chaux (Up'Chaux) s'est déclarée non concernée par les dispositions du présent avenant qui ne porte que sur la grille des salaires minimaux garantis des cadres, visée aux alinéas 1 et 2 du présent préambule,

Les partenaires sociaux réunis en CPPNI le 24 mars 2021, ont convenu ce qui suit :

Article 1

Les rémunérations minimales annuelles garanties des salariés relevant des entreprises visées à l'article 4 ci-dessous,

sont fixées aux valeurs figurant à l'article 3 du présent avenant, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

Article 2

Il est rappelé que l'obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux annuels garantis visés à l'article 3 ci-après.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

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

- des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale,
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais,
- de la rémunération des heures supplémentaires,
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés,
- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées,
- des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N – 1.

Article 3

Les salaires minimaux annuels garantis des Cadres, à compter du 1^{er} janvier 2021, sont les suivants :

		Valeurs annuelles (€)	Revalorisation par rapport à la grille 2020
Niveau 8	Échelon 1	28 765 €	1 %
	Échelon 2	35 985 €	0,7 %
	Échelon 3	38 175 €	0,7 %
Niveau 9	Échelon 1	42 570 €	0,7 %
	Échelon 2	49 315 €	0,7 %
Niveau 10	Échelon 1	57 045 €	0,7 %
	Échelon 2	62 540 €	0,7 %

Article 4

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021.

Article 5

Afin de maintenir l'équité entre toutes les entreprises des secteurs d'activités professionnels, le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME.

Article 6

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute Organisation Syndicale représentative non-signataire du présent accord ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeur ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer.

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

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier.

Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Article 7

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent avenant au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail, en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

En application de l'article L. 2231.7 du Code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition qui court à compter de l'envoi de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14 Minéraux divers

Le groupe 14.02 Matériaux de carrières pour l'industrie

Dans la classe 15 Matériaux de construction

Le groupe 15.01 Sables et graviers d'alluvions

Le groupe 15.02 Matériaux concassés de roches et de laitier

Le groupe 15.03 Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)

Le groupe 15.05 Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)

Le groupe 15.07 Béton prêt à l'emploi

Le groupe 15.08 Produits en béton

Le groupe 15.09 Matériaux de construction divers

Dans la classe 87 Services divers (marchands)

Le groupe 87.05 Pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Avenant n° 49 du 19 janvier 2022

[Étendu par arr. 23 mai 2022, JO 15 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (C.F.D.T.) ;

Fédération BATI-MAT-TP (C.F.T.C.).

Préambule

Se référant à la Convention Collective Nationale du 6 décembre 1956, relative aux Conditions de Travail des Ingénieurs, Cadres et Assimilés des Industries de Carrières et Matériaux de Construction ;

Se référant à l'Accord national du 10 juillet 2008, conclu dans la branche des Industries de carrières et de matériaux de construction, et notamment à ses articles 8 et 14 ;

Se référant à l'Accord de fusion des champs conventionnels entre la branche des Industries de Carrières et Matériaux

de construction et la branche des Industries de la Chaux du 11 juillet 2019,

Étant souligné que l'Union des producteurs de chaux (Up' Chaux) s'est déclarée non concernée par les dispositions du présent avenant qui ne porte que sur la grille des salaires minimaux garantis des cadres, visée aux alinéas 1 et 2 du présent préambule, Up' Chaux négociant par ailleurs sa propre grille de salaires minimaux conventionnels, Les partenaires sociaux réunis en CPPNI le 19 janvier 2022, ont convenu ce qui suit :

Article 1

Les rémunérations minimales annuelles garanties des salariés relevant des entreprises visées à l'article 4 ci-dessous, sont fixées aux valeurs figurant à l'article 3 du présent avenant, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

Article 2

Il est rappelé que l'obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux annuels garantis visés à l'article 3 ci-après.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

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

- des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale,
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais,
- de la rémunération des heures supplémentaires,
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés,
- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées,
- des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N – 1.

Article 3

Les salaires minimaux annuels garantis des Cadres, à compter du 1^{er} janvier 2022, sont les suivants :

		Valeurs annuelles (€)	Revalorisation par rapport à la grille 2021
Niveau 8	Échelon 1	29 600 €	2.9 %
	Échelon 2	36 885 €	2.5 %
	Échelon 3	39 130 €	2.5 %
Niveau 9	Échelon 1	43 635 €	2.5 %
	Échelon 2	50 550 €	2.5 %
Niveau 10	Échelon 1	58 470 €	2.5 %
	Échelon 2	64 105 €	2.5 %

Article 4

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022.

Article 5

Afin de maintenir l'équité entre toutes les entreprises des secteurs d'activités professionnels, le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME.

Article 6

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute Organisation Syndicale représentative non-signataire du présent accord ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeur ou des employeurs pris individuellement

pourra y adhérer.

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

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier.

Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Article 7

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent avenant au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail, en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

En application de l'article L. 2231.7 du Code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition qui court à compter de l'envoi de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.08	Produits en béton
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	Pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Avenant n° 50 du 14 février 2023

[Étendu par arr. 13 juin 2023, JO 17 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC.

Préambule

Se référant à la Convention Collective Nationale du 6 décembre 1956, relative aux Conditions de Travail des Ingénieurs, Cadres et Assimilés des Industries de Carrières et Matériaux de Construction ;

Se référant à l'Accord national du 10 juillet 2008, conclu dans la branche des Industries de carrières et de matériaux de construction, et notamment à ses articles 8 et 14 ;

Se référant à l'Accord de fusion des champs conventionnels entre la branche des Industries de Carrières et Matériaux de construction et la branche des Industries de la Chaux du 11 juillet 2019,

Étant souligné que l'Union des producteurs de chaux (Up' Chaux) relevant de la branche des Industries de la Chaux s'est déclarée non concernée par les dispositions du présent accord qui ne porte que sur la grille des salaires minimaux garantis des cadres, tels que visés à l'alinéa 1 du présent préambule, Up' Chaux négociant par ailleurs sa propre grille de salaires minimaux conventionnels,

Les partenaires sociaux réunis en CPPNI le 14 février 2023, ont convenu ce qui suit :

Article 1

Les rémunérations minimales annuelles garanties des salariés relevant des entreprises visées à l'article 4 ci-dessous, sont fixées aux valeurs figurant à l'article 3 du présent avenant, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

Article 2

Il est rappelé que l'obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux annuels garantis visés à l'article 3 ci-après.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

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

- des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale,
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais,
- de la rémunération des heures supplémentaires,
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés,
- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées,
- des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N – 1.

Article 3

Les salaires minimaux annuels garantis des Cadres, à compter du 1^{er} janvier 2023, sont les suivants :

		Valeurs annuelles (€)	Revalorisation par rapport à la grille 2022
Niveau 8	Échelon 1	30 785 €	4 %
	Échelon 2	38 360 €	4 %
	Échelon 3	40 695 €	4 %
Niveau 9	Échelon 1	45 380 €	4 %
	Échelon 2	52 570 €	4 %
Niveau 10	Échelon 1	60 810 €	4 %
	Échelon 2	66 670 €	4 %

Article 4

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023.

Exceptionnellement, les partenaires sociaux conviennent que si l'indice de l'inflation «Ensemble des ménages-hors tabac», en moyenne annuelle d'août 2022 à août 2023 dépasse le taux de 4 %, une réunion pourra être organisée en octobre 2023, à la demande de la partie la plus diligente.

Article 5

Afin de maintenir l'équité entre toutes les entreprises des secteurs d'activités professionnels, le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME.

Article 6

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute Organisation Syndicale représentative non-signataire du présent accord ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeur ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer.

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

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier.

Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Article 7

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent avenant au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail, en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

En application de l'article L. 2231.7 du Code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition qui court à compter de l'envoi de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi

Le groupe 15.08	Produits en béton
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	Pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Avenant n° 51 du 27 février 2024

[Étendu par arr. 28 juin 2024, JO 6 juil., applicable à compter du 1^{er} janv. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FO ;

CFE CGC BTP.

Préambule

Se référant à la Convention Collective Nationale du 6 décembre 1956, relative aux Conditions de Travail des Ingénieurs, Cadres et Assimilés des Industries de Carrières et Matériaux de Construction ;

Se référant à l'Accord national du 10 juillet 2008, conclu dans la branche des Industries de carrières et de matériaux de construction, et notamment à ses articles 8 et 14 ;

Se référant à l'Accord de fusion des champs conventionnels entre la branche des Industries de Carrières et Matériaux de construction et la branche des Industries de la Chaux du 11 juillet 2019,

Étant souligné que l'Union des producteurs de chaux (Up' Chaux) relevant de la branche des Industries de la Chaux s'est déclarée non concernée par les dispositions du présent accord qui ne porte que sur la grille des salaires minimaux garantis des cadres, tels que visés à l'alinéa 1 du présent préambule, Up' Chaux négociant par ailleurs sa propre grille de salaires minimaux conventionnels,

Les partenaires sociaux réunis en CPPNI le 27 février 2024, ont convenu ce qui suit :

Article 1

Les rémunérations minimales annuelles garanties des salariés relevant des entreprises visées à l'article 4 ci-dessous, sont fixées aux valeurs figurant à l'article 3 du présent avenant, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

Article 2

Il est rappelé que l'obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux annuels garantis visés à l'article 3 ci-après.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

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

- des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale,
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais,
- de la rémunération des heures supplémentaires,
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés,
- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées,

— des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N – 1.

Article 3

Les salaires minimaux annuels garantis des Cadres, à compter du 1^{er} janvier 2024, sont les suivants :

		Valeurs annuelles (€)	Revalorisation par rapport à la grille 2023
Niveau 8	Échelon 1	31 710 €	3 %
	Échelon 2	39 510 €	3 %
	Échelon 3	41 915 €	3 %
Niveau 9	Échelon 1	46 740 €	3 %
	Échelon 2	54 145 €	3 %
Niveau 10	Échelon 1	62 635 €	3 %
	Échelon 2	68 670 €	3 %

Article 4

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024.

Article 5

Afin de maintenir l'équité entre toutes les entreprises des secteurs d'activités professionnels, le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME.

Article 6

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute Organisation Syndicale représentative non-signataire du présent accord ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeur ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer.

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

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier.

Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Article 7

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent avenant au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail, en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

En application de l'article L. 2231.7 du Code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition qui court à compter de l'envoi de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Annexe : Liste des activités économiques relevant du champ d'application des

conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.08	Produits en béton
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	Pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Accord du 18 février 2025

[Étendu par arr. 2 juin 2025, JO 21 juin, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP'Chaux.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

FO ;

CFE-CGC.

Préambule

Se référant à la Convention Collective Nationale des Industries de Carrières et Matériaux de Construction du 6 juillet 2022, et plus particulièrement à ses articles 1.1, 16.6 et 30.1 ;

Se référant à l'arrêté ministériel de fusion des champs conventionnels entre la branche des Industries de Carrières et Matériaux de construction et celle de l'Industrie des Tuiles et Briques du 3 juillet 2024 ;

Étant toutefois souligné que la fédération des Tuiles et Briques (FFTB) s'est déclarée non concernée par les dispositions du présent accord qui ne porte que sur la grille des salaires minimaux garantis des cadres de la branche des Industries de Carrières et Matériaux de construction, la FFTB négociant par ailleurs sa propre grille de salaires minimaux conventionnels des cadres,

Les partenaires sociaux réunis au sein de la CPPNI le 18 février 2025, ont convenu ce qui suit :

Article 1

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises relevant des activités mentionnées à l'article 1.1 de la convention collective étendue du 6 juillet 2022 (voir liste des activités en annexe).

Article 2

Les rémunérations minimales annuelles garanties des salariés relevant des entreprises visées à l'article 1 ci-dessus, sont fixées aux valeurs figurant à l'article 4 du présent accord, sur la base de la durée légale du temps de travail,

soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

Article 3

Il est rappelé que l'obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux annuels garantis visés à l'article 4 ci-après.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

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

- des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale,
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais,
- de la rémunération des heures supplémentaires,
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés,
- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées,
- des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N-1.

Article 4

Les salaires minimaux annuels garantis des Cadres, à compter du 1^{er} janvier 2025, sont les suivants :

		Valeurs annuelles (€)	Revalorisation par rapport à la grille 2024
Niveau 8	Échelon 1	32 186 €	1,5%
	Échelon 2	40 103 €	1,5%
	Échelon 3	42 544 €	1,5%
Niveau 9	Échelon 1	47 441 €	1,5%
	Échelon 2	54 957 €	1,5%
Niveau 10	Échelon 1	63 575 €	1,5%
	Échelon 2	69 700 €	1,5%

Article 5

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises visées à l'article 1. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

Afin de maintenir l'équité entre toutes les entreprises des secteurs d'activités professionnels, le présent accord concerne toutes les entreprises, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME.

Article 6

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute Organisation Syndicale représentative non-signataire du présent accord ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeur ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer.

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

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier.

Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de

réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Article 7

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail, en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

En application de l'article L. 2231.7 du Code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition qui court à compter de la notification de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Annexe : Codes d'activité figurant à l'article 1.1 de la CCN-IDCC 3249

Extraction de pierres ornementales et de construction, de calcaire industriel, de gypse, de craie - À l'exception de l'extraction d'ardoise

Dans cette rubrique, toutes les activités sont visées.

Cette activité relève du code NAF 0811 Z

Champ non visé : Carrières exploitées directement et personnellement par les entreprises dont l'activité principale est la fabrication de ciment et leur appartenant pour l'alimentation de celles de leurs usines comprises sous la NAF 2351Z, ces sociétés relevant de la convention collective de l'industrie de la fabrication des ciments.

Exploitation de gravières et sablières - À l'exception de l'extraction d'argiles, de terres réfractaires et de kaolin

Dans cette rubrique, toutes les activités sont visées.

Cette activité relève du code NAF 0812 Z

Extraction des minéraux chimiques et d'engrais minéraux

Dans cette rubrique n'est visée que l'extraction de terres colorantes (ocres, oxydes naturels, terres serpentines...).

Cette activité relève du code NAF 0891 Z

Autres activités extractives non classées ailleurs

Dans cette rubrique n'est visée que l'extraction de matières abrasives naturelles.

Cette activité relève du code NAF 0899 Z

Fabrication de plâtres - Fabrication de chaux

Dans cette rubrique toutes les activités sont visées.

Cette activité relève du code NAF 2352 Z

Champ non visé : Sites exploités directement et personnellement par les entreprises dont l'activité principale est la fabrication de ciment référencée sous la NAF 2351 Z, ces sociétés relevant de la convention collective de l'industrie de la fabrication des ciments, ainsi que les entreprises appliquant la convention collective de l'industrie de la fabrication des ciments.

Fabrication d'éléments et d'éléments préfabriqués en béton pour la construction

Dans cette rubrique, toutes les activités sont visées.

Cette activité relève du code NAF 2361 Z

Fabrication d'éléments en plâtre pour la construction

Dans cette rubrique, toutes les activités sont visées.

Cette activité relève du code NAF 2362 Z

Champ non visé : Sites exploités directement et personnellement par les entreprises dont l'activité principale est la fabrication de ciment référencée sous la NAF 2351 Z, ces sociétés relevant de la convention collective de l'industrie de la fabrication des ciments.

Fabrication de béton prêt à l'emploi

Dans cette rubrique toutes les activités sont visées.

Cette activité relève du code NAF 2363 Z

Fabrication d'ouvrages en fibres-ciments

Dans cette rubrique n'est visée que la fabrication d'ouvrages en amiante ciment, en cellulose ciment ou similaires.

Cette activité relève du code NAF 2365 Z

Fabrication d'autres ouvrages en béton, en ciment ou en plâtre

Dans cette rubrique, toutes les activités sont visées.

Cette activité relève du code NAF 2369 Z

Taille, façonnage et finissage de pierres

Dans cette rubrique, n'est visée que l'activité de production de matériaux en pierre et autres matériaux naturels.

Cette activité relève du code NAF 2370 Z

Fabrication de produits abrasifs

Dans cette rubrique, n'est visée que l'activité de production de meules et pierres à aiguiser en matières abrasives naturelles.

Cette activité relève du code NAF 2391 Z

Fabrication d'autres produits minéraux non métalliques non classés ailleurs

Dans cette rubrique n'est visée que l'activité de fabrication de matières minérales isolantes (laines de roche et de laitier, vermiculite).

Cette activité relève du code NAF 2399 Z

Activités des sièges sociaux d'entreprises

Dans cette rubrique ne sont visés que les sièges sociaux ou administratifs des entreprises qui sont liées par le champ d'application de la convention collective des industries de carrières et matériaux de construction.

Cette activité relève du code NAF : 7010 Z

Services funéraires

Dans cette rubrique n'est visée que l'activité de fourniture, de pose et de gravure de dalles funéraires (marbrerie funéraire).

Cette activité relève du code NAF 2370 Z

Enseignement secondaire technique ou professionnel

Relèvent du champ d'application de la convention collective des industries de carrières et matériaux de construction, les organismes d'enseignement secondaire technique ou professionnel dépendant de la ou des fédérations patronales soumises à ladite convention collective.

Cette activité relève du code NAF 8532 Z

Formation continue d'adultes

Relèvent du champ d'application de la convention collective des industries de carrières et matériaux de construction, les organismes de formation professionnelle continue d'adultes dépendant de la ou des fédérations patronales soumises à ladite convention collective.

Cette activité relève du code NAF 8559 A

Activités des organisations professionnelles

Relèvent du champ d'application de la convention collective des industries de carrières et matériaux de construction, les syndicats de branche dépendant de la ou des fédérations patronales soumises à ladite convention collective.

Cette activité relève du code 9412Z

Industrie des produits en béton : harmonisation des salaires minima des ouvriers et ETAM

Accord du 11 avril 2024

[Étendu par arr. 23 juil. 2024, JO 9 août, applicable à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP Chaux.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

FG-FO Construction ;

Préambule

Les partenaires sociaux ont souhaité engager une négociation afin d'harmoniser les salaires conventionnels garantis des Ouvriers et ETAM au sein de la Branche des Industries de Carrières et Matériaux de Construction.

En effet, conformément à l'engagement paritaire du 3 avril 2013 fixant les modalités de négociation et de conclusion des accords collectifs au sein de la Branche, la FIB, représentative pour le secteur de l'Industrie du Béton, n'a pas signé depuis plus de cinq ans les accords régionaux sur les Salaires minimaux Garantis des Ouvriers et des ETAM conclus au sein de la branche.

La FIB a par ailleurs signé tous les autres accords conclus au sein de la Branche pour les salaires minimaux conventionnels des cadres et des recommandations patronales ont été régulièrement déposées auprès du Ministère du Travail, afin qu'aucun salaire ne soit inférieur au SMIC pour ce secteur.

Compte tenu de cette situation, les organisations syndicales représentatives ont saisi par courrier du 19 mai 2023 la Direction Générale du Travail en demandant au Ministère du Travail d'engager une procédure d'élargissement, conformément à l'article L. 2261-17 du Code du Travail.

Afin d'instruire cette demande, la Direction Générale du Travail a consulté les différentes parties, et, sans se prononcer sur la décision qu'elle pourrait prendre à l'issue de la procédure, a demandé aux parties d'engager rapidement une négociation afin d'harmoniser les salaires minimaux conventionnels des Ouvriers et ETAM au sein de la branche.

Les partenaires sociaux lors de la CPPNI du 15 février 2024 ont accepté le principe de cette négociation et ont décidé l'organisation d'une réunion exceptionnelle de la CPPNI Carrières et Matériaux le 19 mars 2024. La délégation patronale, à l'issue de la négociation lors de la CPPNI du 11 avril 2024, a adressé le présent accord aux organisations syndicales, en vue de leur signature.

Article 1

Le présent accord s'applique uniquement aux entreprises appartenant au secteur de l'Industrie du Béton (FIB), le champ d'application étant défini à l'Annexe 1.

Les Accords régionaux portant sur les Salaires Minima Garantis Ouvriers et ETAM des autres champs d'application des Conventions Collectives Carrières et Matériaux définissent les salaires minima Conventionnels pour ces autres secteurs.

Article 2

La FIB affirme aujourd'hui sa volonté de négocier l'harmonisation à terme des salaires minimaux conventionnels garantis Ouvriers et ETAM au sein de la branche, mais, compte tenu de contraintes économiques fortes au sein de son secteur, contraintes renforcées par la crise actuelle de la Construction, ne peut accepter un alignement immédiat sur les salaires minimaux régionaux actuels de l'UNICEM, dont les conséquences financières seraient importantes pour les entreprises.

Les Organisations Syndicales ont conscience des impacts potentiels d'une harmonisation immédiate entre les accords de salaires minimaux garantis Ouvriers-ETAM conclus par les UNICEM régionales et les Recommandations régionales patronales FIB de 2023 en vigueur et acceptent une harmonisation au plus tard au 1^{er} juillet 2027.

Article 3

La FIB s'engage à réduire progressivement au plus tard au 1^{er} juillet 2027 les écarts entre les accords salariaux régionaux étendus, conclus chaque année, et ses propres recommandations patronales de juillet 2023.

Modalités de rattrapage jusqu'au 1^{er} juillet 2027 :

— Au 1^{er} juillet 2024, un pourcentage de revalorisation de 3,6 % sera appliqué sur la recommandation FIB de juillet 2023 (Cf. tableau des grilles harmonisées au 1^{er} juillet 2024 en annexe 2)

— Pour les Niveaux I et II de la Classification, les Salaires Garantis des derniers accords conclus dans les Régions UNICEM seront appliqués par la FIB à compter du 1^{er} janvier 2025 (cf. tableau des grilles harmonisées au 1^{er} janvier 2025 en annexe 2)

— Les Niveaux III à VII seront progressivement rattrapés avec des évolutions à rythme constant jusqu'au 1^{er} juillet 2027, date de complète harmonisation (cf. projections tableau des grilles harmonisées en annexe 3)

— Les évolutions en pourcentage résultant des négociations régionales des années 2025 à 2027 seront rajoutées dans le calcul des grilles régionales, de façon à aboutir à une grille unique pour chaque région de la branche au plus tard au 1^{er} juillet 2027

-
- Chaque année de 2025 à 2027, les montants négociés feront l'objet d'un avenant au présent accord qui sera soumis à la signature des partenaires sociaux de la branche.
- Les modalités de rattrapage figurent dans le tableau des grilles, annexé au présent accord (cf. annexes 2 et 3)

Article 4

Les partenaires sociaux s'engagent à réviser avant janvier 2027 l'engagement paritaire du 3 avril 2013 «fixant les modalités de négociation et de conclusion des accords collectifs au sein des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction».

Article 5

Un point sur l'application du présent accord sera effectué annuellement en CPPNI.

Article 6

Le présent accord à durée indéterminée a vocation à s'appliquer à toute entreprise, rentrant dans le champ d'application, quelle que soit sa taille.

Il entrera en vigueur à compter de sa signature selon les modalités prévues à l'article 3. Il fera l'objet d'une demande d'extension par le Ministère du Travail.

Article 7

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute Organisation Syndicale représentative non-signataire du présent accord ainsi que de toute organisation syndicale ou association d'employeur ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer.

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

Article 8

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail, en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

En application de l'article L. 2231.7 du Code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition qui court à compter de l'envoi de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Annexe 1 : Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction de l'accord du 11 avril 2024

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

Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.08	Produits en béton

Annexe 2

Salaires mini Ouvriers-Etam 2024 et 2025 applicables au secteur de l'Industrie du Béton

Les valeurs sont données en euros, pour 151,67 heures par mois-Application au 1^{er} juillet 2024 et 1^{er} janvier 2025

SMIC

1^{er} janvier 2024 1 766,92 €

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2				Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			Éch 1	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	
				c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h
				2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
Salaires mini garantis Industrie du Béton			1766,92	1766,92	1766,92	1766,92	1766,92	1766,92	1766,92	1766,92	1766,92	1766,92	1766,92	1766,92	1766,92	1766,92	1766,92	1766,92	1766,92	1766,92	1766,92	1766,92	
Auvergne / Rhone Alpes	Ac Rég	1 ^{er} février 2024	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	
				1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834
	1 ^{er} juillet 2024		1831	1831	1831	1831	1831	1831	1831	1831	1831	1831	1831	1831	1831	1831	1831	1831	1831	1831	1831	1831	
	1 ^{er} janvier 2025			1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834
					1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834
					1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834	1834
Bourgogne / Franche Comte	Ac Rég	1 ^{er} avril 2024	1800		1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800
				1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800
	1 ^{er} juillet 2024		1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	
	1 ^{er} janvier 2025			1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800
					1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800
					1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800	1800
Bretagne	Ac Rég	1 ^{er} janvier 2024	1810		1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810
				1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810
	1 ^{er} juillet 2024		1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	
	1 ^{er} janvier 2025			1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	
					1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810
					1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810	1810

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			Éch 1	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	
				c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h
				2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
Centre Val de Loire	Ac Rég	1 ^{er} janvier 2024	1791	18822	18826	18821	18825	18823	18820	18827	18826	18828	18823	18825	18828	18823	18827	18824	18821	18820	18821	18823	
	1 ^{er} juillet 2024		1791	18822	18826	18821	18825	18823	18820	18827	18826	18828	18823	18825	18828	18823	18827	18824	18821	18820	18821	18823	
	1 ^{er} janvier 2025		1791	18822	18826	18821	18825	18823	18820	18827	18826	18828	18823	18825	18828	18823	18827	18824	18821	18820	18821	18823	
Grand Est	Ac Reg	1 ^{er} janvier 2024	1802	18822	18829	18826	18820	18828	18827	18820	18821	18825	18824	18821	18827	18823	18825	18824	18826	18825	18828	18828	
	1 ^{er} juillet 2024		1802	18822	18829	18821	18824	18828	18823	18820	18821	18825	18826	18821	18829	18820	18821	18828	18827	18825	18823	18820	
	1 ^{er} janvier 2025		1802	18822	18829	18821	18825	18820	18828	18827	18821	18825	18824	18821	18829	18820	18821	18828	18827	18825	18823	18820	
Hauts de France	Ac Rég	1 ^{er} janvier 2024	1809	18822	18827	18826	18820	18821	18827	18825	18820	18826	18825	18821	18826	18821	18822	18826	18820	18821	18825	18820	
	1 ^{er} juillet 2024		1809	18822	18827	18821	18824	18828	18823	18820	18821	18825	18826	18821	18829	18820	18821	18828	18827	18825	18823	18820	
	1 ^{er} janvier 2025		1809	18822	18827	18821	18825	18820	18828	18827	18821	18825	18824	18821	18829	18820	18821	18828	18827	18825	18823	18820	
Île-de-France	Ac Rég	1 ^{er} janvier 2024	1792	18822	18822	18821	18823	18825	18825	18823	18820	18821	18824	18821	18829	18823	18824	18828	18827	18823	18827	18822	
	1 ^{er} juillet 2024		1792	18822	18822	18821	18824	18828	18823	18820	18821	18825	18826	18821	18829	18820	18821	18828	18827	18825	18823	18820	
	1 ^{er} janvier 2025		1792	18822	18822	18821	18825	18820	18828	18827	18821	18825	18824	18821	18829	18820	18821	18828	18827	18825	18823	18820	

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			Éch 1	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	
				c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h
				2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
Normandie	Ac Rég	1 ^{er} janvier 2024	1792	1792	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
				792	8	8	8	8	8	8	9	9	9	0	0	1	2	2	2	2	2	2	3
					908	01	23	74	76	91	49	66	99	67	44	88	91	05	23	67	80		
	1 ^{er} juillet 2024	1792	1792	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
			792	8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	0	0	1	2	2	2	2	2	2	2
					908	01	23	74	76	80	34	56	81	69	12	67	28	25	37	53	74	80	
Nouvelle Aquitaine	Ac Rég	1 ^{er} janvier 2024	1791	1791	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
				801	81	36	85	89	27	94	92	09	06	11	33	46	53	07	81	61	36	81	
					156	13	58	58	82	86	49	66	00	58	21	63	53	25	23	61	36		
	1 ^{er} juillet 2024	1791	1791	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	
			801	81	36	74	86	83	03	58	94	35	82	16	71	28	25	37	53	74	80	36	
					156	13	58	74	33	40	62	96	29	10	81	07	87	53	25	37	40		
Occitanie	Ac Rég	1 ^{er} janvier 2024	1815	1815	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
				837	84	72	98	93	62	37	45	13	71	37	77	62	84	76	28	84	74	81	
					754	14	98	88	88	77	63	73	50	68	91	87	18	27	27	74	44		
	1 ^{er} juillet 2024	1815	1815	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
			837	83	44	46	86	80	35	81	62	91	69	01	72	28	25	37	53	74	80		
					156	15	17	33	34	40	62	95	29	10	81	07	87	53	25	37	40		
Pays de la Loire	Ac Rég	1 ^{er} janvier 2024	1811	1811	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
				811	258	58	23	05	14	93	08	41	12	87	20	38	67	54	96	66	92	30	
					158	21	47	68	80	34	90	61	29	16	70	87	45	66	92	30			
	1 ^{er} juillet 2024	1811	1811	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
			811	125	44	46	86	80	35	81	62	91	69	01	72	28	25	37	53	74	80		
					158	21	47	68	80	34	90	61	29	16	70	87	45	66	92	30			
Provence-Alpes-Côte	Ac Rég	1 ^{er} janvier 2024	1816	1816	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
				777	881	96	70	67	06	70	07	85	04	33	38	40	79	24	94	00	72	32	
					743	13	86	66	44	44	68	51	33	14	14	13	13	84	94	40			
	1 ^{er} juillet 2024	1816	1816	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
			777	881	96	70	67	06	70	07	85	04	33	38	40	79	24	94	00	72	32		
					743	13	86	66	44	44	68	51	33	14	14	13	13	84	94	40			

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			Éch 1	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	
				c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h
				2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
d'Azur-Corse	1 ^{er} juillet 2024		1816	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
				8	8	8	8	8	8	9	9	9	9	0	0	1	2	3	4	5	6	8	
				3	3	4	4	6	8	0	3	5	8	1	6	7	2	2	5	3	7	8	
	1 ^{er} janvier 2025		1816	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
				8	8	9	9	9	9	9	9	9	0	0	0	2	2	3	4	5	7	9	
				7	8	1	6	7	7	7	8	8	1	4	9	0	6	6	9	7	1	2	
			7	4	3	8	0	4	8	2	5	2	9	2	3	2	2	2	1	4	3		

Annexe 3

Salaires mini Ouvriers-Etam 2024 et 2025 applicables au secteur de l'Industrie du Béton Les valeurs sont données en Euros, pour 151,67 heures par mois - Projections

SMIC

1^{er} janvier 2024 1 766,92 €

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7			
			Éch 1	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É		
				c	c	c	c	c	c	c	c	c	c	c	c	c	c	c	c	c	c	c	c	
				h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h	h		
				2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3		
Réparation des salariés de l'IB *			1 %	2	3	1	4	3	1	5	3	1	3	3	1	2	2	4	1	1	1	0		
				%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%		
Salaires mini garantis Industrie du Béton			1766,92	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2		
				7	7	7	7	7	8	8	8	8	9	9	9	0	1	2	3	4	5	7		
				6	7	7	8	9	1	3	6	8	1	4	8	9	5	4	7	4	8	8		
				6	1	7	3	8	8	8	3	8	3	9	9	5	1	6	0	5	1	0		
				, 9 2																				

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7			
			Éch 1	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É		
				c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	
				2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3		
Au- vergne/Rhône Alpes	Ac Rég	1 ^{er} février 2024	1834	1 8 4 2	1 8 4 6	1 8 6 7	1 9 1 9	1 9 3 0	1 9 6 1	2 0 1 6	2 0 2 6	2 0 5 8	2 1 2 8	2 1 3 4	2 2 9 9	2 2 4 6	2 2 8 7	2 2 6 4	2 2 7 6	2 2 1 8	3 8 3 1			
	1 ^{er} juillet 2025		1834	1 8 4 2	1 8 4 6	1 8 6 7	1 9 1 9	1 9 3 0	1 9 6 1	2 0 8 5	2 0 1 2	2 0 4 8	2 1 7 5	2 1 2 3	2 2 9 6	2 2 3 6	2 2 9 3	2 2 5 0	2 2 6 1	2 2 7 5	1 9 6 7	1 0 1 5		
	1 ^{er} juillet 2026		1834	1 8 4 2	1 8 4 6	1 8 6 7	1 9 1 9	1 9 3 0	1 9 6 1	2 0 1 1	2 0 8 5	2 0 1 4	2 1 7 2	2 1 5 1	2 2 5 0	2 2 3 0	2 2 3 3	2 2 6 3	2 2 4 7	2 2 6 9	3 7 0 2	1 0 1 5		
	1 ^{er} juillet 2027		1834	1 8 4 2	1 8 4 6	1 8 6 7	1 9 1 9	1 9 3 0	1 9 6 1	2 0 1 6	2 0 2 6	2 0 5 8	2 1 2 8	2 1 3 4	2 2 9 9	2 2 4 6	2 2 8 7	2 2 3 4	2 2 6 6	2 2 1 8	3 7 3 1			
	% augment appliqué sur la der- nière année		0,00 %	0 , 0 0 %	0 , 0 0 %	0 , 0 0 %	0 , 0 0 %	0 , 0 0 %	0 , 0 0 %	1 , 2 5 %	0 , 3 8 %	0 , 6 2 %	2 , 6 8 %	1 , 0 7 %	2 , 0 5 %	3 , 3 7 %	2 , 4 4 %	1 , 6 8 %	3 , 8 4 %	2 , 6 2 %	2 , 9 7 %	3 , 9 6 %		

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1				Niveau 2				Niveau 3				Niveau 4				Niveau 5				Niveau 6				Niveau 7				
			Éch 1	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É					
				c h 2	c h 1	c h 2	c h 3	c h 1	c h 2	c h 3	c h 1	c h 2	c h 3	c h 1	c h 2	c h 3	c h 1	c h 2	c h 3	c h 1	c h 2	c h 3	c h 1	c h 2	c h 3						
Bourgogne / Franche Comté	Ac Rég	1 ^{er} avril 2024	1800	1 8 3 4	1 8 5 2	1 8 7 5	1 9 2 9	1 9 3 9	1 9 6 7	1 9 7 1	2 0 2 1	2 0 3 2	2 0 6 2	2 1 2 9	2 1 3 6	2 1 4 8	2 2 0 0	2 2 3 7	2 2 4 9	2 2 6 0	2 2 7 0	2 2 8 0	3 0 5 9	2 5 6 8							
	1 ^{er} juillet 2025		1800	1 8 3 4	1 8 5 2	1 8 7 5	1 9 2 9	1 9 3 9	1 9 6 7	1 9 7 4	2 0 8 8	2 0 1 5	2 0 4 2	2 1 8 0	2 1 1 3	2 1 2 6	2 2 3 9	2 2 3 9	2 2 5 3	2 2 6 1	2 2 7 5	2 2 8 6	3 5 7 1	1 0 1 5							
	1 ^{er} juillet 2026		1800	1 8 3 4	1 8 5 2	1 8 7 5	1 9 2 9	1 9 3 9	1 9 6 7	2 0 0 4	2 0 1 8	2 0 4 5	2 1 7 2	2 1 1 1	2 1 5 0	2 2 3 3	2 2 3 3	2 2 4 6	2 2 5 9	2 2 6 4	2 2 7 9	3 0 1 2	1 0 1 5								
	1 ^{er} juillet 2027		1800	1 8 3 4	1 8 5 2	1 8 7 5	1 9 2 9	1 9 3 9	1 9 6 7	2 0 0 1	2 0 3 2	2 0 6 9	2 1 2 9	2 1 3 6	2 1 4 8	2 2 0 0	2 2 3 7	2 2 4 4	2 2 6 9	2 2 7 0	2 2 8 0	3 0 9 8									
	% augment appliqué sur la dernière année		0,00 %	0 , 0 0 %	0 , 0 0 %	0 , 0 0 %	0 , 0 0 %	0 , 0 0 %	0 , 0 0 %	0 , 8 6 %	0 , 8 8 %	2 , 7 3 %	1 , 1 7 %	2 , 0 1 %	3 , 1 0 %	2 , 0 1 %	1 , 2 7 %	3 , 1 8 %	1 , 9 4 %	2 , 1 4 %	2 , 8 7 %										

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7			
			Éch 1	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É		
				c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	
				2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3		
Bretagne	Ac Rég	1 ^{er} janvier 2024	1810	1 8 1 4	1 8 1 8	1 8 2	1 8 4	1 9 3	1 9 0	1 9 7	1 9 6	2 0 6	2 0 6	2 1 4	2 1 5	2 2 9	2 2 7	2 3 5	2 3 1	2 4 3	2 6 7	3 8 0		
	1 ^{er} juillet 2025		1810	1 8 1 4	1 8 8	1 1 2	1 1 4	1 1 9	1 1 3	1 1 6	1 1 8	2 0 1	2 0 0	2 0 4	2 1 3	2 2 6	2 2 9	2 3 3	2 3 0	2 4 3	2 5 1	2 6 5	1 9 7	
	1 ^{er} juillet 2026		1810	1 8 1 4	1 8 1 8	1 1 4 2	1 1 9 4	1 1 9 3	1 1 8 0	1 1 9 7	1 1 9 6	2 0 2 6	2 0 7 2	2 1 0 2	2 1 5 5	2 2 0 0	2 2 3 7	2 3 3	2 3 0	2 4 6	2 5 4	3 0 1 2	1 0 1 5	
	1 ^{er} juillet 2027		1810	1 8 1 4	1 8 1 8	1 1 4 2	1 1 9 4	1 1 9 3	1 1 8 0	1 1 9 7	1 1 9 6	2 0 2 6	2 0 9 4	2 1 0 2	2 1 5 5	2 2 0 9	2 2 3 7	2 3 4	2 3 1	2 4 3	2 5 1	3 6 7		
	% augment appliqué sur la dernière année		0,00 %	0 , 0 0 %	0 , 0 0 %	0 , 0 0 %	0 , 0 0 %	0 , 0 0 %	0 , 0 0 %	0 , 0 0 %	0 , 0 0 %	0 , 0 0 %	1 , 0 4 %	0 , 0 0 %	0 , 1 8 %	0 , 7 4 %	0 , 7 2 %	0 , 0 8 %	2 , 0 8 %	0 , 9 2 %	1 , 2 1 %	2 , 0 %		

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2		Niveau 3		Niveau 4		Niveau 5		Niveau 6		Niveau 7									
			Éch 1	Éch	Éch	Éch	Éch	Éch	Éch	Éch	Éch	Éch	Éch	Éch	Éch	Éch	Éch							
				2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3					
Centre Val de Loire	Ac Rég	1 ^{er} janvier 2024	1791	1822	1851	1890	1901	1904	1907	2000	2003	2008	2011	2013	2017	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	
	1 ^{er} juillet 2025		1791	1822	1851	1890	1901	1904	1907	2000	2003	2008	2011	2013	2017	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	1,015
	1 ^{er} juillet 2026		1791	1822	1851	1890	1901	1904	1907	2000	2003	2008	2011	2013	2017	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	1,015
	1 ^{er} juillet 2027		1791	1822	1851	1890	1901	1904	1907	2000	2003	2008	2011	2013	2017	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	
	% augment appliqué sur la dernière année		0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,029 %	0,00 %	0,00 %	0,012 %	0,011 %	0,017 %	0,026 %	0,013 %	0,027 %	0,043 %	0,078 %	0,069 %	0,083 %			

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2				Niveau 3				Niveau 4				Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7			
			Éch 1	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É			
				c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h		
				2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3				
Hauts de France	Ac Rég	1 ^{er} janvier 2024	1809	18 22 11	18 22 17	18 26 14	19 00 12	19 01 17	19 03 15	20 00 04	22 03 06	22 00 05	22 01 01	22 01 06	22 03 01	22 06 02	22 03 02	22 04 00	22 06 01	22 05 04	22 09 02	22 08 05	31 00 00			
	1 ^{er} juillet 2025		1809	18 22 11	18 26 17	18 26 14	19 00 12	19 01 17	19 03 15	20 00 04	22 03 06	22 00 05	22 01 01	22 01 06	22 03 01	22 06 02	22 03 02	22 04 00	22 06 01	22 05 04	22 09 02	22 08 05	22 07 06	1,015		
	1 ^{er} juillet 2026		1809	18 22 11	18 22 17	18 26 14	19 00 12	19 01 17	19 03 15	20 00 04	22 03 06	22 00 05	22 01 01	22 01 06	22 03 01	22 06 02	22 03 02	22 04 00	22 06 01	22 05 04	22 09 02	22 08 05	31 00 01	1,015		
	1 ^{er} juillet 2027		1809	18 22 11	18 22 17	18 26 14	19 00 12	19 01 17	19 03 15	20 00 04	22 03 06	22 00 05	22 01 01	22 01 06	22 03 01	22 06 02	22 03 02	22 04 00	22 06 01	22 05 04	22 09 02	22 08 05	31 00 00			
	% augment appliqué sur la dernière année		0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %	0 %	1 %	2 %	1 %	1 %	3 %	2 %	2 %	3 %					

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7			
			Éch 1	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h		
				2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
Répartition des salariés de l'IB *			1 %	2 %	3 %	1 9 %	4 %	3 %	1 9 %	5 %	3 %	1 3 %	3 %	1 0 %	2 %	2 %	4 %	1 %	1 %	1 %	0 %		
Salaires mini garantis Industrie du Béton			1766,92	1 7 6 6 , 9 2	1 7 7 1	1 7 7 7	1 7 7 8	1 7 7 9	1 8 1 3	1 8 8 8	1 8 8 6	1 8 8 8	1 9 1 3	1 9 4 9	2 0 9 5	2 1 5 1	2 2 4 6	2 3 7 0	2 4 7 5	2 5 8 1	2 7 8 0		
Île-de-France	Ac Rég	1 ^{er} janvier 2024	1792	1 8 1 2	1 8 2 2	1 8 5 1	1 9 0 3	1 9 1 5	1 9 4 5	2 0 0 3	2 0 1 2	2 0 4 7	2 1 9 9	2 2 1 8	2 3 4 1	2 4 8 3	2 5 7 6	2 6 7 3	2 7 9 4	2 8 5 2	3 1 5 2		
	1 ^{er} juillet 2025		1792	1 8 1 2	1 8 2 2	1 8 5 1	1 9 0 3	1 9 1 5	1 9 4 6	2 0 0 8	2 0 1 5	2 0 4 2	2 1 9 0	2 2 1 3	2 3 4 6	2 4 8 9	2 5 7 3	2 6 7 0	2 7 9 5	2 8 6 7	1 , 0 5		
	1 ^{er} juillet 2026		1792	1 8 1 2	1 8 2 2	1 8 5 1	1 9 0 3	1 9 1 5	1 9 4 9	2 0 0 2	2 0 1 5	2 0 4 7	2 1 9 1	2 2 1 5	2 3 4 0	2 4 8 3	2 5 7 6	2 6 7 9	2 7 9 6	2 8 1 2	1 , 0 5		
	1 ^{er} juillet 2027		1792	1 8 1 2	1 8 2 2	1 8 5 1	1 9 0 3	1 9 1 5	1 9 4 5	2 0 0 3	2 0 1 2	2 0 4 7	2 1 9 9	2 2 1 8	2 3 4 1	2 4 8 3	2 5 7 6	2 6 7 3	2 7 9 4	2 8 5 2			
	% augment appliqué sur la dernière année		0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	2 %	1 %	2 %	3 %	2 %	2 %	4 %	3 %	4 %	5 %		

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2		Niveau 3		Niveau 4		Niveau 5		Niveau 6		Niveau 7					
			Éch 1	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É		
				c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	
				2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
Normandie	Ac Rég	1 ^{er} janvier 2024	1792	1 7 9 8	1 8 0 1	1 8 2 3	1 8 7 4	1 8 7 6	1 8 9 1	1 9 4 9	1 9 6 9	1 9 6 9	2 0 7 6	2 1 4 1	2 2 8 2	2 4 1 5	2 6 0 3	2 6 2 7	3 8 1 0	
	1 ^{er} juillet 2025		1792	1 7 9 8	1 8 0 1	1 8 2 3	1 8 7 4	1 8 9 6	1 9 4 9	1 9 6 9	1 9 6 9	2 0 4 2	2 0 7 3	2 1 3 6	2 2 3 2	2 3 9 7	2 5 3 0	2 6 1 0	2 7 5 7	1 9 6 1
	1 ^{er} juillet 2026		1792	1 7 9 8	1 8 0 1	1 8 2 3	1 8 7 4	1 8 9 6	1 9 4 9	1 9 6 9	1 9 6 9	2 0 6 9	2 1 7 1	2 2 4 0	2 2 7 2	2 4 1 7	2 5 6 3	2 6 7 6	3 8 1 2	1 0 1 5
	1 ^{er} juillet 2027		1792	1 7 9 8	1 8 0 1	1 8 2 3	1 8 7 4	1 8 9 6	1 9 4 9	1 9 6 9	1 9 6 9	2 0 6 9	2 1 7 1	2 2 4 0	2 2 7 2	2 4 1 7	2 6 0 3	2 6 2 7	3 8 1 0	
	% augment appliqué sur la dernière année		0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %	1 %	0 %	1 %	2 %

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2				Niveau 3				Niveau 4				Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7			
			Éch 1	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É		
				c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	
				2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
Nouvelle Aquitaine	Ac Rég	1 ^{er} janvier 2024	1791	1801	1815	1886	1885	1898	1899	1909	1911	1927	1946	1990	2006	2008	2013	2016	2022	2024	2026	2028	2031	2036	2041	
	1 ^{er} juillet 2025		1791	1801	1815	1886	1885	1899	1909	1911	1927	1946	1990	2006	2008	2013	2016	2022	2024	2026	2028	2031	2036	2041	2046	1,015
	1 ^{er} juillet 2026		1791	1801	1815	1886	1885	1899	1909	1911	1927	1946	1990	2006	2008	2013	2016	2022	2024	2026	2028	2031	2036	2041	2046	1,015
	1 ^{er} juillet 2027		1791	1801	1815	1886	1885	1899	1909	1911	1927	1946	1990	2006	2008	2013	2016	2022	2024	2026	2028	2031	2036	2041	2046	
	% augment appliqué sur la dernière année		0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	1 %	2 %	1 %	1 %	3 %	2 %	2 %	3 %				

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7			
			Éch 1	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h		
				2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2
Occitanie	Ac Rég	1 ^{er} janvier 2024	1815	18	18	18	19	19	19	20	20	20	21	21	21	22	22	22	23	23	23	24	24	24
	1 ^{er} juillet 2025		1815	18	18	18	19	19	19	20	20	20	21	21	21	22	22	22	23	23	23	24	24	24
	1 ^{er} juillet 2026		1815	18	18	18	19	19	19	20	20	20	21	21	21	22	22	22	23	23	23	24	24	24
	1 ^{er} juillet 2027		1815	18	18	18	19	19	19	20	20	20	21	21	21	22	22	22	23	23	23	24	24	24
	% augment appliqué sur la dernière année		0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %	1 %	4 %	2 %	3 %	3 %	2 %	2 %	4 %	3 %	3 %	4 %			

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			Éch 1	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h		
				2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	
Pays De La Loire	Ac Rég	1 ^{er} janvier 2024	1811	18 15	18 28	18 52	19 03	19 15	19 43	20 09	20 48	20 12	20 77	21 10	21 88	22 68	22 74	22 55	22 66	22 96	23 02		
	1 ^{er} juillet 2025		1811	18 15	18 28	18 50	19 03	19 14	19 68	20 08	20 14	20 80	20 37	20 23	21 06	21 66	21 97	22 00	22 35	22 70	23 05		
	1 ^{er} juillet 2026		1811	18 15	18 28	18 50	19 03	19 14	19 69	20 08	20 47	20 12	20 15	21 05	21 33	21 63	21 37	22 06	22 49	22 76	23 01		
	1 ^{er} juillet 2027		1811	18 15	18 28	18 50	19 03	19 14	19 93	20 04	20 11	20 77	21 08	21 32	21 67	21 45	22 06	22 49	22 66	23 09			
	% augment appliqué sur la dernière année		0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	2 %	0 %	1 %	3 %	2 %	1 %	3 %	2 %	6 %	3 %		

Régions	Nat.	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7				
			Éch 1	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É	É			
				c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h	c h		
				2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3		
Provence-Alpes - Côte d'Azur-Corse	Ac Reg	1 ^{er} janvier 2024	1816	18 77	18 84	19 13	19 68	19 76	20 06	20 04	22 07	22 00	22 17	22 18	22 25	22 01	22 23	22 44	22 53	22 73	22 84	22 90	32 04	
	1 ^{er} juillet 2025		1816	18 77	18 84	19 13	19 68	19 76	20 06	20 08	22 01	22 15	22 22	22 08	22 13	22 23	22 36	22 27	22 39	22 93	22 10	22 57	22 67	1,015
	1 ^{er} juillet 2026		1816	18 77	18 84	19 13	19 68	19 76	20 06	20 38	22 02	22 45	22 02	22 11	22 25	22 37	22 00	22 34	22 53	22 64	22 99	22 16	30 15	
	1 ^{er} juillet 2027		1816	18 77	18 84	19 13	19 68	19 76	20 06	20 64	22 07	22 46	22 08	22 15	22 23	22 31	22 04	22 44	22 54	22 33	22 83	22 99	30 04	
	% augment appliqué sur la dernière année		0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	2 %	3 %	5 %	3 %	4 %	6 %	5 %	4 %	6 %	5 %	5 %	6 %		

Avenant n° 1 du 21 mai 2025

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP'Chaux.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CGT ;

CFE-CGC.

Préambule

Se référant à l'accord collectif national d'harmonisation du 11 avril 2024, étendu par un arrêté ministériel du 23 juillet 2024, prévoyant l'engagement de la FIB de réduire progressivement au plus tard au 1^{er} juillet 2027 les écarts entre les accords régionaux de salaires minimaux des Ouvriers et des ETAM étendus, conclus chaque année, et ses propres recommandations patronales de juillet 2023, les partenaires sociaux, conformément aux stipulations de cet accord précité, se sont réunis le 21 mai 2025 dans le cadre de la CPPNI :

- pour faire le point sur l'application de ce texte,

- et définir les nouveaux salaires minimaux Ouvriers-ETAM applicables aux entreprises appartenant au secteur de l'Industrie du Béton, conformément à l'article 3 de l'accord précité.

Cet avenant fixe ainsi les nouvelles grilles de salaires minimaux Ouvriers-ETAM applicables aux entreprises relevant du secteur de l'Industrie du Béton ainsi qu'il suit :

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant s'applique uniquement aux entreprises appartenant au secteur de l'Industrie du Béton (FIB), le champ d'application étant défini à l'Annexe 1.

Article 2

Salaires minimaux ouvriers-ETAM applicables à l'Industrie du béton au 1^{er} juillet 2025

Conformément aux stipulations de l'article 3 de l'accord d'harmonisation, l'évolution en pourcentage résultant des accords régionaux étendus ou en cours d'extension est rajoutée dans le calcul de l'échéancier des 12 grilles régionales de salaires minimaux ouvriers ETAM, défini par cet accord.

En effet, les négociations ont abouti en 2025 à la conclusion de 12 accords régionaux.

La prise en compte de ces éléments aboutit, pour les entreprises relevant du champ d'application du présent avenant, à la fixation de nouvelles valeurs de salaires minimaux Ouvriers-ETAM qui s'appliquent à compter du 1^{er} juillet 2025 (cf. annexe 2).

Article 3

Modalités de rattrapage des salaires minimaux ouvriers ETAM en 2026 et 2027

Conformément aux dispositions de l'accord d'harmonisation, les modalités de rattrapage en 2026 et 2027 sont les suivantes :

- Les Niveaux III à VII des classifications professionnelles seront progressivement rattrapés avec des évolutions à rythme constant jusqu'en 2027, date de complète harmonisation (cf. projections tableau des grilles harmonisées en annexe 3)*
- Les évolutions en pourcentage résultant des négociations régionales des années 2026 à 2027 seront rajoutées dans le calcul des grilles régionales, de façon à aboutir à une grille unique pour chaque région de la branche au plus tard au 1^{er} juillet 2027 ; les nouvelles grilles issues de ces accords serviront de référence pour le rattrapage restant à effectuer.*
- En 2026, les montants négociés feront l'objet d'un avenant au présent accord qui sera soumis à la signature des partenaires sociaux de la branche.*

Article 4

Un point sur l'application de l'accord d'harmonisation sera effectué annuellement en CPPNI.

Article 5

Le présent avenant à durée indéterminée a vocation à s'appliquer à toute entreprise, rentrant dans son champ d'application, quelle que soit sa taille.

Il entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2025 selon les modalités prévues par l'article 2. Il fera l'objet d'une demande d'extension par le Ministère du Travail.

Article 6

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute Organisation Syndicale représentative non-signataire du présent accord ainsi que de toute organisation syndicale ou association d'employeur ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer.

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

Article 7

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail, en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

En application de l'article L. 2231.7 du Code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition qui court à compter de l'envoi de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2261-24 du code du travail.

Annexe 1 : Liste des activités économiques relevant du champ d'application de l'accord

national du 11 avril 2024

et se rapportant exclusivement au code d'activité 2361Z concernant les entreprises fabriquant des éléments préfabriqués en béton pour la construction

La sous-classe 2361 Z comprend

- *La fabrication d'ouvrages en béton, en ciment ou en pierre artificielle pour la construction :*
- *Tuiles, carreaux, dalles, briques, blocs, hourdis, etc.*
- *Plaques, panneaux, bordures, etc.*
- *Tuyaux, conduits, etc.*
- *La fabrication d'éléments préfabriqués en béton, en ciment ou en pierre artificielle pour la construction :*
- *Éléments de voirie ou d'assainissement*
- *Éléments de structure en béton pour le bâtiment et le génie civil*
- *La fabrication de produits divers en béton, en ciment ou en pierre artificielle pour la clôture, le funéraire, etc.*

Cette sous-classe comprend aussi

- *La fabrication de constructions préfabriquées en béton*

Annexe 2

Tableau des grilles régionales harmonisées

Au 1^{er} juillet 2025 (Valeurs données en euros pour 151,67 h/mois)

Régions	Accord	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			Échelle 1	Échelle 2	Échelle 1	Échelle 2	Échelle 3	Échelle 1	Échelle 2	Échelle 3	Échelle 1	Échelle 2	Échelle 3	Échelle 1	Échelle 2	Échelle 3	Échelle 1	Échelle 2	Échelle 3	Échelle 1	Échelle 2	Échelle 3
Auvergne/Rhône-Alpes	Avant *	1 ^{er} juillet 2025	1862	1870	1874	1895	1948	1959	1989	1992	2018	2046	2073	2112	2155	2270	2331	2433	2568	2650	2797	3012
Bourgogne/Franche-Comté	Avant *	1 ^{er} juillet 2025	1827	1862	1880	1903	1958	1968	1997	2004	2018	2046	2073	2112	2155	2270	2331	2433	2568	2650	2797	3012
Bretagne	Avant *	1 ^{er} juillet 2025	1837	1841	1845	1870	1922	1942	1959	1992	2018	2046	2073	2112	2155	2270	2331	2433	2568	2650	2797	3012
Centre/Val de Loire	Avant *	1 ^{er} juillet 2025	1802	1850	1854	1879	1934	1942	1970	1992	2018	2046	2073	2112	2155	2270	2331	2433	2568	2650	2797	3012
Grand Est	Avant *	1 ^{er} juillet 2025	1829	1849	1856	1884	1939	1947	1976	1992	2018	2046	2073	2112	2155	2270	2331	2433	2568	2650	2797	3012

Régions	Accord	Date d'effet	Niveau 1		Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			Éch 1	Éch 2	Éch 1	Éch 2	Éch 3	Éch 1	Éch 2	Éch 3	Éch 1	Éch 2	Éch 3	Éch 1	Éch 2	Éch 3	Éch 1	Éch 2	Éch 3	Éch 1	Éch 2	Éch 3
Hauts de France	Avant *	1 ^{er} juillet 2025	1837	1849	1855	1892	1931	1940	1967	1992	2018	2046	2073	2112	2155	2270	2331	2433	2568	2650	2797	3012
Île de France	Avant *	1 ^{er} juillet 2025	1819	1840	1850	1879	1932	1944	1969	1992	2018	2046	2073	2112	2155	2270	2331	2433	2568	2650	2797	3012
Normandie	Avant *	1 ^{er} juillet 2025	1819	1825	1829	1851	1903	1905	1920	1979	1996	2029	2073	2108	2155	2270	2327	2433	2568	2650	2797	3012
Nouvelle Aquitaine	Avant *	1 ^{er} juillet 2025	1817,87	1828,02	1842,23	1863,54	1913,28	1926,47	1956,92	1991,43	2017,82	2045,22	2072,63	2111,20	2154,84	2269,54	2330,44	2432,95	2567,95	2649,15	2796,32	3011,50
Occitanie	Avant *	1 ^{er} juillet 2025	1842	1865	1873	1902	1958	1967	1998	2013	2018	2046	2073	2112	2155	2270	2331	2433	2568	2650	2797	3012
Pays de la Loire	Avant *	1 ^{er} juillet 2025	1840	1844	1856	1881	1933	1944	1970	1992	2018	2046	2073	2112	2155	2270	2331	2433	2568	2650	2797	3012
Provence-Alpes-Côte d'Azur-Corse	Avant *	1 ^{er} juillet 2025	1844	1906	1913	1942	1998	2006	2035	2039	2043	2046	2073	2112	2155	2270	2331	2433	2568	2650	2797	3012
* Avenant n° 1 du 21 mai 2025																						

Smic au 1^{er} janvier 2025 : 1 801,80 €

Annexe 3

Tableau des grilles régionales harmonisées de juillet 2026 à juillet 2027

Projections

Régions	N	a	t	Date d'ef- fet	Ni- veau 1		Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
					É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	
					1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Auvergne / Rhône Alpes	A	c	R é g	1 ^{er} jan- vier 2025	1 8 6 2	1 8 7 0	1 8 7 4	1 8 9 5	1 9 4 8	1 9 5 9	1 9 4 0	2 0 9 6	2 0 5 6	2 1 8 9	2 1 6 0	2 2 3 2	2 3 8 1	2 4 2 3	2 5 1 1	2 7 0 6	2 7 5 9	2 9 2 2	3 1 7 8	
					1 8 6 2	1 8 7 0	1 8 7 4	1 8 9 5	1 9 4 8	1 9 5 9	1 9 4 0	2 0 9 6	2 0 5 6	2 1 8 9	2 1 6 0	2 2 3 2	2 3 8 1	2 4 2 3	2 5 1 1	2 7 0 6	2 7 5 9	2 9 2 2	3 1 7 8	
					1 8 6 2	1 8 7 0	1 8 7 4	1 8 9 5	1 9 4 8	1 9 5 9	1 9 4 0	2 0 9 6	2 0 5 6	2 1 8 9	2 1 6 0	2 2 3 2	2 3 8 1	2 4 2 3	2 5 1 1	2 7 0 6	2 7 5 9	2 9 2 2	3 1 7 8	
					1 8 6 2	1 8 7 0	1 8 7 4	1 8 9 5	1 9 4 8	1 9 5 9	1 9 4 0	2 0 9 6	2 0 5 6	2 1 8 9	2 1 6 0	2 2 3 2	2 3 8 1	2 4 2 3	2 5 1 1	2 7 0 6	2 7 5 9	2 9 2 2	3 1 7 8	
Auvergne / Rhône Alpes			1 ^{er} juillet 2026	1 8 6 2	1 8 7 0	1 8 7 4	1 8 9 5	1 9 4 8	1 9 5 9	1 9 4 0	2 0 9 6	2 0 5 6	2 1 8 9	2 1 6 0	2 2 3 2	2 3 8 1	2 4 2 3	2 5 1 1	2 7 0 6	2 7 5 9	2 9 2 2	3 1 7 8		
				1 8 6 2	1 8 7 0	1 8 7 4	1 8 9 5	1 9 4 8	1 9 5 9	1 9 4 0	2 0 9 6	2 0 5 6	2 1 8 9	2 1 6 0	2 2 3 2	2 3 8 1	2 4 2 3	2 5 1 1	2 7 0 6	2 7 5 9	2 9 2 2	3 1 7 8		
				1 8 6 2	1 8 7 0	1 8 7 4	1 8 9 5	1 9 4 8	1 9 5 9	1 9 4 0	2 0 9 6	2 0 5 6	2 1 8 9	2 1 6 0	2 2 3 2	2 3 8 1	2 4 2 3	2 5 1 1	2 7 0 6	2 7 5 9	2 9 2 2	3 1 7 8		
				1 8 6 2	1 8 7 0	1 8 7 4	1 8 9 5	1 9 4 8	1 9 5 9	1 9 4 0	2 0 9 6	2 0 5 6	2 1 8 9	2 1 6 0	2 2 3 2	2 3 8 1	2 4 2 3	2 5 1 1	2 7 0 6	2 7 5 9	2 9 2 2	3 1 7 8		
Auvergne / Rhône Alpes			% aug- ment ap- pliqué sur la dernière année	0 , 0 0 %	0 , 0 0 %	0 , 0 0 %	0 , 0 0 %	0 , 0 0 %	0 , 0 0 %	0 , 0 0 %	1 , 0 0 %	0 , 1 9 %	0 , 3 9 %	2 , 5 9 %	1 , 6 9 %	2 , 0 9 %	3 , 0 4 %	2 , 0 4 %	2 , 3 1 %	1 , 4 0 %	3 , 7 2 %	2 , 8 7 %	2 , 9 3 %	3 , 9 5 %

Régions	N a t . d , e f f e t	D a t e	Ni- veau 1		Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	
			1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Bourgogne / Franche Comté	A c c e s s i b i l i t é	2 0 2 5	1 8 2 7	1 8 6 2	1 8 8 0	1 9 3 8	1 9 5 8	1 9 6 8	1 9 7 1	2 0 5 2	2 0 9 3	2 0 6 1	2 1 8	2 2 3 1	2 2 7 5	2 3 1	2 4 3	2 5 1	2 6 9	2 7 4 1	2 8 9 9	3 1 4
	1 ^{er} juil- let 2026		1 8 2 7	1 8 6 2	1 8 8 0	1 9 3 8	1 9 5 8	1 9 6 8	1 9 7 1	2 0 5 2	2 0 9 3	2 0 6 1	2 1 8	2 2 3 1	2 2 7 5	2 3 1	2 4 3	2 5 1	2 6 9	2 7 4 1	2 8 9 9	3 1 4
	1 ^{er} juil- let 2027		1 8 2 7	1 8 6 2	1 8 8 0	1 9 3 8	1 9 5 8	1 9 6 8	1 9 7 1	2 0 5 2	2 0 9 3	2 0 6 1	2 1 8	2 2 3 1	2 2 7 5	2 3 1	2 4 3	2 5 1	2 6 9	2 7 4 1	2 8 9 9	3 1 4
	% aug- ment ap- pli- qué sur la der- nièr e an- née		0 , 0 %	0 , 0 %	0 , 0 %	0 , 0 %	0 , 0 %	0 , 0 %	0 , 8 3 %	0 , 6 8 %	0 , 7 9 %	2 , 7 0 %	1 , 1 3 %	2 , 0 0 %	3 , 0 8 %	1 , 1 9 %	1 , 2 9 %	3 , 1 9 %	1 , 9 6 %	2 , 1 1 %	2 , 9 2 %	2 , 8 4 %

Régions	N a t .	D a t e d'effect	Ni-veau 1		Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			Échelle 1	Échelle 2	Échelle 1	Échelle 2	Échelle 3	Échelle 1	Échelle 2	Échelle 3	Échelle 1	Échelle 2	Échelle 3	Échelle 1	Échelle 2	Échelle 3	Échelle 1	Échelle 2	Échelle 3	Échelle 1	Échelle 2	Échelle 3
			1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Bretagne	Accréditation	2025	1837	1841	1845	1870	1922	1942	1959	2017	2020	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
			1837	1841	1845	1870	1922	1942	1959	2017	2020	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
			1837	1841	1845	1870	1922	1942	1959	2017	2020	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
			1837	1841	1845	1870	1922	1942	1959	2017	2020	2025	2026	2027	2028	2029	2030	2031	2032	2033	2034	2035
		% augment appliqué sur la dernière année	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	

Régions	N a t . d , e f f e t	D a t e	Ni- veau 1		Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7				
			É c h 1	É c h 2	É c h 1	É c h 2	É c h 3	É c h 1	É c h 2	É c h 3	É c h 1	É c h 2	É c h 3	É c h 1	É c h 2	É c h 3	É c h 1	É c h 2	É c h 3	É c h 1	É c h 2	É c h 3		
			1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3		
Centre Val de Loire	A c R é g j a n v i e r 2 0 2 5		1 8 0 2	1 8 5 0	1 8 5 4	1 8 7 9	1 8 3 4	1 9 4 2	1 9 4 7	2 0 7	2 0 3 7	2 0 6 9	2 0 4 0	2 1 4 7	2 2 1 1	2 2 5 9	2 3 9 7	2 3 8 8	2 4 8 0	2 6 8 2	2 7 3 9	2 8 9 3	3 1 4 4	
		1 ^{er} juil- let 2026	1 8 0 2	1 8 5 0	1 8 5 4	1 8 7 9	1 8 3 4	1 9 4 2	1 9 4 7	2 0 2	2 0 3 7	2 0 6 9	2 0 4 4	2 1 4 7	2 2 1 1	2 2 5 9	2 3 4 6	2 3 6 9	2 4 6 7	2 6 6 0	2 6 9 0	2 8 3 9	3 0 5 7	1 , 0 1 5
		1 ^{er} juil- let 2027	1 8 0 2	1 8 5 0	1 8 5 4	1 8 7 9	1 8 3 4	1 9 4 2	1 9 4 7	2 0 7	2 0 3 7	2 0 6 9	2 0 4 0	2 1 4 7	2 2 1 1	2 2 5 9	2 3 4 6	2 3 8 8	2 4 8 0	2 6 6 2	2 6 7 3	2 8 9 4	3 1 4 4	
		% aug- ment ap- pli- qué sur la der- nièr e an- née	0 , 0 0	0 , 0 0	0 , 0 0	0 , 0 0	0 , 0 0	0 , 0 0	0 , 2 5	0 , 0 0	0 , 0 0	0 , 7 1	0 , 1 0	0 , 3 8	1 , 3 1	0 , 7 7	1 , 3 7	0 , 8 2	2 , 8 7	1 , 5 7	1 , 9 7	2 , 8 0		

Régions	N	a	t	D a t e	Ni- veau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7			
					É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	
					1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3		
	A	l	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3		
	c	e	8	8	8	8	8	9	9	9	9	0	0	0	1	1	1	2	3	4	5	6	7	9	1	
	R	j	2	4	5	8	3	4	7	3	4	7	4	7	4	5	2	6	1	0	9	4	1	6		
	e	a	9	9	6	4	9	7	6	0	1	6	6	3	0	8	1	1	6	8	1	5				
Grand Est	1 ^{er}	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1		
	juil-	8	8	8	8	9	9	9	9	0	0	0	1	1	1	1	1	3	3	4	6	6	8	0		
	let	2	4	5	8	3	4	7	2	4	7	0	4	8	0	6	6	6	6	0	9	3	5	0		
	2026	9	9	6	4	9	7	6	2	1	6	4	4	7	4	6	9	7	0	9	0	7	1	5		
	1 ^{er}	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3			
	juil-	8	8	8	8	9	9	9	9	0	0	0	1	1	1	2	3	4	5	6	7	9	1			
	let	2	4	5	8	3	4	7	3	4	7	4	5	2	6	1	0	9	4	1	6					
	2027	9	9	6	4	9	7	6	0	1	6	6	3	0	8	1	1	6	8	1	5					
	%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	2	1	1	3	2	2	3				
	aug-	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	%	, 9	, 4	, 4	, 7	, 9	, 2	, 4	, 1	, 5	, 5				
	ment												9	3	9	8	0	9	3	7	4	3				
	appli- qué sur la der- nière an- née												%	%	%	%	%	%	%	%	%	%				

Régions	N a t . e f f e t	D a t e	Ni- veau 1		Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7				
			É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h			
			1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3		
Hauts de France	A c R é g 2 0 2 5	1 e r j u i l e t 2 0 2 5	1 8 3 7	1 8 4 9	1 8 5 5	1 8 9 2	1 9 3 1	1 9 4 0	1 9 6 7	2 0 2 5	2 0 3 5	2 0 6 7	2 1 3 7	2 1 4 3	2 2 0 9	2 2 5 6	2 2 9 8	2 3 8 7	2 4 8 1	2 6 8 3	2 7 9 4	2 8 9 7	3 1 4 7	
			1 8 3 7	1 8 4 9	1 8 5 5	1 8 9 2	1 9 3 1	1 9 4 0	1 9 6 7	2 0 2 5	2 0 3 5	2 0 6 7	2 1 3 7	2 1 4 3	2 2 0 9	2 2 5 6	2 2 9 8	2 3 8 7	2 4 8 1	2 6 8 3	2 7 9 4	2 8 9 7	3 1 4 7	
			1 8 3 7	1 8 4 9	1 8 5 5	1 8 9 2	1 9 3 1	1 9 4 0	1 9 6 7	2 0 2 5	2 0 3 5	2 0 6 7	2 1 3 7	2 1 4 3	2 2 0 9	2 2 5 6	2 2 9 8	2 3 8 7	2 4 8 1	2 6 8 3	2 7 9 4	2 8 9 7	3 1 4 7	
			0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 0 %	0 5 6 %	0 0 %	0 9 5 %	1 2 5 %	0 3 5 %	2 7 2 %	1 8 6 %	1 6 1 %	1 9 4 %	2 9 4 %
			1 e r j u i l e t 2 0 2 6	1 8 3 7	1 8 4 9	1 8 5 5	1 8 9 2	1 9 3 1	1 9 4 0	1 9 6 7	2 0 2 5	2 0 3 5	2 0 6 7	2 1 3 7	2 1 4 3	2 2 0 9	2 2 5 6	2 2 9 8	2 3 8 7	2 4 8 1	2 6 8 3	2 7 9 4	2 8 9 7	3 1 4 7
1 e r j u i l e t 2 0 2 7	1 8 3 7	1 8 4 9	1 8 5 5	1 8 9 2	1 9 3 1	1 9 4 0	1 9 6 7	2 0 2 5	2 0 3 5	2 0 6 7	2 1 3 7	2 1 4 3	2 2 0 9	2 2 5 6	2 2 9 8	2 3 8 7	2 4 8 1	2 6 8 3	2 7 9 4	2 8 9 7	3 1 4 7			
% aug- ment ap- pli- qué sur la der- nièr e an- née	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 0 %	0 5 6 %	0 0 %	0 9 5 %	1 2 5 %	0 3 5 %	2 7 2 %	1 8 6 %	1 6 1 %	1 9 4 %	2 9 4 %		

Régions	N a t . d e f f e t	D a t e	Ni- veau 1		Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7				
			É c h 1	É c h 2	É c h 1	É c h 2	É c h 3	É c h 1	É c h 2	É c h 3	É c h 1	É c h 2	É c h 3	É c h 1	É c h 2	É c h 3	É c h 1	É c h 2	É c h 3	É c h 1	É c h 2	É c h 3		
			1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3		
Île-de-France	A c R é g j a n v i e r 2 0 2 5	l e r j u i l l e t 2 0 2 6	1 8 1 9	1 8 4 0	1 8 5 0	1 8 7 9	1 8 3 2	1 9 4 5	1 9 7 4	2 9 0 5	2 0 3 4	2 0 7 8	2 1 5 1	2 1 6 0	2 2 4 9	2 2 7 0	2 3 4 9	2 4 5 0	2 5 7 4	2 7 1 4	2 7 9 9	3 2 0 0		
			1 8 1 9	1 8 4 0	1 8 5 0	1 8 7 9	1 9 3 2	1 9 4 5	2 9 0 5	2 0 3 4	2 0 7 8	2 1 5 1	2 1 6 0	2 2 4 9	2 2 7 0	2 3 4 9	2 4 5 0	2 5 7 4	2 7 1 4	2 7 9 9	3 2 0 0	1 , 0 1 5		
			1 8 1 9	1 8 4 0	1 8 5 0	1 8 7 9	1 9 3 2	1 9 4 5	2 9 0 5	2 0 3 4	2 0 7 8	2 1 5 1	2 1 6 0	2 2 4 9	2 2 7 0	2 3 4 9	2 4 5 0	2 5 7 4	2 7 1 4	2 7 9 9	3 2 0 0			
			%	%	%	%	%	%	%	0 , 6 0	0 , 0 6	0 , 0 6	2 , 2 3	0 , 7 6	1 , 6 8	3 , 2 5	2 , 2 8	1 , 8 2	4 , 1 2	3 , 3 2	3 , 4 9	4 , 6 7	%	%
Dictionnaire Permanent Conventions Collectives		a p p l i												Mise à jour (septembre 2025)										441

Régions	N a t . d , e f f e t	D a t e	Ni- veau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	
			1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Normandie	A c c e s s i b i l i t é 2 0 2 5	1 e r j u i l l e t 2 0 2 5	1 8 9	1 8 5	1 8 9	1 8 1	1 9 3	1 9 5	1 9 0	1 9 2	1 9 7	1 9 9	2 0 6	2 0 9	2 1 1	2 2 8	2 2 4	2 3 3	2 3 7	2 4 8	2 6 5	2 6 3	3 8 0
			1 8 9	1 8 5	1 8 9	1 8 1	1 9 3	1 9 5	1 9 0	1 9 2	1 9 7	1 9 9	2 0 6	2 0 9	2 1 1	2 2 8	2 2 4	2 3 3	2 3 7	2 4 8	2 6 5	2 6 3	3 8 0
			1 8 9	1 8 5	1 8 9	1 8 1	1 9 3	1 9 5	1 9 0	1 9 2	1 9 7	1 9 9	2 0 6	2 0 9	2 1 1	2 2 8	2 2 4	2 3 3	2 3 7	2 4 8	2 6 5	2 6 3	3 8 0
			% aug- ment ap- pli- qué sur la der- nière an- née	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	0 %	0 %

Régions	N a t . d , e f f e t	D a t e	Ni- veau 1			Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	É c h	
			1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1
Nouvelle Aquitaine	A c c r é g i o n n e r 2 0 2 5	1 e r j u i l l e t 2 0 2 5	1 8 7 , 8 7	1 8 2 , 0 2	1 8 4 3 , 2 3	1 8 6 3 , 5 4	1 9 1 3 , 2 8	1 9 2 6 , 4 7	1 9 5 6 , 9 2	2 0 0 5 , 6 4	2 0 3 6 , 9 1	2 0 6 5 , 3 9	2 1 2 3 , 5 8	2 2 3 4 , 6 2	2 2 4 0 , 4 8	2 3 9 6 , 2 0	2 3 4 9 , 4 7	2 4 8 7 , 5 3	2 4 6 9 , 8 3	2 5 7 4 , 5 5	2 6 9 2 , 9 5	2 7 0 5 , 7 4	3 1 6 2 , 7 4
			1 8 7 , 8 7	1 8 2 , 0 2	1 8 4 3 , 2 3	1 8 6 3 , 5 4	1 9 1 3 , 2 8	1 9 2 6 , 4 7	1 9 5 6 , 9 2	2 0 0 5 , 6 4	2 0 3 6 , 9 1	2 0 6 5 , 3 9	2 1 2 3 , 5 8	2 2 3 4 , 6 2	2 2 4 0 , 4 8	2 3 9 6 , 2 0	2 3 4 9 , 4 7	2 4 8 7 , 5 3	2 5 7 4 , 5 5	2 6 9 2 , 9 5	2 7 0 5 , 7 4	3 1 6 2 , 7 4	
			1 8 7 , 8 7	1 8 2 , 0 2	1 8 4 3 , 2 3	1 8 6 3 , 5 4	1 9 1 3 , 2 8	1 9 2 6 , 4 7	1 9 5 6 , 9 2	2 0 0 5 , 6 4	2 0 3 6 , 9 1	2 0 6 5 , 3 9	2 1 2 3 , 5 8	2 2 3 4 , 6 2	2 2 4 0 , 4 8	2 3 9 6 , 2 0	2 3 4 9 , 4 7	2 4 8 7 , 5 3	2 5 7 4 , 5 5	2 6 9 2 , 9 5	2 7 0 5 , 7 4	3 1 6 2 , 7 4	
			% aug- ment ap- pli- qué sur la der- nière an- née	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	1 %	0 %	2 %	1 %	2 %	3 %

Régions	N a t . d , e f f e t	D a t e	Ni- veau 1		Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			É c h 1	É c h 2	É c h 1	É c h 2	É c h 3	É c h 1	É c h 2	É c h 3	É c h 1	É c h 2	É c h 3	É c h 1	É c h 2	É c h 3	É c h 1	É c h 2	É c h 3	É c h 1	É c h 2	É c h 3
			1	2	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3	1	2	3
Occitanie	A c c r é g . j a n v i e r . 2 0 2 5		1 8 4 2	1 8 6 5	1 8 7 3	1 9 0 2	1 9 5 8	1 9 6 7	1 9 9 8	2 0 5 7	2 0 6 8	2 0 7 4	2 1 1 7	2 1 8 2	2 2 4 9	2 2 7 3	2 3 1 5	2 3 0 8	2 4 0 3	2 4 6 8	2 5 3 0	3 1 9 1
		1 ^{er} juil- let 2026	1 8 4 2	1 8 6 5	1 8 7 3	1 9 0 2	1 9 5 8	1 9 6 7	1 9 9 8	2 0 4 3	2 0 7 8	2 1 0 4	2 1 8 7	2 2 4 2	2 2 7 9	2 3 0 4	2 3 6 6	2 4 0 9	2 4 6 0	2 5 3 7	3 0 9 7	1 0 1 5
		1 ^{er} juil- let 2027	1 8 4 2	1 8 6 5	1 8 7 3	1 9 0 2	1 9 5 8	1 9 6 7	1 9 9 8	2 0 7 7	2 1 0 7	2 1 8 4	2 2 1 2	2 2 8 9	2 3 4 3	2 3 7 5	2 4 0 8	2 4 6 8	2 5 3 3	2 6 0 0	3 1 9 0	
		% aug- ment ap- pli- qué sur la der- nière e an- née	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 %	3 %	1 %	2 %	2 %	2 %	1 %	3 %	2 %	3 %

Régions	N a t . e f f e t	D a t e	Ni- veau 1		Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7			
			É c h 1	É c h 2	É c h 1	É c h 2	É c h 3	É c h 1	É c h 2	É c h 3	É c h 1	É c h 2	É c h 3	É c h 1	É c h 2	É c h 3	É c h 1	É c h 2	É c h 3	É c h 1	É c h 2	É c h 3	
Pays de la Loire	A c R é g 2 0 2 5	1 e r j u i l l e t 2 0 2 6	1 8 4 0	1 8 4 4	1 8 5 6	1 8 8 1	1 9 3 3	1 9 4 4	1 9 7 9	2 0 2 2	2 0 3 9	2 0 7 2	2 0 4 4	2 0 4 9	2 0 1 4	2 3 6 3	2 4 0 3	2 4 9 1	2 6 8 5	2 7 3 7	3 0 1 2	3 0 1 4	
			1 8 4 0	1 8 4 4	1 8 5 6	1 8 8 1	1 9 3 3	1 9 4 4	2 0 2 2	2 0 3 9	2 0 7 2	2 0 4 4	2 0 4 9	2 3 6 3	2 4 0 3	2 4 9 1	2 6 8 5	2 7 3 7	3 0 1 2	3 0 1 4			
			1 8 4 0	1 8 4 4	1 8 5 6	1 8 8 1	1 9 3 3	1 9 4 4	2 0 2 2	2 0 3 9	2 0 7 2	2 0 4 4	2 0 4 9	2 3 6 3	2 4 0 3	2 4 9 1	2 6 8 5	2 7 3 7	3 0 1 2	3 0 1 4			
			% aug- ment ap- pli- qué sur la der- nière an- née	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 9 0 %	0 2 5 %	1 2 2 %	2 5 6 %	1 5 7 %	0 8 9 %	3 0 1 %	1 7 6 %	6 1 0 %

Régions	N a t . d , e f f e t	D a t e	Ni- veau 1		Niveau 2			Niveau 3			Niveau 4			Niveau 5			Niveau 6			Niveau 7		
			É c h 1	É c h 2	É c h 1	É c h 2	É c h 3	É c h 1	É c h 2	É c h 3	É c h 1	É c h 2	É c h 3	É c h 1	É c h 2	É c h 3	É c h 1	É c h 2	É c h 3	É c h 1	É c h 2	É c h 3
Provence-Alpes - Côte d'Azur-Corse	A c c e s s i b i l i t é	1 e r j u i l l e t 2 0 2 5	1 8 4 4	1 9 0 6	1 9 1 3	1 9 4 2	1 9 8	2 0 6	2 0 7	2 0 5	2 1 0 6	2 1 3 8	2 1 1	2 2 1 8	2 2 4 5	2 2 4 0	2 2 4 7	2 2 5 7	2 2 7 7	2 2 8 2	2 2 9 5	3 2 3
	1 ^{er} juil- let 2026		1 8 4 4	1 9 0 6	1 9 1 3	1 9 4 2	1 9 8	2 0 6	2 0 7	2 0 0	2 1 0 4	2 1 3 7	2 1 1 4	2 2 1 8	2 2 4 7	2 2 4 6	2 2 4 9	2 2 6 6	2 2 7 0	2 2 8 9	3 0 5 7	1 , 0 1 5
	1 ^{er} juil- let 2027		1 8 4 4	1 9 0 6	1 9 1 3	1 9 4 2	1 9 8	2 0 6	2 0 7	2 0 5	2 1 0 6	2 1 3 8	2 1 1	2 2 1 8	2 2 4 5	2 2 4 0	2 2 4 7	2 2 5 7	2 2 7 2	2 2 8 9	3 0 5 4	
	% aug- ment ap- pli- qué sur la der- nièr e an- née		0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	0 %	1 2 3 %	1 5 9 %	2 9 0 %	2 0 4 %	3 4 7 %	4 4 9 %	5 7 4 %	4 7 1 %	6 2 3 %	5 0 5 %	5 4 6 %	6 4 1 %	

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Fusion des conventions collectives catégorielles

Accord de méthode du 7 juin 2017

[Étendu par arr. 20 avr. 2018, JO 26 avr., applicable à compter de sa date de signature, pour une durée déterminée de 12 mois]

Avenant n° 3, 11 juill. 2019, nonétendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB.

Syndicat(s) de salariés :

FNCB CFDT ;

BATI MAT TP CFTC ;

SICMA CFE CGC BTP ;

FNSCBA CGT.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

BATI MAT TP CFTC ;

FNSCBA CGT.

Préambule

Suite au constat partagé des partenaires sociaux des Industries de carrières et matériaux de construction de la nécessité de fusionner la convention collective des ouvriers du 22 avril 1955 (IDCC 87) avec la convention collective des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) du 12 juillet 1955 (IDCC 135), il a été décidé de procéder à une réécriture de l'ensemble des dispositions conventionnelles afin d'offrir ainsi une meilleure lisibilité du dispositif applicable aux ouvriers et aux Etam. En effet, du fait des évolutions législatives, réglementaires et conventionnelles, il est devenu nécessaire de permettre aux entreprises de la branche et à leurs salariés d'avoir un accès plus facile au socle des règles sociales applicables.

Cette démarche s'inscrit également dans l'objectif gouvernemental d'une rationalisation des conventions collectives.

C'est dans ce contexte qu'il a été envisagé de constituer un groupe de travail paritaire, mandaté par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI), afin de procéder à ce travail que les partenaires sociaux ont voulu à droit constant.

Afin de faciliter les travaux de ce groupe de travail paritaire, les partenaires sociaux ont souhaité, par un accord de méthode, fixer les règles les encadrant et se donner comme objectif d'aboutir dans un délai de 12 mois à compter de son entrée en vigueur.

Article 1 (d'origine)

Objet

Le présent accord a pour objet de définir une méthode de travail de la fusion des règles définissant le statut conventionnel des Ouvriers et des Etam.

Il est apparu en effet depuis plusieurs années, du fait notamment des évolutions législatives, réglementaires, mais aussi conventionnelles, que certaines dispositions étaient devenues soit obsolètes, soit communes aux ouvriers et aux ETAM entraînant une répétition de règles.

En effet, le fait de devoir consulter deux conventions collectives différentes pouvant être une source d'erreur d'interprétation pour les personnes en charge de leur application, les partenaires sociaux ont souhaité sécuriser et rendre plus lisible la lecture des dispositions conventionnelles.

Article 1 (nouveau)

Objet

Mod. par Avenant n° 3, 11 juill. 2019, nonétendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB.

Syndicat(s) de salariés :

FNCB CFDT ;

BATI MAT TP CFTC ;

SICMA CFE CGC BTP ;

FNSCBA CGT.

Le présent accord a pour objet de définir une méthode de travail de la fusion des règles définissant le statut conventionnel des Ouvriers, des Etam et des cadres.

Il est apparu en effet depuis plusieurs années, du fait notamment des évolutions législatives, réglementaires, mais aussi conventionnelles, que certaines dispositions étaient devenues soit obsolètes, soit communes aux ouvriers, aux Etam et aux cadres entraînant une répétition de règles.

En effet, le fait de devoir consulter trois conventions collectives différentes pouvant être une source d'erreur d'interprétation pour les personnes en charge de leur application, les partenaires sociaux ont souhaité sécuriser et rendre plus lisible la lecture des dispositions conventionnelles.

Article 2 (d'origine)

Principe général pour la fusion des conventions

Le travail de fusion consiste d'une part, à supprimer les dispositions devenues obsolètes pour les raisons précédemment évoquées, et d'autre part à regrouper les dispositions communes aux ouvriers et aux ETAM, tout en maintenant, le cas échéant, les différences catégorielles dans des rubriques dédiées.

Aussi, chaque chapitre sera repris en tenant compte :

- des dispositions communes ;
- des dispositions propres aux ouvriers, si besoin ;
- des dispositions propres aux ETAM, si besoin ;
- des dispositions propres à certains secteurs d'activité ou secteurs catégoriels si besoin.

Considérant que les partenaires sociaux ont souhaité fusionner les conventions collectives à droit constant, les dispositions de la future convention collective auront vocation à se substituer de plein droit aux deux conventions susmentionnées, qui cesseront de produire effet à la date de la signature définitive du texte de substitution.

Ceci étant, et par dérogation au principe rappelé ci-dessus, les parties pourront décider d'aménager certaines dispositions afin de les harmoniser. Ces dispositions à harmoniser seront examinées par la CPPNI dans le cadre de l'article 3-3 ci-dessous.

Article 2 (nouveau)

Principe général pour la fusion des conventions

Mod. par Avenant n° 3, 11 juill. 2019, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB.

Syndicat(s) de salariés :

FNCB CFDT ;

BATI MAT TP CFTC ;

SICMA CFE CGC BTP ;

FNSCBA CGT.

Le travail de fusion consiste d'une part, à supprimer les dispositions devenues obsolètes pour les raisons précédemment évoquées, et d'autre part à regrouper les dispositions communes aux ouvriers, aux ETAM et aux cadres, tout en maintenant, le cas échéant, les différences catégorielles dans des rubriques dédiées.

Aussi, chaque chapitre sera repris en tenant compte :

- des dispositions communes ;
- des dispositions propres aux ouvriers, si besoin ;
- des dispositions propres aux ETAM, si besoin ;
- des dispositions propres aux cadres, si besoin ;
- des dispositions propres à certains secteurs d'activité ou secteurs catégoriels si besoin.

Considérant que les partenaires sociaux ont souhaité fusionner les conventions collectives à droit constant, les dis-

positions de la future convention collective auront vocation à se substituer de plein droit aux trois conventions susmentionnées, qui cesseront de produire effet à la date de la signature définitive du texte de substitution.

Ceci étant, et par dérogation au principe rappelé ci-dessus, les parties pourront décider d'aménager certaines dispositions afin de les harmoniser. Ces dispositions à harmoniser seront examinées par la CPPNI dans le cadre de l'article 3-3 ci-dessous.

Article 3 **Méthode de travail**

Article 3-1 **Composition du groupe de travail paritaire**

Le groupe de travail paritaire comprend deux représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle et un nombre équivalent représentant la délégation patronale.

Chaque organisation syndicale représentative désigne deux référents titulaires et deux représentants suppléants, étant précisé que l'ensemble des documents sera adressé aux uns et aux autres ainsi qu'aux membres de la CPPNI. Le représentant suppléant assiste à la réunion du groupe de travail paritaire restreint en l'absence du référent titulaire qu'il remplace alors.

Les règles de prise en charge des frais de déplacement du référent titulaire ou de son représentant suppléant appelé à participer à la réunion en l'absence du référent titulaire (restauration, hébergement, transport) sont celles visées à l'accord national du 6 décembre 2012 sur le fonctionnement du paritarisme.

Article 3-2 **Calendrier des réunions du groupe de travail paritaire**

Le groupe de travail paritaire établira au début de ses travaux un calendrier prévisionnel de ses réunions.

Chaque réunion donnera lieu à un procès-verbal constatant l'avancement des travaux qui sera diffusé à l'ensemble des membres de la CPPNI au fur et à mesure.

Article 3-3 **Réunions plénières**

À l'issue des travaux du groupe de travail paritaire, la CPPNI sera convoquée et saisie de l'intégralité de la convention collective.

Article 4 **Durée et suivi de l'accord - Clause de rendez-vous**

(Voir également Avenant n° 1 du 18 avril 2018)

L'accord est conclu pour une durée déterminée de 12 mois et entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de cette durée. S'ils l'estiment nécessaire, les partenaires sociaux pourront toutefois décider de prolonger cette période par voie d'avenant au présent accord.

Article 5 **Autres dispositions**

Les dispositions de la future convention unifiée se substitueront aux dispositions des conventions collectives examinées, qu'elles annulent et remplacent.

Article 6 **Adhésion, Dénonciation, Révision**

Article 6-1 **Adhésion**

Toute Organisation Syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Article 6-2 **Révision**

La procédure de révision devra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Article 6-3 **Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 6 mois minimum.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

Article 7 **Dépôt et publicité**

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Article 8 **Notification de l'accord**

En application de l'article L. 2231-7 du Code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Annexe 1 : Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'Industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.08	Produits en béton
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Avenant n° 1 du 18 avril 2018

[Nonétendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois CFDT ;

Fédération BATI-MAT-TP CFTC ;

Préambule

Afin de faciliter les travaux du groupe de travail paritaire ayant en charge l'examen des conditions dans lesquelles la fusion des conventions collectives doit s'opérer, les partenaires sociaux ont souhaité prolonger la durée de l'accord de méthode du 7 juin 2017.

Article 1

La durée fixée à l'article 4 de l'accord du 7 juin 2017 est prolongée jusqu'au 31 décembre 2018.

Les autres dispositions de l'article sont inchangées.

Article 2

Dépôt et publicité

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Article 3

Notification de l'accord

En application de l'article L. 2231-7 du Code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'avenant signé aux organisations syndicales représentatives.

Annexe 1 : Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.08	Produits en béton
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Avenant n° 2 du 17 janvier 2019

[Étendu par arr. 24 juill. 2019, JO 20 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;
BATI-MAT-TP CFTC ;
FNSCBA CGT.

Préambule

Afin de faciliter les travaux du groupe de travail paritaire ayant en charge l'examen des conditions dans lesquelles la fusion des conventions collectives doit s'opérer, les partenaires sociaux ont souhaité prolonger la durée de l'accord de méthode du 7 juin 2017.

Article 1

La durée fixée à l'article 4 de l'accord du 7 juin 2017 est prolongée jusqu'au 31 décembre 2019.

Les autres dispositions de l'article sont inchangées.

Article 2

Dépôt et publicité

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Article 3

Notification de l'accord

(Art exclu de l'extension par arr. 24 juill. 2019, JO 20 août)

En application de l'article L. 2231-7 du Code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'avenant signé aux organisations syndicales représentatives.

Annexe 1 : Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.08	Produits en béton
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Fusion des CCN

Fusion entre la convention collective "Chaux" (IDCC 3227) avec la convention

collective “Carrières et matériaux : CCN unique”)
Accord de méthode du 17 janvier 2019

[Non étendu, applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP Chaux.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFTD ;

BATI MAT TP CFTC ;

SICMA CFE CGC BTP ;

FNSCBA CGT.

Préambule

Le dispositif de restructuration des branches, initié par plusieurs lois successives, a été précisé par les ordonnances relatives à la réforme du code du travail de septembre 2017 et, cadré dans un calendrier.

L'objectif du ministre du travail dans un premier temps, est de favoriser le regroupement volontaire de branches professionnelles. Toutefois, il peut également imposer leur fusion en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail.

Par ailleurs et selon l'article L. 2261-33 du code du travail, en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions collectives existantes, les partenaires sociaux disposent d'un délai de 5 ans pour négocier leur rapprochement. À l'issue de ce délai, les stipulations de la convention collective de rattachement s'appliquent automatiquement à défaut d'accord.

Dans ce contexte, des contacts ont été pris avec l'Union patronale de la chaux afin d'étudier la volonté et la faisabilité d'un rapprochement.

Après discussions, les partenaires sociaux des Industries de carrières et matériaux de construction et de l'industrie de la chaux ont décidé d'élaborer dans un premier temps un accord de méthode encadrant leurs discussions préalables à la conclusion éventuelle d'un accord de rapprochement de leurs champs conventionnels.

Le présent accord de méthode ne constitue pas l'accord de champ qui fera l'objet, le cas échéant, d'un accord séparé au terme des travaux définis ci-après.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant des conventions collectives ci-dessous répertoriées, à la date de signature de l'accord :

- IDCC 0087 : personnel ouvrier des industries de carrières et matériaux de construction.
- IDCC 0135 : personnel ETAM des industries de carrières et matériaux de construction.
- IDCC 0211 : personnel cadre des industries de carrières et matériaux de construction.
- IDCC 3227 : personnel des industries de la chaux.

Article 2

Désignation de la branche des Industries de Carrières et Matériaux de Construction en tant que branche de rattachement

Comme annoncé dans le préambule, les partenaires sociaux de la Branche Chaux ont décidé de mener une réflexion afin d'opérer un rapprochement avec la branche des Industries de Carrières et Matériaux de construction, étant précisé que ces branches sont déjà regroupées au sein d'un même accord interbranches dans le domaine de la formation professionnelle et de l'apprentissage

Pour cela, les partenaires sociaux de la branche de la Chaux ont signé le 25 septembre 2018 un accord de méthode afin d'étudier la faisabilité de ce rapprochement et établir un calendrier d'action. Une première réunion commune a été organisée le 21 novembre afin de présenter la démarche aux membres des deux CPPNI.

Article 3

Méthode de rapprochement

Dans un premier temps, il revient aux représentants de la fédération des producteurs de chaux de procéder à une analyse comparative des dispositions conventionnelles afin de déterminer :

- les dispositions des conventions collectives des industries de carrières et matériaux de construction qu'ils souhaiteraient adopter dans le cadre du rapprochement envisagé.
- les dispositions conventionnelles qu'ils souhaiteraient maintenir dans une annexe sectorielle.

Dans un deuxième temps, les partenaires sociaux des deux branches s'emploieront à définir les dispositions qui peuvent faire l'objet d'un socle commun et les dispositions et les thèmes qui pourront faire l'objet d'une annexe, en raison de leurs spécificités liées à des situations juridiques différentes, si la validité juridique de ces annexes sectorielles est confirmée.

À l'issue de ce travail d'analyse, le rapprochement des dispositions conventionnelles pourra être scellé par la signature d'un accord de champ, dans les conditions légales en vigueur. Le cas échéant, certaines dispositions conventionnelles pourront faire l'objet de négociations unificatrices dans le délai de 5 ans visé à l'article L. 2261-33 du code du travail.

La signature de cet accord de champ se fera dans le respect et en application des arrêtés de mesure de la représentativité en vigueur à la date de signature.

Article 4

Méthode de travail

Article 4.1

Constitution d'un groupe de travail «chaux»

Pour ce faire, les partenaires sociaux reconnaissent que, dans un premier temps, il revient à la CPPNI de la branche des industries de la fabrication de la chaux de définir les conditions de réunion de son groupe de travail paritaire.

Pour faciliter ces missions, il est convenu que le groupe de travail paritaire comprendra au plus, deux représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle et un nombre équivalent représentant la délégation patronale.

Article 4.2

Constitution d'un groupe de travail commun

Dans un deuxième temps, les travaux seront partagés au sein d'un groupe de travail commun réunissant l'ensemble des représentants des fédérations d'employeurs et de salariés des deux branches concernées, étant précisé que chaque groupe de travail paritaire comprendra au plus, deux représentants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche professionnelle et un nombre équivalent représentant la délégation patronale.

Article 4.3

Information et règles de prise en charge

Chaque organisation syndicale représentative désignera au plus, deux référents titulaires et deux représentants suppléants, étant précisé que l'ensemble des documents sera adressé aux uns et aux autres ainsi qu'aux représentants des deux CPPNI.

Le représentant suppléant assiste à la réunion du groupe de travail paritaire restreint lorsque le référent titulaire est absent.

Les règles de prise en charge des frais de déplacement du référent titulaire ou de son représentant suppléant (restauration, hébergement, transport) sont en vigueur dans chacune des branches concernées.

Chaque groupe de travail paritaire établira au début de ses travaux un calendrier prévisionnel de ses réunions.

Chaque réunion donnera lieu à un procès-verbal constatant l'avancement des travaux qui sera diffusé à l'ensemble des membres des CPPNI au fur et à mesure.

Article 5

Date d'application de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de 12 mois et entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de cette durée. S'ils l'estiment nécessaire, les partenaires sociaux pourront toutefois décider de prolonger cette période par voie d'avenant au présent accord.

Article 6

Adhésion, Révision, Dénonciation

Toute Organisation Syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles

de droit commun en vigueur.

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

La procédure de révision devra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 3 mois minimum.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

Article 7

Dépôt et publicité

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Article 8

Notification de l'accord

En application de l'article L. 2231-7 du Code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'avenant signé aux organisations syndicales représentatives.

Accord du 11 juillet 2019

[Étendu par arr. 17 févr. 2020, JO 25 févr., applicable à compter de la date de parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP Chaux.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

BATI MAT TP CFTC ;

SICMA CFE CGC BTP ;

FNSCBA CGT.

Préambule

Le dispositif de restructuration des branches, initié par plusieurs lois successives, a été précisé par les ordonnances relatives à la réforme du code du travail de septembre 2017 et, cadré dans un calendrier.

L'objectif du ministre du travail est de favoriser le regroupement volontaire de branches professionnelles, même si par ailleurs, il peut imposer leur fusion en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2261-33 du code du travail, en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions collectives existantes, les partenaires sociaux disposent d'un délai maximum de 5 ans pour négocier les modalités de ce rapprochement. À l'issue de ce délai, les stipulations de la convention collective de rattachement s'appliquent automatiquement à défaut d'accord.

Dans ce contexte et après discussions, les partenaires sociaux des Industries de Carrières et Matériaux de construction et des Industries de fabrication de la Chaux ont décidé de se rapprocher afin d'établir un accord de fusion de leurs champs conventionnels.

Afin de préparer cette fusion un accord de méthode a été conclu le 17 janvier 2019.

Cela étant, et devant le calendrier imposé, les partenaires sociaux décident de procéder à la fusion de leurs champs conventionnels. L'accord de méthode précité reste toutefois en vigueur pour le rapprochement des autres dispositions conventionnelles dans le délai maximum de 5 ans précité.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Les partenaires sociaux décident de fusionner les champs des conventions collectives suivants :

- IDCC 0087 : personnel ouvrier des Industries de Carrières et Matériaux de construction.
- IDCC 0135 : personnel ETAM des Industries de Carrières et Matériaux de construction.
- IDCC 0211 : personnel cadre des Industries de Carrières et Matériaux de construction.
- IDCC 3227 : personnel des Industries de la Chaux.

Les activités professionnelles regroupant les champs conventionnels tels que définis par les quatre codes IDCC ci-dessus mentionnés sont reprises en annexe du présent accord.

Eu égard à son objet, le présent accord ne comporte pas de stipulations particulières vis-à-vis des entreprises TPE-PME de moins de 50 salariés.

Article 2

Désignation de la branche des Industries de Carrières et Matériaux de Construction en tant que branche de rattachement

Les partenaires sociaux représentant les activités visées en annexe, ont décidé de désigner, en tant que branche de rattachement, la branche des industries de carrières et matériaux de construction.

Les partenaires sociaux de la branche des Industries de Carrières et Matériaux de construction ont entrepris en 2018 un travail en vue du rapprochement des conventions ouvriers, Etam et cadres. La convention issue de cette fusion sera à terme la convention de rattachement. À défaut, la convention collective répertoriée sous le code IDCC 0087 (ouvriers) le sera.

Article 3

Méthode de rapprochement

À l'issue d'un travail d'analyse comparative des dispositions conventionnelles, et dans le cadre du nouveau champ conventionnel unifié, les partenaires sociaux s'emploieront à définir les dispositions qui pourront faire l'objet de négociations unificatrices dans le délai maximum de 5 ans visé à l'article L. 2261-33 du code du travail, et, le cas échéant, celles qui pourront faire l'objet d'annexes sectorielles et/ou catégorielles, en raison de leurs spécificités.

Les partenaires sociaux conviennent que ces négociations se dérouleront au sein de la CPPNI des Industries de Carrières et Matériaux de construction dont le périmètre sera étendu au nouveau champ conventionnel fusionné, par voie d'avenant.

Dans le délai maximum de 5 ans tel que fixé à l'alinéa 1, et dans l'attente de la négociation de dispositions communes et de la négociation des dispositions qui pourraient faire l'objet d'annexes sectorielles et/ou catégorielles les dispositions des quatre conventions collectives visées par les codes IDCC mentionnés à l'article 1 du présent accord restent en vigueur et continuent de produire effet.

Les partenaires sociaux rappellent que le présent accord de champs est signé dans le respect et en application des arrêtés de mesure de la représentativité, tant des organisations patronales que des organisations syndicales de salariés.

Article 4

Date d'application de l'accord

L'accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de la date de parution au journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 5

Adhésion, Révision, Dénonciation

Toute Organisation Syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

La procédure de révision devra être engagée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 3 mois minimum.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation

ainsi créée.

Article 6 **Dépôt et publicité**

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Article 7 **Notification et demande d'extension de l'accord**

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Annexe : Liste des activités économiques relevant du nouveau champ d'application fusionne des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction et des industries des producteurs de chaux

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.08	Produits en béton
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	Pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des industries des producteurs de chaux tel que défini ci-après par référence à la Nomenclature d'activités françaises (décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992) :

Le code 26.52 Z : Fabrication de chaux (à l'exclusion de la fabrication du plâtre)

Fusion entre la convention collective «Tuiles et briques» (IDCC 1170) avec la convention collective «Carrières et matériaux (nouvelle CCN unique)» (IDCC 3249) **Accord de méthode du 8 septembre 2020**

[Étendu par arr. 21 mai 2021, JO 12 juin, applicable à compter de sa date de signature pour une durée de 24 mois]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FFTB ;

FIB ;

UP'Chaux.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNSCB ;

SICMA CFE-CGC ;

CGT FNSCBA.

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Dans le cadre des ordonnances relatives à la réforme du Code du travail en septembre 2017, le dispositif de rapprochement des branches initié par plusieurs lois successives a été confirmé et cadré dans un calendrier.

L'objectif de la Ministre du travail est dans un premier temps de favoriser le regroupement volontaire de branches professionnelles. Toutefois, elle peut également imposer leur fusion en application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail.

Par ailleurs et selon l'article L. 2261-33 du code du travail, en cas de conclusion d'un accord collectif regroupant le champ de plusieurs conventions collectives existantes, les partenaires sociaux disposent d'un délai de cinq ans au maximum pour négocier leur rapprochement. À l'issue de ce délai, les stipulations de la convention collective de rattachement s'appliquent automatiquement à défaut d'accord.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux de la branche de l'Industrie des Tuiles et Briques ont pris contact avec la branche des Industries de Carrières et Matériaux de construction et celle des producteurs de chaux afin d'étudier la volonté et la faisabilité d'un rapprochement de leurs conventions collectives.

Ils souhaitent élaborer dans un premier temps un accord de méthode encadrant leurs discussions préalables à la conclusion éventuelle d'un accord de rapprochement de leurs champs conventionnels.

Le présent accord de méthode ne constitue pas l'accord de champ qui fera l'objet, le cas échéant, d'un accord séparé au terme des travaux définis ci-après.

Article 1 Champ d'application de l'accord

Le présent accord concerne l'ensemble des entreprises et des salariés relevant des conventions collectives ci-dessous répertoriées, à la date de signature de l'accord :

- IDCC 0087 : personnel ouvrier des industries de carrières et matériaux de construction.
- IDCC 0135 : personnel ETAM des industries de carrières et matériaux de construction.
- IDCC 0211 : personnel cadre des industries de carrières et matériaux de construction.
- IDCC 3227 : personnel des industries de la chaux.
- IDCC 1170 : personnel de l'industrie des tuiles et des briques.

Au vu de son objet, cet accord s'applique à toute entreprise, sans considération d'effectif.

Article 2 Désignation de la branche des Industries de Carrières et Matériaux de Construction en tant que branche de rapprochement

Comme annoncé dans le préambule, les partenaires sociaux de la Branche de l'Industrie des Tuiles et des Briques ont décidé de mener une réflexion afin d'opérer un rapprochement avec la branche des Industries de Carrières et Matériaux de construction et celle des industries de la chaux, étant précisé que ces branches participent à une structure paritaire commune pour la formation professionnelle.

Pour cela, les partenaires sociaux de la branche de l'Industrie des Tuiles et Briques ont signé le 1^{er} octobre 2019 un accord de méthode désignant la branche des Industries de Carrières et Matériaux de construction et des industries de la chaux comme étant celle avec laquelle un rapprochement était souhaité.

Les partenaires sociaux des branches ont décidé de commencer la réflexion commune en organisant une réunion exceptionnelle réunissant les membres des deux CPPNI le 8 septembre 2020, au cours de laquelle le présent accord a été examiné.

Article 3 Méthode de rapprochement

Dans un premier temps, il revient aux représentants de la branche de l'Industrie des Tuiles et Briques de procéder à une analyse comparative des dispositions conventionnelles afin de déterminer :

— les dispositions de la convention collective des Industries de Carrières et Matériaux de construction qu'ils souhaiteraient adopter dans le cadre du rapprochement envisagé.

— les dispositions conventionnelles qu'ils souhaiteraient maintenir dans une annexe sectorielle en raison de leurs spécificités liées à des situations juridiques différentes, si la validité juridique de ces annexes sectorielles était confirmée.

Dans un deuxième temps, les partenaires sociaux des branches s'emploieront à définir les dispositions qui peuvent faire l'objet d'un socle commun et les dispositions et les thèmes qui pourraient faire l'objet d'annexes sectorielles.

À l'issue de ce travail d'analyse, le rapprochement des dispositions conventionnelles pourra être scellé par la signature d'un accord de champ, dans les conditions légales en vigueur. Le cas échéant, certaines dispositions conventionnelles pourront faire l'objet de négociations unificatrices dans le délai de 5 ans au maximum, visé à l'article L. 2261-33 du code du travail.

La signature de cet accord de champ se fera dans le respect et en application des arrêtés de mesure de la représentativité en vigueur à la date de signature.

Article 4

Méthode de travail

Article 4.1

Constitution d'un groupe technique de travail commun

Les travaux seront partagés au sein d'un groupe technique de travail commun réunissant l'ensemble des représentants des fédérations d'employeurs et de salariés représentatives des branches concernées, étant précisé que chaque groupe technique de travail paritaire comprendra au plus, un représentant de chaque organisation syndicale représentative au niveau de chacune des branches professionnelles et un nombre équivalent de représentants de la délégation patronale.

Article 4.2

Information et règles de prise en charge des représentants au groupe technique

Chaque organisation syndicale représentative désignera au plus, un référent titulaire et un représentant suppléant, étant précisé que l'ensemble des documents sera adressé aux uns et aux autres ainsi qu'aux représentants des groupes techniques paritaires.

Le représentant suppléant assiste à la réunion du groupe technique de travail paritaire restreint lorsque le référent titulaire est absent.

Les règles de prise en charge des frais de déplacement du référent titulaire ou de son représentant suppléant (restauration, transport) sont celles en vigueur pour les groupes techniques paritaires dans chacune des branches concernées.

Chaque groupe technique de travail paritaire établira au début de ses travaux un calendrier prévisionnel de ses réunions.

Chaque réunion donnera lieu à un compte-rendu établi par la délégation patronale constatant l'avancement des travaux qui sera diffusé au groupe technique paritaire et aux membres des CPPNI au fur et à mesure.

Article 4.3

Constitution d'une commission paritaire «ad hoc» de coordination

Afin de coordonner les travaux des groupes techniques, les partenaires sociaux des branches représentatives relevant du présent accord ont décidé de créer une commission paritaire «ad hoc» dédiée.

Commune aux deux CPPNI, cette commission, instituée à l'initiative de chacune des CPPNI, aura pour mission de suivre et coordonner les travaux entrepris au sein de chacune des CPPNI, ayant pour finalité, à terme, le regroupement des dispositions conventionnelles.

Cette commission «ad hoc» se réunira au moins deux fois par an, étant précisé que la première réunion de cette commission de coordination se tiendra au plus tard le 31 mars 2021.

Chaque CPPNI désignera les représentants syndicaux et patronaux appelés à participer à cette commission de coordination, dans la limite d'un représentant syndical par organisation syndicale représentative, et d'un nombre de représentants patronaux équivalent.

Les modalités de convocation, de prise en charge, de remboursement des participants sont définies par chacune des CPPNI.

Article 5

Date d'application de l'accord

L'accord est conclu pour une durée de 24 mois et entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Il expirera automatiquement et sans formalisme particulier à l'issue de cette durée. S'ils l'estiment nécessaire, les partenaires sociaux pourront toutefois décider de prolonger cette période par voie d'avenant au présent accord.

Article 6 **Adhésion, Révision**

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute Organisation Syndicale représentative non-signataire du présent accord ainsi que de toute organisation syndicale ou association d'employeur ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer.

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

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier.

Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Article 7 **Dépôt et publicité**

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail, en vue de son extension auprès des services du ministre chargé du travail dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Article 8 **Notification de l'accord - Extension**

En application de l'article L. 2232-6 du Code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de l'envoi par lettre recommandée avec A.R. de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

Arrêté de fusion du 3 juillet 2024

(NOR : TSST2418602A)

(JO 7 juillet 2024)

La ministre du travail, de la santé et des solidarités,

Vu le code du travail, notamment son article L. 2261-32 ;

Vu les avis motivés de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle (sous-commission de la restructuration des branches professionnelles), rendus lors des séances du 5 octobre 2023 et du 27 juin 2024,

Arrête :

Article 1

En application des dispositions de l'article L. 2261-32 du code du travail, il est procédé à la fusion du champ d'application des conventions collectives mentionnées dans le tableau ci-dessous.

Le champ territorial et professionnel de la convention collective rattachée est inclus dans celui de la convention collective de rattachement.

Les stipulations en vigueur de la convention collective rattachée sont annexées à la convention collective de rattachement.

Convention collective rattachée		Convention collective de rattachement	
IDCC	Intitulé	IDCC	Intitulé
1170	Convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques	3249	Convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction applicable aux ouvriers, aux employés, techniciens, agents de maîtrise (Etam) et aux cadres

Liens relatifs

Article 2

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Activité partielle de longue durée (APLD)

Accord du 10 février 2021

[Étendu par arr. 10 mai 2021, JO 11 mai, applicable à compter de la parution de son arrêté d'extension jusqu'au 31 décembre 2022]

Mod. par Avenant n° 1, 19 mai 2022, étendu par arr. 13 sept. 2022, JO 16 sept., applicable à compter de la parution de son arrêté d'extension jusqu'au 31 décembre 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

CFE CGC BTP.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT Construction et bois ;

BATI MAT TP CFTC.

Ont convenu les dispositions suivantes :

Préambule

La crise sanitaire liée à l'épidémie de COVID 19 a fortement affecté en 2020 la production et la commercialisation des matériaux de construction, compte tenu du confinement du printemps 2020 ayant arrêté les activités industrielles et les chantiers du bâtiment et des travaux publics dont dépendent économiquement les secteurs d'activité de nos secteurs professionnels.

La reprise d'activité après ce confinement a été difficile, avec notamment un ralentissement des chantiers et des productions compte tenu des contraintes apportées par les règles sanitaires. Malgré la reprise de l'activité à partir du 3^{ème} trimestre, l'impact du confinement et de la crise sanitaire n'a pas pu être rattrapé. Les autorisations de logements

L'activité du Bâtiment devrait enregistrer cette année une chute de l'ordre de 15 % en valeur par rapport à 2019, et celle des TP une baisse d'environ 14 %.

Selon les estimations, l'activité 2020 devrait être en net recul par rapport à l'année 2019 :

— 8 % pour la production de Granulats,

— 10 % pour les livraisons de BPE et

— 3 % pour l'Industrie du Béton.

L'activité future des secteurs d'activité des branches professionnelles sera également durablement affectée par cette crise sanitaire, dans les deux à trois ans à venir :

— arrêt pendant le confinement puis reprise graduelle des activités liées à l'immobilier (ventes de logements, instruction des permis de construire, report des appels d'offre...). 380 000 logements ont en effet été autorisés en 2020, soit une baisse de 15 % par rapport à 2019, et représentent 65 000 logements en moins.

— report des élections municipales ayant retardé la mise en place des nouvelles équipes et le lancement des nouveaux projets

— crise économique liée à l'épidémie devant entraîner une diminution des investissements des particuliers, des entreprises et des collectivités

— le Plan de relance lancé par le Gouvernement devrait peu concerner nos activités, les efforts dans le Bâtiment étant portés sur les travaux de rénovation, peu consommatrices de matériaux ; les Travaux Publics pourraient toutefois bénéficier du Plan de Relance, notamment pour certaines infrastructures.

De plus, la future réglementation environnementale (RE 2020), devant entrer initialement en vigueur mi 2021, et qui sera peut-être reportée début 2022, doit définir de nouvelles exigences, susceptibles d'impacter fortement les modes constructifs en favorisant notamment la Construction Bois, pour les logements dans un premier temps.

Alors que, après le premier confinement, l'activité avait pu repartir avec les carnets de commandes antérieurs, la crise a entraîné une baisse importante des prises de commandes.

Le Bâtiment compte tenu des facteurs ci-dessus prévoit une progression de l'activité par rapport à 2020, mais ne permettant pas de retrouver le niveau de 2019, la forte baisse des Permis de Construire de 2020 devant se traduire à terme par une baisse des mises en chantier de l'ordre de 100 000 logements.

De plus, le segment du non résidentiel serait également fort impacté par la baisse des permis et surfaces commencées.

Les Travaux Publics, compte tenu notamment de la baisse importante des appels d'offres en 2020, ont également enregistré une baisse des carnets de commandes, qui se traduira à terme par un repli de l'activité par rapport à 2019, qui pourrait être atténuée par les mesures du Plan de Relance.

Ces baisses de nos principaux marchés vont avoir un impact important sur l'activité de nos secteurs en 2021, les premières estimations montrant une progression par rapport à 2020, mais ne permettant pas retrouver le niveau de 2019 :

— + 4 % 2020 pour les Granulats soit un recul de 4 %/2019

— + 0,5 %/2020 pour le BPE soit un recul de 10 %/2019

— 1 %/2020 pour l'Industrie du Béton soit un recul de 4 %/2019

Ces estimations au niveau national recouvrent des disparités régionales importantes, avec des baisses nettement plus importantes dans certaines zones, ou selon les produits commercialisés.

Des parties du territoire (zones rurales, certaines zones urbaines) ou certains secteurs professionnels pourraient subir des baisses de marché supérieures aux estimations nationales et les entreprises pourraient devoir recourir à des réductions d'horaire et notamment dans le cadre du dispositif APLD, pour ne pas détériorer davantage la situation économique et financière dans l'attente d'un retour à l'activité normale des entreprises du secteur.

Compte tenu des cycles longs dans le secteur du BTP, particulièrement dans le Bâtiment, entre les projets, les financements, les autorisations préalables à la construction et l'ouverture des chantiers, un retour rapide à un niveau d'activité «normal» ne peut être envisagé avant 2022 ou après, en fonction de l'évolution de la crise sanitaire et de ses impacts économiques.

De plus, des mesures sanitaires mises en place pour lutter contre la propagation du virus ont conduit les entreprises à revoir et adapter, voire modifier ses modalités d'organisation du temps de travail.

Devant le caractère durable des impacts de la crise pour la société économique et la menace sur l'emploi qui en résulte, il apparaît nécessaire de permettre aux entreprises de pouvoir réduire le temps de travail pendant une période donnée, dans un objectif de préservation de l'emploi.

L'ensemble du dispositif vise à trouver un juste équilibre entre l'amélioration de la situation économique des entreprises, le maintien dans l'emploi des salariés tout en conservant le savoir-faire et l'expertise des salariés. En ce sens, il est fondé sur un principe de solidarité entre les acteurs économiques et, en vue de maintenir les emplois des salariés concernés en limitant les pertes de rémunération.

Au vu de ce diagnostic économique partagé et des perspectives d'activité du secteur qui risque de se dégrader dans les deux prochaines années, les partenaires sociaux ont pris la décision, à l'issue de la réunion paritaire du 10 février 2021, d'instituer au sein de la branche professionnelle, un cadre juridique pour la mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée (APLD), issu de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 afin qu'il puisse être mobilisé autant que de besoin par les entreprises des industries de carrières et production de matériaux de construction

Les parties, conscientes de la nécessité d'ajuster le temps de travail à la baisse d'activité, mais soucieuses de préserver les compétences, ont décidé de mettre en place par le présent accord le dispositif de l'activité partielle de

longue durée

Distinct de l'activité partielle «classique» qui vise des situations temporaires, ce dispositif permet à une entreprise confrontée à une réduction durable de son activité, dont la pérennité n'est pas compromise, de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, en contrepartie d'engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

L'objectif poursuivi est d'aider les entreprises à passer le cap d'une baisse d'activité, à conserver les emplois et à sauvegarder et accroître les compétences des salariés en vue d'une relance du secteur.

Les dispositions du présent accord sont d'application supplétive conformément aux dispositions du code du travail. À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours ou qui pourraient se tenir sur ce thème, dans le respect du principe de loyauté de la négociation collective.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent ainsi soit décider de respecter les dispositions du présent accord, dans le cadre d'un document spécifique dit «unilatéral» soit décider de négocier un accord particulier avec les représentants du personnel et/ou les représentants syndicaux lorsqu'ils existent.

Article 1

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application des conventions collectives, au regard des activités économiques fixées à l'annexe 1 du présent accord.

Au vu de son objet, les règles édictées par le présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises visées au paragraphe précédent, les partenaires sociaux n'ayant pas souhaité insérer des dispositions particulières liées à l'effectif des entreprises. Le présent accord a donc vocation à s'appliquer à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

Article 2

Mise en œuvre du dispositif

Mod. par Avenant n° 1, 19 mai 2022, étendu par arr. 13 sept. 2022, JO 16 sept., applicable à compter de la parution de son arrêté d'extension jusqu'au 31 décembre 2023⁽¹⁾ :

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

CFE CGC BTP.

La mise en œuvre de l'APLD s'opère dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, et ce pour une durée maximum de 36 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 48 mois. Cette durée s'apprécie à compter du premier jour de la première période d'autorisation d'activité partielle accordée par l'autorité administrative.

Le dispositif est conjointement élaboré par l'employeur et le CSE, lorsqu'il existe.

En l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, l'employeur s'appuie sur les dispositions du présent accord de branche pour élaborer un document unilatéral qui fixe les modalités de mise en œuvre du dispositif APLD pour le maintien en emploi dans son entreprise.

L'employeur doit remettre le projet de demande d'homologation au CSE, lorsqu'il existe, étudier les demandes du CSE et les intégrer, si elles sont acceptées, et consulter le CSE sur le document éventuellement amendé.

Il est rappelé qu'en fonction de la réglementation en vigueur, les demandes d'homologation devront être adressées à la DDETS avant le 31 décembre 2022.

Toutefois, les entreprises déjà engagées dans le dispositif d'APLD peuvent, après la date du 31 décembre 2022, conclure des avenants à leurs accords et modifier leurs documents unilatéraux

Article 3

Activités et salariés concernés par le dispositif

Conformément à l'article 1 du décret 2020-926 du 28 juillet 2020 relatif à l'APLD, le document unilatéral détermine les activités et les salariés auxquels s'applique ce dispositif.

Le document unilatéral précise ainsi si l'entreprise ou une partie de l'entreprise, l'établissement ou une partie de l'établissement est concerné, ou les emplois concernés. Par exemple et notamment, peuvent être concernés par le dispositif APLD : une unité de production, un atelier, un service, des fonctions supports transverses, ou encore une équipe chargée de la réalisation d'un projet...

Le dispositif peut concerner tout type d'emploi y compris les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en

heures ou en jours quelle que soit l'aménagement du temps de travail, et/ou l'organisation du travail. Ainsi, tous les salariés sont éligibles au dispositif d'APLD, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, forfaits jours, alternants).

Toutefois et en application des dispositions légales, l'employeur ne peut pas bénéficier, pour un même salarié et sur une même période, du dispositif d'activité partielle de droit commun et du bénéfice de l'APLD, sauf exceptions prévues par l'article L. 5122-61 du code du travail.

Cela étant, l'employeur bénéficiant du dispositif APLD au titre d'une partie de ses salariés peut concomitamment bénéficier pour d'autres salariés du dispositif d'activité partielle de droit commun prévu à l'article L. 5122-1 du Code du travail pour l'un des motifs prévus aux 2° à 5° de l'article R. 5122-1 du même code.

Le dispositif de l'APLD n'est pas un dispositif qui peut être individualisé. Cela étant, il est possible, comme pour l'activité partielle de droit commun, de prévoir que les salariés soient placés en position d'APLD individuellement et alternativement, selon un système de «roulement», au sein d'une même unité de production, atelier, services tels que visés ci-dessus, etc...

Article 4

Réduction de l'horaire de travail maximale dans l'établissement ou l'entreprise

Le document unilatéral détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

Conformément à l'article 4 du décret du 28 juillet 2020, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral. L'employeur devra ainsi et en conséquence, adapter la charge de travail.

Il sera possible pour l'employeur d'alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect du plafond de 40 % sur la durée d'application du dispositif.

En application des dispositions légales et réglementaires, il est possible de déroger à cette limite dans des cas exceptionnels résultant de difficultés particulières de l'entreprise, pouvant être liées notamment à l'ampleur et à la durée prévisibles de la dégradation de ses perspectives d'activité, ou encore à l'impact d'éléments extérieurs (liquidation judiciaire d'un client important entraînant une chute du carnet de commandes ...).

Dans cette hypothèse, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le document unilatéral, la réduction de l'horaire de travail pourra être supérieure à 40 % dans la limite toutefois de 50 % de la durée légale.

Article 5

Indemnisation des salariés bénéficiant du dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi

Conformément à l'article 8 du décret du 28 juillet 2020, le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du Code du travail⁽¹⁾, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

¹ Article L. 3141-24

I - Le congé annuel ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence.

Pour la détermination de la rémunération brute totale, il est tenu compte :

1° De l'indemnité de congé de l'année précédente ;

2° Des indemnités afférentes à la contrepartie obligatoire sous forme de repos prévues aux articles L. 3121-30, L. 3121-33 et L. 3121-38 ;

3° Des périodes assimilées à un temps de travail par les articles L. 3141-4 et L. 3141-5 qui sont considérées comme ayant donné lieu à rémunération en fonction de l'horaire de travail de l'établissement.

Lorsque la durée du congé est différente de celle prévue à l'article L. 3141-3, l'indemnité est calculée selon les règles fixées au présent I et proportionnellement à la durée du congé effectivement dû.

II. - Toutefois, l'indemnité prévue au I du présent article ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

Cette rémunération, sous réserve du respect des dispositions légales, est calculée en fonction :

1° Du salaire gagné dû pour la période précédant le congé ;

2° De la durée du travail effectif de l'établissement.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés par le dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi. Dans ce cas, l'employeur en informera le CSE, lorsqu'il existe et ces dispositions seront intégrées

dans le document unilatéral.

Article 6

Contenu du document unilatéral

En application de l'article 1 du décret précité du 28 juillet 2020, le document unilatéral élaboré par l'employeur doit contenir les mêmes mentions obligatoires que l'accord de branche étendu et préciser ses conditions de mise en œuvre.

Ce document unilatéral est élaboré conformément aux dispositions prévues à l'article 2 du présent accord.

Les mentions obligatoires sont les suivantes :

- Un préambule, comportant un diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel est mis en œuvre le dispositif ; l'employeur pourra s'appuyer sur la base de données économiques et sociales lorsqu'elle existe.
- La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- Les activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif, tels que définis à l'article 3 du présent accord ;
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale et les modalités d'organisation du travail (roulement, ...)
- Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Article 7

Homologation du document unilatéral

Conformément à l'article 5 du décret du 28 juillet 2020, la demande d'homologation du document unilatéral élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée. La demande d'homologation est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique, si ce comité existe.

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur. Elle est également notifiée, par tout moyen, au comité social et économique, lorsqu'il existe.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 2 du décret du 28 juillet 2020.

Ce bilan porte sur le respect des engagements mentionnés aux 4^o et 5^o du I de l'article 1er, à savoir les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ainsi que les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

En cas d'acceptation tacite de l'homologation du document unilatéral (absence de réponse de l'administration dans le délai légal 21 jours), l'employeur transmet au CSE une copie de sa demande ainsi que son accusé de réception.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, après consultation du comité social et économique s'il existe, poursuivre son projet et présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires.

Article 8

Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière d'emploi

Le dispositif APLD vise à assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le document unilatéral doit déterminer les engagements en matière d'emploi. Ces engagements sur le maintien en emploi s'appuient sur le diagnostic économique partagé avec le CSE, s'il existe.

Le maintien dans l'emploi s'entend comme l'engagement pour l'employeur de ne pas procéder au licenciement pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du Code du travail.

Ces engagements en matière d'emploi ne portent que sur les salariés bénéficiant du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi dans l'entreprise ou l'établissement.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de pas recourir aux accords de rupture conventionnelle collective ou de performance collective sur le périmètre concerné par l'APLD pendant la durée effective de l'APLD.

Les engagements définis devront également s'appliquer pendant une durée égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement prévue par le document unilatéral ainsi que pendant une durée maximale de 3 mois courant à compter de la fin du dispositif d'APLD tel que défini par l'entreprise.

En cas de licenciement de salariés concernés par ce dispositif, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du Code du travail, l'Administration peut interrompre le versement de l'allocation et demander à l'employeur le remboursement des sommes déjà perçues.

Lorsque la rupture du contrat de travail pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du Code du travail concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi l'ensemble des salariés de l'établissement ou de l'entreprise, l'Administration pourra faire application de l'alinéa 3 de l'article 2 du décret du 28 juillet 2020⁽²⁾

² Dans ce cas, la somme à rembourser est égale, pour chaque rupture, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle spécifique et le nombre de salariés placés en activité partielle spécifique.

Article 9

Engagements de l'entreprise ou de l'établissement en matière de formation professionnelle

La formation professionnelle est un outil essentiel pour permettre aux salariés de maintenir et de développer leur employabilité, mais aussi pour se former aux compétences de demain et sécuriser ainsi leur parcours professionnel en privilégiant les formations certifiantes.

Les parties signataires du présent accord réaffirment l'importance de la formation professionnelle et les invitent à mobiliser les dispositifs, tant régionaux que nationaux, de nature à favoriser le maintien dans l'emploi des salariés. Les périodes chômées dans le cadre du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi sont autant que possible privilégiées pour maintenir et développer les compétences par la formation professionnelle.

À cette fin, pourront être mises en place notamment des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise ou encore des projets co-construits entre le salarié et l'employeur dans le cadre du compte personnel de formation.

Dès lors qu'une formation est suivie durant les heures chômées et afin d'inciter les salariés à s'engager dans le développement de leurs compétences, le document unilatéral doit préciser que la rémunération sera maintenue par l'entreprise.

Plusieurs dispositifs pourront être mobilisés, et notamment au titre de l'APLD et de l'activité partielle de droit commun :

- Le dispositif Pro-A qui permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- Le dispositif du CPF qui permet à l'employeur et au salarié de co-construire des projets de formation, soit en présentiel, à distance, en activité réduite, ou encore en situation de travail. À ce titre, les partenaires sociaux de la branche professionnelle décident que les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits CPF ;
- Le CEP (conseil en évolution professionnelle), le recours au bilan de compétences, la tenue des entretiens professionnels obligatoires qui sont des mesures pouvant être privilégier et de nature à aborder la question du développement professionnel des salariés;
- La convention conclue entre l'OPCO 2i et le ministère du travail s'agissant du Plan de relance et dont les formations financées dans ce cadre devront favoriser le développement des compétences des salariés et leur employabilité ;
- Le plan de développement des compétences qui permet aux entreprises de privilégier les formations nécessaires à la relance et à l'acquisition de nouvelles compétences.

Les entreprises, notamment les TPE et PME pourront s'appuyer sur les services de proximité de l'opérateur de compétences de la branche (OPCO 2i) dans l'analyse et la définition de leurs besoins en formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Article 10

Engagements complémentaires

Les partenaires sociaux décident que la totalité des heures non travaillées au titre de l'APLD n'aura pas d'impact pour :

- Le calcul de l'acquisition des droits à congés payés, conformément aux dispositions légales et réglementaires.
- La répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

Si le versement de dividendes est envisagé par les instances dirigeantes (conseil d'administration, conseil de surveillance...) des entreprises concernées, à la date de consultation du CSE lorsqu'il existe, les partenaires sociaux recommandent que celui-ci en soit informé.

Article 11

Modalités d'information du personnel et des institutions représentatives du personnel

En l'absence de CSE, les salariés sont informés par tout moyen du contenu du document unilatéral. L'employeur doit également décider d'informer les salariés, par écrit, dans ce cas, il devra respecter un délai d'au moins sept jours calendaires préalablement à leur entrée dans le dispositif d'APLD.

Le comité social et économique de l'établissement ou de l'entreprise, s'il existe, est informé, à l'occasion de chaque réunion, sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

Avant l'échéance du délai de six mois prévus à l'article 2 du décret du 28 juillet 2020, l'employeur doit établir un document portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ainsi que des modalités d'information du comité social et économique sur la mise en œuvre du document unilatéral.

L'employeur joint au bilan le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi, ainsi que le diagnostic de la situation économique et perspectives d'activité dans l'établissement ou l'entreprise.

Article 12

Commission de suivi

Le présent accord fera l'objet d'un suivi et d'un bilan annuel au sein de la CPNEFP de la branche professionnelle.

Article 13

Date d'application et Durée

Mod. par Avenant n° 1, 19 mai 2022, étendu par arr. 13 sept. 2022, JO 16 sept., applicable à compter de la parution de son arrêté d'extension jusqu'au 31 décembre 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB.

Syndicat(s) de salariés :

BATI MAT TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

CFE CGC BTP.

L'accord fera l'objet de la procédure d'extension selon les dispositions du code du travail.

(Avenant n° 1, 19 mai 2022, étendu) Le présent accord est conclu à durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2023, étant précisé que son entrée en vigueur est subordonnée à la parution de son arrêté d'extension. Les partenaires conviennent d'examiner son éventuel renouvellement avant la fin du premier semestre 2023.

Article 14

Adhésion

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

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

Article 15

Révision

En cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai d'un mois après la prise d'effet de ces textes, afin d'adapter au besoin lesdites dispositions.

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

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

Article 16

Dépôt

En application de l'article L. 2231-7 du Code du travail, le dépôt de l'accord auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en vue de son extension, conformément à l'article D. 2231-3 du Code du travail, ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de la notification, par lettre recommandée avec A.R., de l'accord signé aux organisations syndicales.

Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes

Annexe 1 : Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

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

Dans la classe 14	Minéraux divers Le groupe 14.02 Matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction Le groupe 15.01 Sables et graviers d'alluvions Le groupe 15.02 Matériaux concassés de roches et de laitier Le groupe 15.03 Pierres de construction Le groupe 15.05 Plâtres et produits en plâtre Le groupe 15.07 Béton prêt à l'emploi Le groupe 15.08 Produits en béton Le groupe 15.09 Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands) Le groupe 87.05 pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Activité partielle de longue durée rebond (APLD rebond)

Accord du 21 mai 2025

[Non étendu, applicable à compter de la parution de son arrêté d'extension et pour une durée déterminée jusqu'au 29 févr. 2028]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

Up'chaux ;

FFTB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Au sein de la branche des Industries de carrières et matériaux de construction, au regard des règles déjà mises en place lors de l'accord national étendu du 10 février 2021 portant sur le dispositif de l'APLD, ainsi qu'au sein du secteur des Tuiles et briques, les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir, lors de la réunion de la CPPNI du 21 mai 2025, une négociation en vue d'aboutir à un accord de branche permettant aux entreprises de recourir au dispositif de l'APLD-R via un document unilatéral soumis à l'homologation de l'administration.

L'article 193 de la loi de finances pour 2025 du 14 février 2025 institue en effet un nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée, dit APLD-Rebond (APLD-R) au profit des entreprises confrontées à une réduction d'activité. Ce dispositif, dont les conditions d'application viennent d'être précisées par un décret du 14 avril (décret n° 2025-338) peut être mis en place soit par accord collectif, d'établissement, d'entreprise ou de groupe soit par accord de branche étendu. La loi adapte ainsi le mécanisme de l'APLD mis en place précédemment lors de la crise Covid. Ce nouveau dispositif permet d'accompagner les entreprises qui sont confrontées à une baisse durable de leur activité sans toutefois qu'elle soit de nature à compromettre leur pérennité. Il est une réponse à la dégradation de la conjoncture économique et aux conséquences possibles de cette dégradation en matière d'emploi. En favorisant la réduction de la durée collective du travail, il vise à la fois, à responsabiliser les entreprises, à prévenir les licenciements économiques et préserver les emplois.

Les dispositions du présent accord sont d'application supplétive conformément aux dispositions du code du travail. À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours ou qui pourraient se tenir sur ce thème, dans le respect du principe de loyauté de la négociation collective.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent ainsi soit décider de respecter les dispositions du présent accord, dans le cadre d'un document spécifique dit «unilatéral» soit décider de négocier un accord particulier avec les représentants du personnel et/ou les représentants syndicaux lorsqu'ils existent.

Article 1
Diagnostic préalable

1.1
Situation économique

La construction neuve de bâtiments représentant plus de la moitié des débouchés des matériaux de construction connaît des baisses significatives d'activité des entreprises, impactant logiquement les industries des matériaux de construction.

Comme le montre ci-après le tableau «Indicateur d'activité des matériaux de construction» estimant l'activité sur 2024, toutes les activités ont subi une baisse importante, avec un retrait de 6,7 % de l'indicateur matériaux, après une baisse de 9,5 % en 2023¹

¹ LMC mars 2024

Indicateur d'activité des matériaux de construction
(Données CVS-CJO)

		Indice mois *	Variation en % en glissement annuel			
	Poids	Déc. 2024	2023	T3 2024	T4 2024	2024
Granulats	24 %	93,2	- 7,1	- 0,8	- 0,9	- 3,2
BPE	29 %	74,0	- 15,1	- 6,9	- 6,0	- 10,0
Tuiles et briques	7 %	67,5	- 15,8	- 16,0	- 5,0	- 18,3
Produits en béton	19 %	76,4	- 14,1	- 3,2	- 2,4	- 5,8
Pierre de construction	1 %	88,4	- 7,1	- 5,5	- 2,4	- 4,9
Taille et façonnage de pierres	3 %	92,5	- 5,7	- 0,9	- 3,0	- 2,3
Ciment	13 %	74,5	- 12,1	- 11,7	- 7,5	- 11,0
Mortiers	5 %	103,4	- 3,5	- 8,6	- 1,8	- 3,9
Indicateur matériaux	100 %	85,2	- 9,5	- 4,8	- 2,1	- 6,5
* Base 100 = janvier 2021 - données CVS-CJO Nota : L'indicateur matériaux mesure l'activité en volume d'un panier de matériaux (granulats, BPE, produits en béton, ciment, tuiles & briques, pierre de construction et façonnage de pierres, mortiers). L'indicateur est construit sur la base des indices mensuels de chiffre d'affaires de l'INSEE, déflaté de l'IPPI (Indice des Prix de Production et d'importation) et pondéré par le poids respectif dans le chiffre d'affaires total des produits.						

Source : INSEE - calculs UNICEM

1.1 A
Activité 2024

Selon la dernière lettre mensuelle de conjoncture (mars 2025) publiée par l'UNICEM (en annexe 1) :+
S'agissant du secteur de la construction neuve :

- Dans la construction résidentielle, l'année 2024 restera marquée par l'atteinte de points bas : 330 400 logements collectifs ont été autorisés dans l'année (- 12,3 %), un niveau jamais connu depuis des décennies qui laisse craindre une vraie pénurie d'offre dans les années à venir ; quant aux mises en chantier, avec 263 100 logements commencés, elles s'enfoncent encore de - 11,1 % en 2024 et franchissent aussi des seuils historiquement faibles.
- Côté non résidentiel, les surfaces de locaux commencées ont également beaucoup reculé en 2024, de - 10,6 %, à 20 millions de m². Les autorisations, en revanche, se sont stabilisées entre 2023 et 2024, à 37,6 millions de m² et seraient même, selon le ministère, en hausse de + 2,9 % sans l'effet des déclarations reçues avec retard. Elles progressent en tout cas de + 3,2 % en glissement annuel au quatrième trimestre, le segment de l'industrie et des services publics tirant la dynamique

Moins de 10 000 logements ont été mis en vente au quatrième trimestre 2024 (soit – 31,7 % sur un an).

Sur l'année 2024, c'est 50 % de logements neufs en moins mis sur le marché par rapport à 2022 en raison d'opérations raréfiées, retardées, stoppées voire annulées. Fin 2024, 31 % des logements des programmes neufs ont vu leur commercialisation suspendue ou arrêtée (contre 3 % début 2022)

Concernant le secteur des travaux publics :

Après une hausse de + 4,2 % en volume en 2023, l'activité des travaux publics a progressé de + 2,3 % en 2024 même si la FNTP souligne un freinage des travaux réalisés entre novembre et décembre

Les impacts sur les matériaux de construction

En ce qui concerne les deux principales activités de l'UNICEM, sur l'ensemble de l'année 2024, les livraisons de béton prêt à l'emploi ont baissé de 10 % par rapport à 2023, une contraction importante mais alignée sur les attentes. Ces évolutions tirent le volume de production vers ses plus bas historiques (graphique 1) : en BPE, il atteindrait 33,3 millions, un cubage jamais atteint depuis 25 ans.

Concernant les granulats, la baisse est de 3,2 % par rapport à 2023, le volume extrait (hors recyclage) ressortirait à 275 millions de tonnes, soit tout simplement le plus bas niveau jamais enregistré depuis 40 ans.

Ces baisses moyennes au niveau national ont été plus importantes dans certaines régions, comme l'indique le gra-

à

ue

ire.

0,0

ré-

oit

ée

24

es

%

if

4.

s

Du côté de l'acheteur le taux de désistement des ménages reste encore très élevé : 50 % en moyenne des dossiers en 2024 ne terminent pas chez le notaire, alors qu'il est autour des 13 % habituellement.

1.1 B **Perspectives 2025**

Même si un ralentissement de la baisse a pu être observé fin 2024, les perspectives économiques sont médiocres pour 2025.

En effet, l'activité des matériaux de construction est soumise au rythme long de la construction, la forte baisse des autorisations de construire en 2023 et 2024, même si un léger redressement des permis de construire a pu être constaté fin 2024, se traduira inévitablement par une baisse des mises en chantier, entraînant une baisse des livraisons de matériaux de construction.

Concernant les Travaux Publics, si l'activité est restée acceptable en 2024, de nombreuses incertitudes existent pour 2025, notamment les impacts des restrictions budgétaires décidées tant pour l'Etat que les Collectivités locales.

Le recul des autorisations se répercuterait sur les mises en chantier, qui se contracteraient de - 5,6 % en 2025. Ainsi, le nombre de logements commencés crèverait son plancher historique pour retrouver le niveau de 1953.

Quant aux surfaces mises en chantier de non-résidentiel, elles seront en retrait - 6,5 % en 2025 par rapport à l'année précédente.

Pour les travaux publics, les perspectives d'activité pour 2025 restent très incertaines. L'activité en 2025 est estimée à - 0,8 % en valeur.

Compte tenu de ces éléments, concernant les principales activités de la Branche, les prévisions pour 2025 font ressortir :

- Une baisse d'activité de l'ordre de 1 % pour le Béton Prêt à l'Emploi
- Une stabilité de l'activité pour les Granulats, à un niveau très faible

Quant à l'industrie de la préfabrication en béton, l'activité de l'année 2025 sera orientée à la baisse, autour de - 5 %, avec le secteur du bâtiment davantage en retrait.

La conséquence de cette situation est la fragilisation de la chaîne de valeur et l'augmentation des défaillances d'entreprises, impactant l'ensemble du secteur du bâtiment.

2025 sera la troisième année consécutive de baisse d'activité.

Les entreprises de la Branche devront donc adapter les dispositifs de production à ces niveaux très bas historiquement de l'activité, notamment en réduisant les horaires de travail des unités de production.

Compte tenu du cycle long de la Construction, les mesures de relance récemment prises (Prêt à taux zéro, ...) et la baisse des taux d'intérêt, qui devraient, sauf crise économique, entraîner une hausse des permis de construire, ne se traduiront pas dans les livraisons de matériaux de construction avant 2026 ou 2027

Concernant les Tuiles et Briques :

Malgré un manque de logements sur le territoire, les politiques publiques déployées ne permettent pas d'envisager des perspectives positives sur 2025 et 2026, compte tenu du fait que l'essentiel de l'augmentation du budget de l'état sera orienté vers le réarmement lié au contexte géopolitique. L'offre réduite de construction de logements neufs a eu des conséquences graves sur :

- L'activité du secteur avec un recours important au dispositif d'APLD;
- Une baisse du recours aux contrats temporaires et un nombre de recrutements en retrait.

Les actions positives qui peuvent éventuellement laisser présager une légère reprise :

- Le PTZ : prêt à taux zéro pour les primo accédants a été élargi à toutes les zones et à toutes les typologies de logements par la loi de finances 2025.
- Les nouvelles dispositions de Ma prime rénov' également dans la loi de finance 2025.
- La mise en conformité thermique des logements classés en G (DPE)
- Une légère baisse des taux d'intérêts qui permettra un taux d'acceptation supérieur des dossiers d'investissements immobiliers par les établissements bancaires.

Cette reprise, attendue, se fera en pente «douce» car remettre en mouvement le secteur du bâtiment, prendra de 2 à 3 ans compte tenu des emplois indirects supprimés et des compétences perdues (35.000 emplois détruits et 13.000 entreprises en difficultés) il y a, traditionnellement, un effet d'inertie qui dure entre 1 et 2 ans.

1.1 C **Besoins en développement des compétences des salariés**

Cette situation économique critique rend encore plus difficiles les actions de formation indispensables au maintien

et au développement des compétences des salariés. Comme d'autres branches industrielles, l'âge moyen est relativement élevé (43 ans) et une part importante des salariés de 55/59 ans (15 % des effectifs)³

³ Données GIE CERC décembre 2024

), avec des départs en retraite importants dans les prochaines années, d'où des besoins de remplacement et de maintien des compétences, particulièrement aux postes critiques.

La Branche a d'ailleurs accru les recrutements en alternance ces dernières années, dont notamment les CQP préparant aux métiers de la branche.

Notre branche est confrontée à des difficultés de recrutement portant notamment sur les agents et techniciens de maintenance mais aussi les agents de préfabrication, les chefs d'équipe, les pilotes d'installations et les techniciens de bureaux d'étude. Ce secteur craint une perte de compétences sur ces métiers en tension.

Le secteur des Tuiles et Briques a d'ailleurs un Accord «Mesures d'Urgence» en cours, permettant de bénéficier de financements dédiés à la formation, un accord du même type étant en cours de négociation pour le secteur de l'Industrie du Béton.

1.2

Négociation avec les partenaires sociaux

L'ensemble du dispositif vise à trouver un juste équilibre entre l'amélioration de la situation économique des entreprises, le maintien dans l'emploi des salariés tout en conservant le savoir-faire et l'expertise des salariés. En ce sens, il est fondé sur un principe de solidarité entre les acteurs économiques, en vue de maintenir les emplois des salariés concernés en limitant les pertes de rémunération.

Au vu de ce diagnostic économique partagé, les partenaires sociaux ont pris la décision, à l'issue de la réunion paritaire du 21 mai 2025, d'instituer au sein de la branche professionnelle, un cadre juridique pour la mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée Rebond (APLD-R), afin qu'il puisse être mobilisé par les entreprises des industries de carrières et production de matériaux de construction si besoin.

Les parties, conscientes de la nécessité d'ajuster le temps de travail à la baisse d'activité, mais soucieuses de préserver les compétences, ont décidé de mettre en place par le présent accord le dispositif de l'activité partielle de longue durée rebond, sur le modèle de l'accord APLD de 2021

Distinct de l'activité partielle «classique» qui vise des situations temporaires, ce dispositif permet à une entreprise confrontée à une réduction durable de son activité, dont la pérennité n'est pas compromise, de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, en contrepartie d'engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

L'objectif poursuivi est d'aider les entreprises à passer le cap d'une baisse d'activité, à conserver les emplois et à sauvegarder et accroître les compétences des salariés en vue d'une relance du secteur.

Article 2

Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés :

- des entreprises et établissements relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et de matériaux de construction, référencée sous l'IDCC 3249,
- des entreprises et établissements fabriquant des Tuiles et des Briques (2332.Z) et relevant de la convention collective de l'industrie des Tuiles et Briques du 17 février 1982 (IDCC1170).

Deuxièmement et au vu de son objet, les règles édictées par le présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises définies au paragraphe précédent, les partenaires sociaux n'ayant pas souhaité insérer des dispositions particulières en fonction de l'effectif des entreprises. Le présent accord a donc vocation à s'appliquer à toutes les entreprises et établissements, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE-PME.

Article 3

Mise en œuvre du dispositif

Les entreprises ou établissements peuvent bénéficier du dispositif d'APLD-R dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, pour une durée maximum de 18 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois.

En l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, l'employeur s'appuie sur les dispositions du présent accord de branche pour élaborer un document unilatéral qui fixe les modalités de mise en œuvre du dispositif APLD-R pour le maintien en emploi des salariés au sein de son entreprise.

L'employeur élabore, après consultation du CSE lorsqu'il existe un document conforme aux stipulations du présent accord, en précisant les engagements spécifiques en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur doit par ailleurs recueillir l'avis du CSE sur le document unilatéral avant l'envoi de la demande d'homologation à l'autorité administrative.

Il est rappelé qu'en fonction de la réglementation en vigueur, les demandes d'homologation devront être adressées à l'administration avant le 28 février 2026.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de l'entreprise et les institutions représentatives du personnel des établissements, entreprises ou groupes ayant négocié un accord collectif portant mise en place du dispositif APLD-R sont informées sur la mise en œuvre de l'accord, cette information devant être communiquée à chaque réunion de CSE et au moins tous les trois mois.

Article 4

Activités et salariés concernés par le dispositif

Conformément aux articles 2 et 6 du décret d'application du 14 avril 2025 relatif à l'APLD-R, le document unilatéral détermine les activités et les salariés auxquels s'applique ce dispositif.

Le document unilatéral précise si c'est l'entreprise ou une partie de l'entreprise, l'établissement ou une partie de l'établissement qui est concerné, ainsi que les emplois touchés.

Par exemple et notamment, peuvent être concernés par le dispositif APLD-R : une unité de production, un atelier, un service, des fonctions supports transverses, ou encore une équipe chargée de la réalisation d'un projet...

Le dispositif peut concerner tout type d'emploi y compris les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en heures ou en jours quelle que soit l'aménagement du temps de travail, et/ou l'organisation du travail. Ainsi, tous les salariés sont éligibles au dispositif d'APLD-R, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, forfaits jours, alternants).

Si le dispositif de l'APLD-R n'est pas un dispositif qui peut être individualisé, il est cependant possible, comme pour l'activité partielle de droit commun, de prévoir que les salariés soient placés en position d'APLD-R individuellement et alternativement, selon un système de «roulement», au sein d'une même unité de production, atelier, services tels que visés ci-dessus, etc...

Article 5

Réduction de l'horaire de travail au sein de l'établissement ou de l'entreprise

Conformément à l'article 4 du décret du 14 avril 2025, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale.

Le document unilatéral détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral. L'employeur devra ainsi et en conséquence, adapter la charge de travail.

Il sera possible pour l'employeur d'alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect du plafond de 40 % sur la durée d'application du dispositif.

En application des dispositions légales et réglementaires, il est possible de déroger à cette limite dans des cas exceptionnels résultant de difficultés particulières de l'entreprise, pouvant être liées notamment à l'ampleur et à la durée prévisibles de la dégradation de ses perspectives d'activité, ou encore à l'impact d'éléments extérieurs (liquidation judiciaire d'un client important entraînant une chute du carnet de commandes ...). Dans cette hypothèse, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le document unilatéral, la réduction de l'horaire de travail pourra être supérieure à 40 % dans la limite toutefois de 50 % de la durée légale.

Article 6

Indemnisation des salariés bénéficiant de l'APLD-Rebond

Conformément à l'article 17 du décret du 14 avril 2025, le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du Code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Cette indemnité est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure lorsque le salarié réalise une action de formation pendant les heures chômées.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés par le dispositif d'activité réduite pour le main-

tien dans l'emploi

Dans ce cas, l'employeur en informera le CSE, lorsqu'il existe et ces dispositions seront intégrées dans le document unilatéral.

Les partenaires sociaux décident que la totalité des heures non travaillées au titre de l'activité partielle de longue durée n'aura pas d'impact pour :

- le calcul de l'acquisition des droits à congés payés, conformément aux dispositions légales et réglementaires;
- le montant et les modalités d'attribution de la prime de vacances conventionnelle applicable
- la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

En application des dispositions conventionnelles relevant du secteur des tuiles et briques, il est précisé que les périodes d'APLD-R, tout comme les périodes d'activité partielle, ne donnent pas lieu à abattement pour le calcul de la prime de fin d'année, lorsqu'elle existe.

D'autre part, et en application des dispositions légales et réglementaires, les périodes d'APLD-R sont prises en compte pour le calcul des droits à la retraite au titre des trimestres assimilés ainsi que pour le maintien des garanties collectives de protection sociale.

Article 7

Contenu du document unilatéral

En application de l'article 6 du décret précité du 14 avril 2025 le document unilatéral élaboré par l'employeur doit contenir les mêmes mentions obligatoires que l'accord de branche étendu et préciser ses conditions de mise en œuvre.

Ce document unilatéral est élaboré conformément aux dispositions du présent accord.

Les mentions obligatoires sont les suivantes :

- Un préambule, comportant un diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel est mis en œuvre le dispositif justifiant une baisse d'activité durable sans être de nature à compromettre sa pérennité ; l'employeur pourra s'appuyer sur la base de données économiques et sociales lorsqu'elle existe.
- La date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle rebond
- Le périmètre des établissements, des activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale et les modalités d'organisation du travail (roulement ...)
- Les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle;
- Les modalités d'information des organisations syndicales représentatives et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord, étant précisé que cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Article 8

Homologation du document unilatéral

Conformément à l'article 8 du décret du 14 avril 2025 la demande d'homologation du document unilatéral élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative⁴

⁴ À l'attention du préfet du département où est implanté l'établissement concerné.

par voie dématérialisée. La demande d'homologation est accompagnée du document unilatéral et de l'avis rendu par le comité social et économique, s'il existe.

La décision d'homologation est notifiée à l'employeur par voie dématérialisée, dans un délai de 21 jours, elle est notifiée également dans les mêmes délais au CSE étant précisé que la décision de l'administration doit être motivée.

En cas d'acceptation tacite du document unilatéral soumis pour homologation, c'est-à-dire en l'absence de réponse de l'administration dans le délai légal 21 jours, l'employeur doit transmettre au CSE une copie de sa demande d'homologation et de l'accusé de réception de cette demande pour mettre en œuvre le dispositif.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 13 du décret du 14 avril 2025.

Ce bilan porte sur le respect des engagements, à savoir les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ainsi que les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, après consultation du comité social et économique s'il existe, poursuivre son projet et présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires.

Article 9

Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi

Le dispositif APLD-R vise à assurer le maintien dans l'emploi des salariés des établissements, entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est toutefois pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le document unilatéral pris en application du présent accord doit déterminer les engagements en matière d'emploi, étant précisé que ces engagements s'appuient sur le diagnostic économique partagé avec le CSE, s'il existe.

Le maintien dans l'emploi s'entend comme l'engagement pour l'employeur de ne pas procéder au licenciement pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du Code du travail pour les salariés inclus dans le périmètre de l'engagement de l'accord d'entreprise ou du document unilatéral.

Ces engagements en matière d'emploi ne portent que sur les salariés bénéficiant du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi dans l'entreprise ou l'établissement.

Les engagements définis devront également s'appliquer pendant une durée égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement prévue par le document unilatéral ainsi que pendant une durée maximale de 3 mois courant à compter de la fin du dispositif d'APLD-R tel que défini par l'entreprise.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de pas recourir aux accords de rupture conventionnelle collective ou de performance collective sur le périmètre concerné par l'APLD-R pendant la durée effective de l'APLD-R.

En cas de non-respect des engagements figurant dans le document unilatéral, l'Administration peut demander à l'employeur le remboursement des sommes déjà perçues.

Article 10

Engagement de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle

La formation professionnelle est un outil essentiel pour permettre aux salariés de maintenir et de développer leur employabilité, mais aussi pour se former aux compétences de demain et sécuriser ainsi leur parcours professionnel en privilégiant les formations certifiantes.

Les parties signataires du présent accord réaffirment l'importance de la formation professionnelle et invitent les entreprises à mobiliser les dispositifs, tant régionaux que nationaux, de nature à favoriser le maintien dans l'emploi de leurs salariés.

Les périodes chômées dans le cadre du dispositif d'APLD-R sont autant que possible privilégiées pour maintenir et développer les compétences par la formation professionnelle. À cette fin, pourront être mises en place notamment des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise ou encore des projets coconstruits entre le salarié et l'employeur dans le cadre du compte personnel de formation.

Dès lors qu'une formation est suivie durant les heures chômées et afin d'inciter les salariés à s'engager dans le développement de leurs compétences, le document unilatéral doit préciser que la rémunération sera maintenue par l'entreprise.

Plusieurs dispositifs pourront être mobilisés, et notamment au titre de l'APLD-R et de l'activité partielle de droit commun :

- Le dispositif Pro-A qui permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- Le dispositif du CPF qui permet à l'employeur et au salarié de coconstruire des projets de formation, soit en présentiel, à distance, en activité réduite, ou encore en situation de travail. À ce titre, les partenaires sociaux de la branche professionnelle décident que les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits CPF ;
- Le CEP (conseil en évolution professionnelle), le recours au bilan de compétences, la tenue des entretiens professionnels obligatoires qui sont des mesures pouvant être privilégier et de nature à aborder la question du développement professionnel des salariés ;
- La convention conclue entre l'OPCO 2i et le ministère du travail s'agissant du Plan de relance et dont les formations financées dans ce cadre devront favoriser le développement des compétences des salariés et leur employabilité ;
- Le plan de développement des compétences qui permet aux entreprises de privilégier les formations nécessaires

à la relance et à l'acquisition de nouvelles compétences.

Les entreprises, notamment les TPE et PME pourront s'appuyer sur les services de proximité de l'opérateur de compétences de la branche (OPCO 2i) dans l'analyse et la définition de leurs besoins en formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Article 11

Engagements complémentaires

Les partenaires sociaux décident que la totalité des heures non travaillées au titre de l'APLD-R n'aura pas d'impact pour :

- Le calcul de l'acquisition des droits à congés payés, conformément aux dispositions légales et réglementaires.
- La répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

Par ailleurs et en application des dispositions de l'article 3 du décret du 14 avril 2025, les modalités de calcul des dividendes envisagés par les instances dirigeantes (conseil d'administration, conseil de surveillance...) des entreprises concernées devront s'appuyer sur le principe d'un effort proportionné à celui demandé aux salariés pendant la durée d'application du dispositif, étant précisé qu'à la date de consultation du CSE lorsqu'il existe, les partenaires sociaux recommandent que celui-ci en soit informé.

Article 12

Modalités d'information des salariés et des membres du CSE

En l'absence de CSE, les salariés sont informés par tout moyen du contenu du document unilatéral. L'employeur doit également informer les salariés, par écrit ; dans ce cas, il devra respecter un délai d'au moins dix jours calendaires préalablement à leur entrée dans le dispositif d'APLD-R.

Le CSE de l'établissement ou de l'entreprise, s'il existe, est informé, à l'occasion de chaque réunion, sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

Avant l'échéance du délai de six mois prévus à l'article 12 du décret du 14 avril 2025, l'employeur doit établir un document portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ainsi que des modalités d'information du CSE sur la mise en œuvre du document unilatéral.

L'employeur joint au bilan le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi, ainsi que le diagnostic de la situation économique et perspectives d'activité dans l'établissement ou l'entreprise.

Article 13

Date d'application et Durée

Le présent accord est conclu à durée déterminée jusqu'au 29 février 2028, étant précisé que son entrée en vigueur est subordonnée à la parution de son arrêté d'extension

Il fait l'objet des formalités de dépôt visées à l'article D. 2231-2 Code du travail.

Article 14

Adhésion

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

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

Article 15

Révision

En cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai d'un mois après la prise d'effet de ces textes, afin d'adapter au besoin lesdites dispositions.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires, dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

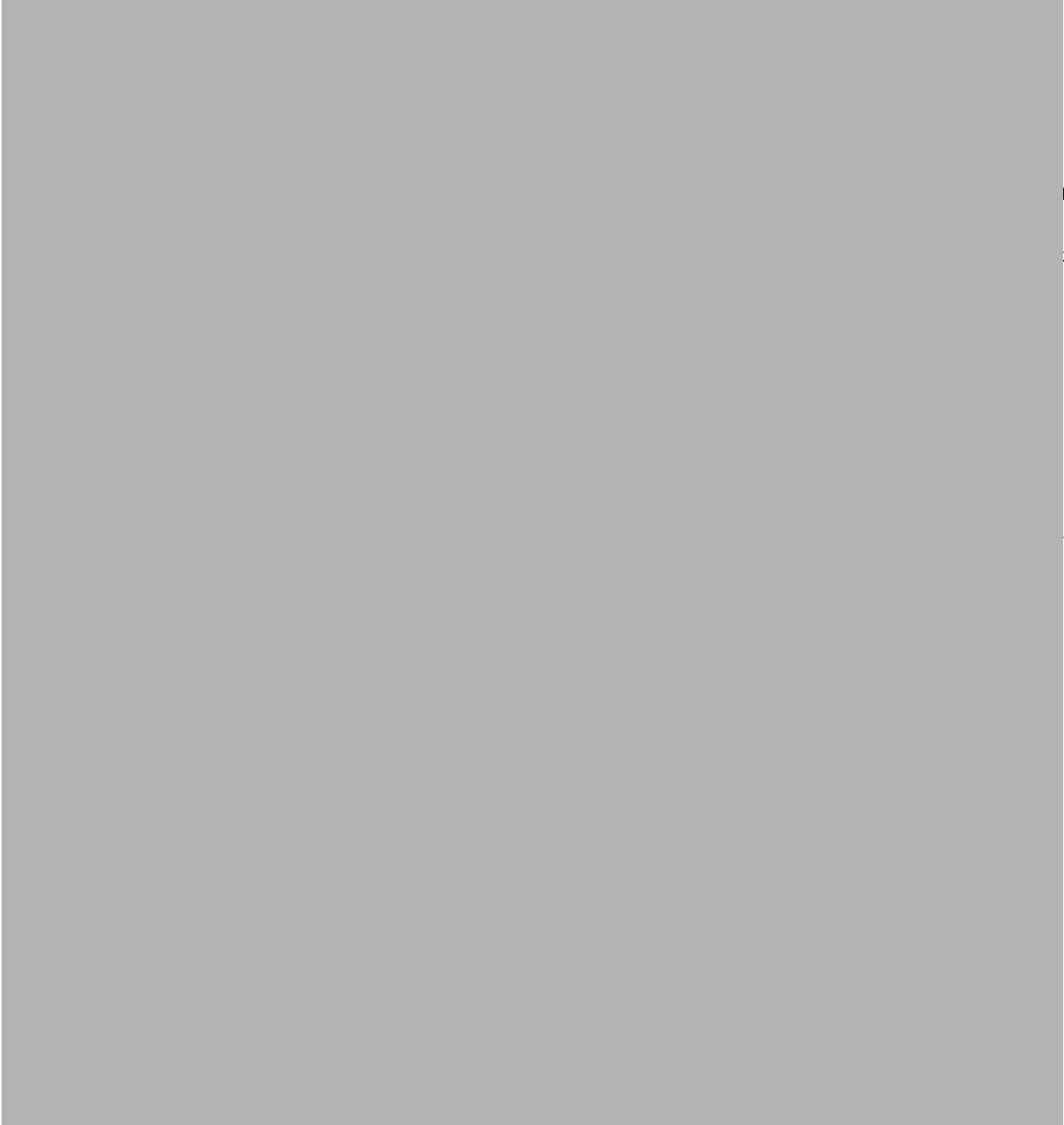
La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 16

Dépôt

En application de l'article L. 2231.7 du Code du travail, le dépôt de l'accord auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en vue de son extension, conformément à l'article D. 2231-3 du Code du travail, ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de la notification, par lettre recommandée avec A.R., de l'accord signé aux organisations syndicales.

Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.



Article 1

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

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

Article 2

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

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

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

Article 3

Les programmes de la formation initiale et de la formation continue sont ceux définis par l'arrêté ministériel du 3 janvier 2008, sous réserve des dispositions ci-après.

Article 4

(Article supprimé et remplacé par Avenant n° 2 du 22 mai 2015)

Mod. par Avenant n° 2, 22 mai 2015, étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 17 mars, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

BATI MAT TEP CFTC ;

SICMA CFE-CGC ;

FNSCBA CGT ;

FG FO.

Article 5

Mod. par Avenant n° 1, 6 mai 2010, étendu par arr. 17 nov. 2010, JO 24 nov., applicable à compter de la date de parution au Journal officiel de son arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT ;

FO.

(Avenant n° 1, 6 mai 2010, étendu) Les partenaires sociaux rappellent que la formation professionnelle continue obligatoire des conducteurs routiers doit être dispensée par un organisme de formation agréé par le Préfet de région.

Ils confirment à cet égard l'intérêt qui s'attache à ce que CEFICEM fasse le nécessaire pour obtenir son agrément, compte tenu notamment de sa connaissance particulière et adaptée des moyens à mettre en œuvre pour assurer la formation continue obligatoire des conducteurs routiers du secteur du béton prêt à l'emploi, telle que définie à l'article 4 du présent accord.

Les organismes agréés pour dispenser la formation des conducteurs routiers devront rendre compte régulièrement à la CPNE des Carrières et Matériaux de Construction, sous la forme d'un bilan quantitatif et qualitatif des effectifs formés.

Les partenaires sociaux reconnaissent CEFICEM comme organisme de formation pouvant dispenser la formation continue obligatoire des conducteurs routiers, sous réserve qu'il obtienne son agrément auprès des Pouvoirs Publics.

À cet égard, le Conseil de Perfectionnement de la Formation Continue de CEFICEM s'assure du déploiement de la formation continue obligatoire auprès de tous les conducteurs routiers de marchandises. Il s'assure également de la mise en œuvre de tous les moyens matériels et humains propres à CEFICEM pour dispenser la formation soit directement soit dans le cadre de conventions de partenariat avec d'autres organismes de formation agréés.

Le Conseil de Perfectionnement de la Formation Continue de CEFICEM rend compte chaque année à la CPNE des Carrières et Matériaux de Construction sous la forme d'un bilan quantitatif et qualitatif des effectifs formés et de l'ensemble des actions menées.

Article 6

Le champ d'application du présent accord est identique à celui des conventions collectives nationales des Industries de Carrières et Matériaux de Construction.

Article 7

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

Article 8

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, en vue de son extension conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Annexe - Aménagement du contenu

Formation Continue Obligatoire (FCO) pour conducteurs de camions malaxeurs de BPE

Secteur professionnel du béton prêt à l'emploi

Conducteurs de camions malaxeurs, malaxeurs-pompes et malaxeurs avec tapis embarqué

Arrêté du 3 janvier 2008 : Annexe I bis La formation continue obligatoire (FCO) transport de marchandises			Dont spécificités Béton Prêt à l'Emploi	
	Accueil et présentation de la formation	0 h 30	0 h 30	p. 3
	Bilan des connaissances (en début de stage), relatives : - aux réglementations spécifiques aux transports et à la sécurité routière - aux techniques et comportement en conduite : conduite libre accompagnée (évaluation individuelle et analyse) 0 h 30	3 h 30	1 h 30	p. 3
1	Perfectionnement à la conduite rationnelle axée sur les règles de sécurité dont 1 h 30 de conduite individuelle	11 h	5 h	p. 4
2	Application des réglementations actualisation des connaissances	6 h	1 h	p. 5
3	Santé, sécurité routière et sécurité environnementale actualisation des connaissances	7 h	4 h	p. 6
4	Service, logistique actualisation des connaissances	4 h	2 h	p. 7
	Évaluation des acquis et synthèse du stage : test final d'auto-évaluation	3 h	1 h	p. 7
	Durée totale du stage :	35 h	dont 14 h spécificités BPE	

Accueil et présentation de la formation

0 h 30 (spécifique BPE)

Bilan des connaissances

3 h 30 (Dont 1 h 30 spécifique BPE)

Objectifs	Sujets traités	Observations
<p>Constater ses points forts et ses points faibles en matière de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - techniques de conduite - réglementations spécifiques - circulation routière <p>- prévention des risques en centrale et sur chantier de livraison</p> <p>Cette séquence permettra au formateur d'apprécier les niveaux des participants et ainsi ajuster la formation.</p>	<p>Réglementations spécifiques aux transports et à la sécurité routière</p> <ul style="list-style-type: none"> - réglementation du transport intérieur - réglementation relative aux temps de conduite et de repos - utilisation des dispositifs de contrôle - contrôles et sanctions - signalisation routière spécifique aux poids lourds - signalisation de chantier <p>- réglementation sociale du secteur des Industries de Carrières et Matériaux.</p> <ul style="list-style-type: none"> - réglementation relative aux surcharges de Béton Prêt à l'Emploi <p>Techniques et comportement en conduite</p> <ul style="list-style-type: none"> - facteurs généraux d'accidents de la route <p>- facteurs d'accidents sur route et sur chantier, spécifiques à la conduite et à l'utilisation des véhicules de transport et de mise en œuvre de Béton Prêt à l'Emploi (camions malaxeurs, malaxeurs-pompes ou tapis, pompes à béton)</p> <ul style="list-style-type: none"> - comportement en cas d'accident <p>- observation du comportement et des attitudes du conducteur (prise en main du véhicule, chargement, déchargement et livraison sur chantier) respect des règles et consignes de sécurité liées au transport de Béton Prêt à l'Emploi</p> <ul style="list-style-type: none"> - observation de la technique de conduite sur route 	<p>Moyens</p> <ul style="list-style-type: none"> - questionnaires à choix multiples - grilles d'observation en situation de conduite

Thème 1 : Perfectionnement à la conduite rationnelle axée sur les règles de sécurité

11 h (Dont 5 h spécifique BPE)

Objectifs (selon de 2003/59/CE)	Sujets traités	Observations
<ul style="list-style-type: none"> - identifier les caractéristiques de la chaîne cinématique afin d'en optimiser l'utilisation - identifier les caractéristiques techniques et le fonctionnement des dispositifs de sécurité afin de maîtriser le véhicule, d'en diminuer l'usure et de prévenir les dysfonctionnements - optimiser la consommation de carburant - assurer un chargement en respectant les consignes de sécurité et la bonne utilisation du véhicule 	<p>Prise en compte des caractéristiques techniques des véhicules</p> <ul style="list-style-type: none"> - caractéristiques spécifiques des véhicules affectés au transport et à la mise en œuvre du Béton Prêt à l'Emploi : malaxeurs, malaxeurs-pompes, malaxeurs avec tapis embarqué dimensions, capacités, équipements auxiliaires spécifiques, caractéristiques particulières, fonctionnement et limites d'utilisation selon les différents types de véhicules, points d'attention particuliers, organes de sécurité... <p>Perfectionnement à une conduite sûre et économique en insistant sur les différentes possibilités offertes par l'informatique embarquée et sur l'optimisation de la consommation de carburant Le chargement, l'arrimage, la manutention des marchandises dans le respect des consignes de sécurité, et la bonne utilisation du véhicule</p> <ul style="list-style-type: none"> - le chargement du béton en centrale : circulation, stationnement, personnels et interlocuteurs en centrale, consignes particulières liées au site, risque liés au chargement, vérification du chargement... <p>Application pratique et analyse de la conduite en situation normale comme en situation difficile 1 h 30 de conduite individuelle</p>	<p>Ce temps de conduite peut être regroupé avec celui prévu dans le cadre du bilan de connaissances, et effectué en 2 fois 1 h 00</p>

Thème 2 : Application des réglementations

Actualisation des connaissances

6 h (Dont 1 h spécifique BPE)

Objectifs (selon de 2003/59/CE)	Sujets traités	Observations
<ul style="list-style-type: none"> - identifier l'environnement social du transport routier et sa réglementation identifier la réglementation relative au transport de marchandises 	<p>La réglementation sociale nationale et européenne applicable au transport routier de marchandises et notamment les temps de conduite et de repos des conducteurs, l'utilisation du chronotachygraphe électronique, la formation des conducteurs, les conventions collectives, les statuts particuliers (ex : fonction publique)</p> <ul style="list-style-type: none"> - les cas de dispense de mise en œuvre de controlographes - la convention collective des industries de carrières et matériaux La réglementation applicable aux différentes composantes du secteur du transport de marchandises (transport public, location et transport en compte propre) en national et en international et notamment les différents contrats et documents de transport nécessaires à l'acheminement des marchandises - le bon de livraison de Béton Prêt à l'Emploi : les informations techniques et qualitatives concernant le produit transporté, la portée juridique et commerciale, les points d'attention particuliers (ajouts sur chantier...), le circuit du bon de livraison à respecter et la responsabilité du conducteur 	

Thème 3 : Santé, sécurité routière et sécurité environnementale

Actualisation des connaissances

7 h (Dont 4 h spécifique BPE)

Objectifs (selon DE 2003/59/CE)	Sujets traités	Observations
<ul style="list-style-type: none"> - être sensibilisé aux risques de la route et aux accidents du travail - prévenir la criminalité et le trafic de clandestins - prévenir les risques physiques - être conscient de l'importance et l'aptitude physique et mentale - évaluer les situations d'urgence 	<p>La prévention des risques physiques</p> <ul style="list-style-type: none"> - Le port des EPI en central et sur le chantier, en fonction des risques <p>L'aptitude physique et mentale</p> <p>La conduite préventive et l'évaluation des situations d'urgence notamment à travers des exercices pratiques et études de cas permettant une approche pragmatique des situations à risques</p> <p>Les risques de la route, les facteurs aggravant liés aux véhicules lourds.</p> <p>Les accidents du travail en circulation et à l'arrêt</p> <ul style="list-style-type: none"> - la maîtrise du ballant des camions malaxeurs, le centre de gravité mobile et excentré, la conduite en charge et à vide. - les risques de renversement et la gestion des virages - les consignes de sécurité du chantier, l'évaluation des risques et le positionnement sur lieu de déchargement (terrain, environnement, lignes électriques aériennes)... - la gestion du béton en cas d'immobilisation du véhicule <p>Les principes élémentaires du secourisme</p> <p>Les règles de circulation et de signalisation routières</p> <p>La circulation dans les tunnels : règles de conduite à l'approche des tunnels, spécificités des grands ouvrages</p> <p>Le franchissement des passages à niveau</p> <p>La criminalité et le trafic de clandestins</p>	

Thème 4 : Service, logistique

Actualisation des connaissances

4 h (Dont 2 h spécifique BPE)

Objectifs (selon DE 2003/59/CE)	Sujets traités	Observations
<ul style="list-style-type: none"> - adopter des comportements contribuant à la valorisation de l'image de marque de l'entreprise - identifier l'environnement économique du transport routier de marchandises et l'organisation du marché 	<p>Les comportements contribuant à la valorisation de l'image de marque d'une entreprise et au développement de la qualité de service</p> <ul style="list-style-type: none"> - les engagements de la profession concernant la qualité, la sécurité et le respect de l'environnement - la propreté des camions - le respect de l'environnement (gestion de l'eau, retours de béton, autres produits...) - le comportement sur chantier, le règlement amiable des litiges L'environnement économique du transport routier de marchandise et l'organisation du marché 	

Évaluation des acquis et synthèse du stage

3 h (Dont 1 h spécifique BPE)

Objectifs	Sujets traités	Observations
- contrôler les acquis des participants à travers la mise en œuvre de tests	Évaluation des connaissances sur l'ensemble des thèmes développés en formation (aspects théoriques et pratiques)	Moyens - questionnaires à choix multiples - grilles d'observation en situation de conduite

Avenant n° 2 du 22 mai 2015

[Étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 17 mars, applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

BATI MAT TP CFTC ;

SICMA CFE-CGC ;

FNSCBA CGT ;

FG FO.

Préambule

Il est rappelé qu'a été conclu un accord national le 30 avril 2009 relatif à la formation professionnelle obligatoire des conducteurs routiers. Cet accord, en son article 4, comporte des dispositions particulières relatives au secteur du Béton Prêt à l'Emploi. Les partenaires sociaux ont décidé de revoir les modalités de formation tenant compte des spécificités liées à la conduite des camions utilisés dans ce secteur d'activité.

Article 1

Les partenaires sociaux décident d'adapter le contenu du programme de formation continue des conducteurs routiers pour le secteur du Béton Prêt à l'Emploi (FCO). Ils valident la mise en place d'une formation par e-learning pour les risques spécifiques liés au transport dans ce secteur d'activité.

Cette formation reprend le contenu du multimédia mis en accès libre sur le site du Syndicat National du Béton Prêt à l'Emploi.

Le contenu de cette formation continue particulière est défini et reproduit en annexe au présent avenant.

Article 2

L'évaluation des connaissances et des acquis de formation est effectuée en ligne sur une plateforme dédiée et gérée par un organisme de formation agréé par le Préfet de région, selon les modalités fixées en annexe au présent avenant.

Elle donne lieu à la délivrance d'une attestation de formation validant les acquis de la formation à distance. Cette attestation vient compléter l'attestation de formation continue obligatoire visée à l'article 2 de l'accord national précité du 30 avril 2009.

Article 3

Les organismes agréés pour dispenser la formation des conducteurs routiers devront rendre compte régulièrement à la CPNE des Carrières et Matériaux de Construction, sous la forme d'un bilan quantitatif et qualitatif des effectifs formés.

Article 4

En conséquence de ce qui précède, l'article 4 de l'accord national du 30 avril 2009 est abrogé et remplacé par les dispositions du présent avenant.

Article 5

Le champ d'application du présent avenant est identique à celui des conventions collectives nationales des Industries de Carrières et Matériaux de Construction relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe.

Article 6

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Article 7

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

Article 8

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

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

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

Article 9

En application de l'article L. 2231-7 du Code du travail, le dépôt de l'avenant auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en vue de son extension, conformément à l'article D. 2231-3 du Code du travail, ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de la notification, par lettre recommandée avec A.R., de l'avenant signé aux organisations syndicales.

Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes

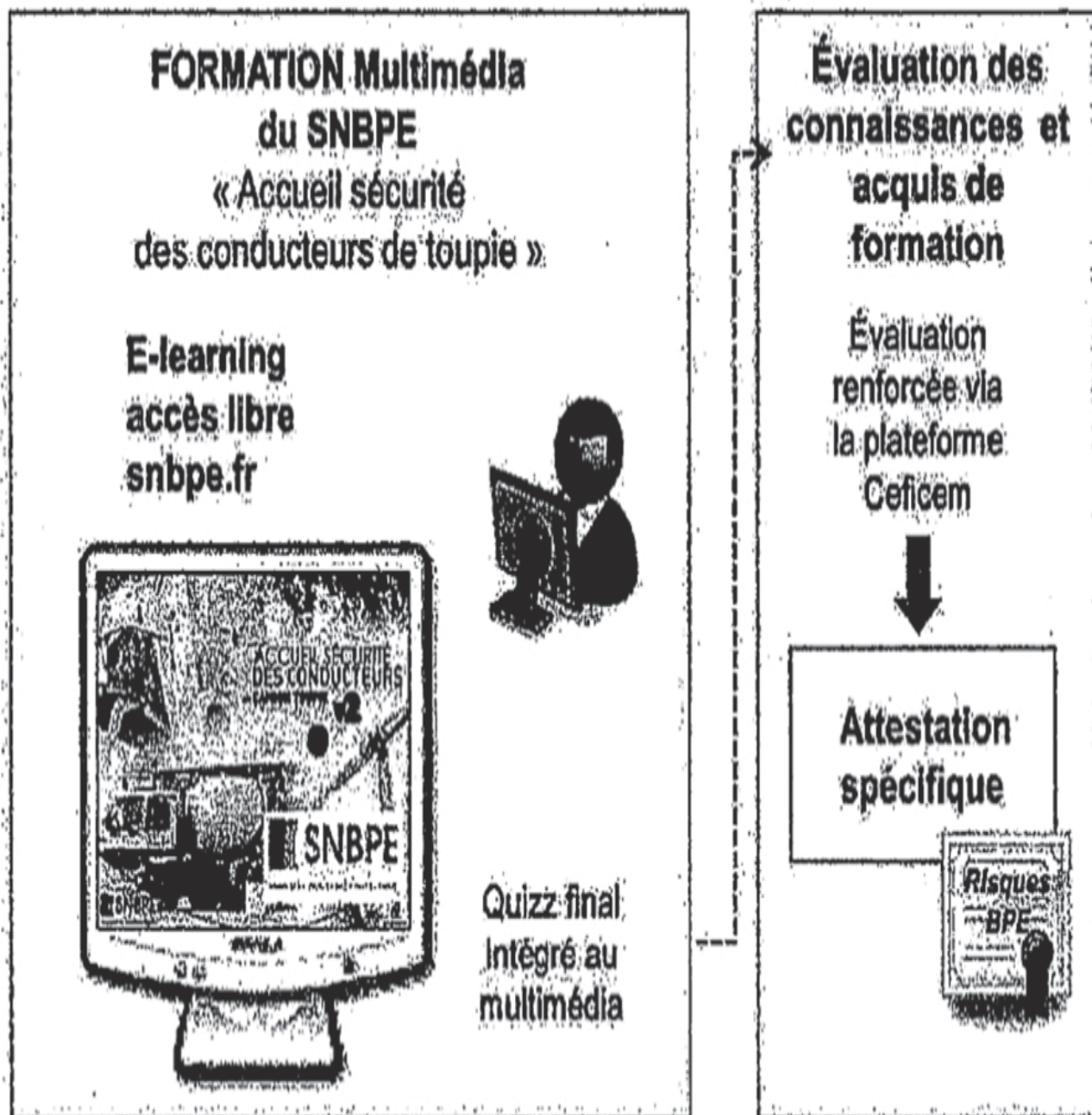
Annexe à l'avenant 2 du 22 mai 2015 à l'accord national relatif à la formation professionnelle obligatoire des conducteurs routiers

Rappel du dispositif proposé

La formation des conducteurs aux risques spécifiques de la conduite des camions toupie est proposée sous forme d'un module multimédia téléchargeable sur les sites du SNBRE et de Ceficem.

Cette formation multimédia est complétée par une évaluation en ligne (sur internet) qui permet de vérifier les acquis de la formation. Les conducteurs qui atteignent un score supérieur à 70 % de bonnes réponses à l'évaluation se voient délivrer par Ceficem une attestation nominative d'acquis de formation.

Cette évaluation fait l'objet d'une inscription spécifique, via un formulaire en ligne.



Prérequis

Les conducteurs doivent être en possession de leur permis poids lourd et d'un certificat FIMO ou FCO marchandises en cours de validité. Ils devront donc avoir préalablement suivi la FCO marchandises d'une durée de 35 heures.

Objectif de la formation multimédia SNBPE

Actualiser ses connaissances et améliorer ses pratiques de conduite en sécurité des véhicules de transport et de mise en œuvre de béton prêt à l'emploi.

Durée

Formation multimédia (2 heures) + évaluation en ligne (45 minutes) : 2 h 45

Validation

Évaluation des acquis de formation sous forme d'un QCM de 40 questions couvrant l'ensemble des thématiques

abordées. Une attestation nominative d'Acquis de formation est délivrée aux apprenants qui atteignent un score supérieur à 70 % de bonnes, réponses au QCM.

Contenu de la formation

1. Présentation

- Informations générales et réglementaires
- Risques particuliers liés au transport du béton prêt à l'emploi
- Caractéristiques des camions toupie, camion-tapis, malaxeur-pompe
- Séquence optionnelle : généralités sur le BPE et son élaboration en unité de production
- Dangers du béton frais et moyens de protection

2. Ayant le démarrage du camion

- Contrôles à effectuer avant le démarrage, à l'extérieur et dans l'habitacle
- Documents obligatoires
- Consignes de sécurité sur les unités de production

3. Sur l'unité de production

- Équipements obligatoires et protections à porter au cours de certaines opérations
- Consignes de sécurité pour la conduite sur une unité de production
- Recommandations de sécurité pour les déplacements à pied sur une unité de production

4. Prescriptions générales de sécurité

- Descente de la cabine et accès à la plateforme
- Protection lors du nettoyage
- Rangement et propreté

5. Chargement en unité de production

- Recommandations de sécurité lors des manœuvres et du chargement
- Réglementation relative au PTAC et risque de surcharge liée au béton durci
- Opérations à effectuer après le chargement
- Avant le départ de l'unité de production : préparer son itinéraire, bon de livraison...

6. Sur la route

- Respect du code de la route
- Vitesse et distance de freinage
- Vitesse et risque de renversement dans les virages, effet du chargement sur le centre de gravité du camion
- Facteurs augmentant le risque de renversement
- Circulation en milieu urbain, angles morts, vigilance vis-à-vis des autres usagers et distances de sécurité
- Temps de conduite et repos
- Que faire en cas de panne ou d'accident

7. Éco conduite

- Recommandations pour réduire sa consommation de carburant
- Principes de conduite économique

8. Sur le chantier

- Consignes de sécurité
- Dangers présents sur les chantiers
- Plan de circulation, stationnement et balisage
- Vérification des conditions de sécurité pour la livraison, alerte et droit de retrait
- Bon de livraison et règle spécifique pour la livraison aux particuliers

9. Risques spécifiques sur le chantier

- Risques liés aux lignes électriques : danger
- Règles d'intervention en cas de contact avec une ligne électrique
- Rappel des règles de sécurité et équipements nécessaires liés au chantier

-
- Interdiction de recharger du béton dans la toupie sur chantier
 - Risques inhérents à la benne et à la goulotte
 - Règles sécurité spécifiques
10. Retour sur l'unité de production
- Rappel sur le respect du code de la route et des limitations de vitesse
 - Retour du béton à l'unité de production
 - Lavage à l'eau et équipements de protection
 - Recommandations sur la consommation d'eau lors du lavage
 - Intervention à l'intérieur de la toupie
 - Précautions en cas d'utilisation d'acide
 - Garage et fermeture du véhicule

Formation professionnelle et au développement de compétences

Accord du 28 janvier 2020

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à l'issue des délais de notification et de dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;
FFTB ;
SFIC ;
CICF ;
FIB ;
FCSIV ;
UPC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFE CGC ;
CGT ;
CGT FO ;
CFTC ;
UNSA.

Principales abréviations

Opca Organisme paritaire collecteur agréé
Opco 2i Opérateur de compétences Inter industriel
CPNEFP Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
SPP MCI & Verre Section professionnelle paritaire pour les matériaux de construction de l'industrie et du verre
RNCP Répertoire national des certifications professionnelles
CQP Certificat de qualification professionnelle
CQPI Certificat de qualification professionnelle interbranches
TPMCI Titre professionnel des matériaux de construction pour l'industrie
Pro-A Reconversion ou promotion par l'alternance
CPF Compte personnel de formation professionnelle
CPF TP Compte personnel de formation - transition professionnelle
VAE Validation des acquis de l'expérience
CSE Comité social économique
AFEST Action de formation en situation de travail

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ainsi que les textes réglementaires pris pour son application ont profondément modifié le paysage de la formation professionnelle, tant vis-à-vis des acteurs que des bénéficiaires des nouveaux dispositifs mis en place. Les opérateurs ont vu leurs missions se transformer et leur champ de compétence s'est également élargi.

Par ailleurs, et afin de tenir compte des préconisations visant à rationaliser les missions dévolues aux OPCA, de nouveaux interlocuteurs se sont créés sous l'appellation d'opérateurs de compétence. Les secteurs des matériaux de construction pour l'industrie et du verre ont rejoint par adhésion ou dans le cadre d'un arrêté d'agrément, l'Opco 2i créé par un accord du 19 décembre 2018. Cet Opco regroupe actuellement 44 secteurs dont ceux qui relevaient auparavant de l'OPCA 3+

C'est dans ce contexte que les branches du cristal, du verre et du vitrail, et des industries du verre ont rejoint les branches⁽¹⁾ qui relevaient jusqu'alors de la SPP MCI de l'OPCA 3+, pour constituer la SPP MCI & Verre au sein du nouvel Opco 2i.

(1) Il s'agit des branches relevant des secteurs suivants : industries des carrières et des matériaux de construction, industrie du béton, producteurs de chaux, industries des tuiles et briques, industries de la céramique, industrie cimentière.

De ce fait, les partenaires sociaux de ces secteurs, tant du côté patronal que du côté syndical, ont jugé opportun de se réunir en vue de bâtir un ensemble cohérent de règles de fonctionnement communes et ont décidé de s'engager vers la négociation d'un accord interbranches sur la formation professionnelle. Cet accord constitue un cadre juridique à destination des entreprises et de leurs salariés. Cet accord reprend les dispositions légales ou réglementaires applicables ainsi que les règles négociées par voie conventionnelle, dans les domaines fixés par la loi, sans préjudice des dispositions d'ordre public du code du travail et notamment celles reprises au chapitre 4 du présent accord.

Cet accord interbranches a pour objectif de permettre :

- De développer et faciliter l'accès à la formation et à l'information des salariés des secteurs concernés,
- De donner aux salariés les moyens de choisir efficacement les orientations à donner à leur vie professionnelle tout au long de leur carrière,
- De simplifier et de rendre attractive l'offre de formation que les entreprises peuvent mettre en œuvre vis-à-vis de leurs salariés, dans un souci constant de développement et d'adaptation des compétences professionnelles,
- De sécuriser les parcours professionnels des salariés, tout en respectant les enjeux financiers.
- D'assurer une cohérence dans la politique de formation professionnelle coordonnée au niveau de la SPP.
- D'accompagner les salariés vers une reconversion ou promotion par alternance et permettre ainsi aux entreprises de répondre à leur obligation de maintien dans l'employabilité.
- D'accompagner vers la qualification les demandeurs d'emplois afin de répondre aux besoins des entreprises.

Par conséquent il est convenu ce qui suit

Chapitre I Principes généraux

Article 1

Définition des objectifs généraux et des priorités retenus au niveau du secteur interbranches

Les parties signataires reconnaissent l'importance de :

- Maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés.
- Anticiper et répondre aux enjeux des mutations technologiques, digitales, économiques environnementales et scientifiques.
- Favoriser et développer l'adaptation aux postes de travail et à leurs évolutions.
- Assurer l'égalité dans l'accès à la formation et au déroulement de la carrière professionnelle des hommes et des femmes, afin de favoriser la mixité des emplois.
- Favoriser le développement et l'accès à la formation professionnelle des personnes en situation de handicap en vue de permettre leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi.
- Accompagner les salariés dans l'élaboration des grands axes de leur carrière professionnelle.
- Renforcer la compétitivité des entreprises en développant les compétences des salariés.
- Accompagner plus spécifiquement les salariés et les employeurs des TPE/PME, ainsi que les personnes les plus éloignées de l'emploi qui rencontrent des difficultés particulières d'insertion professionnelle, notamment les personnes

-
- sans qualification professionnelle reconnue par un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.
- Accompagner le rôle de l'encadrement et des responsables hiérarchiques dans leurs missions en lien avec la formation professionnelle.
 - Accompagner les salariés vers une reconversion ou promotion par alternance et permettre ainsi aux entreprises de répondre à leur obligation de maintien dans l'employabilité.
 - Accompagner à la qualification des demandeurs d'emploi afin de répondre aux besoins des salariés et des entreprises.
 - Déterminer les règles relatives aux certifications professionnelles.

Article 2

Anticipation de l'évolution des métiers, des compétences et des qualifications

Rôle et missions de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'Opco 2i

À la demande des CPNEFP, et sous le contrôle de l'Opco 2i, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications est en charge de coordonner et consolider les études et analyses menées à la demande des branches professionnelles visées à l'article 22 du présent accord. Il a notamment pour objet de mettre en place des outils au service des CPNEFP, il suit les travaux conduits par les branches professionnelles et il veille à apporter son appui en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

L'Observatoire rend compte périodiquement auprès de chaque CPNEFP des travaux qu'il réalise, notamment pour ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche professionnelle.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications peut également apporter son aide et assistance dans la définition des métiers en tension, dans la détermination des «cœurs» de métiers et des métiers stratégiques pour chaque branche professionnelle.

Il accompagne par ailleurs la politique des branches professionnelles dans leurs réflexions sur l'évolution des certifications professionnelles afin notamment de tenir compte de l'émergence de nouvelles compétences consécutives aux mutations et transformation des métiers, à l'émergence de nouveaux métiers.

Il dresse un bilan collectif régulier pour chaque branche professionnelle des demandes des entreprises qui ne seraient pas couvertes par l'offre de services dans le but de guider les recommandations des branches professionnelles dans l'évolution de ces offres, avec un focus particulier pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 3

Missions respectives des CPNEFP, de la SPP et de l'Opco 2i

Les parties signataires considèrent que le rôle et les missions de chaque instance doivent être précisés compte tenu des accords existant dans les branches et des règles instituées par l'accord constitutif de l'Opco 2i.

Article 3-1

Rôle et missions des CPNEFP

Chacune des CPNEFP relevant des secteurs visés à l'article 22 du présent accord oriente la politique de formation au niveau de la branche concernée et, à ce titre, définit les priorités et leurs modalités de mise en œuvre dans le domaine de la formation professionnelle.

Les CPNEFP veillent notamment à :

- Définir une politique de certification et les modalités de détermination de la propriété intellectuelle des certifications de branche (CQP/TPMCI/CQPI), avec l'appui technique de l'Opco. Pour cela la décision de créer un CQP, un titre professionnel, doit être prise par la CPNEFP. Il en va de même des modalités de renouvellement, de modification et de suppression des CQP et des titres professionnels. Par ailleurs, il revient, le cas échéant, à chaque CPNEFP de proposer, la classification ou la rémunération minimale garantie aux titulaires des CQP au sein de la classification professionnelle de la branche concernée. La décision des partenaires sociaux est ensuite entérinée dans un accord collectif.
- Proposer à l'observatoire de l'Opco de réaliser des travaux d'observation des métiers et des qualifications et d'articuler ces travaux avec les missions d'observation et d'appui aux branches de l'Opco 2i.
- Proposer des actions concourant au développement des compétences au profit des TPE/PME.
- Favoriser l'attractivité et l'information sur les métiers en proposant notamment des actions sur la promotion des métiers, sur l'orientation, et les formations professionnelles.
- Suivre les relations menées en concertation avec les régions, à partir notamment des travaux et des remontées d'information des branches, d'Opco 2i et des AR2i (ex : des contrats d'objectifs régionaux).
- Déterminer et réviser les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage.
- Proposer à l'Opco 2i le niveau de prise en charge du forfait Pro A et des contrats de professionnalisation.

— Accompagner la réflexion des branches sur les métiers en tension et les difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises des secteurs professionnels concernés, notamment dans le cadre de la reconversion ou promotion par alternance et veiller à l'actualisation des certifications visées (Pro A).

Article 3-2

Rôle et missions de la SPP MCI & Verre

Conformément aux dispositions de l'article 8-5 de l'accord constitutif de l'Opco 2i du 19 décembre 2018, dans le respect des accords de branche et des orientations définies par chaque CPNEFP, la SPP MCI & Verre a pour mission :

- D'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi, notamment par le biais d'études.
- D'examiner et de coordonner :
 - m** La définition des niveaux de prise en charge des contrats en alternance et de la Pro A ;
 - m** Les priorités, critères et conditions de prise en charge en faveur des PME/TPE de moins de 50 salariés ;
- De suivre les engagements des dispositifs financés dans le cadre d'une contribution supplémentaire versée sur une base volontaire par l'entreprise.
- D'organiser un appui technique en matière d'ingénierie de certification, d'ingénierie de formation, d'actions de formation collective spécifiques, de promotion des métiers, de partenariat public ou privé.
- D'accompagner les CPNEFP dans la définition des qualifications utiles pour les entreprises et justifiant la création de blocs de compétences, la création ou la modification de certifications professionnelles, de titres, de diplômes.
- De faire toute proposition aux branches professionnelles aux fins de développer l'alternance et les compétences des salariés, en particulier dans les TPE/PME.
- De suivre l'activité de l'Opco et faire toute proposition au conseil d'administration dans ce domaine.

Article 3-3

Rôle et missions de l'Opco 2i

Le conseil d'administration d'Opco 2i définit, sur décision et orientation des CPNEFP et sur avis de la SPP, avec l'appui technique des commissions statutaires compétentes, les mesures listées à l'article 6.4 de l'accord constitutif de l'Opco.

Il garantit l'équilibre financier de l'Opco et rend les arbitrages nécessaires pour l'utilisation des fonds mutualisés, il coordonne les travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

En cas de déséquilibre financier il prend les décisions les plus adaptées.

Article 4

La certification professionnelle

La politique de certification relève de la compétence de chaque CPNEFP.

Les partenaires rappellent que la certification professionnelle a pour but d'attester que toute personne, quel que soit son statut, détient les connaissances, le savoir-être et les savoir-faire nécessaires à l'exercice d'une activité professionnelle.

Cette certification participe à la sécurisation du parcours professionnel et doit permettre à chaque personne de favoriser son évolution professionnelle et de progresser en qualification au cours de sa vie professionnelle.

Les CPNEFP veilleront à terme, à la mise en cohérence des certifications professionnelles dans un but de simplification et favoriseront également la mise en place de passerelles entre les branches relevant du présent accord mais également, avec les branches relevant d'Opco 2i, tout en préservant la transmission des compétences et savoir-faire spécifiques à chacune.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6113-1 du code du travail, la certification est définie notamment par un référentiel d'activité qui décrit les situations de travail et les activités exercées, les métiers ou emplois visés. Elle s'accompagne de l'élaboration d'un référentiel de compétences qui identifie les compétences et les connaissances y compris transversales qui en découlent et d'un référentiel d'évaluation, qui définit les critères et les modalités d'évaluation des acquis.

Cette certification professionnelle qui est reprise au sein d'un répertoire national de certifications professionnelles actualisé par France compétences, mais également au sein d'un répertoire spécifique, est constituée de blocs de compétences, qui constituent un ensemble homogène et cohérent de compétences contribuant à l'exercice autonome d'une activité professionnelle qui peut être évaluée et validée.

Article 5

Égalité professionnelle

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

À cet égard, les entreprises assureront un accès équilibré entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'alternance mais aussi dans le cadre des actions de formation professionnelle continue, de validation des acquis de l'expérience, du plan de développement des compétences, du compte personnel de formation.

Les parties signataires rappellent que les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité et les femmes et les hommes après un congé parental d'éducation, sont définis comme prioritaires pour bénéficier d'une action de formation.

Par ailleurs, les entreprises étudieront les modalités d'organisation des formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

Chapitre II

Le développement de l'alternance

Article 6

L'alternance au service des politiques des branches professionnelles

L'alternance a pour objet de permettre de suivre à la fois des enseignements généraux et techniques et de participer à l'insertion professionnelle des salariés. L'alternance peut prendre la forme à la fois de l'apprentissage, des contrats de professionnalisation ou encore de la reconversion ou la promotion des salariés (Pro A).

Au sein d'Opco 2i il est installé une Commission «Alternance» qui a pour objectifs d'accompagner les branches professionnelles en matière de détermination des niveaux de prise en charge, de coordonner les actions de promotion des métiers et des filières de formation, d'assurer une harmonisation et une cohésion entre les 11 SPP.

Par ailleurs, le réseau de proximité de l'Opco 2i veille à sensibiliser l'ensemble des entreprises aux différentes voies de formation, et notamment à l'apprentissage.

La Commission «Alternance» propose au Conseil d'administration de l'Opco 2i les orientations et priorités de formation et assure le suivi de l'activité et de la situation financière au titre de l'alternance prévues aux articles L. 6332-1-3, I, 2° ; L. 6332-14 et L. 6332-15 du Code du travail.

Article 6-1

Dispositions portant sur l'apprentissage

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt qui s'attache au développement de l'apprentissage au sein des entreprises.

Elles rappellent que le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée limitée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) conclu entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant une période pouvant aller de 6 mois à 3 ans, 4 ans si le salarié a le statut de travailleur handicapé. La formation associe une formation pratique en entreprise, et une formation en CFA dont tout ou partie peut être effectuée à distance.

L'objectif du contrat d'apprentissage est d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel à finalité professionnelle enregistrée au RNCP, au terme d'un parcours basé sur l'alternance entre périodes de travail en entreprise et périodes de formation générale, technologique et professionnelle en CFA. Pour bénéficier d'un contrat d'apprentissage, l'âge minimum est de 16 ans. Il peut toutefois être abaissé à 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a terminé son année de classe de 3^e. Les apprentis âgés de moins de 18 ans ne doivent pas être exposés à certaines catégories de travaux les exposant à des risques pour leur santé, leur sécurité, leur moralité ou excédant leurs forces, tels que définis par l'article D. 4153-15 du code du travail.

L'âge maximum est de 30 ans (29 ans révolus), sauf dans les cas suivants :

— Si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais veut en signer un nouveau pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu, l'âge limite est fixée à 31 ans (30 ans révolus). Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats.

— Si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais que le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour

des raisons indépendantes de sa volonté, l'âge limite est fixée à 31 ans (30 ans révolus). Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats.

— Si l'apprenti est reconnu travailleur handicapé, il n'y a pas de limite d'âge.

— Si l'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée Acre, Nacre ou Cape), il n'y a pas de limite d'âge.

Chaque apprenti fait l'objet d'un positionnement préalable qui doit permettre la personnalisation effective de son parcours au CFA. Les parcours ainsi définis font l'objet d'un contrat pédagogique clairement établi entre l'apprenti, l'entreprise d'accueil et le CFA.

La durée de la formation ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat, sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnelle visé.

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans un CFA ou dans l'entreprise, à distance ou en présentiel, est compris dans l'horaire de travail et constitue un temps de travail effectif, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation effectués en CFA.

Les parties signataires considèrent toutefois que ce thème du développement de l'apprentissage relève principalement de la compétence de chacune des branches, afin de pouvoir répondre au mieux aux intérêts de leurs entreprises mais aussi et surtout des salariés concernés. À cet effet, chaque branche rendra publiques les informations utiles et nécessaires.

En application des articles R. 6222-46 et suivants du code du travail, les apprentis dont la qualité de travailleurs handicapés a été reconnue peuvent voir la durée de leur contrat d'apprentissage allongée d'une année, étant précisé que la rémunération perçue pendant cette durée supplémentaire est celle de la dernière année, majorée de 15 points.

Chaque CPNEFP transmet à l'Opco ses propositions de coût moyen par contrat, étant rappelé que ces propositions doivent ensuite être validées par France compétences qui peut émettre, à cette occasion, ses observations et recommandations dans le cadre d'un dialogue de gestion.

Article 6-2

Dispositions portant sur le contrat de professionnalisation

Les parties signataires confirment leur volonté de poursuivre le développement du contrat de professionnalisation, vis-à-vis des jeunes mais également vis-à-vis des demandeurs d'emplois.

Le contrat de professionnalisation doit permettre, par la voie de l'alternance associant période de travail et période de formation théorique de donner une qualification reconnue en vue de faciliter l'insertion dans la vie active. Cette qualification professionnelle peut être soit enregistrée au RNCP, soit reconnue dans les classifications professionnelles de la branche, soit encore ouvre droit à un CQP de branche.

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

Une attention particulière doit être portée aux salariés mineurs au regard des règles protectrices du code du travail à leur égard.

6-2-1

Définition des personnes éligibles au contrat de professionnalisation

Un contrat de professionnalisation peut être conclu avec un public classique ou un public spécifique appelé «nouvelle chance».

a) Le public classique est le suivant :

m tout jeune de 16 à moins de 26 ans pour lui permettre de compléter sa formation initiale ;

m ainsi qu'avec tout demandeur d'emploi âgé d'au moins 26 ans ;

m tout bénéficiaire du revenu de solidarité active ou de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;

m ou tout bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion, dès lors qu'une qualification s'avère nécessaire pour favoriser son retour vers l'emploi.

b) Le public «nouvelle chance» est le suivant :

m les jeunes âgés de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

m les jeunes de 16 à 25 ans révolus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi ;

m les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus inscrits depuis plus d'un an sur la liste des demandeurs d'emploi tenue par Pôle emploi.

6-2-2 Durée du contrat de professionnalisation

m Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée indéterminée, ou pour une durée déterminée. La durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

m Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois lorsque la formation a pour objectif l'obtention d'un CQP, l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel ou encore d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications professionnelles,

m La durée du contrat peut être portée jusqu'à 36 mois lorsque le contrat est conclu avec une personne qui est sortie du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, avec une personne inscrite sur la liste des demandeurs d'emplois depuis plus d'un an, ou encore avec un bénéficiaire d'un minima social, de l'allocation aux adultes handicapés ou d'un contrat unique d'insertion,

m Expérimentation d'un parcours de formation «sur mesure»

En application du VI de l'article 28 de la loi du 5 septembre 2018 précitée, et selon les conditions réglementaires en vigueur, peut être conclu un contrat de professionnalisation à titre expérimental, en vue d'acquérir des compétences autres que celles définies à l'article L. 6314-1 du code du travail. Ces compétences sont définies par l'employeur et l'Opco 2i en accord avec le salarié.

L'action de formation permet à l'entreprise de proposer au salarié un parcours de formation adapté en tenant compte d'une part, de l'expérience et du savoir-faire du salarié et, d'autre part, du besoin en compétences de l'entreprise. Cette expérimentation peut permettre d'acquérir notamment un ou plusieurs blocs de compétences.

Sauf prorogation des pouvoirs publics, le dispositif prendra fin le 28 décembre 2021.

6-2-3 Durée de la formation professionnelle ou de l'action de formation

La durée des actions de formation, d'accompagnement, et d'évaluation est comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut être supérieure à 25 % lorsque le contrat de professionnalisation :

m soit a pour objet l'obtention d'un CQP, ou d'un diplôme ou d'un titre professionnel ou d'une qualification reconnue dans les classifications professionnelles ;

m soit est conclu avec une personne n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire, ou un premier cycle de l'enseignement supérieur.

Cette durée peut également être supérieure à 25 % lorsque le contrat est conclu :

m avec une personne définie à l'article 5-2-1 b) ;

m avec le bénéficiaire du revenu de solidarité active ou de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ;

m avec tout bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion.

6-2-4 Détermination de la rémunération

Conformément aux dispositions des articles D. 6325-14 à D. 6325-18 du code du travail, les titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent une rémunération fixée en pourcentage du SMIC ou du minimum conventionnel, en fonction de leur âge et de leur niveau de qualification, sous réserve de dispositions particulières prévues par accord de branche ou d'entreprise notamment s'il comporte des dispositions plus favorables.

À ce sujet, les branches professionnelles de la SPP MCI&V s'efforceront d'établir un cadre commun en fonction de l'âge et du niveau de qualification du salarié. Pour ce faire et mener une réflexion, elles conviennent à cet effet de se revoir dans les 12 mois qui suivent l'entrée en vigueur du présent accord.

6-2-5 Carte des métiers

Les parties signataires rappellent que les salariés dont le contrat de professionnalisation a pour objet d'acquérir une qualification enregistrée au RNCP et comporte une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois peuvent demander de se voir délivrer gratuitement une carte d'étudiant des métiers.

Cette carte leur est délivrée par l'organisme ou le service chargé de leur formation dans les 30 jours suivant la conclusion du contrat. En cas de rupture du contrat de professionnalisation, la carte est remise à l'établissement de formation, qui assure sa destruction.

Cette carte permet à son titulaire de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut

auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

Article 6-3

Dispositions portant sur la Pro A

Le dispositif de reconversion ou de promotion par alternance à destination de certains salariés en contrat de travail à durée indéterminée alterne des périodes d'enseignement généraux, professionnels, technologiques et des périodes d'activités professionnelles en entreprise. Il peut être mis en place à l'initiative de l'employeur ou du salarié dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction d'un projet qualifiant.

Dans la mesure où la loi exige le recours à un accord de branche étendu, les partenaires sociaux ont décidé de procéder par la voie d'un accord indépendant et ainsi de négocier un accord interbranches spécifique, propre au dispositif de la Pro A.

Article 7

Financement de l'alternance

Article 7-1

Financement du contrat d'apprentissage

Chaque CPNEFP détermine les niveaux de prise en charge du contrat qu'elle transmet aux instances de l'Opco 2i. Pour établir le niveau de prise en charge, la CPNEFP prend en compte les travaux réalisés au sein de la commission «Alternance».

Ces propositions sont transmises à France compétences pour validation.

Ce niveau de prise en charge est établi en fonction du domaine d'activité du titre à finalité professionnelle ou du diplôme préparé. Il correspond à un montant annuel forfaitaire.

En fonction des recommandations de chaque CPNEFP, ce montant peut être majoré ou minoré par l'Opco 2i. Dans l'objectif de développer l'alternance, la CPNEFP tient compte, dans la détermination de la majoration ou de la minoration à appliquer à la prise en charge, en particulier des difficultés d'insertion des publics formés et des partenariats conclus entre les CFA privés et les CFA bénéficiant de subventions publiques notamment avec l'Éducation nationale et l'Enseignement supérieur, et visant à mutualiser les moyens et à promouvoir des parcours de formation en complémentarité.

Par ailleurs, dans le cadre de sa politique d'aménagement du territoire et de développement économique, la Région peut contribuer au financement des dépenses de fonctionnement d'un CFA en majorant la prise en charge des contrats d'apprentissage assurée par l'Opco 2i. À cette fin, une convention d'objectifs et de moyens peut être conclue entre la région et l'Opco 2i qui en informe la CPNEFP de la branche concernée.

Dans l'objectif de développer les partenariats avec les régions, chaque CPNEFP établit une recommandation aux instances de l'Opco 2i identifiant les situations prioritaires en matière de soutien à l'apprentissage au regard des besoins en compétences des entreprises, au plus proche des bassins d'emploi, en particulier pour les formations utiles à faibles flux.

Article 7-2

Priorités en vue du soutien aux investissements des CFA

Les centres de formation d'apprentis doivent, en permanence, réaliser les investissements mobiliers et immobiliers et disposer des équipements nécessaires à la réalisation de formations de qualité jugées prioritaires par la branche professionnelle, afin de répondre aux enjeux de compétences des entreprises.

Les parties signataires considèrent que l'innovation pédagogique et technologique constitue une priorité pour les branches.

Afin de répondre à ces enjeux, chaque CPNEFP définit, chaque année, les orientations de financement des investissements prioritaires pour la branche qu'elle transmet à la Commission «Alternance» de l'Opco 2i. Ces orientations concernent en particulier les équipements nécessaires aux CFA qui préparent aux diplômes et titres professionnels «cœurs de métiers et métiers stratégiques».

Elles prennent notamment en compte :

- l'adéquation des équipements mobiliers et immobiliers aux besoins en compétences des entreprises ;
- le suivi d'indicateurs permettant d'apprécier la qualité des formations ;
- l'innovation pédagogique et technologique ;
- les subventions d'investissement attribuées par les régions.

Les CFA, qui préparent aux diplômes et titres professionnels «cœur de métiers et métiers stratégiques» adressent, après avis de la CPNEFP compétente, leurs demandes de soutien aux investissements à la Commission «Alternance»

de l'Opco 2i.

La demande de subvention d'investissement est accompagnée de l'état des effectifs d'apprentis du CFA, du bilan de son activité, de ses prévisions d'effectifs d'apprentis, d'un bilan financier de l'année précédente et de l'avis du conseil de perfectionnement.

Article 7-3

Financement du contrat de professionnalisation

Chaque CPNEFP propose à l'Opco 2i, le niveau de prise en charge du contrat de professionnalisation. Ce niveau de prise en charge comprend les dépenses liées aux actions d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, celles liées aux actions de formation et celles correspondant aux actions de certification des parcours de formation. Chaque branche conclut un accord sur le niveau de prise en charge du contrat de professionnalisation, sur proposition de la CPNEFP.

La branche transmet ces éléments à la SPP MCI & Verre qui examine et coordonne le niveau de prise en charge proposé avant d'adresser aux instances de l'Opco 2i le niveau ainsi défini.

Ce niveau de prise en charge est établi en fonction de la certification professionnelle, du parcours de professionnalisation certifiant, ou des compétences préparées dans le cadre du contrat de professionnalisation expérimental, des publics bénéficiaires, de la durée du parcours et de la nature industrielle ou non du métier préparé.

Il correspond à un montant forfaitaire couvrant tout ou partie des frais d'évaluation préalable, des coûts pédagogiques, des frais de certification, des rémunérations et charges sociales, ainsi que des frais de transport, d'hébergement et de restauration.

Article 7-4

Financement des dépenses de formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage et de l'exercice de ces fonctions

Chaque CPNEFP propose à l'Opco 2i le plafond horaire et la durée maximale de prise en charge des dépenses exposées pour les actions de formation en qualité de tuteur ou de maître d'apprentissage pour chaque salarié ou, par l'employeur lorsqu'il exerce cette fonction dans une entreprise de moins de 11 salariés.

Chaque CPNEFP propose également le plafond mensuel et la durée maximale de prise en charge des dépenses liées à l'exercice de la fonction tutorale ou de maître d'apprentissage.

Dans le cadre d'un groupement d'employeurs, la prise en charge de l'exercice de cette fonction peut être différenciée selon que le tuteur ou le maître d'apprentissage exerce sa mission dans ce groupement ou dans l'entreprise utilisatrice.

La branche transmet ces éléments à la SPP MCI & Verre qui examine et coordonne le niveau de prise en charge proposé avant d'adresser aux instances de l'Opco 2i les montants ainsi définis.

Les dépenses prises en charge couvrent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport, de restauration et d'hébergement.

Article 7-5

Financement de la mobilité internationale

Chaque CPNEFP adresse une recommandation aux instances de l'Opco 2i sur les priorités de prise en charge en matière de mobilité internationale des alternants.

L'Opco 2i peut prendre en charge tout ou partie des frais supportés par l'entreprise d'origine et par l'alternant, au titre de la mobilité internationale, ainsi qu'une partie des frais supportés par le CFA en France métropolitaine y compris la Corse, dans les conditions prévues par la réglementation. Il s'agit, d'une part, des frais engagés par l'entreprise (...), par l'alternant, à l'occasion de cette mobilité, - en particulier les salaires, les cotisations sociales, les frais de transport, d'hébergement et de restauration, et, d'autre part, de frais engagés par le CFA en France pour les frais annexes et la promotion de la mobilité internationale des apprentis.

En vue de cette prise en charge, le CFA ou l'organisme de formation en France transmet à l'Opco 2i la convention accompagnée d'une demande de prise en charge. Le dossier fait l'objet d'un examen par la commission «Alter-nance».

Article 8

Le tuteur et le maître d'apprentissage

Les parties signataires du présent accord rappellent l'importance qu'elles attachent au rôle du tuteur et de maître d'apprentissage. Cette fonction obligatoire est de nature à assurer une meilleure efficacité et à accroître la qualité des formations et des actions conduites et menées avec l'alternant.

Article 8-1

Rôle, missions, certification et accompagnement des tuteurs

Chaque salarié en contrat de professionnalisation, en reconversion ou promotion par l'alternance, doit être suivi par un tuteur choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié qui exerce pour la première fois une mission du tutorat doit préalablement bénéficier des outils nécessaires explicitant le rôle et les missions qui lui sont dévolues. Ces outils sont proposés notamment par les branches et l'Opco 2i.

Afin de favoriser la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle, l'entreprise doit porter une attention toute particulière au choix du tuteur.

La personne choisie pour être tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le tuteur doit justifier également d'une proximité fonctionnelle et géographique au regard des salariés dont il assure le tutorat.

L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions définies par voie réglementaire, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation ou des reconversions ou promotion par l'alternance,
- d'accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel et d'organiser avec eux l'activité dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels, en veillant au respect de leur emploi du temps;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises par le salarié dans le cadre du contrat de professionnalisation ou des reconversions ou promotion par l'alternance.
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur. Pour assurer celle-ci, le tuteur bénéficie d'une préparation et d'un accompagnement spécifique.

À l'issue de cette mission, dont l'organisme de formation doit veiller au bon déroulement, le tuteur rend compte à son employeur.

Article 8-2

Rôle et missions du maître d'apprentissage

Chaque salarié en contrat d'apprentissage doit être suivi par un tuteur, appelé maître d'apprentissage, choisi par l'employeur parmi les personnes qualifiées de l'entreprise.

Le maître d'apprentissage qui est directement responsable de la formation de l'apprenti, contribue à l'acquisition par l'apprenti des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le centre d'apprentis.

Le salarié choisi pour être maître d'apprentissage doit être volontaire et justifier d'une expérience d'au moins deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif professionnel. Il doit justifier également d'une proximité fonctionnelle et géographique au regard du ou des salariés dont il assure l'accompagnement et le suivi.

Le maître d'apprentissage a notamment pour mission :

- d'accueillir, d'accompagner, d'informer, d'aider l'apprenti et de s'assurer de son intégration ;
- d'organiser l'activité de l'apprenti dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps de l'apprenti ;
- de participer à l'évaluation et au suivi de la formation professionnelle et d'assurer le suivi avec le CFA.
- de participer à l'évaluation des compétences acquises.

L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6223-8 du code du travail, il doit également veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de la formation lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Article 8-3
Dispositions communes au tuteur et au maître d'apprentissage

La personne en charge d'une mission de tutorat et/ou de maître d'apprentissage ne peut pas suivre simultanément plus de 2 salariés, tous contrats confondus.

Lorsque l'employeur assume cette fonction, il ne peut suivre plus de 2 salariés, tous contrats confondus.

Les parties signataires rappellent que la mission de tuteur ou de maître d'apprentissage s'exerce pendant le temps de travail et que le temps consacré à cette mission est considéré comme temps de travail effectif.

L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur. Pour assurer celles-ci, les entreprises examineront les conditions dans lesquelles la préparation et un accompagnement spécifique du tuteur pourront être déterminées. À ce sujet, les parties signataires rappellent qu'en application de l'article L. 6332-1-3, l'opérateur de compétence prend en charge les dépenses afférentes à la formation du tuteur et du maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions.

De plus, chaque branche professionnelle veillera à valoriser l'exercice de la fonction de tuteur et de maître d'apprentissage.

Chapitre III
La formation professionnelle continue

Article 9
Accès des salariés à la formation professionnelle

La formation professionnelle continue des salariés comprend :

- des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de développement des compétences ou du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A) ;
- des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au compte personnel de formation de transition professionnelle (CPF-TP), ou leur compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en dehors du temps de travail ;
- des formations organisées, à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ou de la Pro-A.

Les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie à distance dans le cadre de formation digitalisée, mais également en situation de travail.

Article 10
Le plan de développement des compétences

Les parties signataires rappellent qu'au niveau de l'entreprise, le plan de développement des compétences s'inscrit dans une démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels. Le plan a notamment pour but d'adapter les compétences des salariés à l'évolution des postes de travail, d'anticiper et d'organiser en conséquence les besoins en formation des salariés.

Article 10-1
Objet du plan de développement des compétences

Le plan de développement des compétences peut porter sur :

- des actions de formation obligatoires ou nécessaires qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application de dispositions légales et réglementaires. De telles actions constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- des actions de formation dites non obligatoires : elles constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

Le plan de développement des compétences peut également prévoir des actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE) et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme.

Le plan peut également inclure d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, de parrainages susceptibles de définir la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences de ses salariés.

Les actions de formation mises en œuvre peuvent permettre d'obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle, et notamment un bloc de compétences.

Article 10-2

Bénéficiaires

Le plan de développement des compétences s'adresse aussi bien aux salariés sous contrat de travail à durée déterminée qu'à ceux sous contrat de travail à durée indéterminée.

Article 10-3

Information des salariés et obligation de l'employeur

Le plan de développement des compétences s'inscrit dans une démarche de gestion des emplois et des parcours professionnels qui doit être menée tout au long de l'année en vue d'anticiper et organiser à moyen terme les besoins en formation et en certification des salariés.

Dans le respect des dispositions du code du travail, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social économique est consulté chaque année sur les orientations stratégiques de l'entreprise mais aussi sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et le suivi de la situation économique et financière de l'entreprise. À cette occasion, le CSE se prononce sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que sur les orientations de la formation professionnelle et le plan de développement des compétences.

Article 10-4

Rôle du management en matière de développement des compétences

Les entreprises doivent accorder un intérêt particulier au personnel d'encadrement qui exerce une responsabilité directe dans la formation des salariés et qui joue à ce titre un rôle essentiel dans le rapprochement entre les besoins identifiés de l'entreprise et ceux des salariés en matière de formation professionnelle. Les parties signataires rappellent à cet effet, l'importance de l'entretien professionnel tel que mentionné à l'article 18 du présent accord.

Article 10-5

Mise en œuvre du Plan de Développement des Compétences dans l'entreprise

10-5-1

Réalisation des formations pendant le temps de travail ou hors temps de travail

Toute action de formation qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application de dispositions légales et réglementaires ou en application d'une convention internationale, constitue du temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'entreprise.

Dans le cadre de la co-construction d'un parcours de formation non obligatoire et lorsque les actions de formation ne répondent pas au critère ci-dessus mentionné, les actions de formation peuvent être effectuées :

m pendant le temps de travail, avec dans cette hypothèse l'obligation faite à l'employeur de procéder au maintien de la rémunération ;

m en dehors du temps de travail, sous réserve de l'accord écrit du salarié, et sans dépasser une limite fixée à 105 heures par salarié et par an (ou 15 jours du temps de travail des salariés en forfait jours), sauf accord d'entreprise. Les heures de formation réalisées hors temps de travail ne sont pas rémunérées.

Le refus du salarié d'effectuer une formation hors temps de travail, lorsque cette formation est à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de développement des compétences, ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Dans le cas où les actions de formation se dérouleront hors temps de travail, les entreprises étudieront les conséquences financières éventuellement supportées par le salarié s'agissant de la garde des enfants dont il assumerait seul la charge.

10-5-2

Accompagnement ou mesures pour les entreprises de moins de 50 salariés

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, l'employeur peut demander à l'OPCO une prise en charge spécifique des actions de formation qui participent au développement des compétences.

Cette prise en charge concerne les coûts des actions de formation inscrites au plan de développement des compétences, la rémunération du salarié en formation et les frais annexes, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-17 du code du travail. Les modalités et priorités de prise en charge sont définies par le conseil d'administration de l'Opco 2i.

10-5-3

Action de formation en situation de travail - AFEST

Le plan de développement des compétences tient compte des nouvelles formes de formation qui se développent et les actions de formation en situation de travail.

L'action de formation en situation de travail (AFEST) vise à permettre de bâtir une action de formation spécifique

à partir des savoir-faire présents dans l'entreprise et des compétences particulières qui lui sont rattachées.

L'AFEST repose sur la constitution d'un binôme : un référent expérimenté et un apprenant.

Elle est constituée de deux temps : d'une part, une mise en situation de travail, préparée, organisée et accompagnée et d'autre part, un temps réflexif pour analyser l'action et asseoir les apprentissages.

L'AFEST suppose une analyse préalable de l'activité de travail pour l'adapter à des fins pédagogiques. La nouvelle réglementation prévoit un formateur exerçant des fonctions tutorales et des évaluations spécifiques des acquis de la formation : pour rendre compte des écarts entre l'attendu et le réalisé de chaque mise en situation.

10-5-4

Service de proximité vis-à-vis des PME-TPE

En application du 4^o de l'article 3 de l'accord constitutif de l'Opco 2i, les parties signataires rappellent que l'opérateur de compétences, a pour mission d'assurer un service de proximité au bénéfice des PME-TPE, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

10-5-5

Diagnostic PME-TPE

Afin d'aider petites et moyennes entreprises dans la mise en place d'une démarche de GPEC, les parties signataires souhaitent permettre l'accompagnement des entreprises par la mise en place et le financement de diagnostics.

Ces diagnostics permettent à l'entreprise d'analyser sa situation au regard des enjeux environnementaux, sociaux, économiques, commerciaux, numériques et technologiques auxquels elle est confrontée et d'en anticiper les conséquences en matière d'emploi, de métiers, de compétences et d'organisation du travail, pour mettre en place les mesures appropriées.

L'employeur informe les instances représentatives du personnel de ces actions, dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi visée à l'article L. 2312-17 du Code du travail.

Au titre de sa mission d'appui technique aux branches, les parties signataires souhaitent que l'Opco 2i puisse informer et sensibiliser les entreprises sur l'opportunité de réaliser de tels diagnostics, de bénéficier des mesures d'accompagnement, en mettant en visibilité les financements pouvant être mobilisés.

Les parties signataires rappellent à cet effet que l'Opco 2i peut prendre en charge au titre de ses frais d'information et de missions, tels que prévus dans la convention d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État, les frais d'information-conseil, de pilotage de projet et de service de proximité aux entreprises de moins de 250 salariés, dont les coûts de diagnostics et d'accompagnement de ces entreprises. Il peut également financer au titre de la section financière dédiée au sein de l'Opco 2i, les coûts des diagnostics et d'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés en vue de la mise en œuvre d'actions de formation.

En vue de ces financements, il revient aux CPNEFP d'adresser une recommandation aux instances de l'Opco 2i sur les priorités et conditions de prise en charge des coûts des diagnostics et des mesures d'accompagnement des entreprises.

Article 11

Le compte personnel de formation

Les parties signataires soulignent l'intérêt qui s'attache à favoriser le développement de l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de leur vie professionnelle et rappellent que les salariés appartenant à une société relevant des branches visées à l'article 22 du présent accord bénéficient d'un droit à la formation professionnelle selon les conditions ci-dessous fixées.

Article 11-1

Ouverture et alimentation du compte

11-1-1

Ouverture du compte

Un compte personnel de formation professionnelle (CPF) est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi, en recherche d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle.

Ce dispositif est également ouvert au jeune dès 15 ans à l'issue de la scolarité du collège, dès lors qu'il signe un contrat d'apprentissage.

L'ouverture du compte doit être effectuée par voie dématérialisée, sur la plateforme dédiée <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>

Le compte n'est plus alimenté lorsque son titulaire perd son emploi mais il peut mobiliser les droits au crédit du compte pendant toute sa période de chômage

Le compte est fermé au décès de son titulaire.

Il est également liquidé au moment où le titulaire fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, sous réserve des dispositions visées aux articles L. 5151-7 et suivants du code du travail au titre du compte engagement citoyen. Le CPF est géré par la Caisse des dépôts et consignation qui assure la prise en charge des actions de formation jusqu'au paiement du prestataire de formation.

11-1-2

Alimentation et comptabilisation du compte

Le montant figurant sur le compte est comptabilisé en euro et mobilisable par le titulaire pour suivre une action de formation professionnelle.

Les salariés ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle du travail sur une année acquièrent 500 euros par an pour se former, étant précisé que le montant inscrit au CPF est plafonné à 5 000 euros.

Pour les salariés peu ou pas qualifiés (niveau BEP, CAP), le montant annuel du crédit CPF est majoré et porté à 800 euros (plafond de 8 000 euros).

Par ailleurs, un abondement supplémentaire correctif est dû dans les conditions fixées à l'article 18-4 du présent accord.

Le compte du salarié dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté, au titre de cette année, au prorata du temps de travail.

Pour les salariés dont la durée de travail est décomptée en jours dans le cadre d'une convention de forfait annuel en jours, le nombre de jours de travail de référence pour le calcul de l'alimentation du compte personnel de formation est égal au nombre de jours compris dans le forfait tel que fixé par l'accord collectif instaurant le forfait annuel, dans la limite de 218 jours.

Le calcul des droits des salariés est effectué par la Caisse des dépôts et consignations au moyen des données issues de la déclaration sociale nominative des employeurs.

11-1-3

Les périodes d'activité partielle sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des heures de CPF.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

11-1-4

À l'occasion de l'entretien professionnel, le salarié doit être informé des modalités d'activation de son compte, et notamment du fait qu'il peut y recenser ses expériences professionnelles, son parcours de formation et ses compétences. Il doit pouvoir y accéder à tout moment

Le compte ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié et qu'avec son accord exprès.

Article 11-2

Financement et réalisation de l'action de formation

11-2-1

En cas de projets partagés et de co-construction d'un parcours de formation professionnelle, lorsque l'action de formation se situe en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit obtenir l'accord préalable de son employeur.

Pour cela, avant le début de la formation, il lui adresse une demande d'autorisation d'absence qui ne peut être inférieure à :

- 60 jours calendaires si la durée de l'action de formation est inférieure à 6 mois,
- 120 jours calendaires si la durée de l'action de formation est au moins égale à 6 mois.

La demande d'autorisation d'absence doit comporter les données portant sur :

- l'intitulé et au contenu de l'action de formation,
- le calendrier,
- la part de l'action de formation pendant le temps de travail,
- le prestataire ou l'organisme de formation choisi.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande pour notifier au salarié et par écrit sa réponse. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.

Les heures consacrées à la formation qui se déroulent pendant le temps de travail sont assimilées à du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération. Les frais annexes (transport, repas hébergement) liés à la mise en œuvre d'une formation pendant le temps de travail sont pris en charge par l'employeur.

11-2-2

En cas de projets autonomes, lorsque le salarié mobilise les droits inscrits à son CPF pour suivre une action de formation qui se situe en dehors du temps de travail, il est rappelé qu'aucune autorisation préalable de l'employeur n'est requise. L'action de formation est alors financée par les droits inscrits au compte. En cas de besoin, le reste à charge peut être complété dans les conditions prévues à l'article 10-2-3 ci-dessous.

11-2-3

Abondement complémentaire

Lorsque le coût de la formation souhaitée par le salarié qui mobilise son CPF est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte, le CPF peut faire l'objet d'un abondement pour assurer le financement intégral de la formation. Cet abondement peut être notamment financé notamment par :

- Le salarié,
- L'employeur en cas de parcours de formation coconstruit,
- L'Opco 2i,
- L'État, les régions ou collectivités locales,
- Pôle emploi,
- La CNAM, en cas de reconversion d'une personne victime d'un AT/MP.

Un abondement complémentaire peut également être prévu en présence de public jugé prioritaire par les parties signataires, ainsi que dans les conditions prévues à l'article 17-4 du présent accord.

11-2-4

Formation suivie

En application de l'article L. 6323-6 du code du travail, sont éligibles au CPF :

- Les actions de formation sanctionnées :
 - par les certifications professionnelles enregistrées au RNCP, et notamment les CQP, CQPI, titres et diplômes professionnels.
 - par les attestations de validation de blocs de compétences.
 - par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique, comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.
- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.
- Les bilans de compétences.
- La préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd.
- Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci.
- Les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

11-2-5

Prise en charge des frais par la caisse des dépôts et consignation

Les frais pédagogiques et les frais liés à la validation des compétences et des connaissances afférents à l'une des actions visées ci-dessus, pendant le temps de travail ou en dehors du temps de travail, sont pris en charge par la Caisse des dépôts et consignations, dans la limite des droits inscrits sur son compte personnel de formation. Ces droits comprennent, le cas échéant, les droits acquis à raison de l'exercice des activités bénévoles ou volontaires recensées sur son compte d'engagement citoyen prévu à l'article L. 5151-7 du Code du travail.

Lorsque le coût de l'action est supérieur au montant des droits inscrits, le compte peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements complémentaires dans les conditions prévues à l'article 11-2-3 du présent accord.

Article 11-3 **CPF de Transition**

11-3-1

Dans les conditions prévues à l'article 10-2-1 susvisé, tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation en vue de bénéficier d'une formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle, dans les conditions prévues à l'article L. 6323-17-2 du code du travail.

Pour cela, avant le début de la formation, il lui adresse une demande d'autorisation d'absence qui ne peut être inférieure à :

- 60 jours calendaires si la durée de l'action de formation est inférieure à 6 mois,
- 120 jours calendaires si la durée de l'action de formation est au moins égale à 6 mois.

La demande d'autorisation d'absence doit comporter les données portant sur :

- l'intitulé et au contenu de l'action de formation,
- le calendrier,
- la part de l'action de formation pendant le temps de travail,
- le prestataire ou l'organisme de formation choisi.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande pour notifier au salarié et par écrit sa réponse. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation.

11-3-2

Le salarié bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation, afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé. Pour l'accompagner dans son projet de transition professionnelle, il peut solliciter les opérateurs en charge du conseil en évolution professionnelle. L'opérateur informe, oriente, aide le salarié à formaliser son projet et propose un plan de financement. Le projet doit ensuite être présenté à la commission paritaire interprofessionnelle qui en apprécie la pertinence, instruit la demande et autorise la réalisation et le financement du projet.

11-3-3

Le salarié qui souhaite mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation en vue de mettre en œuvre un projet de transition professionnelle doit justifier de l'ancienneté minimale en qualité de salarié prévue à l'article D. 6323-9 du Code du travail. Cette condition d'ancienneté s'apprécie à la date de départ en formation.

Cette condition d'ancienneté n'est pas exigée pour le salarié bénéficiant de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, ni pour le salarié qui a changé d'emploi à la suite d'un licenciement pour motif économique ou pour inaptitude et qui n'a pas suivi d'action de formation entre son licenciement et son réemploi.

Article 12 **La validation des acquis de l'expérience**

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet à toute personne engagée dans la vie active d'obtenir une certification professionnelle par la validation de son expérience acquise dans la vie active. La certification qui doit être inscrite au RNCP, doit viser un diplôme ou un titre à finalité professionnelle ou encore un CQP.

L'expérience apportée à l'appui de la demande VAE doit être en rapport direct avec le diplôme ou le titre à finalité professionnelle ou le certificat de qualification professionnelle pour lequel la demande est déposée.

Toute personne peut bénéficier gratuitement d'une information sur les principes de la VAE, les modalités de mise en œuvre de la VAE, le financement de la VAE.

Pour cela elle peut consulter notamment le portail internet dédié à la VAE www.vae.gouv.fr ; un opérateur du conseil en évolution professionnelle ou encore un conseiller VAE dans les centres de conseil sur la VAE mis en place par les conseils régionaux.

La VAE est ouverte à tous les salariés qui justifient de la durée d'expérience requise.

La VAE peut être organisée dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise ou d'un congé pour validation des acquis de l'expérience (CVAE).

Les frais liés à la démarche de VAE peuvent être pris en charge par l'employeur ou dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) avec un abondement provenant d'autres sources de financements (employeur, candidat). Par ailleurs, les formations complémentaires suivies en cas de validation partielle peuvent également être prises en charge par l'employeur ou au titre du compte personnel de formation.

Article 12-1

La VAE dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise

L'employeur peut décider d'inscrire des actions de VAE dans le plan de développement des compétences de l'entreprise.

Afin de mettre en œuvre de telles actions, une convention doit être conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme (ou les organismes) qui intervien(nen)t en vue de la validation des acquis du candidat.

Cette convention précise notamment :

- le diplôme, le titre ou le certificat de qualification professionnelle visé ;
- la période de réalisation ;
- les conditions de prise en charge des frais liés aux actions de VAE.

Le salarié bénéficiaire des actions de VAE conserve son statut (rémunération, protection sociale...) et demeure sous la subordination juridique de l'employeur.

La validation des acquis de l'expérience ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié. Son refus de procéder à une VAE proposée par l'employeur ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

La signature de la convention, par le salarié, vaut acceptation de sa demande de validation de ses acquis.

Le financement des actions de VAE organisées à l'initiative de l'employeur est assuré sur le budget formation correspondant ou par l'opérateur de compétences dont l'entreprise relève si son effectif est inférieur à 50 salariés.

S'imputent sur ce budget :

- les frais relatifs à la validation organisée par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification et à l'accompagnement du candidat dans la préparation de cette validation ainsi que d'éventuels frais annexes (ces frais sont ceux indiqués dans les conventions de VAE);
- la rémunération des salariés.

Article 12-2

La VAE dans le cadre du congé pour validation des acquis de l'expérience

D'une durée équivalente à 24 heures de temps de travail (consécutives ou non), le congé de validation des acquis de l'expérience est accordé à la demande du salarié, sur autorisation de l'employeur.

Le salarié peut demander ce congé pour participer aux épreuves de validation, et, éventuellement, pour les périodes d'accompagnement à la préparation de cette validation.

Sa demande d'autorisation d'absence, adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation, doit préciser :

- le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé ;
- la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification et le cas échéant, celle de l'organisme en charge de l'accompagnement à la préparation à la validation des acquis de l'expérience ;
- les dates, la nature et la durée des actions de validation des acquis de son expérience.

L'employeur informe le salarié par écrit de sa décision dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande: accord ou report motivé de l'autorisation d'absence.

Le report ne peut excéder 6 mois à compter de la demande du salarié.

Après un congé pour VAE, le salarié ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé VAE avant un an à l'exception des candidats ayant obtenu une ou plusieurs parties de certification pour le passage d'une évaluation complémentaire devant le jury.

Pour financer une VAE, le salarié peut mobiliser son CPF, conformément à l'article L. 6324-9 du code du travail.

Pendant son absence pour réaliser les actions de VAE validée par son employeur, le salarié perçoit une rémunération égale à celle qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail.

Au terme du congé pour VAE, le bénéficiaire transmet à son employeur, et, le cas échéant, à l'organisme financeur des frais, une attestation de suivi des actions permettant de faire valider ses acquis de l'expérience fournie par les organismes intervenants.

Une personne qui a été titulaire de CDD (contrat à durée déterminée) a droit au congé pour validation des acquis de l'expérience dans les mêmes conditions qu'un salarié en CDI. Toutefois, les actions de validation des acquis de l'expérience se déroulent en dehors de la période d'exécution du contrat de travail à durée déterminée.

Par dérogation, le congé pour validation des acquis de l'expérience peut être pris, à la demande du salarié en CDD et après accord de l'employeur, en tout ou partie avant le terme du contrat de travail.

Article 12-3

Participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience

En application des articles L. 3142-42 et suivants du code du travail, lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury. La participation du salarié au jury d'examen n'entraîne aucune réduction de rémunération et la durée des congés correspondants ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

La participation au jury est assimilée à du temps de travail effectif à l'exception toutefois du temps de trajet.

Les dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience sont prises en charge sur justificatifs par l'entreprise, selon les modalités prévues par chaque branche professionnelle.

Les dépenses supportées par les entreprises de moins de 50 salariés pourront faire l'objet d'une demande de remboursement auprès de l'Opco 2i selon les modalités prévues par son conseil d'administration.

Article 12-4

Modalités d'information des salariés

Les parties signataires demandent à l'Opco 2i de développer les moyens permettant l'information des salariés et des entreprises sur les actions de validation des acquis de l'expérience, notamment à travers son site internet.

Des informations sont aussi disponibles sur le site www.vae.gouv.fr

Chapitre IV

Contribution financière

Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle à l'application des dispositions de l'article 11 de la loi n° 2019-486 du 22 mai 2019 relative à la croissance et la transformation des entreprises, portant sur la prise en compte d'un accroissement d'effectif.

Article 13

Principes généraux

Tout employeur concourt, chaque année, au développement de la formation professionnelle et de l'apprentissage par :

1° Le financement direct des actions de formation de ses salariés;

2° Le versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance visée à l'article L. 6131-2 du Code du travail, composée :

— d'une part, de la taxe d'apprentissage mentionnée à l'article L. 6241-1 du Code du travail, dont le taux est fixé, par l'article 1599 ter B du Code général des impôts, à 0,68 % des rémunérations versées, ou à 0,44 % dans les départements du haut et bas Rhin et dans le département de la Moselle.

— et, d'autre part, de la contribution à la formation professionnelle mentionnée aux articles L. 6331-1 et L. 6331-3 du Code du travail dont le taux est fixé à 0,55 % des rémunérations versées pour les entreprises de moins de onze salariés et à 1 % des rémunérations versées pour les entreprises d'au moins onze salariés.

3° Le versement de la contribution supplémentaire à l'apprentissage (CSA) mentionnée à l'article L. 6241-1 du Code du travail, déterminée conformément à l'article 1609 quinquies du Code général des impôts.

4° Le versement de la contribution dédiée au financement du compte personnel de formation pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée mentionnée à l'article L. 6331-6 du Code du travail, dont le taux est fixé à 1 % des rémunérations versées aux titulaires.

Article 14

Précisions relatives à la taxe d'apprentissage

La taxe d'apprentissage est répartie comme suit :

— Une part, égale à 87 % du produit de la taxe d'apprentissage, est destinée au financement de l'apprentissage. L'entreprise peut déduire de cette même fraction les versements destinés à financer le développement d'offres nouvelles de formations par apprentissage, lorsque ces dernières servent à former un ou plusieurs apprentis de cette même entreprise, dans des conditions précisées par décret.

— Le solde, soit 13 % du produit de la taxe d'apprentissage due, est destiné à des dépenses libératoires effectuées par l'employeur en application de l'article L. 6241-4 du Code du travail.

Pour satisfaire cette obligation, les employeurs imputent sur cette fraction de la taxe d'apprentissage :

— les dépenses réellement exposées afin de favoriser le développement des formations initiales technologiques et professionnelles, hors apprentissage, et l'insertion professionnelle, dont les frais de premier équipement, de renouvellement de matériel existant et d'équipement complémentaire ;

— les subventions versées au centre de formation d'apprentis sous forme d'équipements et de matériels conformes aux besoins des formations dispensées.

En application de l'article 37 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, la taxe d'apprentissage n'est pas due au titre des rémunérations versées en 2019.

Article 15

Versement de la contribution unique à la formation professionnelle et à l'alternance

Dans les conditions fixées par la loi, les contributions sont recouvrées par les unions pour le recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales (U.R.S.S.A.F) et les caisses générales de sécurité sociale mentionnées aux articles L. 213-1 et L. 752-1 du Code de la sécurité sociale.

Les contributions sont versées à l'Opco 2i jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre du financement de la formation professionnelle et de l'apprentissage prévue à l'article 41 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, dans les modalités et délais prévus par voie réglementaire.

Chapitre V

Adaptation aux variations conjoncturelles et structurelles de l'activité

Confrontées aux variations de leur activité, les entreprises doivent en permanence s'adapter.

Article 16

Principe général

Les parties signataires rappellent leur attachement prioritaire à la mise en œuvre de solutions construites dans le cadre de la négociation collective et du dialogue social, dont l'objectif est de permettre aux entreprises de faire face aux difficultés auxquelles elles sont confrontées en privilégiant les actions qui évitent autant que possible que les ajustements se fassent au détriment de l'emploi.

Elles rappellent l'importance de mener au sein des entreprises, en particulier celles de 300 salariés et plus, des politiques de gestion des emplois et des parcours professionnels permettant d'anticiper ces difficultés.

Article 17

Le recours à l'activité partielle

Les conditions d'application du présent article devront faire l'objet d'une présentation à la CPNEFP et devront préalablement faire l'objet d'un accord de branche.

Le dispositif d'activité partielle prévu aux articles L. 5122-1 et suivants du Code du travail, constitue le moyen privilégié pour maintenir les compétences et sauvegarder l'emploi au sein d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles. En particulier, il permet de mettre à profit une période de baisse d'activité, voire de fermeture temporaire, pour maintenir et développer les compétences des salariés par la mobilisation des dispositifs de formation professionnelle et de préparer le retour à une activité normale. Enfin, il permet, grâce au régime d'indemnisation, de compenser les pertes de rémunération des salariés engendrées par la période de baisse d'activité.

Les conditions d'application du présent article devront faire l'objet d'une présentation à la CPNEFP et devront préalablement faire l'objet d'un accord de branche.

De plus, en cas d'accord de branche comportant des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle accompagnant les entreprises rencontrant de graves difficultés économiques conjoncturelles, la CPNEFP adressera une recommandation aux instances compétentes de l'Opco 2i sur l'enveloppe prévisionnelle de financement et les conditions de prise en charge des coûts de formation des actions visées par lesdits accords.

Chapitre VI

Orientation professionnelle : les outils et moyens disponibles

Article 18

L'entretien professionnel

Article 18-1

Obligation générale et périodicité

À l'occasion de son embauche tout salarié de l'entreprise doit être informé par celle-ci qu'il bénéficie d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien qui doit être réalisé tous les deux ans ou selon la périodicité définie par accord de branche

ou d'entreprise en application du III de l'article L. 6315-1 du code du travail, comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Cet entretien se distingue de l'entretien éventuellement mis en place dans l'entreprise relatif à l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien visé au présent article doit permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et des besoins identifiés de l'entreprise.

À cette occasion peuvent être définies des actions de formation pouvant se dérouler dans le cadre d'une reconversion ou d'une promotion par l'alternance, d'une validation des acquis de l'expérience, d'un bilan de compétences. L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Les parties demandent à l'Opco de proposer les outils et documents permettant aux entreprises de mener à bien cet entretien professionnel tout en tenant compte des travaux en cours au niveau interprofessionnel

Au-delà de la périodicité visée au 1^{er} alinéa de cet article, l'entretien doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation à temps complet ou à temps partiel, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, d'un arrêt de longue maladie ou encore à l'issue d'un mandat syndical. En cas d'un congé de soutien familial ou d'un congé de proche aidant, l'entretien doit être réalisé préalablement au départ en congé.

Article 18-2 **État des lieux récapitulatif**

Tous les six ans, l'entretien professionnel doit faire l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux est formalisé par un écrit dont une copie doit être remise au salarié. Une période transitoire a toutefois été instituée pour l'année 2020.

Ainsi, si l'état des lieux récapitulatif est fait avant le 31 décembre 2020, l'employeur doit s'assurer, au choix :

— que le salarié a, au cours des 6 dernières années (loi du 5 mars 2014) :

— bénéficié des entretiens professionnels,

— ou bénéficié d'au moins deux des trois mesures suivantes :

m avoir suivi une action de formation,

m avoir acquis des éléments de certification par la formation ou la validation des acquis de l'expérience,

m avoir bénéficié d'une progression salariale, ou professionnelle.

Ou bien :

— que le salarié a, au cours des 6 dernières années (loi du 5 septembre 2018) :

— bénéficié des entretiens professionnels,

— ou suivi au moins une formation autre qu'obligatoire

Si l'état des lieux récapitulatif est fait à partir du 1^{er} janvier 2021, seuls les critères fixés par la loi du 5 septembre 2018 s'appliqueront et l'employeur devra ainsi s'assurer que le salarié a, au cours des 6 dernières années :

— bénéficié des entretiens professionnels,

— suivi au moins une formation autre qu'obligatoire

Article 18-3 **Le rôle du responsable hiérarchique**

Préalablement à la tenue de l'entretien professionnel, l'employeur remet au salarié et à son responsable hiérarchique les informations utiles à la préparation de l'entretien. Le responsable hiérarchique peut bénéficier d'une action de sensibilisation ou de formation à la conduite des entretiens.

Article 18-4 **Abondement correctif du compte personnel de formation**

18-4-1

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsqu'au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation non obligatoire autre que celles mentionnées à l'article L. 6321-2 du code du travail, son compte personnel de formation est abondé à hauteur de 3 000 euros versés par l'employeur à la caisse des dépôts et consignment. Le salarié est informé de cet abondement.

18-4-2

À titre transitoire, et dans ces mêmes entreprises, jusqu'au 31 décembre 2020, en application du XIII de l'article 1 de la loi du 5 septembre 2018, l'abondement correctif est mis en œuvre lorsque le salarié n'a pas bénéficié durant ces 6 ans des entretiens prévus et :

- n'a pas suivi au moins une action de formation ;
- ou n'a pas acquis des éléments de certification ;
- ou n'a pas bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Article 19

Rôle des salariés ayant des responsabilités d'encadrement

Pour les parties signataires, l'encadrement joue un rôle important dans la détection des besoins en développement des compétences et la formation des salariés. En effet, l'encadrement facilite la circulation de l'information et permet d'accompagner les salariés dans l'élaboration de leur projet professionnel.

Aussi les entreprises doivent veiller à donner aux salariés exerçant des missions d'encadrement les moyens nécessaires pour assurer leur rôle, en les informant mais également en les formant.

Les salariés exerçant des missions d'encadrement doivent ainsi être régulièrement informés sur :

- les dispositifs de formation et les outils mis à disposition des salariés (CPF/ VAE/ Conseil en évolution professionnelle, bilan de compétences...);
- les règles permettant la conduite des entretiens professionnels;
- les actions de formation et de développement des compétences pouvant être mises en œuvre vis-à-vis de leurs équipes ;
- l'évolution prévisible des emplois et postes encadrés, notamment s'agissant des compétences nouvelles dont l'entreprise doit disposer.

Les salariés exerçant des missions d'encadrement doivent également être sensibilisés à la prise en compte de la diversité dans l'entreprise.

Article 20

Préparation opérationnelle à l'emploi

Les parties signataires souhaitent rappeler que les entreprises peuvent avoir recours au dispositif de la préparation opérationnelle à l'emploi, lorsqu'elles rencontrent des difficultés de recrutement et qu'elles ne trouvent pas de candidat correspondant exactement au profil du poste.

La préparation opérationnelle à l'emploi s'adresse aux demandeurs d'emploi et leur permet de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre d'emploi déposée auprès de Pôle Emploi, ou pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la branche professionnelle.

En cas de recrutement sous contrat de travail à durée déterminée d'au moins douze mois ou sous contrat de travail à durée indéterminée, le dispositif permet la mise en place d'une formation de préparation à cette prise de poste. La formation du demandeur d'emploi est financée par Pôle emploi, dans la limite de 400 heures maximum, fin de lui permettre d'acquérir les qualifications et compétences professionnelles nécessaires pour accéder à un emploi vacant.

La préparation opérationnelle à l'emploi individuelle peut être mise en place pour une formation pré-qualifiante préparant à la conclusion d'un contrat de professionnalisation ou un contrat d'apprentissage.

L'Opco 2i peut participer à son financement lorsque le dispositif est mis en œuvre dans une entreprise de moins de 50 salariés dans les conditions prévues à l'article L. 6332-17 du code du travail.

Article 21

Conseil en évolution professionnelle

Les parties signataires rappellent que tout salarié peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) qui est une offre de services en information, en conseil et en accompagnement personnalisés de projets d'évolution professionnelle. Cette offre est gratuite, confidentielle et accessible à tous.

Le dispositif peut être utilisé soit en anticipation d'une mobilité professionnelle, soit en période de transition professionnelle, ou encore dans le cadre d'une création ou d'une reprise d'entreprise.

Selon son statut et sa situation, la personne s'adresse à l'un des opérateurs CEP prévus par la loi soit :

- à Pôle emploi
- à l'Association pour l'emploi des cadres (Apec)

-
- à la mission locale
 - à Cap emploi
 - aux opérateurs régionaux sélectionnés par France compétences.

L'offre de services, permet un accueil individualisé qui, dans un premier temps doit permettre au bénéficiaire d'analyser sa situation professionnelle, de décider de la poursuite ou non de ses démarches et d'identifier les acteurs susceptibles de l'aider.

Dans un deuxième temps l'offre de service comprend un conseil personnalisé, qui s'inscrit dans une démarche dynamique et qui doit permettre à la personne :

- de clarifier sa demande et de définir ses priorités ;
- d'identifier les compétences transférables dans une perspective de mobilité professionnelle et/ou à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle (besoins de formation) ;
- de repérer les emplois correspondant aux compétences acquises;
- de définir son projet professionnel et d'en apprécier la faisabilité au regard des opportunités identifiées (stratégie).

Enfin, dans un troisième temps, l'offre conduit à un accompagnement personnalisé, à la concrétisation de son projet qui consiste à établir et suivre le déroulement d'un plan d'action.

Le CEP donne lieu à l'élaboration d'un document de synthèse qui récapitule la description du projet d'évolution professionnelle et le plan d'action à mettre en œuvre.

Lors de l'entretien professionnel, le salarié est informé de l'existence de ce dispositif tel que mentionné à l'article 18-1 du présent accord.

Chapitre VII

Dispositions finales

Article 22

Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises dont l'activité est visée en annexe 1.

Son champ d'application géographique est national au sens de l'article L. 2222-1 du Code du travail.

Article 23

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 24

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur dans les conditions prévues à l'article L. 2261-1 du Code du travail, à l'issue des délais de notification et de dépôt.

Article 25

Adhésion et dénonciation

Toute Organisation Syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer suivant les règles de droit commun en vigueur.

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

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 3 mois minimum.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

Article 26

Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révi-

sion sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier. Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail

Article 27

Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord

Le suivi de l'application du présent accord est de la compétence de chacune des CPNEFP.

Toutefois, et dans l'année qui suit son entrée en vigueur, les signataires du présent accord conviennent de se réunir afin d'étudier les éventuelles adaptations qu'elles jugent utiles d'y apporter.

Article 28

Dispositions abrogées

Toutes les dispositions conventionnelles conclues antérieurement au présent accord et portant spécifiquement sur le même objet sont abrogées.

Article 29

Extension

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 30

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires du présent accord soulignent l'existence de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au sens de l'article L. 2232-10-1 du Code du travail. Ces spécificités, justifiées par les difficultés que ces entreprises de moins de 50 salariés peuvent rencontrer lors du départ en formation de leurs salariés, se retrouvent notamment aux articles 9-5-2 et 9-5-4 du présent accord.

Article 31

Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail,

Il est déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Annexe 1 : Liste des activités économiques relevant du champ d'application de l'accord interbranches

Pour le champ des industries de carrières et de matériaux de construction et de la chaux

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi

Le groupe 15.08	Produits en béton
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	Pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des producteurs de chaux, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités françaises (décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992) :

Le code 23.52 Z Fabrication de chaux (à l'exclusion de la fabrication du plâtre).

Pour le secteur des tuiles et briques

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982, tel que définies ci-après par référence à la nomenclature d'activités françaises telle qu'elle résulte du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, à savoir :

- 26.3 Z : fabrication de carreaux en céramique, pour ce qui concerne les carreaux de terre cuite ;
- 26.4 A : fabrication de briques ;
- 26.4 B : fabrication de tuiles ;
- 26.4 C : fabrication de produits divers en terre cuite ;
- 26.8 C : fabrication d'argiles expansées.

Pour le secteur de l'industrie cimentière

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

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives suivantes :

- 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 des employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 février 1976.

Ce champ est défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits, telle qu'elle résulte du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 à savoir :

Rubrique 26.5 A. - Fabrication de ciments : fabrication de ciment Portland, de ciments de laitier, de ciments aluminés et de ciments prompts (à l'exception des entreprises rattachées aux industries des métaux, et dont le personnel bénéficie du régime applicable au personnel de ces dernières industries).

À noter : les entreprises dont l'activité principale est la fabrication de ciments, et qui à ce titre relèvent de la présente convention collective, peuvent exercer en outre l'activité complémentaire de fabrication de chaux (rubrique 26.5 C).

Rubrique 14.1 C. - 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 sociétés se livrant aux fabrications de ciments et leur appartenant, pour l'alimentation de celles de leurs usines comprises sous la rubrique 26.5 A, étant précisé que les autres carrières d'extraction relèvent du champ d'application des conventions collectives des industries des carrières et matériaux ;

26.5 E. - Fabrication de plâtre : cuisson du plâtre, four à plâtre, les fabriques de plâtre exploitées par les sociétés se livrant aux fabrications ci-dessus délimitées (rubrique 26.5 A) et leur appartenant, étant précisé que les autres fabriques de plâtre entrent dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries des carrières et matériaux, étendues par arrêté de M. le ministre du travail et de la sécurité sociale du 13 décembre 1960.

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

Sont visées les entreprises entrant 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, 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 aluminieux, 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.

Pour le secteur de la céramique

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries céramiques de France, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 15 Matériaux de construction et de céramique

Le groupe 15.11 Industries Françaises de Produits Réfractaires

15.11.01 Briques, dalles et pièces analogues, réfractaires

15.11.02 Produits réfractaires divers en céramique

15.11.03 Mortiers réfractaires

Le groupe 15.12 Industries Françaises du Carreau Céramique

15.12.04 Carreaux en grès ou en terre commune

15.12.05 Carreaux en faïence

15.12.06 Carreaux en céramique de style mosaïque

Le groupe 15.12 Industries Françaises de Céramique Sanitaire

15.12.01 Appareils sanitaires en céramique

Le groupe 15.13 Industries Françaises de la Poterie

15.12.03 Articles divers en céramique pour usages techniques

15.13.03 Vaisselle de ménage en grès ou en terre commune

15.13.04 Articles d'ameublement et d'ornementation en céramique

Le groupe 15.13 Industries Françaises de la Porcelaine

15.13.01 Vaisselle de ménage en porcelaine

15.13.04 Articles d'ameublement et d'ornementation en céramique

Le groupe 15.13 Industries Françaises de la Céramique-Table et Ornementation

15.13.02 Vaisselle de ménage en faïence

15.13.04 Articles d'ameublement et d'ornementation en céramique (Faïence d'art, y compris articles funéraires)

Le groupe 15.04 Producteurs de Matières Premières pour la Céramique et la Verrerie

15.04.01 Pâtes et émaux céramiques

15.04.02 Argiles

15.04.03 Terres réfractaires

Le groupe 15.04 Industries Françaises du Kaolin

15.04.01 Kaolin

Le groupe 15.04 Industries Françaises du Feldspath

15.04.04 Feldspath

Pour le secteur des industries du verre

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits.

Elle s'applique aux industries de la fabrication du verre (usines, sièges sociaux, services commerciaux, dépôts de vente et tous établissements dépendant directement des usines de fabrication), mentionnées dans la nomenclature des activités économiques, en application du décret n° 59-534 du 9 avril 1959 et énumérées ci-dessous :

301.1. Fabrication de verre plat, de moulages, de fibres de verre.

301.11. Fabrication de glaces et de dalles ordinaires ou spéciales, armées ou non, trempées ou non, émaillées ou non, feuilletées ou non, bombées ou non, etc. et de produits opaques ou opalines.

301.12. Fabrication de verre à vitres.

- 301.13. Fabrication de verres coulés (verre cathédrale laminé, imprimé, armé ou non, trempé ou non, ondulé ou non), fabrication d'ardoises de verre, etc.
- 301.14 Fabrication de vitrages multiples en glace ou verre.
- 301.15. Moulage de verre : fabrication de briques, pavés, dalles et tuiles de verre, de bacs d'accumulateurs moulés, de moulages divers.
- 301.16. Fabrication de fibres de verre, textiles ou non.
- 301.2. Fabrication de bouteilles, bonbonnes, gobeletterie, flaconnage, etc., en grande série (fabrication entièrement automatique dite Verrerie mécanique).
- 301.21 Fabrication de bouteilles et bonbonnes, de bocaux verts.
- 301.22. Fabrication d'isolateurs en verre (non montés).
- 301.23. Fabrication entièrement automatique de gobeletterie en verre : bocaux blancs, verres à boire, tasses, assiettes, brocs, articles pour la table, verrerie culinaire, bocaux stérilisateur ou non, etc.
- 301.24. Fabrication entièrement automatique de flaconnage en verre.
- 301.25. Fabrication entièrement automatique de verrerie de laboratoire et d'hygiène (articles en verre pour laboratoire, biberons...).
- 301.4. Fabrication de verre technique
- 301.41. Fabrication de verre bruts pour optique scientifique.
- 301.42. Fabrication mécanique de verres bruts de lunetterie, de verres bruts pour miroirs courbes, pour verres de montres.
- 301.43. Fabrication de verres pour ampoules électriques, radio, etc. (y compris tubes, évasements et baguettes).
- 301.44. Fabrication de verres pour ampoules de télévision.
- 301.45. Fabrication d'objets en quartz (ou silice) fondu.
- 301.47. Fabrication de verres spéciaux pour vitraux.
- 302.33. Fabrication de verres feuilletés (glaces et verres de sécurité pour le vitrage des automobiles, des immeubles, etc.).

Pour le secteur du verre et du cristal

Pour le secteur du verre et du cristal, sont visées les industries de fabrication du verre à la main ou du cristal, utilisant des procédés de fabrication manuels ou semi-automatiques, ainsi que les usines, sièges sociaux, services commerciaux et autres, dépôts-vente et tout établissement ou dépendance directs d'entreprises ou usines de fabrication, ainsi que les usines qui réunissent en leur sein des procédés de fabrication dits mixtes, c'est-à-dire à la fois manuel, semi-automatique et automatique, mais à la condition que celles-ci ne dépendent pas de société, d'entreprise ou d'établissement relevant de la fabrication ou de la transformation mécanique du verre.

Les activités visées se rapportent à la nomenclature de la NAF (nomenclature d'activités françaises) en application du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 énumérées ci-dessous :

26.1.E - Fabrication de verre creux

Cette classe comprend :

- Fabrication à la main, semi-automatique de verrerie de table et d'ornementation, en verre ou en cristal ;
- Fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de flaconnage, de bouchons, de pots ;
- Fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de verreries de laboratoire ou de pharmacie ;
- Fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de verrerie d'éclairage et de signalisation, à l'exception des ampoules électriques.
- Fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de verroteries et produits assimilés tels que perles et verroteries diverses.

26.1.J - Fabrication et façonnage d'articles techniques en verre

Cette classe comprend :

- Fabrication mixte de tubes, barres et baguettes en verre destinés à la transformation au chalumeau ;
- Fabrication de matériaux de construction en verre, panneaux décoratifs et autres éléments de décoration.

Reconversion ou Promotion par Alternance (Pro-A)

Accord du 28 janvier 2020

[Étendu par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv., applicable à compter de la parution au Journal Officiel de son

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP'Chaux ;

SFIC ;

CICF ;

FFTB ;

FCSIV.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

Fédération BATI-MAT-TP CFTC ;

FG FO Construction ;

CFE CGC BTP ;

FNSCBA CGT ;

FNCB CFDT ;

CFE CGC Chimie ;

FNTVC CGT ;

FNSCBA CFDT ;

Fédération Nationale des Travailleurs du Verre et de la Céramique CGT ;

FCE CFDT ;

UNSA Industrie.

Préambule

Dans le cadre des nouvelles dispositions issues de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ainsi que les textes réglementaires pris pour son application, les partenaires sociaux ont décidé de définir, par un accord interbranches spécifique, la liste des certifications professionnelles éligibles et le financement des formations relatives au nouveau dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) afin de pouvoir continuer d'assurer la formation des salariés des entreprises relevant des différents secteurs professionnels.

L'objectif poursuivi est de permettre l'adaptation des salariés à l'évolution de leur poste de travail mais également à l'évolution des métiers et permettre une meilleure employabilité ainsi que le maintien dans l'emploi.

À ce titre, les partenaires sociaux rappellent que la formation professionnelle continue des salariés comprend à la fois :

- des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de développement des compétences ou du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) ;
- des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au compte personnel de formation de transition professionnelle (CPF-TP), ou leur compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en dehors du temps de travail ;
- des formations organisées, à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ou de la Pro-A.

Le dispositif de reconversion ou de promotion par alternance à destination de certains salariés en contrat de travail à durée indéterminée alterne des périodes d'enseignement généraux, professionnels, technologiques et des périodes d'activités professionnelles en entreprise. Il peut être mis en place à l'initiative de l'employeur ou du salarié dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction d'un projet qualifiant.

Pour l'entreprise, le dispositif a pour but de lui permettre de s'adapter à l'évolution des métiers et aux nouveaux besoins en compétences.

Pour le salarié éligible, le dispositif a pour objet de lui permettre de changer de métier ou de profession, de se reconverter, mais aussi de pouvoir bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle en suivant des actions de formation ou des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

Sa mise en œuvre nécessite la signature d'un avenant au contrat de travail avant le départ en formation, précisant la durée et l'objet de la Pro-A. Cet avenant, téléchargeable sur le site de l'opérateur de compétences, doit être déposé, une fois rempli, auprès des services compétents de l'Opco2i.

La reconversion ou la promotion par alternance s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et/ou du compte personnel de formation (CPF).

Article 1 **Bénéficiaires**

En application de l'article L. 6324-1 du code du travail, le dispositif de la Pro-A peut être conclu :

- avec un salarié en contrat de travail à durée indéterminée n'ayant pas atteint un niveau de qualification déterminé par décret ;
- avec un titulaire d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail, notamment lorsque la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail au sein de l'entreprise ;
- avec un salarié sous contrat de travail à durée indéterminée placé en position d'activité partielle.

Article 2 **Objet, forme et durée**

2.1

Les actions de formations suivies, y compris celles au titre de la validation des acquis de l'expérience, doivent permettre d'acquérir :

- un diplôme, un titre ou une certification à finalité professionnelle enregistré (e) au RNCP ;
- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;
- *une qualification reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche (tiret exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)* ;
- le socle de connaissances et de compétences (ex : CLEA et CLEA numérique),

2.2

Au-delà des dispositions précédentes, la reconversion ou promotion par alternance doit aussi avoir également pour objet :

- de dispenser une formation générale associée à une formation technologique et pratique qui vient compléter la formation reçue en entreprise, avec laquelle elle s'articule ;
- de contribuer au développement des connaissances, des compétences et de la culture nécessaires à l'exercice de la citoyenneté ;
- de contribuer au développement de l'aptitude à poursuivre des études ;
- d'acquérir une qualification professionnelle mentionnée à l'article 2.1 ci-dessus et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

2.3

Définition des certifications éligibles :

Au regard des travaux menés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, et des études prospectives menées par les branches, après examen en réunion plénière chaque CPNEFP a établi pour la branche considérée, la proposition de liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A, en tenant compte des certifications professionnelles correspondant aux compétences nécessaires à l'exercice de métiers en tension, à l'exercice des «cœurs» de métiers et des métiers stratégiques et aux compétences émergentes rendues nécessaires en raison de fortes mutations d'activité ou transformation des postes de travail ou à l'exercice de nouveaux métiers.

Les listes des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A sont annexées au présent accord (annexe 2).

Chaque CPNEFP examinera chaque année la liste des certifications professionnelles éligibles à la PRO-A, et en cas de besoin proposera les adaptations de la liste annexée au présent accord, qui devra être formalisée par un Avenant au présent accord.

2.4

L'action de formation du dispositif Pro-A s'étend sur une durée qui devra être formalisée par un avenant et comprise entre six et douze mois.

2.5

La durée de la formation peut être allongée jusqu'à vingt-quatre mois lorsque la formation a pour objectif l'obtention d'un CQP, l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel ou encore d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications professionnelles.

La durée de la formation peut également être allongée jusqu'à vingt-quatre mois :

- lorsque le salarié est âgé d'au moins 45 ans,
- lorsque le salarié a été victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle reconnue.

2.6

Enfin, la durée de la formation peut être allongée à trente-six mois :

- pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus, qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- pour les salariés bénéficiaires de l'allocation aux adultes handicapés,
- pour les salariés en contrat unique d'insertion.

2.7

Les actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques doivent être mis en œuvre par un organisme de formation ou par l'entreprise, si elle dispose d'un service de formation.

Article 3

Mise en œuvre

Lorsque l'action de formation a vocation à se dérouler pendant le temps de travail, ce projet doit être abordé lors de l'entretien professionnel. Il peut également être abordé en dehors de cet entretien.

Lorsque l'action de formation se situe en dehors du temps de travail, l'entreprise doit s'adresser à l'Opco2i en charge du financement de la formation réalisée dans le cadre de la Pro-A.

Article 4

Déroulement de la formation professionnelle

En application de l'article L. 6321-2 du code du travail, toute action qui entre dans le cadre de la Pro-A et qui conditionne l'exercice d'une activité ou d'une fonction, en application d'une convention internationale ou de dispositions légales et réglementaires, constitue du temps de travail effectif.

Aussi, et dès lors que l'action se déroule pendant le temps de travail, elle est assimilée à du temps de travail effectif et rémunérée comme tel par l'entreprise.

L'action peut également se situer en dehors du temps de travail, avec l'accord écrit du salarié, et sans dépasser une limite fixée par accord collectif ou, à défaut d'un tel accord, sans dépasser 30 heures par salarié et par an (ou 2 % en cas de forfait jours). Dans cette hypothèse et dans la mesure où l'action se situe hors temps de travail, la rémunération n'est pas maintenue par l'entreprise.

Les actions de formation mises en place dans le cadre de la Pro-A :

- sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale de cette période ;
- ne doivent pas être inférieures à 150 heures (sauf CLEA ou VAE) ;
- peuvent être portées au-delà de 25 % pour certaines catégories de bénéficiaires :
 - lorsqu'elles ont pour objet l'obtention d'un CQP, ou d'un diplôme ou d'un titre professionnel ou d'une qualification reconnue dans les classifications professionnelles,
 - lorsqu'elles sont conclues avec une personne n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire, ou un premier cycle de l'enseignement supérieur.

Article 5

Désignation d'un tuteur

Les parties signataires du présent accord rappellent l'importance qu'elles attachent au rôle du tuteur. Cette fonction est de nature à assurer une meilleure efficacité et à accroître la qualité des formations et des actions conduites et menées avec l'alternant.

Chaque salarié en reconversion ou promotion par l'alternance, doit être suivi par un tuteur choisi par l'employeur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié qui exerce pour la première fois une mission du tutorat doit préalablement bénéficier des outils nécessaires explicitant le rôle et les missions qui lui sont dévolues. Ces outils sont proposés notamment par les branches

et l'Opco2i.

Afin de favoriser la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle, l'entreprise doit porter une attention toute particulière au choix du tuteur.

Le tuteur est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Le tuteur doit justifier également d'une proximité fonctionnelle et géographique au regard des salariés dont il assure le tutorat.

L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions définies par voie réglementaire, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation ou des reconversions ou promotion par l'alternance,
- d'accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel et d'organiser avec eux l'activité dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels, en veillant au respect de leur emploi du temps;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle,
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises par le salarié dans le cadre du contrat de professionnalisation ou des reconversions ou promotion par l'alternance.
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur. Pour assurer celles-ci, les entreprises examineront les conditions dans lesquelles la préparation et un accompagnement spécifique du tuteur pourront être déterminées. À ce sujet, les parties signataires rappellent qu'en application de l'article L. 6332-1-3, l'opérateur de compétence prend en charge les dépenses afférentes à la formation du tuteur et à l'exercice de leurs fonctions.

De plus, chaque branche professionnelle veillera à valoriser l'exercice de la fonction de tuteur.

À l'issue de sa mission, le tuteur en rend compte à son employeur.

La personne en charge d'une mission de tutorat ne peut pas suivre simultanément plus de 2 salariés, tous dispositifs confondus.

Lorsque l'employeur assume cette fonction, il ne peut suivre plus de 2 salariés, tous dispositifs confondus.

Les parties signataires rappellent que la mission de tuteur s'exerce pendant le temps de travail et que le temps consacré à cette mission est considéré comme temps de travail effectif.

Article 6

Financement de la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A)

Le niveau de prise en charge des formations PRO-A est déterminé selon les modalités suivantes, étant précisé que, pour les partenaires sociaux, le suivi de la formation correspond à l'exécution d'une mission professionnelle et ne peut entraîner de dépenses à la charge du salarié.

L'Opco2i prend forfaitairement en charge tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement exposés au titre de la Pro A. La CPNEFP de chaque branche signataire propose les modalités de prise en charge des formations éligibles à la Pro-A, ainsi que les révisions éventuelles afin de permettre le développement de la Pro-A.

Chaque branche conclut un accord sur le niveau de prise en charge de la Pro-A, sur proposition de la CPNEFP.

La branche transmet ces éléments à la SPP MCI & Verre qui examine et coordonne le niveau de prise en charge proposé avant d'adresser aux instances de l'Opco2i le niveau ainsi défini.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, la rémunération du salarié en Pro A pourra être prise en charge par l'Opco2i, dans les conditions déterminées par décret.

Les dépenses exposées par l'entreprise pour chaque salarié, ou pour tout employeur de moins de onze salariés, lorsqu'il bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur ainsi que les frais liés à l'exercice de ces fonctions, peuvent être prises en charge par l'Opco2i, selon les modalités définies par son conseil d'administration d'adminis-

Article 7

Égalité professionnelle

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

À cet égard, les entreprises assureront un accès équilibré entre les femmes et les hommes dans le cadre des actions de promotion ou reconversion par alternance.

Les parties signataires rappellent que les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé de maternité et les femmes et les hommes après un congé parental d'éducation, sont définis comme prioritaires pour bénéficier d'une action de formation.

Par ailleurs, les entreprises étudieront les modalités d'organisation des formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

Article 8

Champ d'application

Le présent accord concerne les entreprises dont l'activité est visée par les codes d'activités repris en annexe 1.

Article 9

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 10

Entrée en vigueur

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

Article 11

Adhésion

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute Organisation Syndicale représentative non-signataire du présent accord ainsi que de toute organisation syndicale ou association d'employeur ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer.

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

Article 12

Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de 3 mois minimum.

Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

Article 13

Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier.

Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

Article 14

Rendez-vous et suivi de l'application de l'accord

Le suivi de l'application du présent accord est de la compétence de chaque CPNEFP.

Toutefois, et dans l'année qui suit son entrée en vigueur, les signataires du présent accord conviennent de se réunir afin d'étudier les éventuelles adaptations qu'ils jugent utiles d'y apporter.

Article 15

Extension

Les signataires du présent accord conviennent d'en demander l'extension.

Article 16

Dispositions particulières aux entreprises de moins de 50 salariés

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les signataires du présent accord indiquent ne pas souhaiter instituer des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés, au regard de l'intérêt qu'ils s'attachent à ce que tous les salariés des entreprises puissent bénéficier d'une formation, sans considération d'effectif, à l'exception toutefois des dispositions de l'article 6 du présent accord.

Article 17

Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail,

Il est déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Annexe 1

Liste des activités économiques relevant du champ d'application de l'accord interbranches

Pour la branche des industries de carrières et de matériaux de construction et la chaux

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.08	Produits en béton
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	Pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Sont également visées les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des producteurs de chaux, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités françaises (décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992) :

Le code 23.52 Z Fabrication de chaux (à l'exclusion de la fabrication du plâtre).

Pour le secteur des tuiles et briques

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982, tel que définies ci-après par référence à la nomenclature d'activités françaises telle qu'elle résulte du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992, à savoir :

- 26.3 Z : fabrication de carreaux en céramique, pour ce qui concerne les carreaux de terre cuite ;
- 26.4 A : fabrication de briques ;
- 26.4 B : fabrication de tuiles ;
- 26.4 C : fabrication de produits divers en terre cuite ;
- 26.8 C : fabrication d'argiles expansées.

Pour le secteur de l'industrie cimentière

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

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives suivantes :

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 des employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 février 1976.

Ce champ est défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits, telle qu'elle résulte du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 à savoir :

Rubrique 26.5 A. - Fabrication de ciments : fabrication de ciment Portland, de ciments de laitier, de ciments aluminés et de ciments prompts (à l'exception des entreprises rattachées aux industries des métaux, et dont le personnel bénéficie du régime applicable au personnel de ces dernières industries).

À noter : les entreprises dont l'activité principale est la fabrication de ciments, et qui à ce titre relèvent de la présente convention collective, peuvent exercer en outre l'activité complémentaire de fabrication de chaux (rubrique 26.5 C).

Rubrique 14.1 c. - 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 sociétés se livrant aux fabrications de ciments et leur appartenant, pour l'alimentation de celles de leurs usines comprises sous la rubrique 26.5 A, étant précisé que les autres carrières d'extraction relèvent du champ d'application des conventions collectives des industries des carrières et matériaux ;

Rubrique 26.5 E. - Fabrication de plâtre : cuisson du plâtre, four à plâtre, les fabriques de plâtre exploitées par les sociétés se livrant aux fabrications ci-dessus délimitées (rubrique 26.5 A) et leur appartenant, étant précisé que les autres fabriques de plâtre entrent dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries des carrières et matériaux, étendues par arrêté de M. le ministre du travail et de la sécurité sociale du 13 décembre 1960.

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

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1.1 de la Convention collective nationale de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019, 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 aluminés, 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.

Pour le secteur de la céramique

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries céramiques de France, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 15 Matériaux de construction et de céramique

Le groupe 15.11 Industries Françaises de Produits Réfractaires

15.11.01 Briques, dalles et pièces analogues, réfractaires
15.11.02 Produits réfractaires divers en céramique
15.11.03 Mortiers réfractaires
Le groupe 15.12 Industries Françaises du carreau Céramique
15.12.04 carreaux en grès ou en terre commune
15.12.05 carreaux en faïence
15.12.06 carreaux en céramique de style mosaïque
Le groupe 15.12 Industries Françaises de Céramique Sanitaire
15.12.01 Appareils sanitaires en céramique
Le groupe 15.13 Industries Françaises de la Poterie
15.12.03 Articles divers en céramique pour usages techniques
15.13.03 Vaisselle de ménage en grès ou en terre commune
15.13.04 Articles d'ameublement et d'ornementation en céramique
Le groupe 15.13 Industries Françaises de la Porcelaine
15. 13.01 Vaisselle de ménage en porcelaine
15.13.04 Articles d'ameublement et d'ornementation en céramique
Le groupe 15.13 Industries Françaises de la Céramique-Table et Ornementation
15.13.02 Vaisselle de ménage en faïence
15.13.04 Articles d'ameublement et d'ornementation en céramique
(Faïence d'art, y compris articles funéraires)
Le groupe 15.04 Producteurs de Matières Premières pour la Céramique et la Verrerie
15.04.01 Pâtes et émaux céramiques
15.04.02 Argiles
15.04.03 Terres réfractaires
Le groupe 15.04 Industries Françaises du Kaolin
15.04.01 Kaolin
Le groupe 15.04 Industries Françaises du Feldspath
15.04.04 Feldspath

Pour le secteur des industries du verre

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de fabrication mécanique du verre du 8 juin 1972, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits.

Elle s'applique aux industries de la fabrication du verre (usines, sièges sociaux, services commerciaux, dépôts de vente et tous établissements dépendant directement des usines de fabrication), mentionnées dans la nomenclature des activités économiques, en application du décret n° 59-534 du 9 avril 1959 et énumérées ci-dessous :

301.1. Fabrication de verre plat, de moulages, de fibres de verre.

301.11. Fabrication de glaces et de dalles ordinaires ou spéciales, armées ou non, trempées ou non, émaillées ou non, feuilletées ou non, bombées ou non, etc. et de produits opaques ou opalines.

301.12. Fabrication de verre à vitres.

301.13. Fabrication de verres coulés (verre cathédrale laminé, imprimé, armé ou non, trempé ou non, ondulé ou non), fabrication d'ardoises de verre, etc.

301.14 Fabrication de vitrages multiples en glace ou verre.

301.15. Moulage de verre : fabrication de briques, pavés, dalles et tuiles de verre, de bacs d'accumulateurs moulés, de moulages divers.

301.16. Fabrication de fibres de verre, textiles ou non.

301.2. Fabrication de bouteilles, bonbonnes, gobeletterie, flaconnage, etc., en grande série (fabrication entièrement automatique dite Verrerie mécanique).

301.21 Fabrication de bouteilles et bonbonnes, de bocalux verts.

301.22. Fabrication d'isolateurs en verre (non montés).

301.23. Fabrication entièrement automatique de gobeletterie en verre: bocaux blancs, verres à boire, tasses, assiettes, brocs, articles pour la table, verrerie culinaire, bocaux stérilisateurs ou non, etc.

301.24. Fabrication entièrement automatique de flaconnage en verre.

301.25. Fabrication entièrement automatique de verrerie de laboratoire et d'hygiène (articles en verre pour laboratoire, biberons...).

301.4. Fabrication de verre technique

301.41. Fabrication de verre bruts pour optique scientifique.

301.42. Fabrication mécanique de verres bruts de lunetterie, de verres bruts pour miroirs courbes, pour verres de montres.

301.43. Fabrication de verres pour ampoules électriques, radio, etc. (y compris tubes, évasements et baguettes).

301.44. Fabrication de verres pour ampoules de télévision.

301.45. Fabrication d'objets en quartz (ou silice) fondu.

301.47. Fabrication de verres spéciaux pour vitraux.

302.33. Fabrication de verres feuilletés (glaces et verres de sécurité pour le vitrage des automobiles, des immeubles, etc.).

Pour le secteur du verre et du cristal

Pour le secteur du verre et du cristal, sont visées les industries de fabrication du verre à la main ou du cristal, utilisant des procédés de fabrication manuels ou semi-automatiques, ainsi que les usines, sièges sociaux, services commerciaux et autres, dépôts-vente et tout établissement ou dépendance directs d'entreprises ou usines de fabrication, ainsi que les usines qui réunissent en leur sein des procédés de fabrication dits mixtes, c'est-à-dire à la fois manuel, semi-automatique et automatique, mais à la condition que celles-ci ne dépendent pas de société, d'entreprise ou d'établissement relevant de la fabrication ou de la transformation mécanique du verre.

Les activités visées se rapportent à la nomenclature de la NAF (nomenclature d'activités françaises) en application du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 énumérées ci-dessous :

26.1.E Fabrication de verre creux :

Cette classe comprend :

- Fabrication à la main, semi-automatique de verrerie de table et d'ornementation, en verre ou en cristal ;
- Fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de flaconnage, de bouchons, de pots ;
- Fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de verreries de laboratoire ou de pharmacie ;
- Fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de verrerie d'éclairage et de signalisation, à l'exception des ampoules électriques.
- Fabrication à la main, semi-automatique ou mixte de verroteries et produits assimilés tels que perles et verroteries diverses.

26.1.1 Fabrication et façonnage d'articles techniques en verre :

Cette classe comprend :

- Fabrication mixte de tubes, barres et baguettes en verre destinés à la transformation au chalumeau ;
- Fabrication de matériaux de construction en verre, panneaux décoratifs et autres éléments de décoration.

Annexe 2

Référence des études et travaux menés par les branches

Pour la branche des industries de carrières et de matériaux de construction et de la chaux

La branche Carrières et Matériaux a réalisé plusieurs études sectorielles concernant l'emploi et la formation professionnelle, les plus récentes étant :

- l'étude sectorielle Carrières et Matériaux 2013
- l'étude compétences 2030 réalisée par le Cabinet KUYLAB, présentée à la CPNEFP en mai 2018.

Ces études analysent les principaux défis de nos activités à l'horizon 2020 :

- forte évolution de l'offre des produits dans un contexte réglementaire et concurrentiel contraignant
- nécessité pour les entreprises, notamment PME/TPE, de s'adapter aux nouvelles technologies, notamment transi-

tion numérique et automatisation

- renforcement de l'acceptabilité des activités de la branche, notamment en matière d'environnement
- actions à mener afin de favoriser l'évolution des compétences des salariés et d'améliorer l'attractivité de la branche

Les études définissent, pour chaque activité, les facteurs d'évolution et les actions à engager, notamment dans le domaine de la formation.

Elles définissent également les métiers en croissance et en décroissance et les priorités de formation, en retenant comme critères celui de la forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

En fonction de ces analyses la CPNEFP a défini ci-dessous la liste des métiers et des certifications éligibles à la PRO-A (annexe 3)

Pour la branche de l'industrie cimentière

La branche de l'Industrie cimentière a réalisé plusieurs travaux et études sectorielles concernant l'emploi et la formation professionnelle, mentionnés dans le tableau ci-dessous.

Ces sources mettent en exergue de fortes évolutions des compétences, voire un risque d'obsolescence de compétences, et des recrutements en tension, qui toucheront plusieurs métiers cœur de l'industrie cimentière. Ces évolutions sont dues à de fortes mutations de l'activité du secteur, de multiples natures : technologique, digitale environnementale (dimension pour laquelle l'industrie cimentière est très exposée).

En fonction de ces analyses la CPNEFP a défini ci-dessous la liste des métiers et des certifications éligibles à la PRO-A (annexe 3).

Pour la branche du cristal et du verre

La branche du cristal et du verre a participé à la réalisation de plusieurs travaux et études sectorielles concernant l'emploi et la formation professionnelle, repris dans le tableau ci-dessous.

— Étude PIC «Soutien aux démarches prospectives compétences» intitulée «Développement de l'attractivité du secteur et élargissement du vivier de recrutement» menée par le cabinet OPAL à la demande de l'OPMQC de branche (2019) ;

— Étude sur les métiers de la Glass Valley (2018) <http://www.la-glass-vallee.com/fr/fiches>

— Enquête «Évolutions et besoins RH des métiers industriels de ma vallée de la Bresle et du Vimeu» de l'AFPA (2018)

— Rapports de la branche des professions regroupées du cristal, du verre et du vitrail (2018 et 2019).

Les études définissent, pour chaque activité, les facteurs d'évolution et les actions à engager, notamment dans le domaine de la formation.

Elles définissent également les métiers en croissance et en décroissance et les priorités de formation, en retenant comme critères celui de la forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

En fonction de ces analyses la CPNEFP du cristal et du verre a défini ci-dessous la liste des métiers et des certifications éligibles à la PRO-A (annexe 3).

Pour la branche de l'industrie des tuiles et des briques

La branche de l'Industrie des Tuiles et des Briques a mené sa dernière enquête sectorielle en 2014, et le rapport final a été rendu par le Cabinet Adige Conseil le 15 janvier 2015.

Cette étude a été menée pour définir les enjeux stratégiques du secteur en gestion des ressources humaines et d'en déduire les orientations à prendre et les actions à conduire dans les années à venir.

Elle a notamment identifié les besoins en emplois et compétences à court et moyen terme et les enjeux RH du secteur (renouvellement générationnel et transfert de savoir-faire, conditions de travail et pénibilité, etc.), ainsi que la définition des moyens à mettre en œuvre pour y répondre, en particulier la formation.

En fonction de ces analyses la CPNEFP de l'industrie des Tuiles et des Briques a défini ci-dessous la liste des métiers et des certifications éligibles à la PRO-A (annexe 3).

Annexe 3

Liste des emplois et certifications éligibles à la reconversion et promotion par alternance

Libellé des métiers industries de carrière et matériaux de construction	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Conducteur de Toupie	Métier en tension	Étude Sectorielle publiée	Étude «Compétences 2030» de Janvier 2018:	<i>FIMO(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	<i>Répertoire spécifique(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	156
Conducteur de Pompe			48 % des entreprises anticipent une forte croissance des effectifs pour ces métiers.			
Agent technico-commercial Commercial Responsable de secteur	Mutation technologique ou digitale	Étude Sectorielle publiée	Étude «Compétences 2030» de Janvier 2018 : 25 % des entreprises anticipent une forte croissance des effectifs pour ces métiers, avec une évolution des attentes clients de l'achat de matériaux à l'achat de solution.	BTS Management commercial opérationnel	RNCP	34031
				BTS Négociation et digitalisation de la relation client	RNCP	34030
				BTS Technico-commercial	RNCP	4617
				<i>DUT Génie civil(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	<i>RNCP(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	<i>2678(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>
Agent technique de maintenance	Mutation technologique ou digitale	Étude Sectorielle publiée	Étude «Compétences 2030» de Janvier 2018 : 26 % des entreprises anticipent une forte croissance des effectifs pour ces métiers	CQP Pilote d'installations de traitement de granulats	RNCP	15810
				Technicien de Production des Matériaux pour la Construction et l'Industrie	RNCP	4669
				<i>CAP Maintenance des matériels option Engins de TP et maintenance(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	<i>RNCP(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	<i>2439(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>
				Bac Professionnel Maintenance des matériels, option Travaux Publics et Manutention	RNCP	857
				BTS Maintenance des matériels de construction et de manutention	RNCP	31290

Libellé des métiers industries de carrière et matériaux de construction	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Pilote d'installation et opérateur ou agent technique de centrale	Mutation technologique ou digitale	Étude Sectorielle publiée	Étude «Compétences 2030» de Janvier 2018 : 25 % des entreprises anticipent une forte croissance des effectifs pour ces métiers	Titre de Technicien de production des matériaux pour la construction et l'industrie	RNCP	4669
				CQP Agent technique de centrale	RNCP	9876
Animateur Sécurité/Environnement	Mutation technologique ou digitale	Étude Sectorielle publiée	Étude «Compétences 2030» de Janvier 2018 : 32 % des entreprises anticipent une forte croissance des effectifs pour ces métiers	BTS Hygiène Propreté Environnement	RNCP	1065
				BTS Aménagements paysagers	RNCP	17218
				CQP Animateur, sécurité, environnement(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)	CCN(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)	
Pilote d'installation automatisées : Conducteur de machine semi automatisées	Mutation technologique ou digitale	Étude Sectorielle publiée	Étude «Compétences 2030» de Janvier 2018 : 25 % des entreprises anticipent une forte croissance des effectifs pour ces métiers	Titre de Technicien de production des matériaux pour la construction et l'industrie	RNCP	4669
				CQP Pilote d'installations de traitement de granulats	RNCP	15810
Technicien de laboratoire	Mutation technologique ou digitale	Étude Sectorielle publiée	Pour accompagner la croissance de la filière R&D 27 % de entreprises anticipent une forte croissance des effectifs de techniciens de Laboratoire.	Titre de Technicien de laboratoire de matériaux de construction et d'industrie	RNCP	32168
				CQP : Certificat de qualification professionnelle de Technicien de laboratoire	RNCP	32008
Automaticien	Mutation technologique ou digitale	Étude Sectorielle publiée	Étude «Compétences 2030» de Janvier 2018 : 33 % des entreprises anticipent une forte croissance des effectifs pour ces métiers	Titre de Technicien de production des matériaux pour la construction et l'industrie	RNCP	4669
Responsable Chef de carrières	Autre (cf commentaire)	Autre	Promotion sociale	CQP Certificat de Qualification Professionnelle : Chef de Carrière	RNCP	15277

Libellé des métiers industries de carrière et matériaux de construction	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Manager	Autre (cf commentaire)	Autre	Promotion sociale	<i>BADGE«Management en Entreprise» délivré par l'École des Mines de SaintÉtienne (label CGE)(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	<i>Répertoire spécifique(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	<i>519(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>
Technicien bureau d'études	Métier en tension	Étude Sectorielle publiée	Étude «Compétences 2030» de Janvier 2018 : 65 % des entreprises anticipent une forte croissance des effectifs pour ces métiers - page 83	BAC PRO Technicien du bâtiment : études et économie	RNCP	4424
				BAC PRO Technicien d'études du bâtiment Option A : Étude et économie	RNCP	5641
				<i>TP Technicien d'études du bâtiment en économie de la construction(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	RNCP	17028
				<i>TP Technicien d'études du bâtiment en dessin de projet(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	RNCP	17783
				BTS Études et économie de la construction	RNCP	1053
				<i>TP Dessinateur projeteur en béton armé(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	RNCP	9579
				Projeteur d'études bâtiment et travaux publics	RNCP	15162
				DUT Génie civil - construction durable	RNCP	20701

Libellé des métiers industries de carrière et matériaux de construction	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Commerciaux	Métier en tension	Étude Sectorielle publiée	Étude «Compétences 2030» de Janvier 2018 : 40 % des entreprises anticipent une forte croissance des effectifs pour ces métiers - page 83	BTS Management des unités commerciales	RNCP	462
				<i>BTS Négociation et Relation client(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	RNCP	474
				DUT Techniques de commercialisation	RNCP	2927
				Licence pro Métiers du BTP : génie civil et construction	RNCP	30142

Libellé des métiers industries de carrière et matériaux de construction	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Automaticien - Maintenance des systèmes	Métier en tension	Étude Sectorielle publiée	Étude «Compétences 2030» de Janvier 2018 : 38 % des entreprises anticipent une forte croissance des effectifs pour ces métiers - page 83	TP Électricien d'installation et de maintenance des systèmes automatisés	RNCP	32297
				BTS Maintenance des systèmes Option A Systèmes de production	RNCP	20684
				BTS Conception et réalisation des systèmes automatiques	RNCP	12808
				Licence Professionnelle Maintenance des systèmes industriels, de production et d'énergie	RNCP	30088
				<i>Licence professionnelle - Gestion de la production industrielle option 1 contrôle et maintenance des systèmes industriels(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	RNCP	3717
				<i>Licence professionnelle Maintenance des systèmes pluritechniques Spécialité : Ingénierie et maintenance des installations(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	RNCP	3515
				<i>Licence professionnelle Maintenance des systèmes pluritechniques Hydraulique industrielle(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	RNCP	19680
				<i>Licence Professionnelle Mention Maintenance des systèmes pluritechniques Spécialité : génie mécanique pour l'énergie et l'environnement(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	RNCP	20450

Libellé des métiers industries de carrière et matériaux de construction	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Technicien de maintenance	Métier en tension/mutation technologique	Étude Sectorielle publiée	Étude «Compétences 2030» de Janvier 2018 : 31 % des entreprises anticipent une forte croissance des effectifs pour ces métiers - page 83	CQP technicien de maintenance de l'IB	RNCP/CCN	
				Bac PRO Maintenance des équipements industriels	RNCP	3632
				TP Technicien de maintenance industrielle	RNCP	211
				TP Technicien(ne) supérieur(e) de maintenance industrielle	RNCP	2469
				BTS Maintenance des matériels de construction et de manutention	RNCP	31290
				BTS Maintenance des systèmes Option A systèmes de production	RNCP	20684
				BTS Maintenance des systèmes Option B : Systèmes énergétiques et fluidiques	RNCP	20684
				TP Électromécanicien de maintenance industrielle	RNCP	5919
				Licence Maintenance Industrielle et sûreté des process	RNCP	30088

Libellé des métiers industries de carrière et matériaux de construction	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Opérateur de production/fabrication	Métier en tension /Mutation technologique	Étude Sectorielle publiée	Étude «Compétences 2030» de Janvier 2018 : 33 % des entreprises anticipent une forte croissance des effectifs pour ces métiers - page 83	CQP Agent de préfabrication en démoulage différé	RNCP/CCN	28343
				CQP Agent de précontrainte	RNCP/CCN	28344
				CQP Pilote d'installations automatisées de l'Industrie du Béton	RNCP/CCN	19230
				CQP Chef d'équipe de l'Industrie du Béton	RNCP/CCN	28342
				BAC PRO Pilote de ligne de production	RNCP	14689
				TP - Conducteur d'installations et de machines automatisées	RNCP	184
				TPMCI - Carrières et matériaux de construction	RNCP/CCN	4669
Chef d'équipe	Métier en tension	Observatoire des métiers & Qualification	Transformation organisationnelle des entreprises nécessitant de renforcer le rôle du management	CQP Chef d'Équipe de l'Industrie du Béton	RNCP/CCN	28342
				TP Technicien supérieur en production industrielle	RNCP	13948
Contremaître	Métier en tension	Observatoire des métiers & Qualification	Transformation organisationnelle des entreprises nécessitant de renforcer le rôle du management	TP Technicien supérieur en production industrielle	RNCP	13948
				Licence pro Métiers de l'industrie : gestion de la production industrielle	RNCP	30128
				Badge «Management en Entreprise» délivré par l'École des Mines de Saint Étienne (label CGE)	Répertoire spécifique	519
				Responsable performance industrielle(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)	RNCP	23665
				Manager de l'amélioration continue	RNCP	17265

Libellé des métiers industries de carrière et matériaux de construction	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Technicien de laboratoire	Métier en tension	Étude Sectorielle publiée	Étude «Compétences 2030» de Janvier 2018 : 21 % des entreprises anticipent une forte croissance des effectifs pour ces métiers - page 83	CQP Technicien de laboratoire	RNCP/CCN	32008
				BAC Pro Laboratoire contrôle qualité,	RNCP	13874
				TP Technicien de laboratoire de matériaux de construction et d'Industrie	RNCP	32168
Technicien / Gestionnaire Supply Chain - Logistique	Mutation technologique et digitale	Étude Sectorielle publiée	Étude «Compétences 2030» de Janvier 2018 : 17 % des entreprises anticipent une forte croissance des effectifs pour ces métiers - page 81	BTS - Transport et prestations logistiques,	RNCP	12798
				TP - Technicien supérieur /technicienne supérieure en méthodes et exploitation logistique,	RNCP	1901
				TP - Technicien(ne) supérieur(e) en méthodes et exploitation logistique	RNCP	17989
				DUT Logistique et transport	RNCP	2462
				DUT spécialité Gestion logistique et transport	RNCP	7616
				DUT Qualité, logistique industrielle et organisation	RNCP	20643
				Licence pro Logistique et pilotage des flux	RNCP	29988
				Licence pro Métiers de l'industrie : logistique industrielle	RNCP	32203
				Manager de la chaîne logistique - Supply chain Manager (RNCP)	RNCP	18023

Libellé métier SFIC / fonction touché(e) par l'évolution (ni- veau licence max.)	Typologie	Source documen- taire	Commentaire / analyse	Certification(s) éligible(s)	Inscription	ID
Ouvrier / Agent technique de car- rière	Mutation environ- nementale	Observatoire des métiers & Qualifi- cation	Plateforme numé- rique de présenta- tion des métiers de l'industrie cimen- tière - Fiche métier : métier stratégique inté- grant de plus en plus les normes environnemen- tales	DUT Chimie op- tion chimie indus- trielle	RNCP	20623
				BTS Géologie ap- pliquée	RNCP	1061
Conducteur d'en- gins de carrière de chargement / de cour	Métier en tension	Autre	cf analyses Car- rières & Maté- riaux construction	CQP Conducteur d'engins de car- rières	RNCP	16329
	Mutation techno- logique ou digi- tale	Autre	Digitalisation pro- gressive des en- gins	CAP Conducteur d'engins : travaux publics et car- rières	RNCP	4463
				BP Conducteur d'engins : travaux publics et car- rières	RNCP	1113
Technicien / Agent technique / Opérateur de fa- brication	Mutation techno- logique ou digi- tale	Observatoire des métiers & Qualifi- cation	Plateforme numé- rique de présenta- tion des métiers de l'industrie cimen- tière - Fiche métier : système expert, intelli- gence artificielle + contraintes en- vironnementales prégnantes à inté- grer désormais dans ce type de fonction	DUT Qualité, lo- gistique indus- trielle et organisation	RNCP	20643
				TP Agent de fabri- cation industrielle	RNCP	202
				CQPI Opérateur de maintenance industrielle	RNCP	18215
	Mutation environ- nementale			CQPI Technicien de maintenance industrielle	RNCP	18216
				DUT Chimie op- tion chimie indus- trielle	RNCP	20623
Rondier / Rondier électricien	Mutation techno- logique ou digi- tale	Étude Sectorielle publiée	Référentiel de compétences : évolution techno- logique des outils et équipements électriques	<i>Bac pro Mainte- nance deséquipe- ments industriels(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	RNCP	2632
				CAP Électricien	RNCP	30328
				BTS électrotech- nique	RNCP	4497

Libellé métier SFIC / fonction touché(e) par l'évolution (niveau licence max.)	Typologie	Source documentaire	Commentaire / analyse	Certification(s) éligible(s)	Inscription	ID
Pilote de salle centrale	Métier en tension	Étude Sectorielle publiée	Cartographie des métiers : Une vraie difficulté à recruter sur ces fonctions stratégiques pour la bonne marche des process industriels.	CQP Pilote d'installation de fabrication	RNCP	17296
				DUT Qualité, logistique industrielle et organisation	RNCP	20643
				CQPI Opérateur de maintenance industrielle	RNCP	18215
				CQPI Technicien de maintenance industrielle	RNCP	18216
	Mutation technologique ou digitale		Référentiel de compétences : Évolution technologique des outils et équipements de production	<i>BTS Pilotage des procédés(Exclure l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	RNCP	87961
Technicien Performance / Procédés / Exploitation	Mutation technologique ou digitale	Étude Sectorielle publiée	Référentiel de compétences (+ Plateforme numérique de présentation des métiers de l'industrie cimentière - Fiche métier) : développement de nouveaux outils numériques d'optimisation des performances + Métier stratégique intégrant de plus en plus les normes environnementales	<i>BTS Pilotage des procédés(Exclure l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	RNCP	87961
	Mutation environnementale					
Agent de valorisation Combustibles et Matières de Substitution	Métier émergent	Observatoire des métiers & Qualification	Plateforme numérique de présentation des métiers de l'industrie cimentière - Fiche métier : métier émergent intégrant les contraintes environnementales de l'industrie.	Licence pro Métiers de l'énergie, de l'environnement et du génie climatique	RNCP	30121
				DUT Chimie option chimie industrielle	RNCP	20623

Libellé métier SFIC / fonction touché(e) par l'évolution (niveau licence max.)	Typologie	Source documentaire	Commentaire / analyse	Certification(s) éligible(s)	Inscription	ID
Opérateur / Technicien de maintenance électrique ou mécanique	Métier en tension	Étude Sectorielle publiée	Cartographie des métiers + Référentiels de compétences : une vraie difficulté à recruter sur ces fonctions stratégiques pour la bonne marche des process industriels, qui plus est sujettes à évolution du fait de la digitalisation croissante des équipements de production («Usine 4.0»)	CQPI Opérateur de maintenance industrielle	RNCP	18215
				CQPI Technicien de maintenance industrielle	RNCP	18216
				CQPM Mécanicien industriel d'entretien	RNCP	23202
				Charte promotionnelle cimentière Opérateur d'entretien électrique / Opérateur d'entretien mécanique (Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)	CCN	Classification CCN
				BTS électrotechnique	RNCP	4497
				BTS Contrôle industriel et régulation automatique	RNCP	1044
				BTS Maintenance des systèmes option A système de production	RNCP	20684
				BTS Maintenance des systèmes option B systèmes énergétiques et fluidiques	RNCP	20684
	Mutation technologique ou digitale			DUT Génie industriel et maintenance	RNCP	2926
				Licence Maintenance industrielle et sûreté des process	RNCP	30088
				Bac pro Maintenance des équipements industriels (Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)	RNCP	3632

Libellé métier SFIC / fonction touché(e) par l'évolution (niveau licence max.)	Typologie	Source documentaire	Commentaire / analyse	Certification(s) éligible(s)	Inscription	ID
Automaticien	Mutation technologique ou digitale	Observatoire des métiers & Qualification	Plateforme numérique de présentation des métiers de l'industrie cimentière - Fiche métier : métier sujet à évolution du fait de la digitalisation croissante des équipements de production («Usine 4.0»)	BTS Contrôle industriel et régulation automatique	RNCP	1044
				BTS Conception et réalisation des systèmes automatiques	RNCP	12808
	Métier en tension	Étude Sectorielle publiée	Cartographie des métiers : Difficulté à recruter sur ces métiers aux populations vieillissantes alors qu'il s'agit d'un métier stratégique pour le bon maintien des installations industrielles.			

Libellé métier SFIC / fonction touché(e) par l'évolution (niveau licence max.)	Typologie	Source documentaire	Commentaire / analyse	Certification(s) éligible(s)	Inscription	ID
Opérateur / Agent technique de laboratoire / Technicien de laboratoire (spécialisation CMS)	Mutation environnementale	Étude Sectorielle publiée	Référentiel de compétences : du fait des contraintes environnementales accrues dans l'industrie cimentière, les laboratoires doivent intégrer de plus en plus cette dimension dans leurs analyses.	<i>Charte promotionnelle cimentière pour certains emplois de laboratoire (OL1 à ATL)(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	CCN	Classification CCN
				CAP Employé technique de laboratoire	RNCP	570
				Bac pro Laboratoire contrôle qualité	RNCP	13874
				BTS Métiers de la chimie	RNCP	1035
				Licence pro Chimie analytique, contrôle, qualité, environnement	RNCP	30051
				Licence pro Chimie et physique des matériaux	RNCP	30053
				DUT Sciences et Génie des matériaux	RNCP	2466
				<i>Licence pro Matériaux de construction(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	RNCP	5802
				Titre professionnel Technicien de laboratoire de matériaux de construction et d'industrie	RNCP	32168
				CQP Technicien de laboratoire	RNCP	32008

Libellé métier SFIC / fonction touché(e) par l'évolution (niveau licence max.)	Typologie	Source documentaire	Commentaire / analyse	Certification(s) éligible(s)	Inscription	ID
Technicien / Agent technique-Travaux neufs	Mutation technologique ou digitale	Autre	Évolution du fait de la digitalisation croissante des équipements de production («Usine 4.0»)	BTS Conception et réalisation de systèmes automatiques	RNCP	12808
				BTS Assistance technique d'ingénieur	RNCP	1029
	Mutation environnementale	Autre	Nouvelle réglementation et normes de construction et nouvelles technologies liées à la transition écologique	DUT Génie civil	RNCP	20701
				<i>Charte promotionnelle cimentière Dessinateurs(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	CCN	Classification CCN

Analyse des emplois / certifications éligibles à la Promotion par l'Alternance (Pro A) - Branche Tuile et briques

Libellé métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
conducteur d'installations	Métier en tension	Étude Sectorielle publiée	Étude sectorielle 2014 - préconisations (p. 76) : La maîtrise collective du process demeure un enjeu majeur à relever par le développement de la compétence des opérateurs de production via le CQP opérateurs.	CQP Conducteur d'installations	RNCP	27382
				Bac pro pilote de ligne de production	RNCP	14689
Préparateur de terres	Métier en tension	Étude Sectorielle publiée		CQP Préparateur de terres	RNCP	27383
chef d'équipe	Métier en tension	Étude Sectorielle publiée	Étude sectorielle 2014 - préconisations (p. 79) : promouvoir le CQP Chef d'équipe et le valoriser	CQP Chef d'équipe	RNCP	27384
mainteneurs	Métier en tension	Étude Sectorielle publiée	Étude sectorielle 2014 - préconisations (p. 80) : permettre à des agents de maintenance de passer techniciens par un parcours de formation CQP Technicien de maintenance	CQPI : Technicien de maintenance industrielle	RNCP	18216
				CQP Technicien de maintenance Tuiles et briques		
				CQPM : Opérateur(trice) en maintenance industrielle	RNCP	24885

Libellé métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Automaticien	Mutation technologique	Autre	montée puissance de la robotique	BTS Contrôle industriel et régulation automatique	RNCP	1044
				BTS Conception et réalisation des systèmes automatiques	RNCP	12808
Technicien bureau d'études	Mutation technologique	Autre	adaptation aux mutations liées au digital (BIM)	Projecteur d'études bâtiment et travaux publics (RNCP15162)		
				BAC Pro Technicien du bâtiment : études et économie (RNCP4424),	RNCP	4424
				<i>BAC Pro Technicien d'études du bâtiment Option A : Étude économie (Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	<i>RNCP (Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	<i>5641 (Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>
				<i>TP Technicien d'études du bâtiment en économie de la construction (Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	RNCP	17028
				<i>TP Technicien d'études du bâtiment en dessin de projet (Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	RNCP	17783
				Projecteur d'études bâtiment et travaux publics	RNCP	15162
				DUT Génie civil - construction durable	RNCP	20701
				BTS Études et économie de la construction	RNCP	1053

Libellé métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Automaticien - Maintenance des systèmes	Mutation technologique	Autre	d'évolution professionnelle pour anticiper l'utilisation de	TP Électricien d'installation et de maintenance des systèmes automatisés	RNCP	32297
				BTS Maintenance des systèmes Option A Systèmes de production	RNCP	20684
				BTS Conception et réalisation des systèmes automatiques	RNCP	12808
				Licence Professionnelle - Maintenance des systèmes industriels, de production	RNCP	30088
				<i>Licence professionnelle - Gestion de la production industrielle option 1(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	RNCP	3717
				<i>Licence professionnelle Maintenance des systèmes pluritechniques Spécialisé Ingénierie et maintenance des installations(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	RNCP	3515
				<i>Licence professionnelle Maintenance des systèmes Hydraulique industrielle(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	RNCP	19680
				Licence Professionnelle Maintenance des systèmes pluritechniques Spécialité : génie mécanique pour l'énergétique et l'environnement	RNCP	20450

Libellé métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Animateur Sécurité/Environnement	Mutation environnementale	Étude Sectorielle publiée	enjeux des réglementations, normes et enjeux environnementaux	BTS Hygiène - propreté - environnement	RNCP	1065
				CQP Coordonnateur(trice) de système qualité, sécurité, environnement (CQPM)		28242
technicien usinage	Métier en tension	Autre	déploiement dans la branche	Titre professionnel Technicien(ne) Usinage en Commande Numérique	RNCP	24806
				Baccalauréat professionnel Technicien Usinage	RNCP	420
				Baccalauréat professionnel Technicien outilleur	RNCP	422
				BTS - Conception de produits industriels	RNCP	2831
qualité / laboratoire	autre	Étude Sectorielle publiée	Étude sectorielle 2014 (p. 77 & 78)	CQP Technicien de laboratoire	RNCP	32008
				Technicien de laboratoire de matériaux de construction et d'industrie	RNCP	32168
process/procédé	Métier en tension	Étude Sectorielle publiée	Étude sectorielle 2014 (p. 75)	BTS industrie céramique	RNCP	
commercial	Mutation technologique	Étude Sectorielle publiée	Étude sectorielle 2014 (p. 55 & 56)	BTS Technico-commercial	RNCP	4617
				BTS - Négociation et digitalisation de la Relation Client	RNCP	34030
logisticiens	Mutation technologique	Étude Sectorielle publiée	Étude sectorielle 2014 (p. 81)	BAC Pro - Logistique	RNCP	1120
				BTS - Transport et prestations logistiques	RNCP	12798
				DUT - Gestion logistique et transport	RNCP	2462
			engins nécessitant un élargissement des connaissances technologiques notamment	CAP - Conducteur d'engins : travaux publics et carrières	RNCP	4463
				BP - Conducteur d'engins : travaux publics et carrières	RNCP	1113

Libellé métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Agent logistique / Cariste	Mutation technologique ou digitale	Rapport de branche	Les métiers de la logistique ont un caractère stratégique. Ils exigent des compétences de plus en plus diversifiées et sont sujets à de nombreuses évolutions notamment du fait de l'intégration de dispositifs technologiques participant à la gestion, au stockage, au traitement, au transport et à la diffusion de l'information au sein de l'organisation. Ils sont également impactés par l'intégration de robots.	CQPM - Agent logistique	RNCP	21820
				TP - Cariste d'entrepôt	RNCP	310
				BAC PRO - Logistique	RNCP	1120
Agent Qualité, Sécurité, Environnement	Métier émergent	Rapport de branche	Les contraintes réglementaires notamment environnementales accrues pesant sur les entreprises font émerger le besoin en compétences Qualité Sécurité Environnement.	CQPM - Agent de contrôle qualité dans l'industrie	RNCP	31054
				CQPM Technicien de la qualité	RNCP	34177
				Animateur qualité sécurité environnement	RNCP	14291

Analyse des emplois / certifications éligibles à la Promotion par l'Alternance (Pro A)

Libelle métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Conducteur de ligne de production	Mutation technologique ou digitale	Observatoire des métiers & Qualification	Une étude PIC «Soutien aux démarches prospectives compétences» menée par le cabinet OPAL à la demande de l'OPMQC de branche a mis en lumière des difficultés de recrutement sur ce métier clé pour les entreprises du secteur et confronté à de fortes mutations. La branche a mis en œuvre ce CQPI en 2016 (accord du 25 novembre 2016). Celui-ci fait l'objet d'un positionnement dans la CCN.	Titre professionnel Conducteur(trice) d'installations et de machines automatisées	RNCP	184
				MC5 : Mention complémentaire Conducteur(trice) de machines de verrerie	RNCP	723
				Baccalauréat professionnel Pilote de ligne de production	RNCP	14689
				Titre professionnel Technicien(ne) de production industrielle	RNCP	7435
				<i>Titre professionnel Technicien(ne) supérieur(e) en production industrielle(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	RNCP	13948
				<i>CQPI Conducteur Équipement Industriel(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	CCN	
Conducteur décor	Métier en tension	Étude Sectorielle publiée	Selon une étude menée en 2018 par la Glass Valley qui regroupe près de 70 entreprises verrières du bassin de la vallée de la Bresle, le métier fait partie des 10 métiers les plus recherchés : http://www.la-glass-vallee.com/fr/fiches	CAP sérigraphie industrielle	RNCP	671

Analyse des emplois / certifications éligibles à la Promotion par l'Alternance (Pro A)

Libelle métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
<i>Conducteur de four(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	Mutation technologique ou digitale	Observatoire des métiers & Qualification	Métier verrier très spécifique et en mutation en raison de la digitalisation des savoir-faire et dont les compétences sont resserrées sur un nombre réduit d'individus. Pas de formation initiale ou continue. Ces qualifications sont acquises via des parcours sur mesure dans chacune des entreprises.	<i>Coeff 160 ou 4A de la CCN(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	CCN	
				<i>Coeff 175 ou 4B de la CCN(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>		
				<i>Coeff 190 ou 4C de la CCN(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>		
<i>Monteur(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	Métier en tension	Observatoire des métiers & Qualification	Métier verrier très spécifique et en mutation en raison de la digitalisation des savoir-faire et dont les compétences sont resserrées sur un nombre réduit d'individus. Pas de formation initiale ou continue. Ces qualifications sont acquises via des parcours sur mesure dans chacune des entreprises.	<i>Coeff 160 ou 4A de la CCN(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	CCN	
				<i>Coeff 175 ou 4B de la CCN(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>		
				<i>Coeff 190 ou 4C de la CCN(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>		
<i>Technicien Monteur(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	Métier en tension	Observatoire des métiers & Qualification	Métier verrier très spécifique et en mutation en raison de la digitalisation des savoir-faire et dont les compétences sont resserrées sur un nombre réduit d'individus. Pas de formation initiale ou continue. Ces qualifications sont acquises via des parcours sur mesure dans chacune des entreprises.	<i>Coeff 205 ou 5A de la CCN(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	CCN	

Analyse des emplois / certifications éligibles à la Promotion par l'Alternance (Pro A)

Libelle métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Mécanicien mouliste	Mutation technologique ou digitale	Étude Sectorielle publiée	Comme l'illustre une étude de la Glass Valley (http://www.la-glass-vallee.com/fr/savoir-faire/moulistes) les professions de moulistes, modelleurs et maquetistes connaissent une profonde mutation liée à l'utilisation des nouvelles technologies en DAO, CAO, CFA...	CQPM Ajusteur monteur	RNCP	24895
Technicien usinage	Métier en tension	Autre	le besoin en compétences sur ce métier est un constat partagé par la profession (cf témoignage presse : https://premium.courrier-picard.fr/id42988/article/2019-10-15/dans-la-vallee-de-la-bresle-les-pme-industrielles-recherchent-des-em-ployes?bot%3D1)	Titre professionnel Technicien(ne) Usinage en Commande Numérique	RNCP	24806
				Baccalauréat professionnel Technicien Usinage	RNCP	420
				Baccalauréat professionnel Technicien outilleur	RNCP	422
				BTS : Brevet de technicien supérieur Conception de produits industriels	RNCP	2831
Souffleur de verre			Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	<i>CAP Art du verre et du cristal(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>		

Analyse des emplois / certifications éligibles à la Promotion par l'Alternance (Pro A)

Libelle métiers	Typologie	Source documen- taire	Commen- taire/analyse	Certification éli- gible	Inscription	ID
Souffleur de verre, Verrier à la main	Métier en tension	Observatoire des métiers & Qualifi- cation	Une étude PIC «Soutien aux dé- marches prospec- tives compétences» menée par le cabi- net OPAL à la de- mande de l'OPMQC de branche et les constats partagés au sein des entre- prises notamment artisanales sou- lignent le risque d'obsolescence des savoir-faire verriers tradition- nels et la nécessité de la montée en compétences au regards des muta- tions technolo- giques et réglementaires.	BMA : Brevet des métiers d'art Arts et techniques du verre	RNCP	799
				Certificat d'aptitu- de professionnelle Souffleur de Verre option «Verrerie scienti- fique»	RNCP	6603
				CAP : Certificat d'aptitude profes- sionnelle Arts du Verre et du Cristal	RNCP	6602
				CAP : Certificat d'aptitude profes- sionnelle Arts et technique du verre option : verrier à la main	RNCP	523
Verrier décorateur				CAP Art du verre et du cristal, op- tion décorateur	RNCP	521
Maître verrier, vi- trailliste				Vitrailliste	RNCP	31893
				CAP : Certificat d'aptitude profes- sionnelle Arts et technique du verre option : vitrailliste	RNCP	525

Analyse des emplois / certifications éligibles à la Promotion par l'Alternance (Pro A)

Libelle métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Électromécanicien Électricien industriel Agent de maintenance Automaticien Technicien fusion	Mutation technologique ou digitale	Autre	Métiers de la maintenance orientée électrique - automatisme - robotique. Ces métiers sont soumis à de fortes mutations technologiques.	CAP : Certificat d'aptitude professionnelle Électricien	RNCP	30328
				DUT Génie Industriel et Maintenance	RNCP	2926
				DUT Qualité, logistique industrielle et organisation	RNCP	20643
				<i>BP : Brevet professionnel Installations et équipements électriques (Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	RNCP	1123
				BAC PRO : Baccalauréat professionnel Métiers de l'Électricité et de ses Environnements Connectés	RNCP	25353
				BTS : Brevet de technicien supérieur Électrotechnique	RNCP	4497
				Mention complémentaire Technicien(ne) en réseaux électriques	RNCP	13937
				TP Électromécanicien de maintenance industrielle	RNCP	5919
				BTS : Brevet de technicien supérieur «Maintenance des systèmes»	RNCP	20684
				BTS : Brevet de technicien supérieur Contrôle industriel et régulation automatique	RNCP	1044
				BAC PRO : Baccalauréat professionnel Maintenance des équipements industriels	RNCP	3632
				BTS : Brevet de technicien supérieur Conception et réalisation de systèmes automatisés	RNCP	12808
				Dictionnaire Permanent Conventions Collectives		
544	Mise à jour (septembre 2025)			BTS Pilotage des procédés (Exclure	RNCP	87961

Analyse des emplois / certifications éligibles à la Promotion par l'Alternance (Pro A)

Libelle métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
<i>Régleur/metteur au point(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	Métier en tension	Observatoire des métiers & Qualification	Métier verrier très spécifique et dont les compétences sont resserrées sur un nombre réduit d'individus. Pas de formation initiale ou continue. Ces qualifications sont acquises via des parcours sur mesure dans chacune des entreprises.	<i>Coeff 190 ou 4C de la CCN(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	CCN	
				<i>Coeff 205 ou 5A de la CCN(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>		
				<i>Coeff 220 ou 5B de la CCN(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>		
				<i>Coeff 230 ou 5C de la CCN(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>		
				<i>Coeff 245 ou 6A de la CCN(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>		
				<i>Coeff 260 ou 6B de la CCN(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>		
				<i>Coeff 275 ou 6C de la CCN(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>		
				<i>Coeff 290 ou 6D de la CCN(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>		
Tuyauteur	Métier en tension	Observatoire des métiers & Qualification	Unique formation sur le domaine	<i>TP : Titre professionnel Tuyauteur(se) industriel(le)(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	RNCP	1245

Analyse des emplois / certifications éligibles à la Promotion par l'Alternance (Pro A)

Libelle métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Logistique	Mutation technologique ou digitale	Autre	Dans ce domaine, l'absence de formation est liée à un risque accru d'obsolescence des compétences compte tenu du rythme d'évolution des réglementations et des techniques	TP : Titre professionnel Cariste d'entrepôt(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)	RNCP	310
				CQP : Certificat de qualification professionnelle Agent logistique (CQPM)	RNCP	21820
				BAC PRO : Baccalauréat professionnel Logistique	RNCP	1120
				BTS : Brevet de technicien supérieur Transport et prestations logistiques	RNCP	12798
				DUT : Diplôme universitaire de technologie Gestion logistique et transport	RNCP	2462
Chef d'équipe, animateur d'équipe	Mutation technologique ou digitale	Autre	Métiers de l'animation d'équipe	BTS : Brevet de technicien supérieur Assistance technique d'ingénieur	RNCP	1029
				CQPI Animateur d'équipe(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)	CCN	
Manager	Autre	Observatoire des métiers & Qualification	Promotion sociale ou professionnelle	Responsable en management d'unité de production et de projet	RNCP	14494
Tutorat	Métier émergent	Atelier animé dans le cadre de l'étude PIC du cabinet OPAL en novembre 2019 «Faciliter la transmission des savoir-faire en anticipant sur les départs en retraite des salariés et des dirigeants de TPE PME»	La formation des maîtres d'apprentissage et des tuteurs est en émergence dans le contexte du développement de l'alternance. Renforcer l'accompagnement des tuteurs permet de réduire les décrochages des alternants. Dans ce cadre, le socle de compétences communs de la certification cible est essentiel.	Certification de compétences professionnelles interbranches (CCPI)«Tutorat en entreprise»(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)	RNCP	2094

Analyse des emplois / certifications éligibles à la Promotion par l'Alternance (Pro A)

Libelle métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Commercial	Mutation technologique ou digitale	Autre	La transformation des fonctions commerciales vers le e-commerce notamment dans le B to B to C conduit à développer de nouvelles compétences commerciales non plus seulement vers le client donneur d'ordre mais également le consommateur.	<i>BTS : Brevet de technicien supérieur Management des unités commerciales(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	RNCP	463
Métier de la qualité	Autre	Autre	Dans ce domaine, l'absence de formation est liée à un risque accru d'obsolescence des compétences compte tenu du rythme d'évolution des réglementations et des techniques	CQP : Certificat de qualification professionnelle Agent de contrôle qualité dans l'industrie (CQPM)	RNCP	31054
				Animateur qualité sécurité environnement	RNCP	14291
				<i>Responsable Performance Industrielle(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	RNCP	23665
				BTS : Brevet de technicien supérieur Services informatiques aux organisations	RNCP	17108
				<i>Licence professionnelle Gestion de la production industrielle, spécialité Management de la production industrielle et gestion des flux(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	RNCP	18409

Analyse des emplois / certifications éligibles à la Promotion par l'Alternance (Pro A)

Libelle métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
<i>Conduite d'installation de production(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	<i>coeff 4A ou 160 de la CCN - Conduite d'installation de production(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	CCN	
<i>Conduite d'installation de production(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	<i>coeff 175 ou 4B de la CCN - Conduite d'installation de production(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	CCN	
<i>Conduite d'installation de production(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	<i>Coeff 190 ou 4C de la CCN - Conduite d'installation de production(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	CCN	

Analyse des emplois / certifications éligibles à la Promotion par l'Alternance (Pro A)

Libelle métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
<i>Pilote de Système de Production(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	<i>Coeff 205 ou 5A de la CCN - Pilote de Système de Production(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	CCN	
<i>Usineur(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	<i>Coeff 160 ou 4A de la CCN - Usineur(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	CCN	
<i>Usineur(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	<i>Coeff 175 ou 4B de la CCN - Usineur(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	CCN	

Analyse des emplois / certifications éligibles à la Promotion par l'Alternance (Pro A)

Libelle métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
<i>Usineur(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	<i>Coeff 190 ou 4C de la CCN - Usineur(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	CCN	
<i>Feederiste(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	Métier en tension	Observatoire des métiers & Qualification	Le feederiste prépare et conduit les changements de fabrication au niveau du process feeder. Il s'agit d'une fonction rare dans une verrerie (1 feederiste par four). Le caractère en tension du métier s'apprécie au regard du très faible nombre de personne détentrice des compétences pour la réalisation des tâches. Aucune formation initiale et continue existent sur le marché. des parcours sur mesure sont définies dans chaque entreprise en fonction de son organisation de production	<i>emploi repère au Niveau 4 de la CCN : de 4A à 4C(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	CCN	

Analyse des emplois / certifications éligibles à la Promotion par l'Alternance (Pro A)

Libelle métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
<i>Technicien Usineur(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	<i>Coeff 205 ou 5A de la CCN - Technicien usineur / outillage(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	CCN	
Verrier	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	<i>Coeff 160 ou 4A de la CCN - Verrier(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	CCN	
Verrier	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	<i>Coeff 175 ou 4B de la CCN - Verrier(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	CCN	

Analyse des emplois / certifications éligibles à la Promotion par l'Alternance (Pro A)

Libelle métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Verrier	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	<i>Coeff 190 ou 4C de la CCN - Verrier(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	CCN	
Verrier	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	<i>Coeff 205 ou 5A de la CCN - Maître ouvrier Verrier(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	CCN	
Tailleur-Graveur	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	<i>Coeff 160 ou 4A de la CCN - Tailleur-Graveur(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	CCN	

Analyse des emplois / certifications éligibles à la Promotion par l'Alternance (Pro A)

Libelle métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Tailleur-Graveur	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	<i>Coeff 175 ou 4B de la CCN - Tailleur-Graveur(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	CCN	
Tailleur-Graveur	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	<i>Coeff 190 ou 4C de la CCN - Tailleur-Graveur(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	CCN	
Maître Ouvrier Tailleur-Graveur	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	<i>Coeff 205 5A de la CCN - Maître Ouvrier Tailleur-Graveur(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	CCN	

Analyse des emplois / certifications éligibles à la Promotion par l'Alternance (Pro A)

Libelle métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Décorateur	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	<i>coeff 160 4A de la CCN - Décorateur (Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	CCN	
Décorateur	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	<i>Coeff 175 ou 4B de la CCN - Décorateur (Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	CCN	
Décorateur	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	<i>Coeff 190 ou 4C de la CCN - Décorateur (Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	CCN	

Analyse des emplois / certifications éligibles à la Promotion par l'Alternance (Pro A)

Libelle métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Bronzier	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	<i>Coeff 160 ou 4A de la CCN - Bronzier(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	CCN	
Bronzier	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	<i>Coeff 175 ou 4B de la CCN - Bronzier(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	CCN	

Analyse des emplois / certifications éligibles à la Promotion par l'Alternance (Pro A)

Libelle métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Bronzier	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	<i>Coeff 190 ou 4C de la CCN - Bronzier(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	CCN	
Maître Ouvrier Bronzier	Métier en tension		Forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences mis en lumière par l'étude PIC menée en 2019 par le cabinet OPAL dans le cadre des travaux de l'OPMQC. Parcours de formation mis en œuvre par certaines entreprises disposant d'un service de formation identifié.	<i>Coeff 205 ou 5A de la CCN - Maître Ouvrier Bronzier(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2021, JO 17 janv.)</i>	CCN	

Industrie du verre mécanique

Analyse des emplois / certifications éligibles à la Promotion par l'Alternance (Pro A)						
Libelle métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Conducteur installations machines automatisées	Métier en tension - Mutation technologique et digitale	Observatoire des métiers et Qualification	Métiers de la conduite de machine (process verrier) ou de la conduite de ligne (plusieurs équipements) Les titres professionnels sont particulièrement adaptés pour la montée en compétences des personnels de la chambre d'arche.	TP CIMA	RNCP	184
Conducteur de machine de verrerie				MC Conducteur MV	RNCP	723
Conducteur de ligne de production				Bacpro Pilotage de Ligne de Production	RNCP	14689
Conducteur de ligne de production				TP TPI	RNCP	7435
Conducteur de ligne de production				TP TSPI	RNCP	13943
Conducteur Équipement Industriel				CQPI Conducteur Équipement Industriel	CCN	
Conducteur décor	Métier en tension - Mutation technologique et	Observatoire des métiers et Qualification		CAP sérigraphie industrielle	RNCP	671
Mécanicien mouliste	Métier en tension - Mutation technologique et digitale	Observatoire des métiers et Qualification	Métiers du travail des métaux Les différentes certifications permettent de répondre à la diversité de profils candidats	CQPM Ajusteur monteur	RNCP	24895
Technicien usinage				TP Technicien Usinage en Commande Numérique	RNCP	24806
Technicien usinage				Bacpro Technicien Usinage	RNCP	420
Technicien usinage				BTS CPRP	RNCP	2831
Souffleur de verre	Métier en tension		Métier indispensable pour travailler des prototypes	CAP Art du verre et du cristal		
Électromécanicien Électricien industriel Agent de maintenance Automaticien Technicien fusion	Métier en tension - Mutation technologique et digitale	Étude Sectorielle publiée	Métiers de la maintenance orientée électrique - automatisme - robotique	CAP Électricien	RNCP	30328
				BP Électricien	RNCP	1123
				Bacpro MELEC	RNCP	25353
				BTS Électrotechnique	RNCP	4497
				MC Technicien en réseaux électriques	RNCP	13937
				TP automaticien	RNCP	1876
				TP Électromécanicien de maintenance industrielle	RNCP	5919
				BTS CIRA	RNCP	1044
				BTS CRSA	RNCP	12808
Tuyauteur	Métier en tension	Autre	Unique formation sur le domaine	TP tuyauteur industriel	RNCP	1245

Analyse des emplois / certifications éligibles à la Promotion par l'Alternance (Pro A)						
Libelle métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Agent de maintenance Mécanicien	Métier en tension - Mutation technologique et digitale	Étude Sectorielle publiée	Métiers de la maintenance orientée mécanique	Bacpro MEI	RNCP	3632
				BTS Maintenance des Systèmes de production	RNCP	20684
				CQPI Agent de maintenance	CCN	
				CQPI Technicien de maintenance	CCN	
				MC Hydraulique	RNCP	880
				Licence pro Maintenance et technologie	RNCP	22633
Agent logistique Conducteur routier Cariste d'entrepôt	Métier en tension	Observatoire des métiers et Qualification	Métiers de la logistique	CAP Conducteur routier de marchandises		
				TP Conducteur du transport routier de marchandises sur porteur	RNCP	1884
				TP Cariste d'Entrepôt	RNCP	310
				CQPI Agent logistique	CCN	
				Bacpro logistique	RNCP	1120
				BTS Transport	RNCP	12798
				DUT GLT	RNCP	2462
	Métier en tension - Mutation technologique et digitale	Observatoire des métiers et Qualification	Papiers cartons	CQP OPACA		
Chef d'équipe		Autre	Métiers de l'animation d'équipe	BTS Assistant Technique Ingénieur	RNCP	1029
Chef d'équipe				CQPI Animateur d'équipe	CCN	
Commercial - Technico-commercial	Métier en tension	Autre	Commerce	BTS Management Commercial Opérationnel	RNCP	34031
Agent qualité	Métier en tension - Mutation technologique et digitale	Observatoire des métiers et Qualification	Métier de la qualité	CQPI Agent qualité	CCN	
Technicien qualité				TP Animateur qualité sécurité Environnement	RNCP	14291

Analyse des emplois / certifications éligibles à la Promotion par l'Alternance (Pro A)						
Libelle métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Responsable de production	Métier en tension - Mutation technologique et digitale	Autre		TP Responsable Performance Industrielle	RNCP	23665
Gestionnaire informatique				BTS Services Informatiques aux Organisations	RWCP	17108
Comptable	Mutation technologique et digitale	Autre		BTS Gestion PME PMI	RNCP	1027
Informaticien				Licence Informatique et Communication	RNCP	24463
Responsable de production				Licence pro Gestion de production industrielle	RNCP	18137
Assistant RH				Licence pro RH	RNCP	29806
Dessinateur BE				Licence pro CAO DAO	RNCP	17693
					TOEIC	
				0	PCIE	

CICF - Analyse des emplois / certifications éligibles à la Promotion par l'Alternance (Pro A)						
Libelle métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Ouvrier céramiste	Mutation technologique ou digitale	Rapport de branche	Métier spécifique au secteur. Les transformations technologiques auront un impact sur le secteur et notamment sur les besoins en compétences. Parmi elles, deux transformations technologiques apparaissent majeures : la fabrication additive (Imprimante céramique 3D) et les technologies de numérisation des processus de production.	CAP - Fabrication industrielle des céramiques	RNCP	579
				CQP - Opérateur procédés industriels des entreprises céramiques	CCN	

CICF - Analyse des emplois / certifications éligibles à la Promotion par l'Alternance (Pro A)

Libelle métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Technicien des industries céramiques	Mutation technologique ou digitale	Rapport de branche	Métier spécifique au secteur. Les transformations technologiques auront un impact sur le secteur et notamment sur les besoins en compétences. Parmi elles, deux transformations technologiques apparaissent majeures : la fabrication additive (Imprimante céramique 3D) et les technologies de numérisation des processus de production. Il faut développer les compétences des salariés au plus près des besoins des entreprises impactées par l'évolution des modes de production.	BAC PRO - Mise œuvre des matériaux option : matériaux céramiques	RNCP	784
				CQP Technicien de production des industries céramiques	RNCP	27855
Emailleur	Métier en tension	Rapport de branche	Métier spécifique au secteur. Les tensions au recrutement, déjà fortes aujourd'hui, vont s'amplifier à moyen terme. Elles sont à coupler avec les départs massifs à la retraite.	Emailleur (Application à l'art et à l'industrie céramique)	RNCP	29713
				CQP - Emailleur céramiste	RNCP	27854

CICF - Analyse des emplois / certifications éligibles à la Promotion par l'Alternance (Pro A)

Libelle métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Modeleur / Technicien modelleur	Métier en tension	Rapport de branche	Les tensions en recrutement, déjà fortes aujourd'hui, vont s'amplifier à moyen terme. Dans le même temps il existe une nécessité de développer les compétences à utiliser les nouvelles techniques de définition, de réalisation, de contrôle et de mise au point des outillages : machines à commande numérique, machines à mesurer tridimensionnelles, logiciels spécialisés...	CAP - Tournage céramique	RNCP	680
				DMA - Textiles et céramiques option : arts de la céramique	RNCP	841
				Bac Pro - Technicien modelleur	RNCP	421
				BMA - Céramique	RNCP	801
Préparateur de terres	Métier en tension	Autre	Métier spécifique au secteur. Les tensions au recrutement, déjà fortes aujourd'hui, vont s'amplifier à moyen terme. Elles sont à coupler avec départs massifs à la retraite.	CQP - Préparateur de terres tuiles et briques	RNCP	27383
Mouliste	Métier en tension	Autre	Métier spécifique au secteur. Les tensions au recrutement, déjà fortes aujourd'hui, vont s'amplifier à moyen terme. Elles sont à coupler avec départs massifs à la retraite.	CAP - Modèles et moules céramiques	RNCP	631

CICF - Analyse des emplois / certifications éligibles à la Promotion par l'Alternance (Pro A)						
Libelle métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Décorateur	Métier en tension	Rapport de branche	Métier spécifique au secteur pour lequel les projets de recrutements sont jugés «difficiles» par les employeurs. Dans le même temps il y a une nécessité de développer les compétences des salariés au plus près des besoins des entreprises impactées par l'évolution des modes de production (utilisation de machines, décor imprimé sur papier (chromo) etc).	CQP - Décorateur céramiste	RNCP	27853
				CAP - Décoration en céramique	RNCP	558
				CQP - Décorateur manuel sur porcelaine	RNCP	27857
Conducteur de four	Métier en tension	Rapport de branche	Les tensions au recrutement, déjà fortes aujourd'hui, vont s'amplifier à moyen terme du fait de départs massifs à la retraite.	CQP - Conducteur d'équipements thermiques	RNCP	27858
Agent de contrôle de production céramique	Métier en tension	Rapport de branche	Les tensions au recrutement, déjà fortes aujourd'hui, vont s'amplifier à moyen terme du fait de départs massifs à la retraite.	CQP - Agent technique céramiques	RNCP	27847
Façonnier céramiste	Métier en tension	Autre	Métier spécifique au secteur. Les tensions au recrutement, déjà fortes aujourd'hui, vont s'amplifier à moyen terme du fait de départs massifs à la retraite.	CQP - Façonnier céramiste	RNCP	27856

CICF - Analyse des emplois / certifications éligibles à la Promotion par l'Alternance (Pro A)

Libelle métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Conducteur de ligne de production / Pilote de production industrielle	Métier en tension	Autre	Tensions très fortes au recrutement au niveau national. Tensions qui se retrouvent dans de nombreuses branches industrielles. Dans le même temps nécessité de développer les compétences du fait de l'utilisation d'interfaces digitales et de la robotisation.	TP - Conducteur d'installations et de machines automatisées	RNCP	184
				BAC PRO - Pilote de ligne de production	RNCP	14689
				CQPM - Conducteur de systèmes de production automatisée	RNCP	23022
				CQPM - Pilote de Systèmes de Production Automatisée	RNCP	34174
				CQPM - Conducteur d'Équipements Industriels	RNCP	En attente d'enregistrement
				TP - Technicien de production industrielle(Exclu de l'extension par arr. 4 janv. 2020, JO 17 janv.)	RNCP	7435
Animateur d'équipe	Métier en tension	Rapport de branche	L'enquête sectorielle céramiques 2019 identifie une tension.	CQPM - Responsable d'Équipe Autonome	RNCP	28230
				CQPM - Animateur d'équipe autonome	RNCP	28229
				CQPM - Management d'équipe autonome	RNCP	En attente d'enregistrement
				CQPM - Chargé de projets industriels	RNCP	En attente d'enregistrement

CICF - Analyse des emplois / certifications éligibles à la Promotion par l'Alternance (Pro A)

Libelle métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Agent / Technicien de maintenance d'équipements de production	Métier en tension	Rapport de branche	Afin d'assurer la continuité de leurs productions, les entreprises se doivent de maintenir en état de fonctionnement leurs outils de production. Les retours des professionnels ont fait remonter une désaffection des métiers de la maintenance industrielle et des tensions quant au recrutement. Ces profils sont et seront particulièrement recherchés. Ce constat est partagé par de nombreuses branches industrielles. Dans le même temps, on constate un nécessaire élargissement des compétences (mécanique, informatique) ainsi qu'une adaptation au développement de la e-maintenance et de la maintenance prédictive (anticipation).	BTS - Maintenance des systèmes	RNCP	20684
				BTS - Contrôle industriel et régulation automatique	RNCP	1044
				BAC PRO - Maintenance des équipements industriels	RNCP	3632
				CQPM - Opérateur en maintenance industrielle	RNCP	24885
				CQPM - Technicien en maintenance industrielle	RNCP	23023
Technicien usinage	Mutation technologique ou digitale	Rapport de branche	Les retours des professionnels ont fait remonter des tensions au recrutement mais également un important décalage des qualifications / compétences avec les besoins émergents des entreprises notamment lié aux mutations technologiques (ex pilotage de robots d'usinage).	CQPM - Technicien d'usinage sur machines-outils à commande numérique	RNCP	28243
				TP - Technicien Usinage en Commande Numérique	RNCP	24806
				BAC PRO - Technicien Usinage	RNCP	420
				BAC PRO - Technicien outilleur	RNCP	422

CICF - Analyse des emplois / certifications éligibles à la Promotion par l'Alternance (Pro A)						
Libelle métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Automaticien	Mutation technologique ou digitale	Rapport de branche	Les tensions au recrutement sont fortes sur les profils d'automaticiens qui sont particulièrement recherchés. Dans le même temps ces métiers sont sujets à de nombreuses évolutions du fait de la digitalisation croissante des équipements de production.	Responsable opérationnel en automatismes	RNCP	14394
				BTS - Contrôle industriel et régulation automatique	RNCP	1044
				BTS - Conception et réalisation de systèmes automatiques	RNCP	12808
Conducteur d'engins de carrière	Mutation technologique ou digitale	Autre	Les retours des professionnels ont fait remonter une digitalisation progressive des engins nécessitant un engins nécessitant un élargissement des connaissances technologiques notamment.	CQP - Conducteur d'engins de carrières	RNCP	16329
				CAP - Conducteur d'engins : travaux publics et carrières	RNCP	4463
				BP - Conducteur d'engins : travaux publics et carrières	RNCP	1113
Agent logistique / Cariste	Mutation technologique ou digitale	Rapport de branche	Les métiers de la logistique ont un caractère stratégique. Ils exigent des compétences de plus en plus diversifiées et sont plus en plus diversifiées et sont sujets à de nombreuses évolutions notamment du fait de l'intégration de dispositifs technologiques participant à la gestion, au stockage, au traitement, au transport et à la diffusion de l'information au sein de l'organisation. Le Ils sont également impactés par l'intégration de robots.	CQPM - Agent logistique	RNCP	21820
				TP - Cariste d'entrepôt	RNCP	310
				BAC PRO - Logistique	RNCP	1120

CICF - Analyse des emplois / certifications éligibles à la Promotion par l'Alternance (Pro A)						
Libelle métiers	Typologie	Source documentaire	Commentaire/analyse	Certification éligible	Inscription	ID
Agent Qualité, Sécurité, Environnement	Métier émergent	Rapport de branche	Les contraintes réglementaires notamment environnementales accrues pesant sur les entreprises font émerger le besoin en compétences Qualité Sécurité Environnement.	CQPM - Agent de contrôle qualité dans l'industrie	RNCP	31054
				CQPM - Technicien de la qualité	RNCP	34177
				Animateur qualité sécurité environnement	RNCP	14291

Prime de tutorat *Avenant n° 47 du 8 septembre 2020*

[Nonétendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNSCB CFDT ;

BATI MAT TP CFTC ;

FG FO Construction.

Se référant à la Convention Collective Nationale du 6 décembre 1956, relative aux Conditions de Travail des Ingénieurs, Cadres et Assimilés des Industries de Carrières et Matériaux de Construction ;

Se référant à l'Accord national du 10 juillet 2008, conclu dans la branche des Industries de carrières et de matériaux de construction, et notamment à ses articles 8 et 14 ;

Se référant à l'Accord de fusion des champs conventionnels entre la branche des Industries de Carrières et Matériaux de construction et la branche des Industries de la Chaux du 11 juillet 2019,

Les partenaires sociaux réunis en CPPNI le 8 septembre 2020, ont convenu ce qui suit :

Article 1

Les rémunérations minimales annuelles garanties des salariés relevant des entreprises visées à l'article 5 ci-dessous, sont fixées aux valeurs figurant à l'article 3 du présent avenant, sur la base de la durée légale du temps de travail, soit sur un horaire hebdomadaire moyen de 35 heures ou un forfait de 218 jours sur l'année.

Article 2

Il est rappelé que la seule obligation des entreprises est de relever, s'il y a lieu, les salaires qui seraient devenus inférieurs aux salaires minimaux annuels garantis visés à l'article 3 ci-après.

Il est également rappelé en application de l'article L. 3221-2 du code du travail que tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

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

- des sommes versées au titre de l'intéressement des salariés, de la participation des salariés aux résultats de l'entreprise et de l'épargne salariale,*
- des sommes ayant le caractère de remboursements de frais,*
- de la rémunération des heures supplémentaires,*
- des majorations prévues par la convention collective pour travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés,*

- des primes et gratifications ayant un caractère aléatoire ou exceptionnel, dont les conditions d'attribution et les modalités de calcul ne sont pas prédéterminées,
- des éventuelles régularisations effectuées au titre de l'année N-1.

Article 3

Les salaires minimaux annuels garantis des Cadres, à compter du 1^{er} janvier 2020, sont les suivants :

		Valeurs annuelles (€)	Revalorisation
Niveau 8	Échelon 1	28 480 €	1,2%
	Échelon 2	35 735 €	1,2%
	Échelon 3	37 910 €	1,2%
Niveau 9	Échelon 1	42 270 €	1,2%
	Échelon 2	48 970 €	1,2%
Niveau 10	Échelon 1	56 645 €	1,2%
	Échelon 2	62 105 €	1,2%

Article 4

Les partenaires sociaux ont décidé de revaloriser le montant de la prime de tutorat prévue à l'article 14 de l'accord du 10 juillet 2008 et de le porter de 60 €⁽¹⁾

⁽¹⁾ Avenant n° 45 du 22 février 2018.

à 62 euros bruts par mois de tutorat.

Article 5

Le présent avenant, conclu pour une durée indéterminée, s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe. Il entre en vigueur le 1^{er} janvier 2020, à l'exception des dispositions de l'article 4 ci-dessus, qui s'appliquent à compter du 1^{er} octobre 2020.

Article 6

Afin de maintenir l'équité entre toutes les entreprises des secteurs d'activités professionnels, le présent avenant s'applique à toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe, sans considération d'effectifs, y compris aux TPE/PME.

Article 7

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute Organisation Syndicale représentative non-signataire du présent accord ainsi que de toute organisation syndicale ou association d'employeur ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer.

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

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du Code du travail.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

À la demande d'engagement de la procédure de révision sont jointes les modifications que son auteur souhaite voir apporter au présent accord. La demande est adressée, par tout moyen permettant de lui conférer date certaine, à l'ensemble des organisations habilitées à négocier.

Son opportunité est discutée dès la réunion paritaire de négociation suivant la demande pour peu que, à la date de réception de la convocation, toutes les organisations habilitées à négocier en aient reçu communication.

Article 8

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent avenant au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant sera déposé dans les conditions prévues à l'article D. 2231-2 du Code du travail, en vue de son extension. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

En application de l'article L. 2231.7 du Code du travail, ce dépôt ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition qui court à compter de l'envoi de l'accord signé aux organisations syndicales représentatives.

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

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.08	Produits en béton
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	Pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Négociation des accords collectifs

Accord du 3 avril 2013

[Non étendu, applicable à compter de la date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

BATI CFTC ;

FGFO ;

FNCB CFDT ;

SICMA.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les conventions collectives des Industries de Carrières et Matériaux de construction regroupent dans leur champ d'application plusieurs activités.

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

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

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

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

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

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

Cette pratique ne satisfait plus les organisations syndicales de salariés dans la mesure où l'apposition de leur signature, en l'état pouvait laisser penser qu'elles seraient à l'origine de l'exclusion des entreprises de l'Industrie du Béton du champ d'application de l'accord conclu.

Les organisations syndicales de salariés ont donc décidé de saisir le Ministère du travail, par l'intermédiaire de la commission mixte paritaire.

Au terme des discussions menées dans le cadre de cette commission mixte paritaire, les partenaires sociaux de la branche des Industries de Carrières et Matériaux de Construction sont convenus de définir, par le présent accord collectif, les futures modalités s'appliquant à la conclusion des accords paritaires au sein de la branche professionnelle.

Champ d'application des Conventions collectives

Article 1

Champ d'application territorial

Les partenaires sociaux rappellent que les conventions collectives des Industries de Carrières et Matériaux de Construction relatives aux Ouvriers, aux ETAM et aux Cadres, s'appliquent à l'ensemble du territoire métropolitain y compris la Corse.

Article 2

Champ d'application professionnel

Le champ d'application professionnel des conventions collectives des Industries de Carrières et Matériaux de Construction relatives aux Ouvriers, aux ETAM et aux Cadres est défini au regard de la nomenclature des activités économiques instituée par le décret du 9 novembre 1973 reproduite en annexe.

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

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

Négociation des accords collectifs

Article 3

Modalités de signature des accords collectifs

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

Les partenaires sociaux conviennent de définir, par le présent accord, les règles générales présidant à la conclusion des accords collectifs et des avenants, tant nationaux que régionaux au sein de la branche professionnelle des Industries de Carrières et Matériaux de construction.

Il est ainsi convenu ce qui suit :

- lorsque la FIB décide d'être dans le champ d'application professionnel d'un accord collectif ou d'un avenant, le représentant de la FIB doit signer le texte au même titre que le représentant de l'UNICEM ;

- lorsque la FIB décide de ne pas signer le texte, elle s'exclut du champ d'application dudit accord. Il ne sera alors pas tenu compte du groupe 15.08 de la nomenclature des activités dans le champ d'application de l'accord.

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

Dès lors, l'accord mis à signature inclura à l'article portant sur le champ d'application la mention suivante : « Le présent accord s'applique aux entreprises relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organi-

sations patronales signataires et dont la liste figure enannexe».

En l'application du présent accord, la demande d'extension d'un texte collectif sera conforme au champ d'application professionnel que ledit accord aura expressément défini.

Article 4 **Date d'effet**

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

Article 5 **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 **Adhésion**

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

Article 7 **Révision et dénonciation**

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

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

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

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 8 **Dépôt**

L'accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en vue de son extension conformément à l'article D. 2231-3 du Code du travail.

Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes

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

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

Dans la classe 14 : Minéraux divers

Le groupe 14.02 : Matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie

Dans la classe 15 : Matériaux de construction

Le groupe 15.01 : Sables et graviers d'alluvions

Le groupe 15.02 : Matériaux concassés de roches et de laitier

Le groupe 15.03 : Pierres de construction

Le groupe 15.05 : Plâtres et produits en plâtre

Le groupe 15.07 : Béton prêt à l'emploi

Le groupe 15.08 : Produits en béton

Le groupe 15.09 : Matériaux de construction divers

Dans la classe 87 : Services divers (marchands)

Le groupe 87.05 : pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Réunions paritaires Accord du 10 novembre 2021

[Étendu par arr. 1^{er} avril 2022, JO. 13 avr., applicable à compter de sa signature jusqu'au 1^{er} juillet 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB ;

UP'Chaux.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Construction et bois CFDT ;

BATI MAT TP CFTC ;

CFE CGC BTP.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Lors des réunions de la CPPNI du 23 septembre 2021 et celle du 10 novembre 2021, les partenaires sociaux ont engagé une réflexion sur les solutions permettant d'actualiser le dispositif conventionnel relatif à l'organisation et au fonctionnement du paritarisme. En effet les règles de participation aux réunions paritaires ont été définies par un accord du 6 décembre 2012, modifié par un avenant du 11 juillet 2019. Ces dispositions, reprises et précisées dans l'accord du 20 novembre 2020 relatif à la mise en place de la CPPNI à la suite de l'accord de fusion de champs avec le secteur de la chaux, ont vocation à être intégrées dans la nouvelle convention collective fusionnée qui sera applicable au personnel Ouvrier, Etam et Cadre.

Ces dispositions, qui ont pour objectif de faire intégralement partie de la future convention collective unique, s'appliquent à l'ensemble des réunions paritaires, tant nationales que régionales.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent que la tenue de réunions en présentiel constitue la règle générale, mais soulignent toutefois que la tenue de réunions partiellement ou en totalité en distanciel peut favoriser, dans certaines circonstances, le dialogue social :

— en cas de restrictions réglementaires à la tenue de réunions en présentiel ou de restrictions des déplacements, comme nous avons pu le constater dans le cadre de la crise sanitaire récente,

— si un représentant devant participer aux réunions ne peut y assister en présentiel compte tenu de ses contraintes personnelles.

En effet, malgré les restrictions de déplacement et de réunion en lien avec la crise sanitaire nationale «Covid 19», les accords et avenants conclus entre 2019 et 2021 ont permis la tenue des réunions paritaires, et de ne pas interrompre pendant une longue période le dialogue social de notre Branche.

Même si les réunions en présentiel doivent rester la règle générale, il a été matériellement possible de tenir des réunions paritaires à distance, grâce notamment au développement des outils informatiques et des logiciels mis à disposition. Dans ce cadre, le présent accord expérimental, conclu pour une durée déterminée s'achevant le 1^{er} juillet 2023, précise le déroulement des réunions paritaires lorsque les membres de la délégation syndicale ou de la délégation patronale décident de suivre à distance et de façon dématérialisée lesdites réunions.

Article 1 Champ d'application

Les dispositions conventionnelles du présent accord sont applicables de plein droit, aux réunions paritaires tant nationales que régionales, organisées dans le cadre de la CPPNI, de la CPNEFP, aux réunions de jurys CQP, jury TMPCI, Conseil de perfectionnement de la formation, aux réunions du groupe technique paritaire, placé sous l'égide de la CPNEFP, mais aussi et enfin aux réunions organisées dans le cadre des conventions d'objectifs et de moyens pour l'emploi et la formation, pouvant être conclues avec les régions.

Au vu de son objet, les partenaires sociaux n'ont pas souhaité insérer des dispositions particulières liées à l'effectif des entreprises. Le présent accord a donc vocation à s'appliquer à toutes les entreprises, dont l'activité relève de la liste visée en annexe 1, quel que soit leur effectif.

Article 2 Participation aux réunions paritaires en distanciel

Les personnes appelées à siéger au sein d'une réunion paritaire dans les conditions fixées au présent accord peuvent,

si elles le souhaitent, décider d'y participer de façon dématérialisée.

Dans le cas où une personne déciderait de participer à une réunion paritaire en distanciel, l'employeur ou son représentant sera tenu de lui accorder une autorisation d'absence, sur la base d'une journée de travail.

Dans l'hypothèse où le salarié appelé à participer à une réunion paritaire de manière dématérialisée ne disposerait pas du matériel nécessaire pour établir une connexion avec un débit suffisant, il devra en informer son entreprise.

L'entreprise mettra en œuvre avec l'intéressé les solutions permettant la participation aux réunions, dans la mesure du possible.

L'employeur devra répondre par tout moyen à la demande du salarié sous un délai maximum de 48 heures. Dans l'hypothèse où un local de l'entreprise ne pourrait pas être mis à disposition du représentant, ou à défaut d'employeur, un local à proximité, le cas échéant syndical, du lieu du domicile ou du lieu de l'entreprise sera recherché. Les frais éventuels de déplacement seront remboursés selon les règles en vigueur définies par l'organisateur de la réunion.

Article 3 **Durée et suivi de l'accord**

L'accord entrera en vigueur à compter de sa date de signature.

Il est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 1^{er} juillet 2023.

Un bilan d'application du présent accord sera effectué à l'issue d'un délai de 12 mois à compter de son entrée en vigueur, les partenaires sociaux se réservant la possibilité de reconduire ou non le dispositif au-delà du 1^{er} juillet 2023.

Article 4 **Adhésion, Révision**

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

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

En cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai d'un mois après la prise d'effet de ces textes, afin d'adapter au besoin lesdites dispositions.

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

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

Article 5 **Dépôt et publicité**

En application de l'article L. 2231-7 du Code du travail, le dépôt de l'accord auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en vue de son extension, conformément à l'article D. 2231-3 du Code du travail, ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de la notification, par lettre recommandée avec A.R., de l'accord signé aux organisations syndicales.

Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Article 6

Notification et demande d'extension de l'accord

En application de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Annexe 1 : Liste des activités économiques relevant du champ d'application des conventions collectives des industries de carrières et de matériaux de construction

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

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.08	Produits en béton
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	Pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des industries des producteurs de chaux tel que défini ci-après par référence à la Nomenclature d'activités françaises (décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992) :

Le code 23.52 Z Fabrication de chaux (à l'exclusion de la fabrication du plâtre)

Secteur des industries du Béton

Mesures d'urgence en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Accord du 21 mai 2025

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2025, pour une durée déterminée de deux ans jusqu'au 30 juin 2027]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UNICEM ;

FIB.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE-CGC.

Préambule

Ayant constaté les conséquences de la crise du secteur de la construction dont dépendent notamment économiquement les entreprises fabriquant des éléments préfabriqués en béton pour la construction : 2361.Z (voir en annexe 1 les activités concernées), les parties signataires affirment la nécessité de les accompagner par la conclusion de cet accord dans le champ de la CCN des Industries de carrières et matériaux de construction du 6 juillet 2022 (Code IDCC 3249).

L'objectif du présent texte est de permettre l'activation du dispositif Mesures d'urgence en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des entreprises de ce secteur d'activité qui sont confrontées à de graves difficultés économiques conjoncturelles au sens du code du travail (article L. 1233-3 : repris en annexe 3).

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- Préserver les compétences et les savoir-faire liés aux formations techniques coeurs de métier spécifiques à l'Industrie du Béton,
- Accompagner les évolutions d'emploi, notamment liées aux technologies digitales, la transition écologique et numérique et les réglementations environnementales,
- Soutenir socialement et économiquement les entreprises concernées confrontées à la baisse du marché du secteur de la construction,

- Poursuivre le développement de la responsabilité sociétale des entreprises.

Réalisation d'un diagnostic préalable (en annexe 2) :

Afin de préparer la négociation de cet accord, les partenaires sociaux avec le soutien de l'OPCO 2i ont souhaité établir un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique des entreprises du secteur de l'Industrie du Béton, lequel a été présenté successivement les 10 et 17 octobre 2024 ainsi que le 28 novembre 2024 aux partenaires sociaux (CPPNI et CPNE FP).

Cette enquête confiée au cabinet Xerfi Specific a porté sur :

- l'accès des entreprises aux différents dispositifs de soutien,
- l'anticipation de leur ralentissement d'activité sur 2024 et 2025,
- les enjeux en matière de formation,
- leurs besoins en formation et d'accompagnement en matière d'emploi et de compétences.

Éléments conjoncturels

Plusieurs éléments conjoncturels incitent les partenaires sociaux à négocier un accord portant sur les mesures d'urgence en matière d'emploi et de formation professionnelle.

les agents et techniciens de maintenance mais aussi les agents de préfabrication, les chefs d'équipe, les pilotes d'installations et les techniciens de bureaux d'étude (cf Diagnostic en pièce jointe). Ce secteur craint une perte de compétences sur ces métiers en tension.

Les enjeux en matière de formation

Les partenaires sociaux ont estimé nécessaire de mettre en place un accord portant sur les mesures d'urgence en matière d'emploi et de formation afin que les entreprises concernées puissent poursuivre leurs actions de formation dans un contexte très incertain et complexe.

Ils ont souhaité également prioriser les formations cœur de métier du secteur dans l'ordre suivant :

En première position, ils ont souhaité valoriser les 5 certificats de qualification professionnelle de l'Industrie du Béton,

En seconde position, les formations dites «cœurs de métiers» liées à la production des produits en béton de l'Industrie du Béton,

En troisième position, les formations dites transversales portant notamment sur l'accompagnement de la promotion et des reconversions interne (s), la transmission des savoirs, le développement du tutorat, la culture de la prévention sécurité.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux seules entreprises fabriquant des éléments préfabriqués en béton pour la construction (2361 Z) et relevant de la convention collective des Industries de carrières et matériaux de construction du 6 juillet 2022 (Code IDCC 3249).

Il s'applique à tous les salariés dont relèvent les entreprises et établissements précités, qui sont confrontés à de graves difficultés économiques conjoncturelles au sens du code du travail (article L. 1233-3).

En aucun cas ce dispositif ne pourra être applicable aux entreprises pour les salariés concernés par une rupture de leur contrat de travail, dans les établissements qui mettent en œuvre un PSE (Plan de Sauvegarde de l'Emploi), un APC (Accord de performance collective) ou une RCC (Rupture Conventionnelle Collective).

Article 2

Modalités

Article 2-1

les formations visées

Les formations visées par le présent accord concernent les formations suivant l'ordre des priorités énoncées ci-dessous :

Classe 1 : les 5 Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) de l'Industrie du Béton

- CQP Agent de préfabrication en démoulage différé de l'IB,
- CQP Chef d'équipe de l'IB,
- CQP Technicien de laboratoire,
- CQP Technicien de maintenance de l'IB,
- CQP Pilote d'installations de l'IB.

Rappel sur le nombre de CQP de l'industrie du Béton délivrés par le Jury paritaire de la branche Carrières et Matériaux :

En 2023 : 4 (contexte de reprise des CQP par le centre de formation du CERIB)

En 2024 : 11

Pour 2025, et compte tenu de la date d'entrée en vigueur de cet accord, il est envisagé de former et certifier une quinzaine de stagiaires.

Pour l'année 2026 : 30 stagiaires.

Classe 2 : les formations «cœurs de métiers».

Domaines de formation pris en charge :

- Formations liées à la production notamment : Fabrication de produits en béton (presse-moules) - Lecture de plans
- Ordonnancement Amélioration continue - Qualité Process (laboratoire) - Formulation des bétons - Techniques métiers dont la soudure (postes en pénurie) - Process et optimisation de l'utilisation des installations
- Formations liées à la maintenance notamment pour renforcer les compétences et accompagner la montée en compétences : mécanique et informatique industrielle, compétences électriques, hydraulique, pneumatique, automatisation ... Maintenance préventive

- Formations HSE et R&D environnement - Transition écologique

- Formations logistique et transport

Classe 3 : Les formations portant sur l'accompagnement de la promotion et des reconversions interne(s), la transmission des savoirs, le développement du tutorat, la culture de la prévention sécurité

Domaines de formation prises en charge :

- Accompagnement de la promotion et des reconversions interne(s) : promotion interne pour toutes les catégories socio-professionnelles - «passage cadre» - animation des équipes

- Transmission des savoir-faire - développement du tutorat...

- Renforcement du socle de connaissances et de compétences professionnelles dont Cléa Numérique

- Démarche RSE

Détail en nombre par thématique des formations envisagées

Classe 1 : CQP de l'IB

CQP Technicien de maintenance - 5 formations envisagées

CQP Chef d'équipe de l'IB - 5 formations envisagées

CQP Pilote d'installations de l'IB : 5 formations envisagées

CQP Technicien de laboratoire : 0

Classe 2 : Formations «Cœurs de métiers» :

Formations liées à la production : 130 formations envisagées

Formations liées à la Maintenance : 80 formations envisagées

Formations HSE et R&D environnement - Transition écologique : 65 formations envisagées

Formations Logistique et transport : 25 formations envisagées

Classe 3 : Formations transversales :

Accompagnement de la promotion et des reconversions interne(s) (promotion interne pour toutes les CSP) : 30 formations envisagées

Transmission des savoir-faire : 15 formations envisagées

Renforcement du socle de connaissances et de compétences professionnelles : 10 formations envisagées

Démarche RSE : 20 formations envisagées

Article 2-2

Les financements spécifiques prévus par le présent accord

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique, selon les modalités du présent article.

Les conditions de prises en charge de ces coûts de formation sont déterminées par le conseil d'administration de l'OPCO 2i selon des priorités et principes définies par la CPNE FP de la branche des Industries de carrières et matériaux de construction.

Pour les actions engagées à compter du 1^{er} juillet 2025 et jusqu'au 30 juin 2027 au plus tard, les conditions de prise en charge des coûts pédagogiques des actions de formation sont celles définies par l'OPCO 2i.

Lorsqu'une formation est prise en charge par ce dispositif, durant toute l'action de formation l'employeur s'engage à maintenir la rémunération du salarié à 100 %, ainsi que les couts pédagogiques non pris en charge dans le cadre du dispositif.

Les frais de déplacement et autres frais professionnels seront remboursés au salarié selon les dispositions de l'entreprise.

Ces formations peuvent être financées selon les modalités définies précédemment dans les limites du budget global alloué pour chaque exercice du 1^{er} janvier au 31 décembre.

Article 2-3

Modalités de gestion de l'enveloppe budgétaire octroyée pour les entreprises du secteur d'activité identifié sous le code NAF 2361Z

Les modalités de gestion de l'enveloppe budgétaire octroyée pour le secteur précité doivent être définies par la CPNE FP de la branche des Industries de carrières et matériaux de construction avant l'entrée en vigueur du présent accord.

Article 3 **Activité partielle**

Les partenaires sociaux rappellent que le dispositif d'activité partielle constitue un moyen pour sauvegarder l'emploi au sein d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles.

Les dispositions législatives et réglementaires prévoient le bénéfice d'allocations pour toute heure chômée en dessous de la durée légale du travail.

Les périodes de réduction d'horaire ou de non-travail devront être mises à profit pour organiser des actions de formation professionnelle continue en vue de maintenir et développer les compétences des salariés, en anticipant et préparant les mutations à l'œuvre dans la filière.

Les entreprises confrontées à des baisses d'activité qui auront recours aux dispositifs précités dans cet article, pourront via la formation professionnelle agir pour le maintien dans l'emploi et l'accroissement des compétences ainsi que des qualifications des salariés.

Article 4 **Entreprises de moins de 50 salarié (e)s**

Au regard de l'objet du présent accord, qui vise à faciliter le recours à la formation professionnelle pour aider les entreprises à faire évoluer les compétences au gré des mutations de la filière et du rythme de la reprise de l'activité, les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il est cependant rappelé que les entreprises de moins de 50 salariés pourront bien bénéficier de l'ensemble des dispositions du présent accord.

Les partenaires sociaux confient à la CPNEFP le soin de définir, dans le cadre des fonds disponibles de l'OPCO2i, des moyens spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5 **Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les parties signataires au présent accord rappellent que l'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et le déroulement de la carrière professionnelle. À cet égard, les entreprises veilleront à assurer un accès équilibré à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes et étudieront les modalités d'organisation des formations en prenant en compte les contraintes de la vie familiale.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur est tenu d'assurer l'égalité de rémunération entre tous les salariés de l'un ou l'autre sexe d'une même entreprise, pour autant que les salariés en cause soient placés dans une situation identique et qu'ils effectuent un même travail ou un travail de valeur égale. Tout employeur doit également prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Article 6 **Durée de l'accord**

L'accord entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2025.

Il est conclu pour une durée déterminée de deux ans jusqu'au 30 juin 2027.

Article 7 **Suivi de l'accord**

Les parties signataires au présent accord conviennent de faire réaliser chaque semestre dans le cadre d'une réunion de la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la Branche, un bilan de l'impact de celui-ci sur le recours des entreprises aux actions de formation. Une restitution en sera faite lors d'une réunion de la CPPNI.

La CPNEFP fera un bilan quantitatif et qualitatif des formations réalisées ainsi qu'un état des financements engagés seront réalisés en lien avec l'OPCO 2i.

Ce bilan comprendra les indicateurs suivants :

- Nombre de stagiaires formés par sexe,*
- Nombre de formations certifiantes,*
- Nombre d'heures de formation par catégorie socio-professionnelle, par stagiaire et par sexe, et par taille d'entreprise,*
- Bilan financier (engagements),*
- Nature des formations.*

La CPNEFP fera un bilan quantitatif et qualitatif des formations réalisées et examinera l'état des financements

engagés tels qu'ils sont réalisés en lien avec l'OPCO 2i.

Article 8 **Adhésion**

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute Organisation Syndicale représentative non-signataire du présent accord ainsi que de toute organisation syndicale ou association d'employeur ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer.

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

Article 9 **Révision**

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires pendant une période correspondant à un cycle électoral, et est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord, dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

es
ré-
du

po-
ni-

on

ts

ur

tc.

rs

motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment :

1^o À des difficultés économiques caractérisées soit par l'évolution significative d'au moins un indicateur économique tel qu'une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires, des pertes d'exploitation ou une dégradation de la trésorerie ou de l'excédent brut d'exploitation, soit par tout autre élément de nature à justifier de ces difficultés.

Une baisse significative des commandes ou du chiffre d'affaires est constituée dès lors que la durée de cette baisse est, en comparaison avec la même période de l'année précédente, au moins égale à :

- a) Un trimestre pour une entreprise de moins de onze salariés ;*
- b) Deux trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins onze salariés et de moins de cinquante salariés ;*
- c) Trois trimestres consécutifs pour une entreprise d'au moins cinquante salariés et de moins de trois cents salariés ;*
- d) Quatre trimestres consécutifs pour une entreprise de trois cents salariés et plus ;*

2^o À des mutations technologiques ;

3^o À une réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité ;

4^o À la cessation d'activité de l'entreprise.

La matérialité de la suppression, de la transformation d'emploi ou de la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'apprécie au niveau de l'entreprise.

Les difficultés économiques, les mutations technologiques ou la nécessité de sauvegarder la compétitivité de l'entreprise s'apprécient au niveau de cette entreprise si elle n'appartient pas à un groupe et, dans le cas contraire, au niveau du secteur d'activité commun à cette entreprise et aux entreprises du groupe auquel elle appartient, établies sur le territoire national, sauf fraude.

Pour l'application du présent article, la notion de groupe désigne le groupe formé par une entreprise appelée entreprise dominante et les entreprises qu'elle contrôle dans les conditions définies à l'article L. 233-1, aux I et II de l'article L. 233-3 et à l'article L. 233-16 du code de commerce.

Le secteur d'activité permettant d'apprécier la cause économique du licenciement est caractérisé, notamment, par la nature des produits biens ou services délivrés, la clientèle ciblée, ainsi que les réseaux et modes de distribution, se rapportant à un même marché.

Les dispositions du présent chapitre sont applicables à toute rupture du contrat de travail résultant de l'une des causes énoncées au présent article, à l'exclusion de la rupture conventionnelle visée aux articles L. 1237-11 et suivants et de la rupture d'un commun accord dans le cadre d'un accord collectif visée aux articles L. 1237-17 et suivants.»

