

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales

INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**

IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

ACCORD DU 18 JUIN 2013

RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

NOR : *ASET1351080M*

IDCC : *87, 135, 211*

PRÉAMBULE

Se fondant sur l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 retranscrit dans une loi du 1^{er} mars 2013 et son décret d'application, lesquels portent création du contrat de génération, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des industries de carrières et matériaux de construction se sont rapprochés avec comme objectif d'accompagner les entreprises dans leur démarche de sécurisation de l'emploi et des compétences, dans le but de pouvoir mieux répondre aux attentes des jeunes ainsi que des salariés seniors des entreprises de la branche.

Les parties signataires réaffirment ainsi leur volonté d'anticiper les évolutions professionnelles et la gestion des âges, tout en maintenant la compétitivité des entreprises.

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

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

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

Le présent accord s'adresse à toutes les entreprises de la branche professionnelle entrant dans son champ d'application et, afin que les entreprises s'engagent dans une démarche responsable, les parties signataires confirment leur intention de les inciter à mettre en œuvre les dispositions conventionnelles ci-après développées.

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

Il est rappelé que les entreprises ou groupes de moins de 50 salariés peuvent directement bénéficier de l'aide financière précitée, indépendamment du présent accord.

Inversement, les entreprises ou groupes de plus de 299 salariés doivent eux-mêmes se doter d'un accord ou plan d'action sans pouvoir bénéficier d'aides financières.

Préalablement à la conclusion du contrat de génération, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel lorsqu'ils existent sont informés du diagnostic réalisé par l'entreprise et des projets de conclusion du contrat de génération.

Enfin et en application de l'article L. 5121-20 du code du travail, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, doivent être informés des aides attribuées au titre du contrat de génération dans le cadre du rapport annuel mentionné à l'article L. 2323-47 du code du travail.

TITRE I^{ER}

DIAGNOSTIC PRÉALABLE

Article 1^{er}

Réalisation du diagnostic de branche

Dans le cadre des dispositions du décret du 15 mars 2013, les partenaires sociaux ont convenu de solliciter l'observatoire des métiers et des compétences du secteur des industries de carrières et de matériaux de construction pour la réalisation du diagnostic de branche, afin de disposer des indicateurs démographiques. Ces données démographiques sont issues de l'exploitation des DADS et du panel des entreprises mis en place au sein dudit observatoire.

Les partenaires sociaux ont décidé de retenir 2011 comme année de référence, à l'exception des données qui relèvent exclusivement de l'exploitation des données DADS, pour lesquelles l'année 2010 servira alors de référence.

Le diagnostic, annexé au présent accord, vise à répondre à l'ensemble des points soulevés par le décret précité.

Article 2

Contenu du diagnostic de branche

Il ressort des données statistiques que la branche professionnelle des industries de carrières et de matériaux de construction totalise 57 443 salariés, dont 13 % de femmes (source : service statistiques 2011 Unicem – 57 704 salariés / 57 026 valeurs Insee-DADS 2010).

Les salariés se répartissent dans 3 316 entreprises comme suit :

- 23,95 % des salariés dans les entreprises ayant un effectif salarié de 299 salariés et plus ;
- 29,50 % des salariés dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés ;
- 46,55 % des salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Pyramide des âges

La pyramide des âges pour l'ensemble du secteur des industries de carrières et de matériaux de construction fait apparaître un âge moyen de 42,1 ans. Cet âge moyen est d'ailleurs identique pour les salariés des deux sexes.

Le nombre de salariés âgés de 57 ans et plus en 2010 est de 4 357, celui des moins de 26 ans est de 3 826 en 2010.

Au bilan, la pyramide des âges montre un vieillissement des effectifs totaux de la branche.

Caractéristiques des jeunes et des salariés âgés, évolution de leurs places respectives dans la branche sur les 3 dernières années disponibles

Le nombre de salariés âgés de moins de 26 ans est en diminution depuis 2008, de l'ordre de 25 %, tandis que les salariés âgés de 55 ans et plus ont progressé de 2,90 % entre 2008 et 2010. Le nombre de salariés âgés de 57 ans et plus représente une proportion de 7,60 % de l'effectif total de la branche professionnelle, alors que celui des moins de 26 ans représente un pourcentage de 6,63 %.

Cette évolution peut être expliquée par la situation économique et les nouvelles réglementations sur les retraites.

Le nombre de contrats de professionnalisation progresse de 12,60 % entre 2010 et 2011, la répartition entre les hommes et les femmes étant sensiblement identique, traduisant une meilleure utilisation de ce dispositif par les entreprises.

Si l'on tient compte de la répartition des effectifs par types de contrats, le nombre de salariés sous contrat à durée indéterminée représente 95 % de l'effectif branche.

Sur l'ensemble des salariés de moins de 26 ans, on remarque que 67,95 % des salariés sont sous contrat à durée indéterminée, contre 17,29 % sous contrat à durée déterminée, et 14,75 % des jeunes sous contrat d'apprentissage/stages.

Sur l'ensemble des salariés sous contrat à durée indéterminée, le pourcentage de jeunes de moins de 26 ans représente 5,57 %, le pourcentage de salariés âgés de 26 à 56 ans est de 86,67 % et celui des salariés âgés de 57 ans et plus est de 7,77 %.

Sur le nombre total de salariés âgés de 57 ans et plus, 97,60 % des salariés sont sous contrat à durée indéterminée.

Le nombre total d'apprentis représente 1,12 % des effectifs de la branche professionnelle.

Sur l'année 2010, le nombre de contrats de professionnalisation correspond à 0,68 % de l'effectif total de la branche professionnelle.

Au total, sur cette même année de référence 2010, le nombre de jeunes en formation professionnelle représente 1,80 % de l'effectif total de la branche professionnelle.

Prévisions de départs en retraite

Sur la base d'une réflexion professionnelle projetant un départ à 62 ans, ce qui constitue l'âge légal de départ en retraite, 1,38 % des effectifs devraient partir en retraite en 2013 (787 salariés), 1,78 % des effectifs devraient partir en retraite à l'horizon 2014 (1 018 salariés). Les départs concerneront 1 161 salariés en 2015, pour atteindre 1 501 salariés en 2016, soit 2,63 % des effectifs 2010.

Au total, sur les quatre prochaines années, un peu plus de 7 % des salariés (incluant les départs pour d'autres motifs au sein de la population concernée) sont susceptibles de faire valoir leurs droits à retraite, d'où un fort enjeu pour les remplacements, même en cas de poursuite de la crise économique.

Perspectives de recrutement

Selon les données 2011 issues du panel des entreprises, les recrutements de nouveaux salariés dans les entreprises du secteur des industries de carrières et de matériaux de construction s'effectuent en priorité auprès des salariés âgés de 25 à 35 ans. La proportion de salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté diminue progressivement à partir de 45 ans. La proportion de jeunes de moins de 26 ans ayant moins de 5 ans d'ancienneté représente un pourcentage de 19,60 %, tandis que celle des seniors est de 5,60 %.

La dégradation de la situation économique aura un effet négatif sur les recrutements, mais compte tenu de l'importance des départs en retraite prévisibles les entreprises devraient continuer à recruter, notamment pour les métiers critiques.

Compétences clés, c'est-à-dire celles dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche

Dans le cadre de l'étude sectorielle effectuée au sein de la branche professionnelle en 2012-2013, trois grandes filières ont été identifiées comme stratégiques pour le secteur professionnel. Il s'agit de la filière production, de la filière qualité et de la filière commercialisation. Au sein de chacune de ces filières, des métiers ont fait l'objet d'une étude plus particulière. La branche professionnelle doit poursuivre sa réflexion sur les aspects qualitatifs des besoins exprimés, afin notamment de reconstruire l'offre de formation pour s'adapter aux besoins identifiés.

Il est à noter que la branche professionnelle s'est également dotée d'un outil intitulé Pilotis. Cet outil permet de définir les compétences requises par métiers, de définir les compétences adaptées à l'entreprise selon les grandes fonctions de l'entreprise. Cet outil doit permettre également de concevoir un plan de formation collectif lorsque cela s'avère possible.

Une synthèse de cette étude est jointe en annexe.

Conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées dans les accords ou plans d'action lorsqu'ils existent

La branche professionnelle rappelle qu'elle a mis à disposition des entreprises adhérentes les outils nécessaires afin de les aider à réaliser un diagnostic des situations de pénibilité.

Article 3

Aide apportée aux entreprises pour la réalisation du diagnostic

Il est rappelé que les entreprises, ou groupes de 50 à 299 salariés, devront compléter le présent accord étendu d'un diagnostic propre à elles. Ce diagnostic d'entreprise, établi par l'employeur, est communiqué aux institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Celles qui le souhaiteraient, par l'intermédiaire de la signature d'une charte spécifique conclue avec l'observatoire dans le cadre du panel des entreprises interrogées par voie d'enquêtes, pourront bénéficier d'une aide dans la réalisation du diagnostic d'entreprise, sous réserve de respecter les termes et engagements figurant dans ladite charte.

TITRE II

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS L'EMPLOI

Article 4

Engagements en faveur de l'emploi des jeunes

La notion de « jeunes » recouvre les personnes âgées de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans si elles sont reconnues travailleurs handicapés.

En termes d'effectifs, la population des moins de 26 ans représente un effectif de 3 826 personnes, soit 6,63 % des effectifs totaux de la branche professionnelle (valeurs Insee-DADS 2010).

NB. – Les données fournies par l'Insee incluent les CDD, les contrats de professionnalisation et d'apprentissage.

Article 4.1

Objectifs de la branche en matière de recrutement des jeunes en CDI

En tenant compte des pratiques de recrutement des entreprises (sur le nombre total de contrats à durée indéterminée, seulement 5,3 % sont conclus auprès des jeunes de moins de 26 ans, ce qui représente 3 026 contrats) et du contexte économique difficile, la branche fixe comme objectif d'embaucher sous contrat à durée indéterminée à temps plein, pour la période comprise entre 2013

et 2015, des salariés de moins de 26 ans à hauteur de 0,20 % de l'ensemble des salariés de la branche par an (soit l'équivalent de 342 salariés sur la période 2013-2015/valeurs DADS 2010).

Les parties signataires conviennent que tous les ans, à l'occasion du suivi annuel des dispositions du présent accord prévu à l'article 15 ci-après, cet objectif puisse être revu.

Article 4.2

Indicateur retenu par la branche

Afin de suivre annuellement l'évolution de l'embauche des jeunes en contrat à durée indéterminée pendant la durée de l'accord, les partenaires sociaux conviennent de retenir comme indicateur de suivi le nombre d'embauches de jeunes de moins de 26 ans en contrat de génération sur l'ensemble des salariés.

Les entreprises informeront la branche de ces embauches dans le délai maximal de 1 mois après sa signature.

Article 5

Parcours d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes

Afin de faciliter l'intégration des jeunes dans l'entreprise au moment de leur embauche et de leur permettre de s'approprier rapidement les éléments nécessaires à une bonne intégration professionnelle, les parties signataires décident de mettre en place, au niveau de la branche et à destination des entreprises, les dispositifs suivants.

Article 5.1

Mise en place d'un parcours d'accueil du jeune en entreprise

Sous réserve des dispositions déjà existantes au sein des entreprises, la branche s'engage à élaborer un modèle de livret d'accueil qui devra être remis à l'occasion de toute embauche dans les entreprises de la branche professionnelle. Le livret d'accueil devra indiquer la personne référente désignée.

Lors de l'embauche, l'employeur devra remettre également au jeune une note d'information sur les accords collectifs de branche ou d'entreprise en vigueur ainsi que sur les régimes complémentaires de prévoyance et frais de santé et de retraite existant dans l'entreprise.

Il est rappelé qu'aux termes de l'article 1.1 de l'accord du 5 janvier 2010 relatif à l'égalité hommes-femmes, et afin d'assurer un égal accès des femmes et des hommes à l'emploi, les entreprises doivent s'assurer que les critères retenus pour le recrutement sont strictement fondés sur les compétences requises, la qualification, l'expérience professionnelle des candidats.

A cet effet, les entreprises devront s'assurer que les offres d'emploi, internes et externes, ne sont pas discriminantes et de nature à favoriser les candidatures de l'un ou l'autre sexe.

Article 5.2

Désignation d'un référent

Au moment de l'embauche du jeune, les entreprises devront désigner et présenter un salarié référent afin de faciliter l'intégration du jeune en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, son organisation, son environnement et son poste de travail. Le référent est choisi par l'entreprise sur la base du volontariat et de préférence hors hiérarchie.

Afin d'aider les entreprises dans cette démarche, un support sera établi par la branche professionnelle, précisant les modalités de désignation ainsi que la nature de la fonction de référent.

Article 5.3

Mise en œuvre d'un entretien de suivi

Au plus tard avant la fin de la période d'essai prévue au contrat de travail, les entreprises devront mettre en place un premier entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et le référent afin de faire un point sur la maîtrise des compétences du jeune. Cet entretien sera par la suite renouvelé dans les conditions déterminées au niveau de chaque entreprise.

A l'occasion de cet entretien de suivi et en application de l'article 1.3 de l'accord national du 5 janvier 2010 relatif à l'égalité professionnelle, les parties signataires rappellent que les entreprises doivent assurer un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du droit individuel à la formation.

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

Article 6

Engagement en faveur de la formation des jeunes

Article 6.1

Développement de l'alternance et modalités d'accueil des apprentis

Les parties signataires rappellent tout l'intérêt qu'elles attachent aux formations en alternance afin de permettre à des jeunes, en priorité peu qualifiés, d'intégrer le monde de l'entreprise en vue d'obtenir une qualification professionnelle et d'accéder à un emploi à durée indéterminée.

C'est ainsi que la branche professionnelle a, depuis plusieurs années, défini une politique diversifiée de formation vis-à-vis des apprentis mais également vis-à-vis des jeunes recrutés en contrat de professionnalisation. Il convient de noter notamment, s'agissant de l'offre de formation, les différentes filières développées au travers des centres d'apprentis de la branche professionnelle et les dispositions spécifiques en matière de rémunération des apprentis.

Sans préjudice des dispositions spécifiques aux jeunes en contrat d'apprentissage, les partenaires sociaux rappellent également l'importance de la formation initiale et continue à destination des jeunes en contrat de professionnalisation. Le nombre de contrats de professionnalisation est en progression constante et correspond à 0,76 % de l'effectif total de la branche professionnelle (soit 436 contrats pour l'année 2011, contre 387 pour l'année 2010). L'accord interbranches du 15 septembre 2011 définit quant à lui le public prioritaire éligible au contrat de professionnalisation et fixe des taux de prise en charge au-delà de l'obligation légale.

Par ailleurs, la branche a toujours soutenu sa volonté d'offrir une formation de qualité. C'est la raison pour laquelle elle s'est inscrite depuis plusieurs années dans une démarche de reconnaissance des CQP au sein du répertoire national des certifications professionnelles.

Afin de développer la formation en alternance, la branche professionnelle décide de renforcer les moyens d'information existants afin de promouvoir les emplois auprès des jeunes (campagne d'information, participation à des forums d'emplois, fiches descriptives auprès du centre Inffo/ONISEP).

A cet effet, les partenaires sociaux rappellent les dispositifs existants au travers notamment de la convention de coopération avec l'éducation nationale, mais également le partenariat avec les écoles des mines.

Article 6.2

Perspectives de recours aux stages et modalités d'accueil des stagiaires

Les parties signataires souhaitent inciter les entreprises à contribuer à l'amélioration de l'accueil des stagiaires, à favoriser leur intégration dans l'entreprise. Elles proposent notamment que chaque entreprise accueillant un stagiaire procède à la remise d'un livret d'accueil donnant des informations sur la culture d'entreprise, rappelant la désignation d'un responsable de stage.

Les entreprises doivent également être sensibilisées au projet pédagogique du stagiaire et devront assurer un suivi régulier des travaux du stagiaire mais aussi devront aussi pouvoir conseiller le stagiaire sur son projet professionnel. A cet effet, en fin de stage, une attestation de fin de stage décrivant les missions exercées sera remise à chaque personne.

TITRE III

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

Article 7

Recrutement et maintien dans l'emploi des seniors

Dans le cadre du présent accord relatif au contrat de génération, sont considérés comme « seniors » les salariés âgés d'au moins 57 ans ou d'au moins 55 ans en cas d'embauche ou de salariés reconnus travailleurs handicapés.

Ces salariés, au nombre de 4 357, représentent un effectif de 7,60 % de l'ensemble des salariés de la branche professionnelle (valeurs Insee-DADS 2010).

Article 7.1

Objectifs de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Se référant aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à une période de formation, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure disciplinaire, directe ou indirecte, en raison notamment de son origine, de son sexe, de son âge, de sa situation de famille.

Au regard de la pyramide des âges mise en évidence au niveau du diagnostic de branche, les partenaires sociaux fixent pour objectif, en tenant compte des tendances de recrutement identifiées au sein de la branche et figurant dans le cadre du diagnostic, le maintien dans l'emploi du nombre de salariés âgés de 57 ans et plus, présents dans la branche à l'entrée en vigueur du présent accord (ou âgés de 55 ans s'ils sont reconnus travailleurs handicapés).

En termes d'embauche, les partenaires sociaux fixent pour objectif de recruter 50 personnes âgées de 55 ans au moins, sur 3 ans.

Afin de favoriser l'évolution professionnelle des salariés âgés de 45 ans et plus, les partenaires sociaux rappellent les dispositions de l'article 4.1 de l'accord du 15 septembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle, qui dispose que peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation les salariés ayant au minimum 20 années d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle.

Article 7.2

Indicateurs de suivi au niveau de la branche

Pour suivre annuellement le maintien dans l'emploi de salariés âgés de 57 ans et plus, les partenaires sociaux conviennent de s'attacher au suivi annuel du nombre de salariés âgés de 57 ans et

plus, présents dans les entreprises de la branche au moment de l'entrée en application du présent accord.

Article 8

Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité des seniors

Afin de maintenir dans l'emploi leurs salariés seniors et d'améliorer la qualité de vie au travail, les entreprises devront renforcer leurs actions relatives à la prévention des risques professionnels au regard du diagnostic pénibilité et du document d'évaluation des risques qu'elles auront préalablement établis. Pour ce faire, des actions de formation et de sensibilisation aux gestes et postures ainsi que des actions de formation en matière d'hygiène et de sécurité seront utilement développées au sein des entreprises.

Les fédérations professionnelles s'engagent à sensibiliser et à informer périodiquement les entreprises de leurs secteurs sur les actions de prévention des risques professionnels. Elles entendent ainsi poursuivre et renforcer leurs actions auprès des dirigeants pour les mobiliser et les aider à mettre en place une démarche de prévention pérenne des risques professionnels.

Ces mesures s'appliquent sous réserve des dispositions éventuellement prises par les entreprises couvertes par un accord collectif ou un plan d'action relatif à la pénibilité au travail.

Article 9

Organisation de la coopération intergénérationnelle

Article 9.1

Objectif retenu par la branche

Les parties signataires encouragent les entreprises à mettre en place des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle et notamment les incitent à recourir au dispositif du TSE ci-dessous visé à l'article 11, afin de faciliter la transmission des savoirs et des compétences clés identifiés comme tels au sein de chaque entreprise et spécifiques à un secteur d'activité donné.

Les parties signataires souhaitent valoriser les savoir-faire et les aptitudes détenus par les jeunes et les salariés expérimentés, notamment par le biais du tutorat mais aussi au travers de la mise en place de binômes d'échange de compétences, sur la base du volontariat.

Article 9.2

Indicateur de suivi au niveau de la branche

Les parties signataires proposent de suivre annuellement, au niveau de la branche professionnelle, le nombre d'actions TSE mises en place sur la période 2013-2015 ainsi que le nombre d'actions de tutorat et de tuteurs identifiés.

Article 10

Développement des compétences et qualification et accès à la formation professionnelle

Article 10.1

Objectif retenu par la branche

Les partenaires sociaux conviennent de sensibiliser les entreprises au développement des actions d'information et de formation afin de faciliter l'accès des seniors au plan de formation, à la reconnaissance de leur qualification professionnelle par le biais de la VAE et des CQP notamment.

Article 10.2

Indicateur de suivi au niveau de la branche

Les partenaires sociaux conviennent de suivre annuellement le nombre de salariés de 57 ans et plus ayant suivi une action de VAE ainsi que le taux d'accès à la formation professionnelle s'agissant des salariés de 57 ans et plus.

TITRE IV

ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

Article 11

Transmission des savoirs et des compétences vis-à-vis des jeunes et des seniors

Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur les dispositifs de branche existants relatifs à la transmission des savoirs et des compétences et, notamment, soulignent le recours au dispositif de tutorat dans le cadre des CQP au regard de l'article 5 de l'accord national interbranches du 15 septembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle.

Ils rappellent à ce sujet l'importance de la mise en place de binômes intergénérationnels évoqués précédemment et la désignation du référent au moment de l'embauche d'un jeune salarié.

Par ailleurs, ils soulignent l'importance de la préservation des compétences clés identifiées comme telles par chaque entreprise au moment de son diagnostic préalable et invitent les entreprises à recourir au dispositif du TSE.

La démarche TSE (transfert des savoirs d'expérience) est une démarche de transmission et de formalisation des savoir-faire critiques, de « tours de main ».

Ces savoir-faire constituent autant d'expertises et d'actifs importants acquis au fil du temps par des salariés expérimentés et qui, n'étant pas formalisés, sont difficilement transférables.

Cette démarche vise à :

- repérer les compétences critiques pour éviter les pertes de savoir-faire ;
- transférer les compétences acquises par l'expérience en accélérant le processus d'apprentissage ;
- optimiser et fiabiliser le passage de relais entre deux ou plusieurs personnes ;
- assurer la pérennité de savoir-faire liés à l'expérience et aux bonnes pratiques dans l'entreprise.

Article 12

Suivi des objectifs d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations

Les partenaires sociaux 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, retranscrit dans un accord de branche étendu du 5 janvier 2010.

TITRE V

CALENDRIER ET MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACCORD DE BRANCHE

Article 13

Date d'effet et calendrier de mise en œuvre

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

Les parties s'engagent à mettre en œuvre les dispositions du présent accord dans les meilleurs délais à compter de son entrée en vigueur et à inciter les entreprises à respecter les dispositions dudit accord.

Article 14

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

Article 15

Modalités de suivi et d'évaluation de la réalisation des engagements souscrits

Les indicateurs figurant au présent accord feront l'objet d'un suivi annuel en CPNE, qui aura en charge l'élaboration du document d'évaluation à transmettre tous les ans au ministre et portant sur l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic.

Ces données feront l'objet d'un suivi sur les années civiles 2014 à 2015.

Article 16

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises, sous réserve de dispositions différentes de leurs propres accords ou plans d'action, relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires, dont la liste figure en annexe, et soumises aux conventions collectives reprises sous les codes IDCC 87, 135 et 211.

Article 17

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 18

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 19

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.

Cet accord est accompagné du diagnostic prévu à l'article 1^{er} du présent accord.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Fait à Paris, le 18 juin 2013.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNICEM ;

FIB.

Syndicats de salariés :

FNCB CFDT ;

Fédération BATIMAT-TP CFTC.

ANNEXE I

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

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

Classe 14. – Minéraux divers

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

Classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roche et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction.

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : produits en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. – Services divers (marchands)

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