

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 28 OCTOBRE 2014

RELATIF AU PACTE DE RESPONSABILITÉ ET DE SOLIDARITÉ

NOR : ASET1451276M

IDCC : 87, 135, 211

---

PRÉAMBULE

La branche professionnelle des industries de carrières et matériaux de construction a engagé une négociation paritaire sur la mise en œuvre du pacte de responsabilité et de solidarité tel que défini par la conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014.

Les réunions paritaires des 27 juin, 25 septembre et 28 octobre ont permis d'aboutir au présent texte, précisant les objectifs de la branche dans le cadre du pacte de responsabilité.

Le pacte de responsabilité vise à alléger les charges des entreprises afin de leur permettre de développer leurs investissements tout en améliorant leur compétitivité, et ainsi favoriser l'emploi.

Au cours de la réunion paritaire du 27 juin a été présentée l'évolution de la situation économique et de l'emploi dans la branche, les données ayant été fournies par le service économique et statistique de la branche et l'observatoire de l'emploi d'OPCA 3+. Des analyses historiques détaillées ont été réalisées s'agissant des principales activités (BPE, granulats, béton industriel et pierre) et des scénarios d'évolution ont été présentés.

Parallèlement, le ministère du travail (DARES) a récemment adressé aux partenaires sociaux des principales branches (dont l'UNICEM) de nouvelles informations statistiques (portrait statistique structurel et fiche de suivi conjoncturel des branches) qui peuvent faciliter la fixation d'indicateurs pertinents (annexe II, non publiée).

Les données DARES prennent en compte les établissements appliquant les conventions collectives UNICEM et non les codes d'activité (NAF) utilisés pour les enquêtes statistiques de branche, d'où des écarts pour certains indicateurs.

Ces données doivent être régulièrement fournies par la DARES et prennent en compte des données récentes (2013, voire 2014), permettant un suivi plus aisé que les données UNICEM ou de l'observatoire.

Il apparaît donc pertinent d'utiliser les données DARES pour la fixation et le suivi des objectifs, d'autant que ces données font l'objet d'une publication trimestrielle par le ministère du travail.

D'un point de vue statistique et en tenant compte des dernières données sociales transmises par la DARES (à fin 2011), la branche professionnelle des industries de carrières et matériaux de construction compte 66 700 salariés, dont 13,50 % sont âgés de moins de 29 ans et 15,3 % sont âgés de 55 ans ou plus.

Au sein de la branche professionnelle, les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés emploient plus de 45 % des effectifs, tandis que 29,30 % des salariés sont employés dans des entreprises de 50 à 299 salariés, alors que moins de 25 % des effectifs sont en poste dans les entreprises de 300 salariés et plus.

Il convient de noter d'ores et déjà que la branche professionnelle dispose de plusieurs dispositifs mettant l'accent soit sur l'insertion professionnelle des jeunes, soit sur la transmission des savoirs. Ces dispositifs ont d'ailleurs été repris dans l'accord de branche relatif au contrat de génération du 18 juin 2013.

Dans le cadre du pacte de responsabilité, les partenaires sociaux souhaitent continuer à mettre l'accent sur ces dispositifs et maintenir leurs efforts afin de s'assurer que les jeunes réussissent leur entrée dans la vie active.

La démarche entreprise sera évidemment liée à l'activité économique des différents acteurs de la branche professionnelle, et en particulier à l'évolution de l'activité du secteur du bâtiment et de celui des travaux publics.

Dans le cadre de la mise en œuvre du pacte de responsabilité, les parties signataires décident, après un diagnostic de la situation économique et sociale de définir, au niveau de la branche professionnelle, des objectifs :

- en termes d'emploi et de formation professionnelle ;
- en termes de développement des formations en alternance ;
- en termes de communication et d'information.

## CHAPITRE I<sup>ER</sup>

### DIAGNOSTIC DE BRANCHE

#### 1. Situation économique

A partir des données économiques connues, les partenaires sociaux ont établi des projections liant activité et emploi. Ce travail a permis d'aboutir à l'écriture de trois scénarios économiques à l'horizon de 2017 :

- le premier scénario suppose que, à partir de 2016, la croissance de l'activité est celle du long terme sans que l'on puisse parler d'évolution (scénario pessimiste) ;
- le deuxième scénario envisage une légère accélération de l'activité, en phase avec le cycle de reprise (scénario central) ;
- le troisième scénario, plus optimiste, repose sur l'hypothèse d'une croissance plus solide, soutenue par des mesures de politique publique.

Comme énoncé dans le préambule, les partenaires soulignent que l'activité des différents secteurs de la branche professionnelle dépend largement de l'activité du bâtiment et des travaux publics.

Les partenaires considèrent donc que, compte tenu des projets gouvernementaux de relance du bâtiment, le deuxième scénario doit être privilégié.

Les indicateurs avancés de l'activité (permis de construire, mises en chantiers, travaux réalisés et carnets de commande pour les travaux publics) restent orientés à la baisse depuis près de 2 ans.

Les dernières prévisions de la commission économique de l'UNICEM font état d'une nouvelle dégradation des marchés en 2014 et prévoient une poursuite de la baisse en 2015. Les prévisions sont établies sur la base :

- d'une baisse des mises en chantier de logements avec 310 000 en 2014 (– 6 %/2013) et une progression en 2015 à 322 000 (+ 6 %) ;
- d'une baisse de l'activité des travaux publics de 6 % en 2014 et de 4 % en 2015.

Ces évolutions des marchés entraîneraient pour nos activités :

- une baisse de la production de granulats : – 6 % en 2014 et – 3 % en 2015 ;
- une baisse des livraisons de béton prêt à l'emploi : – 5 % en 2014 et – 2 % en 2015 ;
- les autres activités, notamment l'industrie du béton et de la pierre, devraient connaître une baisse encore plus marquée.

Ces hypothèses sont établies sur la base d'une légère reprise du logement au cours du deuxième semestre 2015, compte tenu des mesures gouvernementales annoncées.

En ce qui concerne 2016 et 2017, en l'absence de prévisions fiables disponibles, les partenaires considèrent que le deuxième scénario doit être privilégié. Ce scénario prévoit une croissance modérée des marchés, sans forte reprise du BTP.

En effet, les mesures annoncées ne devraient pas permettre de retrouver un niveau d'activité du bâtiment de l'année 2007, et une baisse sensible des travaux publics paraît vraisemblable compte tenu de la baisse des financements publics.

## 2. Situation sociale

Le diagnostic de branche réalisé dans le cadre du contrat de génération montre un vieillissement de la population salariée centré autour de deux principales caractéristiques démographiques :

- près de 30 % des salariés sont âgés de 50 ans ou plus, et l'âge moyen se situe à 43 ans. Dans le même temps, la proportion de jeunes tend à diminuer (13,5 % des salariés sont âgés de 29 ans ou moins en 2011) ;
- une proportion importante de salariés d'âges intermédiaires (56,9 % des salariés ont un âge compris entre 30 et 49 ans) <sup>(1)</sup>.

Au-delà des objectifs pris en faveur de l'embauche des jeunes, les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont défini, dans l'accord relatif au contrat de génération, des objectifs vis-à-vis des seniors :

- en matière de recrutement (à durée déterminée et indéterminée) et de maintien dans l'emploi ;
- en matière de transmission des savoirs ;
- en matière de coopération intergénérationnelle ;
- en matière d'amélioration des conditions de travail.

Les partenaires sociaux souhaitent partager ces objectifs avec ceux du pacte de responsabilité.

## 3. Réévaluation des objectifs définis dans le cadre du contrat de génération

Les partenaires sociaux soulignent que dans le cadre de l'accord relatif au contrat de génération signé au sein de la branche professionnelle le 18 juin 2013, plusieurs objectifs ont été fixés, notamment envers les jeunes mais également envers les seniors.

3.1. Premièrement, la branche s'est fixée comme objectif de recruter, sur la période 2013-2015, plus de 340 jeunes âgés de moins de 26 ans sous contrat de travail à durée indéterminée à temps plein. Parallèlement à cet objectif, plusieurs décisions ont été prises afin d'accompagner les jeunes au moment de leur entrée dans la vie active :

- mise en place d'un parcours d'accueil se traduisant par la remise d'un livret d'accueil ;
- désignation d'un salarié référent ;

---

(1) Source : données DARES 2011.

- mise en œuvre d'un entretien de suivi ;
- renforcement des moyens d'information existants afin de promouvoir les métiers de la branche auprès des jeunes.

Tenant compte :

- des informations fournies par la DARES selon lesquelles 84 contrats de génération ont été signés dans la branche à fin mai 2014 ;
- de l'augmentation des aides attachées à la signature des contrats de génération,

la branche se fixe pour objectif de porter à 380 le nombre de recrutements de jeunes âgés de moins de 26 ans sous contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.

3.2. Deuxièmement, et au regard de la pyramide des âges mise en évidence au niveau du diagnostic de branche, les partenaires sociaux se sont fixés pour objectif, en tenant compte des tendances de recrutement identifiées au sein de la branche, le maintien dans l'emploi du nombre des salariés âgés de 57 ans et plus présents dans la branche à l'entrée en vigueur de l'accord relatif au contrat de génération (ou âgés de 55 ans si reconnus travailleurs handicapés). Ils se sont également fixés pour objectif de recruter 50 personnes âgées de 55 ans au moins, sur une période de 3 ans.

Les partenaires sociaux rappellent également les engagements pris par la branche professionnelle en faveur des salariés seniors s'agissant :

- de l'amélioration des conditions de travail et de la prévention de la pénibilité, au regard notamment des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- de l'organisation de la coopération intergénérationnelle et de la transmission des savoirs et des compétences à travers la pérennisation du dispositif du TSE (transfert des savoirs d'expérience) ;
- du développement des compétences et des qualifications et d'accès à la formation, par le biais de la VAE, des CQP.

Comme pour les jeunes, la branche se fixe pour objectif de porter à 60 le nombre de recrutements de salariés âgés de 55 ans et plus, sur la période 2013-2015.

3.3. Enfin, et dans le cadre de l'étude sectorielle effectuée au sein de la branche professionnelle en 2012-2013, trois grandes filières ont été de plus 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 a ainsi décidé de poursuivre sa réflexion sur les aspects qualitatifs des besoins exprimés afin notamment de reconstruire l'offre de formation pour s'adapter aux besoins.

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.

## CHAPITRE II

### OBJECTIFS DU PACTE DE RESPONSABILITÉ ET DE SOLIDARITÉ

Afin de répondre aux attentes du pacte de responsabilité, la branche professionnelle a choisi de faire porter ses efforts vers l'embauche des jeunes, notamment en développant la formation en alternance.

#### 1. Objectifs en termes d'emploi

D'une part, et compte tenu des annonces gouvernementales visant à relancer le logement, mais qui ne produiront leurs effets qu'à partir de fin 2015 ou 2016, de la forte incertitude sur l'activité dans les travaux publics, du fait de la dépendance à près de 70 % de la commande publique et des perspectives d'activité négatives de l'industrie du béton, les industries de carrières et matériaux de

construction ont choisi de retenir, pour fixer leur objectif de progression, le scénario central développé précédemment.

D'autre part, et selon les dernières données publiées par la DARES, le taux d'entrée (embauches/effectifs) ressort à 3 %, soit 2 001 embauches<sup>(1)</sup>.

Ce taux ainsi que le nombre d'entrées annuel devraient rester stables en 2014 et 2015, la reprise du bâtiment ne devant se manifester que fin 2015 ou en 2016.

Aussi, et en fonction de la reprise prévue des marchés à compter de 2016, le taux d'entrée devrait progresser :

- 3,4 %, soit 2 268 entrées en 2016 ;
- 3,5 %, soit 2 334 entrées en 2017.

Cela représente une progression totale de 16 % des embauches par rapport à 2013, avec un nombre d'embauches global d'environ 8 600 salariés sur la période 2014-2017 (correspondant à un renouvellement de 13 % des effectifs).

Ces objectifs sont bien évidemment établis compte tenu du volume des recrutements sur les dernières années et des prévisions d'activité définies au chapitre I<sup>er</sup> ci-dessus.

## 2. Objectifs au niveau de la formation en alternance

### 2.1. Objectifs de développement de la formation en alternance

Il est rappelé que les contrats en alternance ne peuvent, en aucun cas, être utilisés par l'entreprise pour pallier un manque d'effectif, ni pour pourvoir un poste durable de l'entreprise. Ils ont vocation à permettre à un jeune d'acquérir une qualification, d'avoir accès à un métier et de favoriser, par l'acquisition d'une première expérience professionnelle, son développement personnel et professionnel.

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation reposent l'un et l'autre sur une organisation de la formation associant une formation théorique à une formation pratique en entreprise. Ces formations doivent être diplômantes ou qualifiantes.

Les contrats en alternance permettent, d'une part, pour les jeunes d'accéder à un emploi qualifié et, d'autre part, à l'entreprise, de recruter par la suite des salariés spécialement formés aux métiers de l'entreprise ou disposant des compétences dont elle a besoin.

Les partenaires rappellent enfin que les stages sont des périodes temporaires de mise en situation en milieu professionnel afin que le stagiaire puisse acquérir des compétences professionnelles et qu'il puisse mettre en œuvre les acquis de sa formation professionnelle, en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification, favorisant ainsi son insertion professionnelle.

Afin de permettre aux entreprises de recourir à des jeunes compétents et qualifiés dans les métiers du secteur, les partenaires souhaitent valoriser les outils créés au service des entreprises. Ils soulignent l'existence des trois centres d'apprentis régionaux mais également l'existence d'un organisme de formation continue et de ses délégations régionales.

#### a) Contrats de professionnalisation

D'une part, les partenaires sociaux soulignent que les CQP ou encore le TPMCI mis en place au niveau de la branche professionnelle sont des outils à privilégier dans le développement des contrats de professionnalisation. Ces contrats sont en effet de nature à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et à faciliter le recours des entreprises à des profils diversifiés.

D'autre part, les partenaires rappellent qu'en application des dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, pour aider les jeunes recrutés dans le cadre d'un contrat de

---

(1) Calcul sur l'effectif 2011 selon les données de la DARES.

professionnalisation, l'entreprise doit désigner un tuteur ayant pour mission de les accompagner dans l'acquisition d'un savoir-faire professionnel indispensable à l'obtention de leur certification.

#### *b) Contrats d'apprentissage*

Les partenaires sociaux soulignent que, au-delà des structures existantes, la branche professionnelle s'est dotée en 2009 d'un accord collectif national valorisant la rémunération des apprentis.

Ils confirment que le contrat d'apprentissage constitue une voie particulièrement appropriée pour accéder à certains emplois et métiers de la branche professionnelle.

#### *c) Objectifs*

Compte tenu des dernières données publiées par la DARES portant sur le deuxième trimestre de l'année 2013, les contrats ont représenté :

- 0,8 % des effectifs pour les apprentis, soit 534 contrats (base effectif 2011) ;
- 0,6 % des effectifs pour les contrats de professionnalisation, soit 400 contrats (base effectifs 2011).

Au total, les formations en alternance représentent donc 1,4 % des effectifs de la branche professionnelle, soit 934 contrats.

Dans le cadre du pacte de responsabilité, un objectif de progression de 15 % de ces contrats, apprentissage et professionnalisation, est fixé entre 2014 et 2017.

La réalisation de cet objectif sera suivie annuellement, l'hypothèse d'une progression moyenne de l'ordre de 3,7 % par an étant définie. A fin 2017, le nombre d'alternants dans la branche devra donc être au moins égal à 1 075.

Par ailleurs et dans le cadre des négociations qui s'ouvriront au sein de la branche sur la formation professionnelle fin 2014, les partenaires sociaux étudieront :

- les conditions dans lesquelles les périodes de professionnalisation pourront prioritairement abonder les comptes personnels formation des personnels non qualifiés ;
- les conditions d'expérimentation d'un nouveau contrat d'apprentissage avec des jeunes de 15 ans afin d'insérer dans l'emploi des jeunes en situation de décrochage scolaire dans la mesure où cette expérimentation pourrait être encadrée prochainement par voie réglementaire ou législative.

### 2.2. Renforcement du tutorat et accompagnement des maîtres d'apprentissage

Les partenaires conviennent qu'une attention particulière doit être apportée à l'intégration professionnelle durable des salariés nouveaux entrants, notamment dans le cadre d'un contrat de formation en alternance.

#### *a) Renforcement du tutorat*

Le tutorat est considéré comme un levier d'intégration, d'appropriation des valeurs, de transmission et de développement des compétences.

Le tuteur veille à la bonne insertion du salarié et contribue à l'évaluation de ses compétences. Il remplit pour cela une mission de transmission des savoirs et savoir-faire du métier. Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, il accompagne le bénéficiaire dans l'acquisition des connaissances et des compétences nécessaires à la tenue de l'emploi ou à la qualification visée.

Le tuteur est choisi, sur la base du volontariat, en raison de ses compétences avérées au regard de la qualification visée par le dispositif de formation et de ses capacités à transmettre les savoirs et la culture du métier.

Afin d'optimiser l'accomplissement de sa mission, chaque tuteur accompagne au maximum 3 salariés et chaque entreprise mettra en œuvre une formation des tuteurs telle que proposée par



l'OPCA de branche. Il est par ailleurs rappelé qu'un dispositif d'accompagnement « Cap tutorat » est développé au niveau de l'OPCA de branche.

#### b) Accompagnement des maîtres d'apprentissage

Dans le domaine de l'apprentissage, les CFA de l'UNICEM et les établissements partenaires s'engagent à mettre en œuvre toutes les actions nécessaires pour accompagner les maîtres d'apprentissage dans leur mission de transmission des savoir-faire et d'évaluation des compétences, en particulier dans le cadre du contrôle en cours de formation (CCF).

Cet accompagnement visera également le renforcement de la relation d'alternance sur laquelle repose le principe de la formation par la voie de l'apprentissage.

Afin de répondre à ces objectifs, les CFA de l'UNICEM s'engagent à :

- organiser les rencontres nécessaires en entreprise comme au CFA ;
- former systématiquement les maîtres d'apprentissage à leur mission d'évaluation ;
- leur proposer, chaque année, de participer à une formation spécifique de maître d'apprentissage organisée par le CFA ou un partenaire régional ;
- développer les outils qui favorisent la relation d'alternance (livret d'apprentissage enrichi, extra-net à disposition des maîtres d'apprentissage...) et qui permettent au maître d'apprentissage de mieux suivre et d'accompagner la formation de l'apprenti.

### 3. Actions de communication de la branche professionnelle

Afin de développer l'information sur les métiers et les filières de formation, les partenaires sociaux conviennent de mettre en œuvre des opérations à destination du jeune public, de leurs parents, mais également à destination des établissements et du personnel enseignant. Autant que possible, cela se fera dans le cadre d'une convention de coopération avec le ministère de l'Education nationale cosignée avec l'OPCA désigné par la branche.

De même les études sectorielle emploi-formation réalisées par l'observatoire des métiers ou conjointement figureront sur son site, ainsi que la cartographie des filières certifiantes, afin notamment d'en permettre la diffusion vers les établissements d'enseignement, les structures du service public régional de l'orientation ou Pôle emploi, mais aussi les entreprises.

La branche professionnelle déploiera également les outils nécessaires à la bonne information des entreprises adhérentes sur les dispositifs existants, dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle.

## CHAPITRE III

### DISPOSITIONS FINALES

#### 1. Suivi

La CPNE procédera chaque année au suivi des objectifs définis ci-dessus. A cet effet, l'observatoire des métiers fournira les éléments nécessaires à cet examen dans le cadre des données sur l'emploi.

Fin 2017, les partenaires sociaux se réuniront pour un bilan de ces objectifs sur la période retenue.

#### 2. 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.

### 3. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2017.

Le cas échéant, les partenaires sociaux se réuniront avant ce terme pour examiner ensemble les conditions d'un éventuel renouvellement de l'accord.

### 4. 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 et dont la liste figure en annexe et soumises aux conventions collectives reprises sous les codes IDCC : 87, 135, 211.

### 5. 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.

### 6. 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.

### 7. 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 avis de réception, de l'accord signé aux organisations syndicales.

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

Fait à Paris, le 28 octobre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

UNICEM ;

FIB.

#### **Syndicats de salariés :**

BATIMAT-TP CFTC ;

FNCB CFDT.



## 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 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 roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction.

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : produits en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

#### Classe 87. – Services divers (marchands)

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