

Brochure n° 3086

Convention collective nationale
IDCC : 1170. – INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES

ACCORD DU 3 FÉVRIER 2015
RELATIF AU PACTE DE RESPONSABILITÉ

NOR : ASET1550542M

IDCC : 1170

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014, la branche professionnelle des industries des tuiles et briques a décidé d'engager une négociation paritaire sur la mise en œuvre du pacte de responsabilité. Ce dernier a pour objectif de favoriser l'emploi en améliorant la compétitivité par le biais d'allègement des charges des entreprises.

Les organisations syndicales et la FFTB ont tiré bénéfice des discussions concernant le contrat de génération pour enrichir leur dialogue sur le pacte de responsabilité.

Après la présentation du diagnostic social de la branche en 2013 dans le cadre du contrat de génération, l'exposé des données économiques et sociales présenté le 22 septembre 2014 a permis l'analyse de la situation économique et de l'emploi de la branche.

Ces données étaient issues des statistiques INSEE en ce qu'elles concernent le nombre de mises en chantier et la production des tuiles et briques et de la DARES de 2011 en ce qui concerne les données sociales.

Notre accord de mise en œuvre du pacte de responsabilité réaffirme la volonté de garantir l'emploi en favorisant la transmission et le développement des savoirs et des compétences.

Cette démarche de mise en œuvre du pacte de responsabilité est étroitement liée à la conjoncture économique, à l'activité des entreprises de la branche professionnelle et en particulier à l'évolution de l'activité du secteur du bâtiment.

Après avoir établi un diagnostic de la situation économique et sociale, les parties signataires ont défini des objectifs relatifs à l'embauche des jeunes et à la formation ; cette dernière concernant notamment l'alternance, la valorisation du tutorat CQP, la valorisation de l'obtention du diplôme CQP.

TITRE I^{ER}

SCENARII ÉCONOMIQUES ET DONNÉES SOCIALES

Dans le cadre de la première réunion de négociation sur le pacte de responsabilité en date du 12 septembre 2014, des données économiques et sociales (issues de l'exploitation des DADS 2011 et de l'observatoire des métiers et des compétences de l'OPCA 3+) ont été apportées aux organisations syndicales de salariés.

1. Données sociales

Il ressort des données statistiques FFTB 2014 (chiffres du 31 décembre 2013) que la branche professionnelle de l'industrie des tuiles et briques a un effectif de 4 649 salariés en équivalent temps plein.

Le pourcentage de femmes dans la profession est de 13,1 % selon l'enquête annuelle FFTB 2014 (chiffres de 2013), les hommes représentant 86,9 % des effectifs selon l'enquête annuelle FFTB 2014 (chiffres de 2013).

La pyramide des âges pour l'ensemble du secteur industriel des tuiles et briques fait apparaître un âge moyen de 43,8 ans (moyenne de 2013). Cet âge moyen est légèrement différent pour les salariés des deux sexes. Il est de 41,1 ans pour les femmes et de 44,2 ans pour les hommes.

Le nombre de salariés ayant moins de 30 ans représentent 10 % de l'effectif de 2013, dont 3,3 % ont au plus 25 ans.

Les salariés ayant 50 ans et plus représentent quant à eux 33 % de l'effectif 2013.

En 2013, le nombre de salariés sous contrat à durée indéterminée représente 96,4 % de l'effectif de la branche (effectif salariés en équivalent temps plein).

Le nombre total d'apprentis et de contrats de professionnalisation représente 2,3 % des effectifs de la branche professionnelle selon l'enquête FFTB (chiffres de 2013).

Les prévisions de départ à la retraite, communiquées par l'observatoire des métiers de la profession le 9 décembre 2014 (panel entreprises 2013 représentant 3 258 salariés) lors de la CPNE, évaluées en fonction de l'âge légal de 62 ans sont les suivantes :

- 11 % des effectifs devraient partir à la retraite entre 2014 et 2019 (départs cumulés) ;
- 46 % sont issus de la fonction production ;
- 21 % sont issus de la fonction maintenance ;
- 10 % sont issus de la fonction commerciale ;
- 9 % sont issus de la fonction supports ;
- 9 % sont issus de la fonction logistique ;
- 2 % sont issus de la fonction qualité sécurité environnement ;
- 2 % sont issus de la fonction recherche et développement ;
- 1 % est issu des fonctions achats, approvisionnements et méthodes.

2. Données économiques

A partir des données économiques INSEE des années précédentes, des projections ont été établies. Elles lient le nombre annuel des mises en chantier, la production et l'emploi.

En 2014, les mises en chantier ont atteint des niveaux historiquement bas.

En 2015, l'hypothèse porte sur une très légère reprise de la construction en raison des mesures mises en place par le Gouvernement. Toutefois, la mise en chantier de 300 000 à 340 000 logements permettra de réduire les périodes de sous-activité et d'utiliser partiellement l'ensemble des outils de production existants au sein de la profession des tuiles et briques.

En revanche, à compter du seuil de 350 000 logements, la profession s'accorde à considérer que le taux d'utilisation des outils de production augmentera et que le niveau d'emploi lié à cette activité devra se concrétiser par des embauches au sein de la profession des tuiles et briques.

TITRE II

ENGAGEMENTS ET OBJECTIFS DE LA BRANCHE

Les parties signataires entendent s'engager tout particulièrement en matière :

- du maintien de l'emploi et du recrutement ;

- d’accompagnement des jeunes et de leur embauche ;
- de formation ;
- de transfert des savoir-faire issus de l’expérience.

Article 1^{er}

Engagements en faveur du maintien de l’emploi et du recrutement

1.1. Maintien de l’emploi de la branche

Au regard de la pyramide des âges de la branche tuiles et briques (enquête FFTB effectifs 2013), les simulations des départs en retraite des salariés à l’âge de 62 ans révèlent un flux de sortie assez important.

En contrepartie de ce flux sortant, et dans le contexte suivant :

- mise en chantier annuelle d’environ 300 000 logements ;
- place de la « terre cuite » dans la construction équivalente à 2013 (chiffres communiqués lors des NAO : nombre de logements et quantités de tonnes livrées).

Pendant la période d’application de l’accord, la branche des tuiles et briques s’engage à maintenir l’emploi en fonction des salariés sortants liés aux départs à la retraite réalisés selon les dispositions légales de l’âge de la retraite.

Les chiffres seront donnés annuellement dans le cadre du suivi de l’accord.

1.2. Recrutement de salariés

Dans l’hypothèse où le marché de la construction évoluerait favorablement pour atteindre une mise en chantier de logements supérieure à 350 000, la branche des tuiles et briques recrutera 4 % de l’effectif de branche (enquête FFTB 2013). Ce volume de recrutement s’échelonnait sur les années en fonction de la progression de l’activité.

Article 2

Engagements en faveur de l’emploi des jeunes et de leur accompagnement

La notion de « jeunes » recouvre les personnes âgées de moins de 26 ans. La branche se fixe comme objectif le recrutement et l’accompagnement des jeunes à travers plusieurs dispositifs.

2.1. Recrutement des jeunes

Dans le cadre du renouvellement de la pyramide des âges, le taux d’entrée annuel est de 2,5 % de l’effectif total (enquête FFTB chiffres 2013). La branche se fixe en conséquence comme objectif d’embaucher des jeunes de moins de 26 ans à hauteur de 15 % de ces 2,5 %, soit 54 jeunes sur la période de 3 ans en CDI à temps plein.

L’évolution de l’embauche des jeunes sera appréciée annuellement pendant la durée de l’accord.

L’indicateur posé pour procéder à cette évaluation sera « le nombre d’embauches de jeunes de moins de 26 ans sur l’ensemble des salariés ». L’information sera donnée lors de l’enquête salaire annuelle de branche par les entreprises adhérentes de la FFTB.

Par ailleurs, la branche des tuiles et briques rappelle la priorité donnée à l’accompagnement à la vie au travail des salariés en situation de handicap dans les entreprises relevant du secteur de l’industrie des tuiles et briques.

La CPNE a confié cet objectif de mise en œuvre opérationnelle des engagements pris, à savoir : d’augmenter et de pérenniser le taux d’emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises et de faire évoluer positivement le regard sur le handicap au travail, à l’OPCA de branche.

C'est dans ce contexte que la branche des tuiles et briques souhaite poursuivre sa sensibilisation et la communication vers ses entreprises afin d'encourager l'embauche de jeunes en situation de handicap.

2.2. Intégration et accompagnement des jeunes embauchés

Attachés à la transmission des savoir-faire et à l'échange intergénérationnelle des compétences, les parties signataires rappellent la mise en place de l'outil « TSE (transfert des savoir-faire issus de l'expérience) » mis à la disposition des entreprises adhérentes de la branche par l'OPCA de branche.

En outre, afin de faciliter l'intégration des jeunes dans l'entreprise au moment de leur embauche, il est décidé de mettre en place à destination des entreprises les dispositifs suivants :

- un livret d'accueil du jeune en entreprise ;
- un parcours d'accueil du jeune embauché ;
- un entretien de suivi ;
- un référent.

2.2.1. Mise en place d'un livret d'accueil du jeune embauché

Sous réserve des dispositions déjà existantes au sein des entreprises, la branche s'engage à élaborer un modèle de livret d'accueil qui sera mis à la disposition des entreprises. Il sera remis au jeune à l'occasion de toute embauche dans l'entreprise.

L'employeur remettra également au jeune une note d'information sur les régimes complémentaires de prévoyance, de frais de santé et de retraite existants dans l'entreprise.

2.2.2. Mise en place du parcours d'accueil du jeune embauché

L'entreprise devra également prévoir un parcours d'accueil pour tout jeune embauché.

2.2.3. Mise en œuvre d'un entretien de suivi du jeune embauché

Avant la fin de la période d'essai prévue au contrat de travail, un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et le référent devra être mis en place. Celui-ci aura pour objectif d'examiner la maîtrise des compétences du nouvel embauché.

2.2.4. Accompagnement du jeune par un référent

Au moment de l'embauche du jeune, les entreprises pourront présenter un salarié référent, sur la base du volontariat, afin de faciliter l'intégration du jeune en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, son organisation, son environnement et son poste de travail.

Une information sur le rôle du référent sera diffusée aux salariés.

Un support sera établi par la branche professionnelle sur la nature de la fonction de « référent ».

Article 3

Engagements en faveur de la formation

Les formations en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) favorisent l'employabilité des jeunes et en conséquence un meilleur accès à un contrat de travail à durée indéterminée.

3.1. Engagements en faveur de l'alternance

Il est rappelé que les contrats en alternance n'ont pas pour objet de pallier un manque d'effectif mais de permettre aux jeunes l'acquisition d'une qualification, l'accès à un métier par une première expérience professionnelle pour une intégration dans la vie active.

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.

3.1.1. Objectif de développement de la formation en alternance

La branche considère que l'alternance doit progresser à hauteur de 30 % sur 3 années. Elle doit donc atteindre 3 % de l'effectif fin 2017.

Cet objectif sera suivi annuellement et le nombre de contrats de formation en alternance sera collecté lors de l'enquête salaire annuelle FFTB.

3.1.2. Apprentissage

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, le responsable direct de la formation de l'apprenti assumant la fonction de tuteur est dénommée « maître d'apprentissage ».

a) Fonctionnement

Le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux pour chaque maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le CFA.

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 CFA. Il veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission.

Le maître d'apprentissage, dans le cadre du parcours de formation de l'apprenti, est donc celui qui :

- accueille l'apprenti dans l'entreprise ;
- présente le personnel et les activités de l'entreprise à l'apprenti ;
- informe l'apprenti de l'ensemble des règles et usages internes à l'entreprise ;
- accompagne l'apprenti dans la découverte du métier ;
- organise et planifie le poste de travail de l'apprenti ;
- permet à l'apprenti d'acquérir les savoirs professionnels nécessaires à l'exercice du métier ;
- s'informe du parcours de formation de l'apprenti au CFA et des résultats obtenus ;
- accueille le formateur du CFA responsable du suivi de l'apprenti en entreprise ;
- évalue l'acquisition des compétences professionnelles de l'apprenti ;

Il doit donc, pendant toute la durée du contrat d'apprentissage, permettre à son apprenti de développer ses propres capacités professionnelles et suivre son évolution professionnelle et scolaire. Il est l'interlocuteur du CFA.

b) Rémunération minimale des apprentis

L'article D. 6222-26 du code du travail indique un pourcentage du Smic en fonction de l'âge du salarié et de son année d'étude. La branche souhaite fixer une rémunération minimale supérieure à celle fixée par le code du travail.

Celle-ci est fixée aux taux figurant dans le tableau ci-dessous :

(En pourcentage du Smic.)

| ANNÉE d'exécution du CT | MOINS DE 18 ANS | | DE 18 ANS à moins de 21 ans | | 21 ANS et plus | |
|-------------------------------|-----------------|--------------|--------------------------------|--------------|-------------------|---|
| | Loi | Branche FFTB | Loi | Branche FFTB | Loi | Branche FFTB |
| 1 ^{re} année | 25 | 40 | 41 | 50 | 53 | 60 |
| 2 ^e année | 37 | 50 | 49 | 60 | 61 | 70 |
| 3 ^e année | 53 | 60 | 65 | 70 | 78 | 85 |
| | | | | | | ou salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable |

3.2. Engagements en faveur des CQP

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une reconnaissance professionnelle nationale créée pour un métier spécifique et délivrée par les partenaires sociaux d'une branche professionnelle. Il est conçu par et pour les professionnels de la branche et décerné par un jury paritaire. Le certificat de qualification professionnelle est une attestation officielle reconnue par toutes les entreprises du secteur.

La branche des « tuiles et briques » rappelle son attachement aux CQP de la profession, lesquels sont des outils à privilégier dans le développement du contrat de professionnalisation.

Elle s'engage ainsi :

- à intensifier le nombre annuel de salariés formés ;
- à créer une prime d'obtention du CQP ;
- à valoriser le tutorat CQP.

3.2.1. Intensifier le nombre annuel de salariés formés dans le cadre des CQP

La FFTB s'engagera auprès des entreprises à utiliser cet outil de formation par différents moyens d'information.

3.2.2. Créer une prime d'obtention du CQP

Par ailleurs, afin de reconnaître son investissement personnel et professionnel, le salarié qui se sera formé (VAE, contrat de professionnalisation, période de professionnalisation) se verra attribuer une prime de 500 € brut, versée à l'obtention de son CQP « Tuiles et briques ».

3.2.3. Valoriser le tutorat CQP par une prime

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 ses capacités à transmettre les savoirs et la culture du métier.

Afin d'optimiser l'accomplissement de sa mission, 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.

Afin de valoriser la fonction de tutorat et de reconnaître l'investissement personnel et professionnel du tuteur CQP, les salariés qui exercent une fonction de tuteur CQP 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 professionnelle (CQP) reconnu par la branche.

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 salariés en même temps.

Cette prime est fixée à 50 € brut par mois de tutorat. 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.

TITRE III

MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACCORD DE BRANCHE

Article 1^{er}

Modalités de suivi

Le présent accord fait l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la CPNE. L'observatoire des métiers fournira les éléments nécessaires à cet examen dans le cadre des données de l'emploi.

Un bilan complet sera réalisé à son échéance au premier trimestre 2018.

Article 2

Date d'effet et 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 les mettre en œuvre dans les meilleurs délais.

Article 3

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. A l'échéance de son terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Article 4

Adhésion. – Dénonciation. – Révision

Toute organisation syndicale représentative au niveau national ou reconnue comme telle non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

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

Conformément aux termes des articles L. 2261-3 et L. 2231-6 du code du travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires.

Article 5

Notification. – Dépôt

Le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la direction générale du travail.

TITRE IV

FORCE OBLIGATOIRE DE L'ACCORD

Le présent accord ne remet pas en cause les usages, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur.

Aucune disposition négociée de l'entreprise ou de l'établissement au titre du présent accord ne pourra prévoir de dispositions moins favorables au salarié que les dispositions applicables au niveau de la branche.

Fait à Paris, le 3 février 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FFTB.

Syndicats de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

CFE-CGC chimie.