

Brochure n° 3154

Conventions collectives nationales
NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

IDCC : 398. – **Ouvriers**

IDCC : 533. – **ETAM**

IDCC : 652. – **Cadres**

ACCORD DU 26 MARS 2015
RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DU PACTE DE RESPONSABILITÉ
ET DE SOLIDARITÉ
NOR : ASET1550869M
IDCC : 398, 533, 652

Vu le relevé de conclusions des réunions paritaires du 28 février et du 5 mars 2014 ;
Vu la conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014 ;
Vu la loi du 8 août 2014 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2014,
les partenaires sociaux ont convenu de ce qui suit.

PRÉAMBULE

Le pacte de responsabilité et de solidarité, dont l'objet est la relance de la croissance et de l'emploi, repose sur l'équilibre suivant :

- pour les entreprises, une trajectoire claire et définie de baisse des prélèvements sociaux et une simplification de l'environnement administratif et réglementaire, qui s'ajoute au dispositif en vigueur du CICE ;
- pour les salariés et demandeurs d'emploi : un engagement sur des objectifs et des ambitions en termes d'emploi, de qualité de l'emploi, de dialogue social et d'investissement.

Depuis le mois de septembre, les partenaires sociaux de la branche du négoce des matériaux de construction ont multiplié les réunions paritaires pour déterminer le cadre de mise en œuvre du pacte.

Au cours de la réunion du 9 décembre 2014, les partenaires sociaux et la FNBM ont décidé de se baser sur les données DARES pour fixer les objectifs du présent pacte de responsabilité.

La DARES prend en compte les établissements appliquant la convention collective nationale du négoce des matériaux de construction, et non le code APE, d'où l'existence d'écarts significatifs avec les données issues de l'OCI (observatoire des métiers d'Intergros).

Les dernières données sociales de la DARES (portrait statistique de la branche du négoce des matériaux de construction, année 2011) indiquent :

- l'effectif de la branche fixé à 72 800 salariés ;
- 16,3 % sont des jeunes de moins de 29 ans et 12,2 % sont des seniors de 55 ans et plus ;

- un taux de temps partiel fixé à 15 % ;
- l’alternance représente 2 % des effectifs totaux.

Dans le contexte économique actuel fortement dégradé, la FNBM souhaite souligner les éléments suivants :

Sur le plan économique :

Tous les indicateurs de l’activité (permis de construire, mises en chantiers publics et privés, carnets de commandes, financements publics et privés...) restent orientés à la baisse depuis près de 2 ans.

La FNBM espère *a minima* une stabilisation de la situation, voire une légère reprise à compter de la fin de l’année 2015, compte tenu des mesures gouvernementales annoncées.

Sur le plan social :

1. L’effort constant des entreprises du négoce des matériaux de construction en termes de maintien dans l’emploi depuis 2008.

En effet, la baisse du nombre de salariés observée entre 2008 et 2009 a largement été rattrapée par une hausse continue entre 2009 et 2013, retrouvant ainsi le niveau de 2008.

L’emploi a été maintenu et sauvegardé dans la branche.

	NOMBRE EFFECTIFS SALARIÉS	ÉVOLUTION N / N – 1	ÉVOLUTION 2008-2013
2008	68 385		
2009	63 455	– 7,21 %	
2010	66 994	5,58 %	
2011	68 000	1,50 %	0,2 %
2012	68 606	0,89 %	
2013	68 524	– 0,12 %	

(Source : OPCA)

2. Le négoce des matériaux de construction n’est pas un secteur d’activité qui recourt à la délocalisation. L’emploi est directement lié à la croissance.

3. La branche du négoce des matériaux de construction a peu recours aux contrats précaires, le taux de CDD et d’intérim s’élevant à 4,3 %. L’emploi durable, en CDI, est majoritairement privilégié lors des recrutements.

Partant de ces constats, la branche du négoce des matériaux de construction souhaite fixer des objectifs réalistes en termes d’emploi, en général, des jeunes et des seniors, en particulier, ainsi qu’en termes de développement des compétences et des qualifications des salariés et des demandeurs d’emploi.

Article 1^{er}

Le présent accord s’applique à l’ensemble des entreprises et des salariés relevant des conventions collectives du négoce des matériaux de construction (CCN n° 3154) : CCN « ouvriers-employés » : IDCC 398 ; « ETAM » : IDCC 533 ; « cadres » : IDCC 652).

Article 2

Objectifs du pacte de responsabilité et de solidarité

Les prévisions ci-dessous développées se fondent sur la base de 72 800 salariés (source : DARES).

Article 2.1

Objectifs en termes d'emploi en général

Selon les chiffres de la DARES, le taux d'entrée (embauches/effectifs) est de 3,95 %, soit environ 2 876 embauches.

L'objectif est de rester stable sur l'année 2015.

Aussi, selon la reprise économique du secteur du bâtiment, dont dépend le négoce des matériaux de construction, les partenaires sociaux ont estimé que le taux d'entrée devrait progresser comme suit :

- 4,5 % en 2016, soit 3 276 entrées ;
- 5 % en 2017, soit 3 640 entrées.

Article 2.2

Objectifs en termes d'emploi pour les jeunes

2.2.1. Objectifs chiffrés

Compte tenu des données publiées par la DARES, l'alternance représente 2 % de l'emploi dans le négoce des matériaux de construction.

La branche s'engage à majorer progressivement le taux, selon le calendrier suivant :

- en 2016 : 2,25 %, soit 1 638 contrats ;
- en 2017 : 2,50 %, soit 1 820 contrats.

2.2.2. Déploiement de l'alternance en faveur des jeunes

La branche du négoce des matériaux de construction s'est toujours engagée en faveur de l'emploi des jeunes par la mise en œuvre d'une politique active de recrutement en contrat de professionnalisation en vue d'insérer durablement les jeunes dans l'emploi et d'assurer la sécurisation de leurs parcours professionnels.

Les partenaires sociaux souhaitent souligner le dynamisme de la politique de formation qui repose essentiellement sur la mise en œuvre du dispositif des CQP de la branche.

Créé en 2003, ce dispositif n'a cessé de se développer et il est devenu l'outil de recrutement et de formation des jeunes aux métiers de la branche, assorti d'une reconnaissance dans la classification.

A ce jour, plus de 5 000 titres ont été délivrés.

Les cinq CQP (vendeur-conseil, magasinier, manager d'équipe, chef d'agence et ATC) sont enregistrés au RNCP.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de poursuivre leur effort de déploiement de l'alternance, par le biais des contrats de professionnalisation, et de respecter l'obligation d'accompagner chaque salarié en contrat de professionnalisation d'un tuteur.

Ils demandent aussi de tout mettre en œuvre pour maintenir les jeunes dans l'entreprise à l'issue de la période de formation.

Afin d'accompagner les entreprises dans leur démarche d'insertion dans l'emploi par l'alternance, la FNBM mettra à leur disposition tous les outils nécessaires à leur bonne information permettant l'appropriation notamment du dispositif des CQP.

Article 2.3

Objectifs en termes d'emploi et de conditions de travail pour les seniors

2.3.1. Objectifs chiffrés

Les partenaires sociaux s'engagent sur un objectif de maintien dans l'emploi des seniors de 50 ans et plus au taux de 25 %.

2.3.2. Développement et sécurisation de la formation des seniors

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la formation professionnelle qui participe au développement des compétences des seniors, au maintien dans leur emploi et aux adaptations qui s'imposent.

Il est ainsi rappelé que la période de professionnalisation dans le négoce des matériaux de construction est ouverte en priorité :

- aux salariés ayant 20 ans d'activité professionnelle ;
- aux salariés âgés d'au moins 45 ans.

Parmi ces deux catégories, une vigilance toute particulière est portée aux salariés n'ayant pas suivi de formation depuis au moins 5 ans. Ils doivent prioritairement être inscrits au plan de formation de l'entreprise.

2.3.3. Transmission des savoirs et des compétences/tutorat

Les entreprises s'engageront, dans le cadre de leur politique RH, à assurer la diversité des âges dans les équipes de travail afin d'éviter la perte des savoirs.

Par ailleurs, la pratique de l'accompagnement, voire du tutorat, par les seniors est à privilégier puisqu'elle permet de faire bénéficier de leur expérience, selon leurs compétences, des salariés plus jeunes, notamment en période d'intégration dans l'entreprise.

Enfin, le maintien dans l'emploi des seniors peut être facilité par la transmission des savoirs maîtrisés par les plus jeunes, notamment en matière de nouvelles technologies.

2.3.4. Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

Il est rappelé aux entreprises les différentes formes d'aménagement de fin de carrière à proposer à leurs seniors :

- exercice du tutorat ;
- passage à temps partiel ou aménagement des horaires de travail ;
- affectation à des postes moins pénibles.

Les entreprises informeront et accompagneront les salariés de toute nouvelle disposition en matière de retraite.

2.3.5. Amélioration des conditions de travail

Les entreprises porteront une attention particulière aux situations des seniors en AT/MP.

L'amélioration des conditions de travail doit permettre le maintien des seniors dans leurs postes de travail et doit permettre une meilleure compatibilité entre l'emploi occupé et les capacités du salarié.

Des mesures liées à l'ergonomie des postes de travail ou à l'aménagement de l'organisation du travail doivent également être recherchées, en concertation avec les institutions représentatives du personnel.

Pour ce faire, les entreprises sont invitées à négocier, en présence d'institutions représentatives du personnel, des accords destinés à aménager les conditions de travail des postes potentiellement à risque pour les seniors, et à assurer un accès privilégié aux formations « gestes et postures ».

En l'absence d'institutions représentatives du personnel, l'employeur est invité à élaborer un plan d'action.

Enfin, il est demandé aux entreprises d'examiner avec attention toute demande de passage à temps partiel réalisé dans les 36 mois précédant leur départ à la retraite.

Cette réduction du temps de travail ne doit pas se traduire par une baisse du niveau de retraite.

Aussi, l'entreprise s'engage à maintenir la cotisation (part employeur) aux caisses de retraite du régime général et complémentaire sur la base d'un salaire à temps plein, au profit des salariés ayant réduit leur temps de travail dans la limite de 50 %, et ce pendant la durée maximale de 2 ans avant leur départ à la retraite.

Article 2.4

Objectifs en termes de formation professionnelle : développement des compétences et des qualifications

2.4.1. Renforcement du tutorat

Les partenaires sociaux rappellent qu'en corrélation avec le développement du dispositif des CQP, ils ont négocié dès 2007 un accord portant sur la fonction tutorale visant à former et à encadrer les tuteurs qui accompagnent les salariés en situation de formation professionnelle dans le cadre de la professionnalisation (contrat et période), en général, et du dispositif des CQP, en particulier.

L'accord s'accompagne d'une « charte de la fonction tutorale ».

Il est imposé aux tuteurs une formation organisée par un organisme agréé par la branche, d'une durée minimale de 2 jours, assortie d'un recyclage à l'issue de 3 ou 5 ans selon l'exercice régulier ou non de la fonction de tuteur.

Par ailleurs, il est rappelé qu'un tuteur doit être choisi en raison de ses compétences, au regard de la qualification visée (expérience professionnelle de 2 ans).

Chaque tuteur assure au maximum le suivi de trois salariés dans l'entreprise.

Dans les petites entreprises de moins de 10 salariés, l'employeur peut exercer le rôle de tuteur (au maximum pour deux salariés) s'il remplit les conditions.

Il est laissé à chaque entreprise la liberté de valoriser la fonction de tuteur.

Toutefois, l'exercice de la fonction tutorale entraîne de droit le positionnement au moins à l'échelon C du niveau de qualification correspondant à la formation CQP visée.

Dans le cadre du pacte de responsabilité et de solidarité, les partenaires sociaux rappellent aux entreprises que depuis la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle chaque salarié en contrat de professionnalisation doit être accompagné d'un tuteur.

Cette obligation légale s'articule avec les obligations conventionnelles de la branche.

La FNBM rappellera aux entreprises les règles applicables en matière de tutorat.

2.4.2. Renforcement de l'employabilité des salariés et demandeurs d'emploi : le compte personnel de formation (CPF)

Le CPF est conçu comme un dispositif de formation, intégralement transférable et directement attaché à chaque personne dès son entrée sur le marché du travail.

Conscients de la nécessité de qualifier et de sécuriser les parcours professionnels des salariés, les partenaires sociaux de la branche ont, dès le mois de novembre 2014, élaboré la liste des formations éligibles au CPF en vue d'une mise en œuvre opérationnelle au 1^{er} janvier 2015.

Dans les formations listées, les CQP sont naturellement visés ainsi que les diplômes en lien étroit avec l'activité du négoce des matériaux de construction (MUC, NRC, TC matériaux...).

Les partenaires sociaux examineront les possibilités d'abondements complémentaires du CPF, à destination de publics à définir comme prioritaires, dans le cadre de la négociation sur la formation professionnelle, ouverte jusqu'au 31 décembre 2015.

2.4.3. Sécurisation des parcours professionnels

Entretien professionnel

Tous les 2 ans, tout salarié bénéficie obligatoirement d'un entretien avec son employeur sur ses perspectives d'évolution professionnelle et ses besoins en formation.

Pour rappel, cet entretien est également obligatoire pour le salarié à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental à temps plein ou partiel, d'un congé d'adoption, d'un arrêt maladie de plus de 6 mois, d'un mandat de représentant du personnel.

Tous les 6 ans, l'entretien fait un récapitulatif du parcours professionnel du salarié et permet de vérifier si le salarié a bénéficié de l'entretien professionnel obligatoire mais aussi :

- suivi au moins une action de formation ;
- obtenu tout ou partie d'une certification (diplôme, CQP...) par la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- progressé sur le plan salarial (augmentation individuelle, changement de coefficient...) ou professionnel (en termes de fonctions, missions, responsabilités...).

Si, au cours d'une période de 6 ans, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens obligatoires et d'au moins deux des trois mesures ci-dessus, les entreprises d'au moins 50 salariés encourront une sanction financière (abondement correctif et versement d'une contribution forfaitaire à l'OPCA).

Conscients de l'importance de cet outil, au service d'une logique de formation des salariés et de sécurisation de leur parcours professionnel, les partenaires sociaux de la branche ont élaboré et validé un modèle type générique et par métier repère d'entretien professionnel.

Ces documents, en cours de validation par la CPNEFP, seront largement diffusés auprès des entreprises du négoce des matériaux de construction afin qu'elles organisent rapidement les premiers entretiens à destination des salariés concernés.

Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises que toute personne peut bénéficier, à titre gratuit, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ à la retraite, d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel

Le CEP doit permettre :

- d'accéder à une information individualisée ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution permettant de construire un projet professionnel ;
- de cerner les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer et de construire un plan d'actions impliquant les bons interlocuteurs et les financeurs disponible.

La FNBM sensibilisera les entreprises à ce dispositif et invitera les employeurs à informer leurs salariés, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

Article 3

Axes de communication de la branche

La branche du négoce des matériaux de construction souhaite informer, par tous moyens (notes, internet, mails), les entreprises et les salariés des nouveaux dispositifs en lien avec la réforme de la formation professionnelle (CPF, entretien professionnel...), ainsi que tous les supports réalisés autour des métiers de la branche (exemple : la cartographie des métiers...).

En outre, en collaboration avec l'OPCA et son observatoire, la politique de communication des CQP de la branche sera renforcée. Une nouvelle plaquette est en cours de diffusion dans les entreprises.

Enfin, en matière d'apprentissage, la FNBM s'engage à intensifier son partenariat avec les 26 CFA partenaires de la branche et à favoriser l'ouverture de nouveaux établissements.

Article 4

Suivi et bilan du pacte de responsabilité et solidarité

La CPNEFP suivra, chaque année, dans le cadre du rapport de branche, le déploiement des objectifs définis dans le présent accord.

Pour ce faire, les membres de la CPNEFP ont notamment décidé, lors de la séance du 6 novembre 2014, d'étoffer le questionnaire en intégrant de nouveaux indicateurs, rappelés ci-dessous, assurant le suivi de la situation de l'emploi des jeunes et des seniors dans le négoce des matériaux de construction :

Engagement en faveur de l'emploi des jeunes :

- place et caractéristiques des salariés de moins de 26 ans dans la branche ;
- recrutement des salariés de moins de 26 ans et zoom sur les types de contrat.

Développement de l'alternance :

- volume et caractéristiques des salariés en contrat d'alternance par rapport à l'ensemble des effectifs salariés de la branche.

Recrutement et maintien dans l'emploi des seniors :

- place et caractéristiques des salariés de 57 ans et plus dans la branche ;
- recrutement des salariés de 57 ans et plus et zoom sur les types de contrat.

Développement des compétences et accès à la formation des salariés seniors :

- volume et caractéristiques des salariés seniors ayant suivi une formation.

Transmission des savoirs et des compétences :

- volume de salariés ayant effectué une mission tutorale ;
- volume de référents désignés pour faciliter l'intégration de jeunes embauchés.

Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité :

- nombre de formations suivies ayant pour thème la sécurité (formation gestes et postures...) ;
- volume des salariés à temps partiel dans le cadre d'un aménagement de fin de carrière ;
- absences des salariés de 57 ans et plus.

Article 5

Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension de l'accord

Le présent accord, conclu pour une durée déterminée, entre en vigueur à compter de sa signature, et ce jusqu'au 31 décembre 2017.

Le cas échéant, les partenaires sociaux se réuniront avant ce terme pour examiner l'ensemble des conditions d'une éventuelle reconduction de l'accord.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du code du travail à déposer le texte pour extension.

Article 6

Force obligatoire

Les accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement de la branche du négoce des matériaux de construction ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, en tout ou partie, sauf dispositions plus favorables aux salariés.

Article 7

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative, non signataire de l'accord, pourra y adhérer par déclaration en lettre recommandée auprès du ministère du travail et des signataires de l'accord.

Article 8

Dénonciation. – Révision

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, en application des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisation patronale :

FNBM.

Syndicat de salariés :

FNCB CFDT.