

Convention collective nationale

IDCC : 3233 | **INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CEMENTS**

Avenant du 14 septembre 2021

relatif à la formation professionnelle

NOR : ASET2151169M

IDCC : 3233

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

SFIC,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

CGT FNSCBA ;

FG FO construction ;

CFDT CB ;

CFE-CGC BTP SICMA,

d'autre part,

Vu l'article L. 2232-9 du code du travail qui prévoit l'instauration et les missions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans chaque branche,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ainsi que les textes réglementaires pris pour son application ont profondément modifié le paysage de la formation professionnelle, tant vis-à-vis des acteurs que des bénéficiaires des nouveaux dispositifs mis en place. Les opérateurs, désormais désignés opérateurs de compétences (OPCO) ont vu leurs missions se transformer et leur champ de compétence s'est également élargi.

La branche de l'industrie cimentière a ainsi rejoint, dans le cadre d'un arrêté d'agrément, l'OPCO 2i créé par un accord du 19 décembre 2018. Cet OPCO regroupe actuellement 44 secteurs dont ceux qui relevaient auparavant de l'OPCA 3 + . Dans ce cadre, l'industrie cimentière fait partie de la SPP MCI et verre au sein du nouvel OPCO 2i, laquelle SPP regroupe les branches relevant de l'ancienne SPP MCI d'OPCA3 +, ainsi que la branche du cristal, du verre et du vitrail et la branche des industries de fabrication mécanique du verre.

Les partenaires sociaux de ces branches ont négocié deux accords interbranches du 28 janvier 2020^[1] : un accord relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications, et un accord relatif à la reconversion ou la promotion par l'alternance (Pro-A). Ils ont pour objectif de prendre des engagements conformes aux nouvelles dispositions législatives et de permettre notamment de développer et faciliter l'accès à la formation des salariés des secteurs concernés, de sécuriser les parcours professionnels, d'accompagner les salariés vers une reconversion ou promotion par l'alternance en listant les formations éligibles branche par branche.

Dans le cadre de la négociation de la nouvelle convention collective nationale (CCN) de l'industrie de la fabrication des ciments, conclue le 2 octobre 2019, les membres de la CPPNI de l'industrie cimentière avaient déjà actualisé les dispositions conventionnelles pour les rendre conformes aux nouvelles dispositions législatives.

Les accords interbranches, conclus postérieurement, contiennent un certain nombre de prescriptions à destination des acteurs des branches concernées, notamment leurs CPNEFP. Ils introduisent également des dispositions destinées notamment à renforcer et faciliter l'accès à la formation professionnelle, à promouvoir l'insertion des jeunes et demandeurs d'emploi, à sécuriser les parcours professionnels.

Les membres de la CPPNI de l'Industrie cimentière ont dès lors convenu de réviser à nouveau les dispositions conventionnelles de la branche afin :

- de les mettre en cohérence avec les accords interbranches, qui sont annexés à la convention collective de la branche de l'industrie cimentière et dont certaines dispositions sont reproduites dans les dispositions conventionnelles modifiées ;
- de renforcer le rôle de la branche et de la CPNEFP de l'industrie cimentière en matière de formation professionnelle, de développement et de valorisation des compétences, d'insertion et de sécurisation des parcours professionnels ;
- d'encourager les entreprises de la branche à déployer une politique de formation professionnelle attractive, cohérente avec les évolutions des besoins en compétences et favorisant l'épanouissement des salariés tout au long de leur carrière professionnelle, de valoriser l'alternance.

Les accords interbranches du 28 janvier 2020 étant applicables à la branche de l'industrie cimentière, ils font en conséquence partie intégrante de son dispositif conventionnel et sont donc annexés au titre I^{er} de la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments.

Pour les raisons indiquées ci-dessus, le présent avenant porte révision des dispositions contenues dans la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments, en cours d'extension au moment de la négociation du présent avenant. Celui-ci n'entrera donc en vigueur qu'une fois que la CCN sera elle-même entrée en vigueur. Les modifications apportées au texte figurent en gras (pour les ajouts) et gras barré (pour les suppressions).

Article 1^{er} | La CPNEFP

L'article I.10.2 de la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments est modifié comme suit :

« Article I.10.2 | CPNEFP

Le présent article définit le rôle, les missions et le fonctionnement de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de l'industrie cimentière, en tenant compte notamment des domaines d'intervention dévolus aux branches professionnelles par la législation en vigueur.

[1] Étendus par arrêtés ministériels du 24 décembre 2020 (formation professionnelle) et du 4 janvier 2021 (dispositif Pro-A).

Cet article souligne l'importance du lien emploi/formation professionnelle dans la préservation et la promotion des métiers, savoirs et savoir-faire de la profession, dans le développement des compétences et qualifications par la construction d'une politique de certification et d'une GPEC de branche (gestion prévisionnelle des emplois et compétences) et dans la gestion et la sécurisation des parcours professionnels des salariés de l'industrie cimentière. Dans cette perspective, il est rappelé la nécessité de se doter d'une instance paritaire dans les conditions qui suivent.

Article I.10.2.1 | *Rôle et missions de la CPNEFP*

Conformément aux dispositions relatives aux CPNEFP définies par voie législative et réglementaire et par voie d'accords nationaux interprofessionnels et d'accords professionnels interbranches, la CPNEFP de l'industrie cimentière procède à l'élaboration et au suivi de la mise en œuvre de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle dans la branche.

À ce titre, elle assure les missions suivantes :

A. Attributions en matière d'emploi

■ Suivre les accords collectifs traitant des problématiques d'emploi et de conditions de travail :

- la CPNEFP suit l'application des dispositions conventionnelles de branche et interbranches conclus par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière dans ces domaines, par le biais notamment des bilans périodiques prévus le cas échéant dans ces dispositions ;
- si nécessaire, la CPNEFP peut formuler des remarques dans le cadre de ce suivi à la CPPNI de l'industrie cimentière.

■ Analyser la situation de l'emploi et des conditions de travail dans la branche et en informer les partenaires sociaux de la branche :

- la CPNEFP analyse à ce titre des enquêtes statistiques annuelles sur des thématiques prédéfinies telles que : effectifs (dont personnel exposé au travail continu ou discontinu), sécurité, handicap, recours aux contrats courts, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la CPNEFP s'appuie en outre sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) compétent pour la branche de l'industrie cimentière et dont elle assure le pilotage, pour recueillir et éventuellement faire réaliser toutes études utiles permettant une meilleure connaissance de l'emploi et des métiers de la branche et leur évolution prévisible (étude des types de déroulement de carrière, analyses prospectives, identification des métiers en tension/en difficulté de recrutement ou émergents, etc.).

■ Promouvoir le recrutement et le maintien dans l'emploi au sein de l'industrie cimentière :

- la CPNEFP participe à l'**attractivité** et la valorisation des métiers, qualifications et compétences de l'industrie cimentière, en étudiant et proposant les moyens et leviers d'information/sensibilisation auprès des différents publics cibles (jeunes, corps enseignant, professionnels...) **ainsi que des actions sur la promotion des métiers, sur l'orientation, et les formations professionnelles** ;
- la CPNEFP contribue à la mise en œuvre d'une politique d'insertion professionnelle, en particulier à destination des femmes, des jeunes et des travailleurs handicapés, en s'appuyant notamment sur les suivis statistiques précités et en se faisant le relais et l'interlocuteur des entreprises sur ces problématiques ;

- en cas d'accord de branche comportant des mesures urgentes en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle accompagnant les entreprises rencontrant de graves difficultés économiques conjoncturelles, la CPNEFP adressera une recommandation à l'OPCO désigné compétent sur l'enveloppe prévisionnelle de financement et les conditions de prise en charge des coûts de formation des actions visées par ledit accord ;
- la CPNEFP peut intervenir en matière de sécurité de l'emploi sur sollicitation des entreprises, conformément à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969.

B. Attributions en matière de formation professionnelle

Sans préjudice des dispositions prévues par accord(s) interbranches présents ou futurs conclu(s) au périmètre de l'OPCO compétent ainsi que de la section paritaire professionnelle compétente pour la branche de l'industrie cimentière, la CPNEFP de la branche remplit les missions suivantes :

■ Suivre les accords collectifs traitant des problématiques de qualifications et de formation professionnelle :

- la CPNEFP suit l'application des dispositions conventionnelles de branche et interbranches conclus par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière dans ces domaines, par le biais notamment des bilans périodiques prévus le cas échéant dans ces dispositions ;
- si nécessaire, la CPNEFP peut formuler des remarques dans le cadre de ce suivi à la CPPNI de l'industrie cimentière.

■ Analyser la situation des qualifications et de la formation professionnelle dans la branche et en informer les partenaires sociaux de la branche :

- la CPNEFP analyse à ce titre des enquêtes statistiques annuelles sur l'état de la formation professionnelle dans la branche, sous toutes ses formes (alternance, CPF, plan de développement des compétences...) ;
- la CPNEFP s'appuie en outre sur l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) compétent pour la branche de l'industrie cimentière et dont elle assure le pilotage, pour recueillir et éventuellement faire réaliser toutes études utiles permettant une meilleure connaissance des qualifications et compétences dans la branche, de l'offre de formation y afférente, et des adaptations nécessaires au regard des besoins des entreprises.

■ Procéder à la définition et à la promotion de la politique de formation professionnelle et de certification de la branche, par le biais des attributions suivantes :

- mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de la branche, notamment en tirant les conclusions des études prospectives sectorielles menées avec l'appui de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) compétent pour la branche de l'industrie cimentière. La GPEC a vocation à outiller la CPNEFP pour : mieux maîtriser les conséquences des chocs économiques et technologiques qui peuvent rendre obsolètes certaines compétences au sein des entreprises ; réduire les difficultés de recrutement en identifiant mieux les compétences nécessaires à l'entreprise et en valorisant celles déjà présentes ; accompagner les changements organisationnels, en facilitant leur acceptation par les salariés ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualification dans la branche ;

- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- définir et soumettre à l'OPCO désigné compétent, les priorités et conditions de prise en charge des coûts des diagnostics et des mesures d'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés en vue de la mise en œuvre d'actions de formation ;
- définir et soumettre à l'OPCO désigné compétent les formations prioritaires bénéficiant d'une prise en charge majorée sur les fonds mutualisés au plan de développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés ;
- rechercher les modes appropriés de formation professionnelle capables de favoriser la promotion professionnelle à l'intérieur de la branche mais aussi à l'adaptation à des emplois dans d'autres branches professionnelles ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles, notamment sur les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- porter et animer la politique et l'ingénierie de certification professionnelle de la branche (en ~~décidant~~ ~~proposant~~ notamment à la CPPNI la création, la révision, la suppression de diplômes et titres à finalité professionnelle), avec l'appui technique de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) compétent pour la branche de l'industrie cimentière ;
- dans ce cadre, initier la création éventuelle de nouvelles formations professionnelles et tous titres utiles à la branche, par le biais notamment des certificats de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranches (CQPI). La CPNEFP proposera à la CPPNI de la branche, en vue d'un accord collectif, la classification minimale attribuée aux titulaires des titres ainsi créés, au sein de la classification conventionnelle en vigueur dans la branche. Elle veillera, dans le cadre de ses propositions, à observer le découpage de la certification en blocs de compétences distincts de nature à favoriser les passerelles entre les certifications existantes **au sein des différentes branches de l'OPCO désigné compétent, et à la mise en cohérence avec celles-ci, tout en préservant la transmission des compétences et savoir-faire spécifiques de l'industrie cimentière ;**
- avec l'appui technique du (des) organisme(s) certificateur(s) désigné(s), tenir à jour les certifications et habilitations de la branche figurant au répertoire national de la certification professionnelle (RNCP) ou au répertoire spécifique des certifications et habilitations (RSCH), aux fins de demande d'enregistrement auprès de France Compétences, conformément aux dispositions du code du travail ;
- proposer à la CPPNI de la branche, en vue d'un accord collectif, et avec l'appui technique de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) compétent, le niveau de prise en charge financière ainsi que la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A, en tenant compte des certifications professionnelles correspondant aux compétences nécessaires à l'exercice de métiers en tension, à l'exercice des « cœurs » de métiers et des métiers stratégiques et aux compétences émergentes rendues nécessaires en raison de fortes mutations d'activité ou transformation des postes de travail ou à l'exercice de nouveaux métiers. La CPNEFP examinera chaque année la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A, et en cas de besoin proposera les adaptations de la liste à la CPPNI de la branche ;
- ~~émettre un avis préalable sur~~ **initier et/ou et suivre** les conventions d'objectifs et conventions-cadre de coopération faisant l'objet d'un cofinancement, conclues entre la profession ou l'OPCO qu'elle mandate d'une part, et l'État, les régions,

- Pôle emploi, France Compétences, le fonds social européen ou tous autres partenaires d'autre part, au titre des actions concourant à la qualification et à la requalification des salariés et des demandeurs d'emploi de la branche, à l'amélioration et la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales et du développement de l'apprentissage, à la promotion des métiers de la branche ;
- déterminer les priorités de financement de la branche en matière de formation professionnelle **et de soutien à l'alternance au regard des besoins en compétences des entreprises, au plus proche des bassins d'emploi, en particulier pour les formations utiles à faibles flux**, et en informer l'OPCO désigné compétent pour la branche dans le cadre de la mise en œuvre des dispositifs de formation continue ;
 - délibérer sur les niveaux de prise en charge financière des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, et en informer France Compétences et l'OPCO désigné compétent pour la branche, conformément à la législation en vigueur. **La CPNEFP veillera à cet effet à ce que les niveaux soient fixés en cohérence avec ceux des autres branches de la SPP dont elle relève au sein de l'OPCO ;**
 - dans ce cadre, et dans l'objectif de développer l'alternance, la CPNEFP tiendra compte, dans la détermination de la majoration ou de la minoration à appliquer à la prise en charge des contrats d'apprentissage, en particulier des difficultés d'insertion des publics formés et des partenariats conclus entre les CFA privés et les CFA bénéficiant de subventions publiques notamment avec l'Éducation nationale et l'enseignement supérieur, et visant à mutualiser les moyens et à promouvoir des parcours de formation en complémentarité ;
 - étudier les opportunités d'adaptation, par voie d'accord collectif, des modalités de financement et d'accès aux différents dispositifs de formation continue (abondement du CPF pour des publics déterminés, congé VAE, formations se déroulant en tout ou partie hors temps de travail, périodicité de l'entretien professionnel...) ; la CPNEFP fera des propositions en ce sens à la CPPNI de la branche ;
 - initier des actions de valorisation de l'exercice de la fonction de tuteur et de maître d'apprentissage et, si nécessaire, délibérer sur les conditions de compétence professionnelle exigées du tuteur ~~et du maître d'apprentissage pour ces fonctions ;~~
 - proposer à l'OPCO désigné compétent le plafond horaire et la durée maximale de prise en charge des dépenses exposées pour les actions de formation en qualité de tuteur ou de maître d'apprentissage, ainsi que le plafond mensuel et la durée maximale de prise en charge des dépenses liées à l'exercice de cette fonction ;
 - délibérer, pour transmission à l'OPCO désigné compétent, sur les priorités de prise en charge en matière de mobilité internationale des alternants.

~~C. Clause de réexamen~~

~~Les parties conviennent de tirer un bilan pour adapter le cas échéant les dispositions ci-dessus à l'aune des engagements qui pourraient être pris, par accord ultérieur, au niveau national interprofessionnel, au périmètre de l'OPCO compétent ou de celui la section paritaire professionnelle dont relève la branche de l'industrie cimentière.~~

~~Ce bilan s'effectuera après la conclusion de ces accords, et en tout état de cause, un point d'étape sera effectué d'ici la fin de l'année 2019, puis une fois par an.~~

~~[...] »~~

L'article I.6.2 de la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments est remplacé par les nouvelles dispositions qui suivent :

« I.6.2. La formation professionnelle, le développement des compétences et des qualifications

I.6.2.1. Objectifs généraux de la formation professionnelle et du développement des compétences

I.6.2.1.1. Principes fondateurs et axes prioritaires

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la formation professionnelle et du développement des compétences tant pour les entreprises que pour les salariés qui les composent. Ils doivent en effet répondre aux principes et objectifs suivants :

- maintenir et développer les compétences et les qualifications des salariés ;
- anticiper et répondre aux enjeux des mutations technologiques, digitales, économiques, environnementales, scientifiques et organisationnelles ;
- favoriser et développer l'adaptation aux postes de travail et à leurs évolutions ;
- assurer l'égalité dans l'accès à la formation et au déroulement de la carrière professionnelle des hommes et des femmes, afin de favoriser la mixité des emplois ;
- favoriser le développement et l'accès à la formation professionnelle des personnes en situation de handicap en vue de permettre leur insertion ou leur réinsertion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- accompagner les salariés dans l'élaboration des grands axes de leur carrière professionnelle ;
- renforcer la compétitivité des entreprises en développant les compétences des salariés ;
- accompagner les salariés et les employeurs des TPE/PME ainsi que les personnes les plus éloignées de l'emploi qui rencontrent des difficultés particulières d'insertion professionnelle, notamment les personnes sans qualification professionnelle reconnue par un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle ;
- accompagner le rôle de l'encadrement et des responsables hiérarchiques dans leurs missions en lien avec la formation professionnelle ;
- favoriser la mobilité et/ou la promotion professionnelle dans l'entreprise ;
- accompagner les salariés vers une reconversion ou promotion par alternance et permettre ainsi aux entreprises de répondre à leur obligation de maintien dans l'employabilité ;
- accompagner à la qualification des demandeurs d'emploi afin de répondre aux besoins des salariés et des entreprises.
- déterminer les règles relatives aux certifications professionnelles.

Ces objectifs sont partagés par les acteurs de la branche de l'industrie cimentière, qu'il s'agisse aussi bien de ses partenaires sociaux représentés au sein de la CPNEFP (art. I.10.2 de la présente convention collective) que de ses entreprises.

I.6.2.1.2. Égalité professionnelle

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

À cet égard, les entreprises assureront un le même droit d'accès équilibré entre les femmes et les hommes dans le cadre de l'alternance, ~~mais aussi dans le cadre~~ des actions de formation professionnelle continue, de validation des acquis de l'expérience (VAE), du plan de développement des compétences (PDC), du compte personnel de formation (CPF).

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

Par ailleurs, les entreprises étudieront les modalités d'organisation des formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale. Ainsi, pour les salariés en situation de parent isolé, qui suivent des formations se déroulant en dehors de leur temps habituel de travail, les frais induits par la garde d'enfant sont pris en charge sur justificatifs :

- dans les entreprises de moins de 50 salariés, par l'OPCO compétent selon les modalités prévues par son conseil d'administration (art. R. 6332-15 du code du travail) ;
- dans les entreprises de 50 salariés et plus, par l'entreprise selon les modalités qu'elle aura prévue.

I.6.2.1.3. Aide à la formation des salariés en situation de handicap

Les partenaires sociaux rappellent le principe d'égal accès des salariés en situation de handicap à la formation professionnelle ainsi que les dispositions prévues dans ce cadre par l'accord du 15 juillet 2020 relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap dans l'industrie cimentière.

Ces salariés sont considérés comme publics prioritaires comme indiqué à l'article I.6.2.1.4 ci-dessous.

En complément des dispositions de l'accord du 15 juillet 2020, les entreprises sont appelées à mobiliser l'aide déployée par l'AGEFIPH aux fins de maintenir l'employabilité des salariés en situation de handicap.

Cette aide finance les coûts pédagogiques des formations permettant à un salarié en situation de handicap de conserver ou de s'adapter à l'emploi, en cas d'évolution ou aggravation de son handicap, d'identification d'aptitudes à utiliser et valoriser ou encore de développement des compétences.

L'aide a pour objectif de contribuer au maintien de l'employabilité d'une personne salariée en situation de handicap par la formation, dans une logique d'anticipation (évolution/aggravation du handicap, développement des compétences, identification des compétences transférables et transversales).

I.6.2.1.4. Publics prioritaires pour l'accès à la formation

Les partenaires sociaux décident qu'il convient de développer, en priorité, les compétences pour :

- les salariés rencontrant des difficultés d'adaptation à leur emploi du fait d'évolution technologiques, digitales, scientifiques, environnementales ou organisationnelles majeures ;

- les salariés concernés par un changement d'emploi ou dont l'emploi devrait connaître une profonde mutation ;
 - les salariés dont l'emploi pourrait être menacé par un licenciement collectif d'ordre économique ;
 - les salariés de retour d'un congé maternité ou parental d'éducation ;
 - les salariés ayant plus de 30 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 55 ans ;
 - les travailleurs en situation de handicap visés aux articles L. 5212-2 à 4 et L. 5212-13 du code du travail ;
 - les salariés déclarés inaptes à leur emploi par la médecine du travail ;
 - les salariés sans qualification reconnue par un diplôme, un titre, ou un CQP.
- Il n'y a pas d'ordre entre ces différents publics prioritaires.

I.6.2.1.5. Rôle des salariés ayant des responsabilités d'encadrement

Les partenaires sociaux rappellent que l'encadrement joue un rôle essentiel dans la détection des besoins en développement des compétences, la formation des équipes, la circulation de l'information et l'accompagnement, et dans l'élaboration du projet professionnel des salariés notamment au travers des entretiens professionnels décrits à l'article I.6.2.3 ci-dessous.

Les entreprises veilleront prioritairement à donner aux salariés avec des responsabilités d'encadrement les moyens nécessaires pour assurer leur rôle :

- en les associant à la réflexion sur les évolutions prévisibles des emplois qu'ils encadrent, de leur contenu ainsi que des compétences nouvelles dont les entreprises doivent disposer, en leur communiquant les informations disponibles ;
- en les informant sur les dispositifs de formation, le plan de développement des compétences, le compte personnel de formation (CPF), le conseil en évolution professionnelle (CEP), le bilan de compétence et la validation des acquis de l'expérience (VAE) dont peuvent bénéficier les salariés de l'entreprise ;
- en les aidant à la conduite des entretiens professionnels et à l'élaboration et la mise en œuvre des actions de formation et de développement des compétences au bénéfice de leurs équipes ;
- en les accompagnant ou les formant au management de leurs équipes, afin notamment de permettre le maintien et le développement de leurs compétences, et de favoriser leur évolution professionnelle ;
- en les sensibilisant sur la prise en compte de la diversité dans l'entreprise.

I.6.2.1.6. Dispositions relatives aux TPE/PME et aux entreprises de moins de 50 salariés

Les partenaires sociaux rappellent qu'un certain nombre de leviers d'accompagnement et/ou de financement sont mis à disposition des entreprises de moins de 50 salariés, en vertu de la législation en vigueur et des accords interbranches dont relève l'industrie cimentière :

- prise en charge des actions de formation dans le cadre du plan de développement des compétences, de la rémunération du salarié et des frais annexes ;
- service de proximité déployé par l'OPCO compétent aux fins d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner celles-ci dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- prise en charge financière de diagnostics RH ;

- dépenses liées à la participation à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience ;
- financement de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) ;
- prise en charge de la rémunération du salarié en Pro-A ;
- etc.

I.6.2.2. Mise en œuvre de la formation professionnelle et du développement des compétences

I.6.2.2.1. Accès des salariés à la formation professionnelle

La formation professionnelle des salariés comprend :

- des formations organisées à l'initiative des entreprises dans le cadre de leur plan de développement des compétences (PDC) ou du dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A) ;
- des formations auxquelles les salariés décident de s'inscrire de leur propre initiative, à titre individuel, en utilisant leur droit au compte personnel de formation de transition professionnelle (CPF-TP), ou leur compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre en dehors du temps de travail en tout ou partie ;
- des formations organisées, à l'initiative des salariés en accord avec leur employeur, dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ou de la Pro-A.

Les actions de formation peuvent se dérouler en tout ou partie à distance dans le cadre de formation digitalisée (FOAD), mais également en situation de travail (AFEST). Dans les deux cas, l'entreprise veillera, notamment auprès des organismes de formation et d'enseignement (pour les alternants) à ce que les salariés bénéficient des conditions et équipements de travail adéquats.

I.6.2.2.2. Plan de développement des compétences

L'objet du plan de développement des compétences (PDC), ses bénéficiaires et ses modalités de mise en œuvre sont celles indiquées à l'article 10 de l'accord interbranches du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle signé par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière, figurant en annexe I.B du titre I^{er} de la présente convention collective.

Cet accord prévoit notamment que l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail, en application de l'article L. 6321-1 du code du travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations. Il propose des actions de formation qui participent au développement des compétences.

Le plan de développement des compétences (PDC) peut porter sur :

- des actions de formation obligatoires ou nécessaires qui sont celles qui conditionnent l'exercice d'une activité ou d'une fonction en application de dispositions légales et réglementaires. De telles actions constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération par l'employeur ;
- des actions de formation dites non obligatoires : elles constituent aussi du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération, sauf lorsqu'elles se déroulent hors temps de travail.

Le PDC peut également prévoir des actions de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience (VAE) et proposer des formations qui participent à la lutte contre l'illettrisme et l'illectronisme, ainsi qu'à l'acquisition des connaissances de base (certification CLéA).

Le plan peut également inclure d'autres types d'actions de professionnalisation, de tutorat, de mise en situation, de parrainages susceptibles de définir la stratégie de l'entreprise en matière de développement des compétences de ses salariés.

Les actions de formation mises en œuvre peuvent permettre d'obtenir tout ou partie d'une certification professionnelle, et notamment un bloc de compétences.

Le plan de développement des compétences (PDC – ex. plan de formation) sera établi au sein de chaque entreprise et fera l'objet d'une consultation des institutions représentatives du personnel compétentes comme indiqué ci-après.

I.6.2.2.3. Compte personnel de formation

Les modalités d'ouverture et d'alimentation du CPF sont celles indiquées à l'article 11 de l'accord interbranches du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle signé par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière, figurant en annexe I.B du titre I^{er} de la présente convention collective.

L'alimentation du CPF, en principe de 500 € par an (avec un plafond de 5 000 €) est majorée à hauteur de 800 € par an (avec un plafond de 8 000 €) pour :

- les salariés peu ou pas qualifiés (niveau BPE, CAP) ;
- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi pour les travailleurs handicapés (OETH).

Par ailleurs, des abondements complémentaires du CPF sont ouverts :

- dans les entreprises de 50 salariés et plus, au salarié n'ayant pas bénéficié des entretiens professionnels ni d'au moins une formation non obligatoire (art. I.6.2.3.1 ci-dessous) ;
- au salarié licencié à la suite du refus d'une modification de son contrat de travail résultant d'un accord de performance collective (art. L. 2254-2, VI du code du travail) ;
- au titulaire d'un compte professionnel de prévention (C2P) souhaitant convertir tout ou partie des points inscrits sur son C2P en euros pour abonder son CPF et suivre des actions de formation (art. R. 432-9-2 du code de la sécurité sociale) ;
- au salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, atteint d'une incapacité permanente égale ou supérieure à 10 % (art. L. 432-12 du code de la sécurité sociale).

Lorsque le coût d'une formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds d'utilisation, le CPF peut également faire l'objet, à la demande du salarié, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement de cette formation, conformément à l'article L. 6323-4 du code du travail. Ces abondements peuvent être financés notamment par :

- l'employeur en cas de parcours de formation coconstruit ;
- le salarié lui-même ;
- l'OPCO compétent ;
- la CNAM en cas de reconversion d'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;
- l'État, les régions, les collectivités locales ;
- Pôle emploi.

Les entreprises de la branche de l'industrie cimentière pourront prévoir en outre, notamment par voie d'accord collectif, des modalités d'abondement plus favo-

rables. Un effort particulier pourra être fait pour les salariés considérés comme prioritaires par l'entreprise dans le cadre de sa GPEC, notamment :

- lorsque le CPF s'inscrit dans un parcours de formation coconstruit et que le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le CPF du salarié ou aux plafonds d'utilisation ;
- pour les publics prioritaires visés à l'article I.6.2.1.3 ci-dessus ;
- pour les salariés les moins qualifiés (niveau de qualification inférieure au bac), notamment pour l'acquisition des connaissances de base (certification CLéA) ;
- pour les salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnés à l'article L. 4161-1 du code du travail ;
- pour les salariés en équipes alternantes ou considérés comme travailleurs de nuit ;
- pour les salariés à temps partiel.

Dans ce cas, l'entreprise peut prendre en charge l'ensemble des frais et peut demander le remboursement à la caisse des dépôts et consignations des sommes correspondantes dans la limite des droits inscrits sur le compte personnel de formation chaque salarié concerné, conformément à l'article L. 6323-11 du code du travail.

I.6.2.2.4. Transitions et reconversions

A. *CPF de transition*

Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son compte personnel de formation afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante, destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle dans les conditions définies à l'article L. 6323-17-2 du code du travail.

Il bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé. Il bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail.

Les modalités de recours au CPF de transition sont celles indiquées à l'article 11.3 de l'accord interbranches du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle signé par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière, figurant à l'annexe I.B du titre I^{er} de la présente convention collective.

B. *Transitions collectives*

Les partenaires sociaux de la branche soulignent l'intérêt du nouveau dispositif – Transitions collectives "Transco", – déployé par le gouvernement depuis le 15 janvier 2021.

Ce dispositif permet d'anticiper les mutations économiques de l'entreprise en accompagnant les salariés volontaires vers une reconversion préparée. Tout en conservant leur rémunération et leur contrat de travail, les salariés bénéficient d'une formation financée par l'État dans le but d'accéder à un métier porteur dans le même bassin de vie. Il s'agit de métiers émergents issus de nouveaux domaines d'activité ou de métiers en tension dans des secteurs qui peinent à recruter. Ce dispositif vise ainsi à favoriser la mobilité professionnelle, en particulier intersectorielle, et les reconversions à l'échelle d'un territoire.

Pour être éligible au dispositif, l'entreprise, quelle que soit sa taille, doit faire face à des mutations sectorielles ou à une baisse d'activité durable :

- soit elle a besoin d'anticiper sur l'avenir pour rester compétitive et souhaite accompagner plusieurs salariés dont les métiers sont impactés par ces transformations ;
- soit elle a des besoins de recrutement sur des métiers porteurs (transition écologique, numérique...) et peut se positionner comme entreprise d'accueil pour les salariés souhaitant se reconvertir dans ces métiers.

Une entreprise engagée dans un plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) ou de rupture conventionnelle collective (RCC) ne peut toutefois pas entrer dans le dispositif pour les emplois concernés par ces mesures.

Le dispositif "Transco" permet au salarié de suivre pendant 24 mois maximum (ou 2 400 heures), y compris par la VAE, une formation certifiante débouchant sur tout ou partie d'une certification enregistrée au RNCP ou au répertoire spécifique.

Pour pouvoir bénéficier du dispositif, le salarié doit remplir les conditions prévues pour le CPF de transition, occuper un métier fragilisé et choisir un métier porteur pour sa formation. L'entreprise doit indiquer la liste des métiers identifiés comme fragilisés dans un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP), enregistré à cet effet auprès de l'administration. Les listes régionales des métiers porteurs, établies par les CREFOP, sont disponibles auprès des associations Transition Pro, des OPCO, des CEP et des Direccte.

Une réunion d'information à destination des salariés éligibles est organisée par l'entreprise et assurée par l'un des opérateurs du conseil en évolution professionnelle (CEP) qui pourra ensuite épauler les salariés dans l'analyse de leur situation, la formulation et leurs attentes, l'élaboration puis la mise en œuvre de leur parcours de reconversion. La réunion se déroule pendant le temps de travail et est rémunérée comme tel.

Après validation du dossier de financement par l'association Transition Pro, l'entreprise maintient la rémunération du salarié pendant toute la durée de la formation et une prise en charge de la rémunération (y compris les charges sociales) et des frais pédagogiques est assurée par le fonds national pour l'emploi (FNE) à hauteur de :

- 100 % pour les entreprises de moins de 300 salariés dans la limite de 2 fois le Smic, et à 90 % au-delà ;
- 75 % pour les entreprises de 300 à 1000 salariés ;
- 40 % pour les entreprises de plus de 1000 salariés.

L'entreprise couvrant le reste à charge éventuel, de telle sorte que le salarié ne subit aucune perte de salaire.

C. Convention relance industrie 2021

Les partenaires sociaux rappellent également l'existence de la convention relance industrie 2021 conclue entre OPCO2i et le ministère du travail en janvier 2021 permettant le financement d'actions de formation répondant à quatre types de parcours (certifiant, reconversion, "compétences spécifiques contexte Covid-19" ou anticipations des mutations) pour les entreprises ayant reçu une autorisation/homologation d'activité partielle, ou qui sont en difficulté économique au sens de l'article L. 1233-3 du code du travail.

I.6.2.2.5. Autres dispositifs adaptés aux spécificités de l'industrie cimentière

A. *La validation des acquis de l'expérience (VAE)*

Les partenaires sociaux de la branche encouragent les entreprises à recourir à la VAE dans la mesure où un certain nombre de salariés ont acquis une expérience certaine au fil des années passées au sein de l'industrie cimentière, et qui mérite d'être valorisée. La VAE est aussi un dispositif pertinent de reconnaissance des compétences professionnelles et connaissances acquises par les titulaires d'un mandat syndical ou de représentant du personnel (VAE syndicale).

La CPNEFP de l'Industrie cimentière mobilisera également l'OPCO compétent pour développer l'information des salariés et des entreprises sur les actions de VAE, notamment à travers des campagnes de sensibilisation.

Les modalités de recours à la VAE sont celles indiquées à l'article 12 de l'accord interbranches du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle signé par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière, figurant à l'annexe I.B du titre I^{er} de la présente convention collective.

Cet accord stipule notamment que la VAE est ouverte à tous les salariés qui justifient de la durée d'expérience requise (art. R. 335-5 à 11 du code de l'Éducation). Elle peut être organisée dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise ou d'un congé pour validation des acquis de l'expérience (CVAE).

Les frais liés à la démarche de VAE peuvent être pris en charge par l'employeur ou dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) avec un abondement provenant d'autres sources de financements (employeur, candidat). Par ailleurs, les formations complémentaires suivies en cas de validation partielle peuvent également être prises en charge par l'employeur ou au titre du compte personnel de formation.

En application des articles L. 3142-42 et suivants du code du travail, lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury. La participation du salarié au jury d'examen n'entraîne aucune réduction de rémunération et la durée des congés correspondants ne peut être imputée sur celle du congé payé annuel.

La participation au jury est assimilée à du temps de travail effectif à l'exception toutefois du temps de trajet.

Les dépenses afférentes à la participation d'un salarié à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience sont prises en charge sur justificatifs par l'entreprise. Toutefois, les dépenses supportées par les entreprises de moins de 50 salariés pourront faire l'objet d'une demande de remboursement auprès de l'OPCO compétent selon les modalités prévues par son conseil d'administration.

B. *La préparation opérationnelle à l'emploi (POE)*

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les entreprises de l'industrie cimentière peuvent avoir recours au dispositif de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE), lorsqu'elles rencontrent des difficultés de recrutement et qu'elles ne trouvent pas de candidat correspondant exactement au profil du poste, ce qui est parfois constaté dans l'industrie cimentière.

La POE s'adresse aux demandeurs d'emploi et leur permet de bénéficier d'une formation nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre d'emploi déposée auprès de Pôle emploi, ou

pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la branche professionnelle.

La POE individuelle peut également être mise en place pour une formation pré-qualifiante préparant à la conclusion d'un contrat de professionnalisation ou d'un contrat d'apprentissage.

Les modalités de recours à la POE sont celles indiquées à l'article 20 de l'accord interbranches du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle signé par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière, figurant à l'annexe I.B du titre I^{er} de la présente convention collective.

I.6.2.3. Outils d'orientation professionnelle

I.6.2.3.1. L'entretien professionnel

En vertu de l'article L. 6315-1 du code du travail, tout salarié a droit à un entretien professionnel, qui a lieu tous les deux ans, consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Les modalités de déroulement de l'entretien professionnel, dont les informations qui doivent être données au salarié à cette occasion, sont celles indiquées à l'article 18 de l'accord interbranches du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle signé par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière, figurant à l'annexe I.B du titre I^{er} de la présente convention collective.

Cet accord rappelle notamment que l'entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Il est rappelé que dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsqu'au cours de ces six années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins une formation non obligatoire autre que celles mentionnées à l'article L. 6321-2 du code du travail, son compte personnel de formation (CPF) est abondé à hauteur de 3 000 euros versés par l'employeur à la caisse des dépôts et consignation. Le salarié et l'OPCO sont informés de cet abondement correctif.

Par ailleurs, dans ces mêmes entreprises, à titre transitoire jusqu'au 30 septembre 2021, et en application du XIII de l'article 1 de la loi du 5 septembre 2018 et de l'ordonnance n° 2020-387 du 1^{er} avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle, modifiée par la loi n° 2021-689 du 31 mai 2021 relative à la gestion de la sortie de crise sanitaire, l'abondement correctif est mis en œuvre lorsque le salarié n'a pas bénéficié durant ces 6 ans des entretiens prévus et :

- n'a pas suivi au moins une action de formation ;
- ou n'a pas acquis des éléments de certification par la formation ou la VAE ;
- ou n'a pas bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

I.6.2.3.2. Le conseil en évolution professionnelle (CEP)

Les parties signataires rappellent que tout salarié peut bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle (CEP) qui est une offre de services en information, en conseil et en accompagnement personnalisés de projets d'évolution professionnelle. Cette offre est gratuite, confidentielle et accessible à tous.

Le dispositif peut être utilisé soit en anticipation d'une mobilité professionnelle, soit en période de transition professionnelle, ou encore dans le cadre d'une création ou d'une reprise d'entreprise.

Les modalités de recours au CEP sont celles indiquées à l'article 21 de l'accord interbranches du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle signé par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière, figurant à l'annexe I.B du titre I^{er} de la présente convention collective.

À compter du 1^{er} janvier 2022, les entreprises de la branche de l'industrie cimentière indemniseront les salariés du temps passé en CEP à raison d'une journée par an.

I.6.2.4. Formation professionnelle et dialogue social

I.6.2.4.1. Consultation du CSE

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la consultation du CSE sur les orientations stratégiques de l'entreprise porte notamment sur leurs conséquences sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, le recours à des stages. Cette consultation porte, en outre, sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), sur les orientations de la formation professionnelle et sur le plan de développement des compétences (PDC) conformément à l'article L. 2312-24 du code du travail.

I.6.2.4.2. Négociation obligatoire en entreprise sur la gestion des emplois et des parcours professionnels

L'obligation de négocier tous les 3 ans sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers, conformément à l'article L. 2242-20 du code du travail s'applique :

- dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales, et
- dans les entreprises et les groupes d'au moins 300 salariés ;
- ou dans les entreprises et groupes d'entreprises de dimension communautaire (dans un des États membres de la communauté européenne ou de l'Espace économique européen) comportant au moins un établissement ou une entreprise d'au moins 150 salariés en France.

La négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers porte sur :

- la mise en place d'un dispositif de GEPP, ainsi que sur les mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, en particulier en matière de formation, d'abondement du compte personnel de formation (CPF), de validation des acquis de l'expérience (VAE), de bilan de compétences ainsi que d'accompagnement de la mobilité professionnelle et géographique des salariés ;
- les grandes orientations à 3 ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences (PDC), en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du CPF ;
- les perspectives de recours par l'employeur aux différents contrats de travail, au travail à temps partiel et aux stages, ainsi que les moyens mis en œuvre pour diminuer le recours aux emplois précaires dans l'entreprise au profit des contrats à durée indéterminée ;

- les conditions dans lesquelles les entreprises sous-traitantes sont informées des orientations stratégiques de l’entreprise ayant un effet sur leurs métiers, l’emploi et les compétences ;
- le déroulement de carrière des salariés exerçant des responsabilités syndicales ou un mandat de représentant du personnel et l’exercice de leurs fonctions. »

L’article I.6.3 de la CCN de l’industrie de la fabrication des ciments est modifié comme suit :

« I.6.3. ~~Apprentissage.~~ Alternance

Les parties signataires confirment leur volonté de poursuivre le développement de l’alternance sous toutes ses formes (apprentissage, professionnalisation, Pro-A) vis-à-vis des publics éligibles au sein de l’industrie cimentière.

Elles rappellent que le titulaire d’un dispositif d’alternance bénéficie de l’ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l’entreprise, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de sa formation.

Les modalités de recours et de financement de l’alternance (contrat d’apprentissage, contrat de professionnalisation, dispositif Pro-A) sont celles indiquées :

- au chapitre II de l’accord interbranches du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle signé par les partenaires sociaux de la branche de l’industrie cimentière (développement de l’alternance) ;
- à l’accord interbranches du 28 janvier 2020 relatif à la reconversion et la promotion par l’alternance signé par les partenaires sociaux de la branche de l’industrie cimentière (dispositif Pro-A) ;

Ces deux accords figurent à l’annexe I.B du titre I^{er} de la présente convention collective.

Ces modalités sont complétées pour la branche de l’industrie cimentière par les dispositions suivantes.

I.6.3.1. Apprentissage

L’objectif du contrat d’apprentissage est d’acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel à finalité professionnelle enregistrée au RNCP, au terme d’un parcours basé sur l’alternance entre périodes de travail en entreprise et périodes de formation générale, technologique et professionnelle en CFA.

Article I.6.3.1.1 Embauche des apprentis

Les parties ~~rappellent~~ manifestent leur volonté commune de favoriser l’apprentissage au sein de l’industrie cimentière.

~~À ce titre, elles tiennent d’ailleurs à rappeler~~ qu’aucun apprenti ne devra remplacer un titulaire sur un poste laissé vacant à l’occasion d’un départ définitif ou à l’occasion d’une absence ponctuelle.

À cet égard, les bulletins de salaire desdits apprentis devront comporter la mention “Apprenti”.

Le temps consacré par l’apprenti à la formation dispensée dans un CFA ou dans l’entreprise, à distance ou en présentiel, est compris dans l’horaire de travail et constitue un temps de travail effectif, sauf lorsqu’il s’agit de modules complémentaires au cycle de formation effectués en CFA.

Les parties rappellent que l'apprenti a droit aux mêmes congés légaux et conventionnels (congés payés, pour événement familial, etc.), que les salariés de l'entreprise qui l'emploie.

En outre, conformément à l'article L. 6222-35 du code du travail, l'apprenti a droit à un congé supplémentaire de cinq jours ouvrables pour la préparation des épreuves du diplôme ou du titre prévu par le contrat d'apprentissage. Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves. Il s'ajoute au congé payé prévu à l'article L. 3141-1 du code du travail et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans prévu à l'article L. 3164-9 du même code, ainsi qu'à la durée de formation en CFA fixée par le contrat.

1.6.3.1.2. Rémunération minimale des apprentis

A. Rémunération minimale

La rémunération minimale des apprentis est fixée aux taux figurant dans le tableau suivant :

Année d'apprentissage	% du Smic ^[1] base 152,25 heures par mois			
	Avant 18 ans	18 ans à moins de 21 ans	21 ans à moins de 26 ans	26 ans et plus
1 ^{re} année	40 %	55 %	65 %	100 %
2 ^e année	50 %	65 %	75 %	
3 ^e année	60 %	75 %	85 %	
4 ^e année (pour apprenti titulaire de la RQTH)	75 %	90 %	100 %	115 %

[1] Pourcentage du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé (base 152,25 heures par mois), s'il est plus favorable, pour les jeunes de 21 ans et plus.

Dans le respect des dispositions prévues à l'article D. 6222-29 du code du travail, lorsqu'un apprenti conclut un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur ou avec un employeur différent, sa rémunération est au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent lorsque ce dernier a conduit à l'obtention du titre ou du diplôme ainsi préparé, sauf quand l'application des rémunérations prévues au présent article en fonction de son âge est plus favorable.

Lorsqu'un contrat d'apprentissage est conclu pour une durée inférieure ou égale à un an pour préparer un diplôme de même niveau que celui précédemment obtenu, lorsque la nouvelle qualification recherchée est en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou du titre précédemment obtenu, une majoration de 15 points aux pourcentages de rémunération minimale correspondant à la dernière année de formation suivie, est appliquée conformément à l'article D. 6222-30 du code du travail.

Dans ce cas, les jeunes issus d'une voie de formation autre que celle de l'apprentissage sont considérés, en ce qui concerne leur rémunération, comme ayant accompli la durée d'apprentissage pour l'obtention de leur diplôme ou titre.

En application des articles R. 6222-46 et suivants du code du travail, les apprentis dont la qualité de travailleurs handicapés a été reconnue peuvent voir la durée de leur contrat d'apprentissage allongée d'une année, étant précisé que la rémunération perçue pendant cette durée supplémentaire est celle de la dernière année, majorée de 15 points comme mentionné au tableau ci-dessus.

Article I.6.3.3

B. Majoration pour ~~diplômes~~ niveau de certification acquis (pour les apprentis âgés de moins de 26 ans)

Les parties souhaitent prendre en considération certains diplômes qui auraient été acquis par des apprentis, lors de leur entrée en apprentissage, en leur accordant une majoration.

Cette majoration s'appliquera à la rémunération minimale à laquelle ils peuvent prétendre au titre de l'article I.6.3.2 du paragraphe A. ci-dessus.

Elle sera de 5 % pour les apprentis détenant **une certification correspondant au niveau 4 du cadre national des certifications professionnelles mentionné à l'article D. 6113-19 du code du travail** ~~diplôme du baccalauréat~~, quelle que soit la filière choisie (général, technologique ou professionnel).

Elle sera de 10 % pour les apprentis détenant **une certification correspondant au niveau 5 du cadre national des certifications professionnelles mentionné à l'article D. 6113-19 du code du travail** ~~un diplôme de niveau III, c'est-à-dire bac + 2,~~ reconnu et certifié par l'État.

Article I.6.3.4

C. Accords d'intéressement et de participation

Les apprentis bénéficieront, selon les modalités arrêtées en entreprise, des accords d'intéressement et/ou de participation qui existent ou qui seront mis en place au sein des entreprises relevant de l'industrie de la fabrication des ciments.

~~I.6.3.5. Maître d'apprentissage~~

~~Tout salarié occupant une fonction de maître d'apprentissage auprès d'un ou plusieurs apprentis bénéficiera d'une prime mensuelle équivalente à la valeur de 4,5 fois la valeur du point 100 profession en vigueur au niveau de la branche de l'industrie cimentière (figurant respectivement au titre II pour les salariés ouvriers et ETDAM, et au titre III pour les salariés ingénieurs et cadres) pendant la période au cours de laquelle il accomplira sa mission de maître d'apprentissage.~~

~~Conformément à la législation en vigueur, le maître d'apprentissage doit être majeur et offrir toutes les garanties de moralité. Il doit assurer les missions suivantes :~~

- ~~– accueillir et faciliter l'intégration de l'apprenti ;~~
- ~~– accompagner le développement des apprentissages et l'autonomie professionnelle ;~~
- ~~– participer à la transmission des savoir-faire et à l'évaluation des apprentissages.~~

I.6.3.1.3. Niveau de prise en charge de la formation

Conformément à la législation en vigueur, chaque branche détermine les niveaux de prise en charge des contrats de d'apprentissage. À cet effet, la CPNEFP de l'industrie cimentière transmet sa délibération à l'OPCO compétent et à France Compétences sur le coût moyen par contrat d'apprentissage, en veillant à la cohérence avec les autres branches, notamment celles relevant de la SPP MCIV d'OPCO2i.

Ce niveau de prise en charge permet le financement des charges de gestion administrative et de production des CFA listées à l'article D. 6332-78 du code du travail.

L'OPCO prend par ailleurs en charge, dès lors qu'ils sont financés par les CFA, les frais annexes à la formation des apprentis (frais d'hébergement, de restauration, de premier équipement pédagogique, de mobilité internationale). En ce qui concerne la branche de l'industrie cimentière, ces frais sont déterminés

par le conseil d'administration d'OPCO2i après délibération de la CPNEFP de la branche.

Les frais de transport de l'apprenti, ainsi que les frais annexes précités qui resteraient à la charge de l'apprenti après déduction des montants remboursés par l'OPCO et des éventuelles subventions d'accompagnement (région, département...), seront remboursés par l'entreprise à l'apprenti.

Il est par ailleurs rappelé que les jeunes de moins de 30 ans, qui sont en formation en alternance sous contrat d'apprentissage ou sous contrat de professionnalisation dans une entreprise du secteur privé non agricole cotisant au dispositif dit 1 % logement (c'est le cas de toutes les entreprises de 20 salariés et plus), et qui perçoivent des montants inférieurs ou égaux au Smic mensuel brut peuvent bénéficier d'une aide au logement "Mobili-jeunes".

Cette aide prend en charge une partie du loyer mensuel calculée sur le loyer après déduction de l'aide au logement (APL).

Elle est attribuée pendant toute la période de formation professionnelle, pour une durée maximum de 12 mois, sous réserve d'avoir signé un bail (ou un avenant au bail en cas de colocation) ou convention d'occupation en logement-foyer ou résidence sociale, justifié par la période de formation en alternance.

I.6.3.2. Contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation doit permettre, par la voie de l'alternance associant période de travail et période de formation théorique de donner une qualification reconnue en vue de faciliter l'insertion dans la vie active. Cette qualification professionnelle peut être soit enregistrée au RNCP, soit reconnue dans les classifications professionnelles de la branche, soit encore ouvrir droit à un CQP de branche.

I.6.3.2.1. Contrat de professionnalisation expérimental

Conformément à la législation en vigueur à la date de conclusion du présent avenant, il peut être conclu un contrat de professionnalisation à titre expérimental, en vue d'acquérir des compétences autres que celles définies à l'article L. 6314-1 du code du travail. Ces compétences sont définies par l'employeur et l'OPCO désigné compétent en accord avec le salarié.

L'action de formation permet à l'entreprise de proposer au salarié un parcours de formation adapté en tenant compte d'une part, de l'expérience et du savoir-faire du salarié et, d'autre part, du besoin en compétences de l'entreprise. Cette expérimentation peut permettre d'acquérir notamment un ou plusieurs blocs de compétences.

Sauf nouvelle prorogation des pouvoirs publics, le dispositif prendra fin le 31 décembre 2023.

L'expérimentation permet ainsi tout à la fois aux personnes de disposer d'une formation sur mesure et aux entreprises d'embaucher d'emblée un salarié qui sera formé au plus près des besoins réels.

Les partenaires sociaux reconnaissent le double intérêt de cette expérimentation pour l'industrie cimentière :

- répondre aux besoins en recrutement des entreprises sur des métiers "cœurs" auxquels l'offre de formation ne correspond pas toujours entièrement ;
- donner l'opportunité à des populations, notamment éloignées de l'emploi, de disposer d'une expérience professionnalisante sur un métier stratégique, en tension de recrutement ou en émergence.

Les entreprises seront dès lors encouragées, par le biais de campagnes de sensibilisation pilotées par la CPNEFP de l'Industrie cimentière, à recourir à ce dispositif expérimental avec l'appui opérationnel de l'OPCO compétent.

I.6.3.2.2. Niveau de prise en charge de la formation

Conformément à la législation en vigueur, chaque branche détermine les niveaux de prise en charge des contrats de professionnalisation.

Le niveau de prise en charge du contrat de professionnalisation comprend les dépenses liées aux actions d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire et de prise en compte de l'expérience, celles liées aux actions de formation et celles correspondant aux actions de certification des parcours de formation.

Ce niveau de prise en charge est établi en fonction de la certification professionnelle, du parcours de professionnalisation certifiant, ou des compétences préparées dans le cadre du contrat de professionnalisation expérimental, des publics bénéficiaires, de la durée du parcours et de la nature industrielle ou non du métier préparé.

Il correspond à un montant forfaitaire couvrant tout ou partie des frais d'évaluation préalable, des coûts pédagogiques, des frais de certification, des rémunérations et charges sociales, ainsi que des frais de transport, d'hébergement et de restauration.

Si le forfait ne permet pas de couvrir intégralement les frais de transport, d'hébergement et de restauration, le reste à charge sera remboursé par l'entreprise au salarié sous déduction des éventuelles subventions d'accompagnement (région, département...).

Les partenaires sociaux de l'industrie cimentière conviennent que les niveaux de prise en charge des contrats de professionnalisation sont renvoyés à la CPNEFP de la branche. Celle-ci transmet à la CPPNI et à l'OPCO compétent le niveau de prise en charge qu'elle a défini pour les forfaits des contrats de professionnalisation. Pour l'établir, elle prend en compte les priorités en termes de publics cibles et de type de formation ainsi que les recommandations éventuelles des instances de l'OPCO, en cohérence avec les niveaux déterminés au sein des autres branches de la section paritaire professionnelle dont elle relève.

Il est par ailleurs rappelé que les jeunes de moins de 30 ans, qui sont en formation en alternance sous contrat d'apprentissage ou sous contrat de professionnalisation dans une entreprise du secteur privé non agricole cotisant au dispositif dit 1 % logement (c'est le cas de toutes les entreprises de 20 salariés et plus), et qui perçoivent des montants inférieurs ou égaux au Smic mensuel brut peuvent bénéficier d'une aide au logement "Mobili-jeunes".

Cette aide prend en charge une partie du loyer mensuel calculée sur le loyer après déduction de l'aide au logement (APL).

Elle est attribuée pendant toute la période de formation professionnelle, pour une durée maximum de 12 mois, sous réserve d'avoir signé un bail (ou un avenant au bail en cas de colocation) ou convention d'occupation en logement-foyer ou résidence sociale, justifié par la période de formation en alternance.

I.6.3.2.3. Rémunération minimale des contrats de professionnalisation

La rémunération minimale des titulaires d'un contrat de professionnalisation est fixée ci-dessous sous réserve des adaptations qui pourraient être apportées par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière à l'issue de la

concertation interbranches prévue à l'article 6.2.4 de l'accord interbranches du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle.

Cet article prévoit en effet que les branches professionnelles de la SPP MCIV d'OPCOi ont pris l'engagement de veiller à une cohérence entre les niveaux de rémunération des alternants en contrat de professionnalisation, en fonction de leur âge et de leur niveau de qualification. À cet effet, un bilan de l'accord est prévu.

Niveau de formation	- 21 ans	21 à 25 ans révolus	26 ans et +
Titre ou diplôme non professionnel de niveau bac ou titre ou diplôme professionnel inférieur au niveau bac	Au moins 55 % du Smic	Au moins 70 % du Smic	Au moins le Smic ou 85 % du salaire minimum conventionnel
Titre ou diplôme professionnel égal ou supérieur au niveau bac	Au moins 65 % du Smic	Au moins 80 % du Smic	

I.6.3.3. Reconversion et promotion par l'alternance (dispositif Pro-A)

I.6.3.3.1. Objectif du dispositif

Le dispositif de reconversion ou de promotion par alternance à destination de certains salariés en contrat de travail à durée indéterminée alterne des périodes d'enseignement généraux, professionnels, technologiques et des périodes d'activités professionnelles en entreprise. Il peut être mis en place à l'initiative de l'employeur ou du salarié dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction d'un projet qualifiant.

Le dispositif Pro-A s'inscrit en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise (PDC) et/ou du compte personnel de formation du salarié (CPF).

Pour l'entreprise, le dispositif a pour but de lui permettre de s'adapter à l'évolution des métiers et aux nouveaux besoins en compétences.

Pour le salarié éligible, le dispositif a pour objet de lui permettre de changer de métier ou de profession, de se reconvertir, mais aussi de pouvoir bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle en suivant des actions de formation ou des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE).

Sa mise en œuvre nécessite la signature d'un avenant au contrat de travail avant le départ en formation, précisant la durée et l'objet de la Pro-A. Cet avenant, téléchargeable sur le site de l'OPCO, doit être déposé, une fois rempli, auprès des services compétents de l'OPCO.

I.6.3.3.2. Certifications éligibles et prise en charge

Conformément à la législation en vigueur, la branche établit et révisé, par voie d'accord collectif qui doit être étendu, la liste des certifications éligibles à la Pro-A en tenant compte des certifications professionnelles correspondant aux compétences nécessaires à l'exercice de métiers en tension, à l'exercice des "cœurs" de métiers et des métiers stratégiques et aux compétences émergentes rendues nécessaires en raison de fortes mutations d'activité ou transformation des postes de travail ou à l'exercice de nouveaux métiers.

En application de ses dispositions, la CPPNI de l'industrie cimentière établit cette liste sur proposition de la CPNEFP de la branche.

Par ailleurs, la branche détermine, par voie d'accord collectif, les modalités de prise en charge forfaitaire des formations éligibles à la Pro-A, lequel forfait com-

prend tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que les frais de transport et d'hébergement exposés au titre de la Pro-A, sous réserve des plafonds arrêtés par l'OPCO compétent et des règles de péréquation de France Compétences.

À cet effet, les parties conviennent que la CPNEFP de l'industrie cimentière transmet à la CPPNI et à l'OPCO compétent ses propositions pour fixer le niveau de prise en charge du forfait Pro-A pour la branche. Pour établir sa proposition, la CPNEFP prend en compte les priorités en termes de publics cibles et de type de formation ainsi que les recommandations éventuelles des instances de l'OPCO, en cohérence avec les niveaux déterminés au sein des autres branches de la section paritaire professionnelle dont elle relève.

En application de l'article D. 6332-89 du code du travail, les parties conviennent de fixer par voie d'accord de branche séparé qui sera annexé à la présente convention collective, et tenant compte des propositions de la CPNEFP de l'industrie cimentière :

- la liste des certifications éligibles à la Pro-A ;
- le niveau de prise en charge forfaitaire des formations suivies par le biais de la Pro-A.

I.6.3.4. Dispositions communes au tuteur et au maître d'apprentissage

I.6.3.4.1. L'exercice de la fonction tutorale

Afin de favoriser la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle en alternance précités, l'entreprise doit porter une attention toute particulière au choix du tuteur/maître d'apprentissage.

L'objet de la fonction tutorale ainsi que les conditions d'éligibilité et d'exercice sont celles indiquées à l'article 8 de l'accord interbranches du 28 janvier 2020 relatif à la formation professionnelle signé par les partenaires sociaux de la branche de l'industrie cimentière, figurant à l'annexe I.B du titre I^{er} de la présente convention collective.

Cet accord rappelle notamment les principes suivants.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, dans le cadre d'un contrat d'apprentissage et de professionnalisation ou d'une reconversion ou promotion par l'alternance ;
- d'accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel et d'organiser avec eux l'activité dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels, en veillant au respect de leur emploi du temps ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises par le salarié dans le cadre du contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou d'une reconversion ou promotion par l'alternance ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

À l'issue de sa mission tutorale, dont l'organisme de formation doit veiller au bon déroulement, le tuteur/maître d'apprentissage rend compte à son employeur.

La personne choisie pour occuper cette fonction tutorale doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Elle doit justifier également d'une proximité fonctionnelle et géographique au regard des salariés dont il assure le tutorat. L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions définies par voie réglementaire, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

La personne en charge d'une mission de tutorat et/ou de maître d'apprentissage ne peut pas suivre simultanément plus de 2 salariés, tous contrats confondus. Lorsque l'employeur assume cette fonction, il ne peut suivre plus de 2 salariés, tous contrats confondus.

La mission de tuteur ou de maître d'apprentissage s'exerce pendant le temps de travail et le temps consacré à cette mission est considéré comme temps de travail effectif.

L'entreprise prend en conséquence les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur et du maître d'apprentissage. Pour assurer celle-ci, les entreprises examineront les conditions dans lesquelles la préparation et un accompagnement spécifique du tuteur/maître d'apprentissage pourront être déterminées.

Le tuteur/maître d'apprentissage bénéficiera obligatoirement d'une formation lui permettant d'exercer correctement sa mission tutorale et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'alternant et des qualifications qui les valident. Cette formation peut être certifiante (ex : certifications RS4433 et RS5368 enregistrées au répertoire spécifique).

Sur ces deux points, les parties signataires rappellent qu'en application de l'article L. 6332-1-3 du code du travail, l'OPCO compétent prend en charge les dépenses afférentes à la formation du tuteur/maître d'apprentissage et à l'exercice de leurs fonctions selon les modalités qu'il détermine et qui sont communiqués aux branches professionnelles.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de l'Industrie cimentière à valoriser la fonction tutorale exercée par leurs salariés, notamment en matière de rémunération. L'exercice de cette mission sera pris en compte lors de l'entretien professionnel cité à l'article L. 6315-1 du code du travail.

Il est également rappelé que l'activité de maître d'apprentissage permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros, inscrits sur le compte personnel de formation d'engagement citoyen, conformément à l'article L. 5151-9 du code du travail.

I.6.3.4.2. Prime pour fonction tutorale

Nonobstant le financement par l'OPCO de l'exercice de la fonction tutorale prévue à l'article I.6.3.4.1 ci-dessus, tout salarié occupant une fonction de tuteur/maître d'apprentissage auprès d'un ou plusieurs apprentis bénéficiera, au titre de chaque alternant suivi, d'une prime mensuelle équivalente à la valeur de 5 fois la valeur du point 100 profession 8 fois le minimum garanti en vigueur au niveau de la branche de l'industrie cimentière (figurant respectivement au titre II pour les salariés ouvriers et ETDAM, et au titre III pour les salariés ingénieurs et cadres) pendant la période au cours de laquelle il accomplira sa mission de tuteur/maître d'apprentissage.

1.6.3.1.6 5. Suivi de la situation des ~~apprentis~~ alternants

Les parties signataires ont convenu qu'un certain nombre d'indicateurs concernant les ~~apprentis~~ **alternants** figureront dans le ~~rapport~~ **bilan « Formation »** de branche présenté annuellement devant les membres de la CPNEFP **avec l'appui opérationnel de l'observatoire prospectif de l'OPCO compétent.**

Parmi les indicateurs, figureront **notamment, par dispositif :**

- le nombre d'~~apprentis~~ **alternants** (par sexe) ;
- les diplômes acquis par les ~~apprentis~~ **alternants** ;
- les ~~diplômes~~ **certifications** préparées ;
- l'âge d'entrée des ~~apprentis~~ **alternants** ;
- la part d'interruptions du cursus d'alternance et les motifs ;
- les données relatives à la fonction tutorale. »

Article 3 | Dispositions finales

Article 3.1 | Champ d'application

Le présent avenant s'applique aux entreprises relevant du champ d'application défini à l'article I.1 de la convention collective nationale de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019.

Les accords interbranches du 28 janvier 2020 (et leurs avenants éventuels) constituent l'annexe I.B du titre I^{er} de ladite convention collective.

Article 3.2 | Durée, entrée en vigueur et clause de rendez-vous

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet au lendemain de la date de son dépôt auprès du ministère en charge des relations du travail, sous réserve de l'entrée en vigueur entre-temps de la convention collective nationale de la branche de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 octobre 2019.

Dans l'objectif de la négociation périodique prévue à l'article L. 2241-1, 5° du code du travail, et conformément à l'article L. 2222-5-1 du même code, un suivi de l'application des dispositions prévues au présent avenant sera effectué tous les 4 ans au sein de la CPPNI de l'industrie cimentière sur la base notamment des bilans annuels diligentés par la CPNEFP.

Article 3.3 | Notification. Dépôt. Extension

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec avis de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

Hormis les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, prévues :

- à l'article I.10.2.1 B de la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments, modifié à l'article 1 du présent avenant ;
- et à l'article I.6.2.1.6 de la CCN de l'industrie de la fabrication des ciments, créé à l'article 2 du présent avenant,

les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des dispositions spécifiques types telles que prévues à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Article 3.4 | Adhésion

Toute organisation syndicale représentative, toute organisation ou association d'employeurs, ou des employeurs pris individuellement, non signataire du présent avenant, pourront y adhérer par simple déclaration auprès du ministère en charge des relations du travail.

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 3.5 | Révision et dénonciation

Le présent avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2261-7 à L. 2261-8 du code du travail, le présent avenant pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations visées à l'article L. 2261-7 précité. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Fait à Paris La Défense, le 14 septembre 2021.

(Suivent les signatures.)