

**Accord du 14 avril 2023**

relatif à la mise en œuvre des mesures d'urgence en faveur de l'emploi  
et de la formation professionnelle

NOR : ASET2350667M

IDCC : 1170

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

**FFTB,**

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

**BATIMAT-TP CFTC ;**

**CFDT FNCB ;**

**CFE-CGC chimie ;**

**UFIC UNSA,**

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

**Préambule**

Par cet accord, les parties signataires affirment la nécessité d'accompagner les impacts de la crise sanitaire, de la guerre en Ukraine, des difficultés de recrutement et des évolutions technologiques sur l'activité de la branche professionnelle de l'industrie des tuiles et des briques et d'activer le dispositif mesures d'urgence de l'OPCO 2i.

À travers ces mesures, les parties signataires s'attachent à :

- préserver les compétences et les savoir-faire liés aux formations techniques cœur de métier spécifiques à la terre cuite ;
- défendre l'emploi dans la filière de l'industrie tuiles et briques, en veillant à former les nouveaux embauchés aux fondamentaux des métiers de la branche ;
- accompagner les évolutions d'emploi, notamment liées aux technologies digitales et à la robotique ;
- soutenir socialement et économiquement les entreprises confrontées aux fluctuations, voire à la baisse du marché économique du secteur ;
- développer la responsabilité sociétale des entreprises.

Les parties signataires souhaitent également rappeler les engagements de la branche en matière d'emploi des jeunes, de la formation par l'alternance et au développement des CQP, issus de l'accord du 11 mai 2021.

## 1. Réalisation d'un diagnostic préalable

En préparation de la négociation de cet accord, les parties signataires et l'OPCO 2i ont souhaité établir un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation économique des entreprises de la branche.

Plus précisément, l'étude a porté d'une part, sur la dynamique 2022 des entreprises en termes d'activité et de recrutements, concernant les différents dispositifs de soutien auxquels les entreprises ont pu avoir recours ; d'autre part, sur les perspectives 2023-2024 notamment sur les besoins en formation et les besoins d'accompagnement en matière d'emplois/compétences.

Ce diagnostic est résumé ci-après :

<b>Bilan 2022 : positif sur l'activité, des tensions dans le recrutement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Pour tous, une <b>dynamique très positive</b> de l'activité et des impacts de la hausse des coûts pour le moment maîtrisés.</li> <li>Seule 2 entreprises sur 18 ont procédé à des arrêts d'activité sur une période courte (2-3 semaines) et avec un impact très marginal sur l'activité.</li> <li>En conséquence un <b>recours aux dispositifs plutôt limité</b> en 2022 notamment l'APLD qui n'a concerné qu'une entreprise.</li> <li>Mais des <b>difficultés de recrutements sensibles pour 80%</b> et qui concerne quasiment tous les métiers, en particulier la maintenance (comme dans le reste de l'industrie).</li> <li>Dans ce contexte, <b>une tendance à la diversification des stratégies de recrutement</b> même pour des postes opérateurs, mais qui apparaît plus chronophage pour les équipes.</li> </ul>
<b>Perspectives 2023-2024 : de la prudence</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Des <b>perspectives 2023 globalement positives</b> compte tenu des indicateurs de demande positifs.</li> <li>Mais des <b>incertitudes fortes</b> sur les coûts de l'énergie, sur l'application du plan de sobriété énergétique, dans un contexte d'un ralentissement possible du marché du neuf dès le second semestre 2023.</li> <li>Dans ce cadre, si « seules » 2 entreprises anticipent déjà des arrêts (mais représentent 62% des salariés de la branche), 3 d'entre elles se sont déjà organisées pour pouvoir avoir recours à l'APLD.</li> </ul>
<b>Des enjeux en matière de formation et de recrutement</b>	<p><b>Formation :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pour 3 entreprises sur 18 (elles concentrent 68% des salariés), une augmentation de l'effort de formation est anticipée, ce qui correspond souvent à une volonté de favoriser la mobilité interne dans un contexte de tension sur le recrutement ; la transmission des savoirs techniques/process. Des difficultés à avoir recours au CQP.</li> <li>Les thématiques privilégiées : en majeur, des formations cœurs de métier pour faire monter en compétences et fidéliser ; favoriser les mobilités professionnelles ; des formations management avec notamment l'idée de fidéliser les équipes ; les formations tuteurs pour favoriser la transmission de savoir ; le digital.</li> </ul> <p><b>Recrutement :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>61% des entreprises anticipent des recrutements, les métiers de la production et de la maintenance sont naturellement ceux qui vont concentrer le plus de recrutements. Certains recrutements liés à des développements de l'activité dans l'entreprise : SI, Process, RSE, ...</li> <li><b>En majeur, des attentes en matière de soutien à la formation ; d'attractivité de la filière</b> notamment au niveau de la convention collective ; voire des appuis au recrutement</li> </ul>

Ci-après, les besoins en formation de la branche mis en exergue par le diagnostic dont le résumé se trouve ci-après :

<b>Cœur de métier</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formations maintenance (pour renforcer les compétences et fidéliser) : compétences électriques, automatisme, hydraulique (besoin évaluer à partir d'un référentiel de compétences, décliner en un système d'évaluation de façon à établir un plan de formation personnalisé) ; process</li> <li>Formation soudure (mobilité car métier difficile à recruter) ; terre cuite</li> <li>Formation maintenance des équipes de production de premier niveau (mobilité professionnelle)</li> </ul>
<b>Management</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Montée en compétences des managers sur les bonnes pratiques, le pilotage des équipes, la transmission d'une culture d'entreprise</li> <li>Formation management dans le cadre de mobilité professionnelle (conducteur à chef d'équipe ; services support) → fondamentaux du management</li> <li>Formation management sur la gestion de l'intergénérationnel et le leadership</li> </ul>
<b>Formation tuteurs</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Production et maintenance : transmission des fondamentaux du métier + tutorat)</li> <li>Formation tuteur (tout métier)</li> </ul>
<b>Décarbonation</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formations HSE</li> <li>Formation production : process et optimisation de l'utilisation des installations</li> <li>Formation sur les compétences énergétiques</li> </ul>
<b>Digital/SI</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formations SAP/ERP, avec des implications au niveau logistique, commercial, ADV, Marketing, Achat,...</li> <li>Accompagnement formation de nouveaux entrants IT, Cybersécurité,</li> <li>Formation digital GMAO, digitalisation des commandes ; digitalisation des catalogues, base de suivi clients, IPAD, SIRH</li> </ul>
<b>Autres</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Anglais, dans le cadre de groupes internationaux</li> <li>Gestion transverse, gestion de projet, travail en mode projet non hiérarchique</li> </ul>

## 2. Les éléments conjoncturels

Plusieurs éléments conjoncturels incitent les partenaires sociaux à négocier un accord portant sur les mesures d'urgence-formation.

En raison des éléments cités ci-avant, le contexte économique de l'industrie de la terre cuite (tuiles et briques) est délicat et incertain avec des perspectives de ralentissement de l'activité en 2023, 2024 et au-delà malgré un manque de visibilité, liées aux éléments ci-après.

Cette crise a pour effet une diminution brutale des investissements des particuliers, des entreprises et des collectivités. De septembre à novembre 2022, le nombre de permis de construire délivrés a reculé de presque 35 % au regard des trois mois précédents.

Les ventes des constructeurs de maisons individuelles, qui sont le marché principal pour l'industrie des tuiles et briques, réalisées en janvier 2023 ont reculé de 26,2 % par rapport à décembre 2022. L'année 2023 débute avec une chute rapide et inhabituelle des ventes de maisons individuelles. Sur les 12 derniers mois, ce sont 94 100 ventes qui sont comptabilisées, en recul de 31,2 % en glissement annuel. Jamais depuis le début des années 2000, l'activité n'était descendue à un aussi bas niveau, même lors de la crise économique et financière internationale venue des États-Unis en 2008-2009.

De plus, l'augmentation du coût des matières premières, de l'énergie et de la main d'œuvre affectent conjoncturellement et structurellement l'activité du bâtiment et de la construction. En janvier 2023, le nombre des mises en chantier a été légèrement inférieur à 30 000, soit un niveau proche de celui estimé pour les six derniers mois, mais inférieur de 7 % à la moyenne des douze mois précédant la crise sanitaire. Mesurées sur douze mois, les mises en chantier sont en net repli : 369 200 logements auraient été mis en chantier, soit 6,1 % de moins (- 24 100) que pendant les douze mois précédents et 4,3 % de moins qu'au cours des douze mois précédant la crise sanitaire (de mars 2019 à février 2020).

L'inflation massive des prix de l'énergie a pour effet un surcoût des produits de toiture et de murs, rendant ces produits moins attractifs sur le marché. Ajoutons à cela les diverses réglementations de la construction de logements neufs qui modifient structurellement la politique du logement avec des risques de perte des parts de marché sur les prochaines années.

En outre, la difficulté des primo-accédants (60 % des dossiers de financement sont refusés) à obtenir un prêt permettant la mise en chantier d'une maison et le taux de croissance en France prévu pour 2023 à 0,5 %, auront des répercussions sur l'activité du secteur tuiles et briques.

Ce contexte incertain et la mise en place d'un plan de sobriété énergétique du gouvernement avec des périodes de délestage possibles et probables, font craindre des arrêts temporaires forcés dans le courant de l'hiver 2023/2024.

Ces arrêts entraîneraient la mise en activité partielle des salariés pour des périodes indéterminées. Afin de se prémunir de ce risque, les partenaires sociaux rappellent que la branche a déjà négocié un accord portant sur l'activité partielle de longue durée (APLD).

Enfin, il est à noter que la branche a une pyramide des âges avec une moyenne d'âge en 2021 de 43,52 ans et une moyenne d'ancienneté de 15 ans et devra faire face à de nombreux départs à la retraite de l'ordre de 6 % par an en moyenne, dans les conditions actuelles des dispositions légales relatives à la retraite, sans prendre en compte les autres départs volontaires.

Pour faire face à ce flux de sorties de salariés, la profession doit mettre en œuvre des actions de formation relatives au cœur des métiers de la terre cuite et aux activités de maintenance de premiers et seconds niveaux pour former les opérateurs, conducteurs d'installations et chefs d'équipe.

De plus, la branche des tuiles et briques est également confrontée à deux problématiques connues dans l'industrie, la difficulté à recruter :

- des agents et des techniciens de maintenance, métiers en tension depuis plusieurs années ;
- des profils expérimentés dans l'industrie d'où la nécessité accrue de devoir former les nouveaux embauchés qui viennent d'environnements très éloignés du milieu industriel et notamment de la terre cuite.

Dans un tel contexte, la branche craint une perte de compétences sur des métiers clés du secteur avec des risques d'affaiblir les performances et la compétitivité de nos activités. Les partenaires sociaux sont déterminés à s'engager dans des dispositifs de formation d'urgence pour accompagner les mutations rapides (automatisation, robotisation, digitalisation, décarbonation) auxquelles doit faire face la branche.

### 3. Les enjeux en matière de formation

Les partenaires sociaux, attachés à la sécurisation des compétences métiers et des savoirs au sein de la branche, ont estimé nécessaire de mettre en place un accord portant sur les mesures d'urgence en matière d'emploi et de formation pour que les entreprises puissent poursuivre leurs actions de formation dans un contexte économique incertain et complexe.

Ils ont souhaité également prioriser les formations cœur de métier du secteur dans l'ordre suivant :

- en première position, ils ont souhaité valoriser les quatre certificats de qualification professionnelle de la branche (CQP) ;
- en seconde position, les formations portant sur le développement du tutorat, les actions de formation en situation de travail (AFEST) et transfert d'expérience (TSE) ou équivalent, ainsi que les formations liées au process de production de la terre cuite ;
- en troisième position, les formations portant sur la maintenance, l'automatisation, ainsi que le management.

À ce titre, ils se sont accordés sur les dispositions suivantes :

#### Article 1<sup>er</sup> | *Champ d'application*

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises visées par la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques du 17 février 1982 (IDCC 1170).

Il s'applique à tous les salariés dont relèvent les entreprises et établissements précités.

#### Article 2 | *Modalités*

##### Article 2.1 | *Les formations visées*

Les formations visées par le présent accord concernent les formations suivantes dans l'ordre des priorités :

- classe 1 : les quatre certificats de qualification professionnelle de la branche (CQP) :
  - CQP préparateur de terre ;
  - CQP conducteur d'installations automatisées ;
  - CQP technicien de maintenance ;
  - CQP chef d'équipe ;
- classe 2 : les formations portant sur le développement du tutorat, les actions de formation en situation de travail (AFEST) et transfert d'expérience (TSE) ou équivalent, ainsi que les

formations liées au process de production de la terre cuite. Ci-après la liste non exhaustive des formations prises en charge :

- séchage ;
- cuisson ;
- engobage ;
- émaillage ;
- céramique ;
- classe 3 : les formations portant sur le management, la maintenance et l'automatisation. Ci-après la liste non exhaustive des formations prises en charge :
  - robotisation, robotique ;
  - bases de la maintenance ;
  - mécanique/motorisation ;
  - méthodologie de la maintenance ;
  - pneumatique et hydraulique ;
  - renforcement des compétences métiers et techniques de maintenance ;
  - soudage, pliage sur machine, tourneur fraiseur.

## **Article 2.2 | Les financements spécifiques prévus par le présent accord**

Les actions de formation mises en œuvre au titre du présent accord bénéficient d'un financement spécifique, selon les modalités du présent article.

Les conditions de prise en charge de ces coûts de formation sont déterminées par le conseil d'administration de l'OPCO 2i selon des priorités et principes définis par la CPNEFP de la branche tuiles et briques.

Pour les actions engagées à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023 et jusqu'au 31 août 2025 au plus tard, les conditions de prise en charge des actions de formation sont :

### **Pour les formations prioritaires de classe 1 :**

- coûts pédagogiques : 100 % ;
- rémunération : 100 % ;
- frais annexe (transport, hébergement, repas) :
  - transport à 100 % tarif SNCF deuxième classe/indemnités kilométriques conformément au barème administratif en vigueur ;
  - repas du midi : 20 euros ;
  - repas du soir : 25 euros ;
  - hébergement : 120 euros TTC petit déjeuner compris.

### **Pour les formations de classe 2 :**

- coûts pédagogiques : 100 % ;
- rémunération : prise en charge à hauteur de 30 € bruts de l'heure.

Concernant les formations internes (AFEST, TSE ou équivalent), il est convenu que la rémunération du formateur interne est prise en charge à 100 %.

### **Pour les formations de classe 3 :**

- coûts pédagogiques : 100 % ;
- rémunération : prise en charge à hauteur de 30 € bruts de l'heure.

Ces formations peuvent être financées selon les modalités définies précédemment dans les limites du budget global alloué par l'OPCO 2i pour chaque exercice du 1<sup>er</sup> septembre 2023 à décembre 2023, du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2024 et du 1<sup>er</sup> janvier 2025 au 31 août 2025.

### **Article 2.3 | Modalités de gestion de l'enveloppe budgétaire octroyée pour la branche**

Les modalités de gestion de l'enveloppe budgétaire octroyée pour la branche doivent être définies par la CPNEFP de l'industrie des tuiles et briques avant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les partenaires sociaux considèrent que les entreprises de moins de 50 salariés en situation de fragilité économique bénéficieront prioritairement des dispositions du présent accord.

### **Article 3 | Activité partielle**

Les partenaires sociaux rappellent que le dispositif d'activité partielle constitue un moyen pour sauvegarder l'emploi au sein d'une entreprise confrontée à des difficultés conjoncturelles. Les dispositions législatives et réglementaires prévoient le bénéfice d'allocations pour toute heure chômée en dessous de la durée légale du travail.

Les périodes de réduction d'horaire ou de non-travail devront être mises à profit pour organiser des actions de formation professionnelle continue en vue de maintenir et développer les compétences des salariés, en anticipant et préparant les mutations à l'œuvre dans la filière.

Au titre de l'accord du 30 novembre 2021 relatif à la mise en place d'un dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée signé par les partenaires sociaux de la branche, il est rappelé que les entreprises se sont engagées en matière de formation professionnelle, notamment à l'article 9 dudit accord.

Les entreprises confrontées à des baisses d'activité qui auront recours aux dispositifs précités dans cet article, pourront via la formation professionnelle agir pour le maintien dans l'emploi et l'accroissement des compétences ainsi que des qualifications des salariés.

### **Article 4 | Entreprises de moins de 50 salarié(e)s**

Au regard de l'objet du présent accord, qui vise à faciliter le recours à la formation professionnelle pour aider les entreprises à faire évoluer les compétences au gré des mutations de la filière et du rythme de la reprise de l'activité, les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est cependant rappelé que les entreprises de moins de 50 salariés pourront bien bénéficier de l'ensemble des dispositions du présent accord.

### **Article 5 | Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les parties signataires au présent accord rappellent que 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 le déroulement de la carrière professionnelle.

À cet égard, les entreprises assureront un accès équilibré à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes et étudieront les modalités d'organisation des formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

### **Article 6 | Durée de l'accord**

L'accord entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023.

Il est conclu pour une durée déterminée de deux ans.



## **Article 7 | Suivi de l'accord**

Les parties signataires au présent accord conviennent de réaliser chaque semestre dans le cadre d'une réunion dédiée de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche, un bilan de l'impact de celui-ci sur le recours des entreprises aux actions de formation.

Un bilan quantitatif et qualitatif des formations réalisées ainsi qu'un état des financements engagés seront réalisés en lien avec l'OPCO 2i.

Ce bilan comprendra les indicateurs suivants :

- pour les formations de classe 1 :
  - le nombre de stagiaires par CQP ;
  - le nombre de personnes femmes/hommes ayant bénéficié de formations CQP ;
  - les évolutions professionnelles dans la classification (groupes et niveaux) ;
  - le détail des coûts pédagogiques par CQP ;
- pour les formations de classe 2 et 3 :
  - nombre de stagiaires formés avec le détail par thème ;
  - le nombre de personnes femmes/hommes ayant bénéficié de formations ;
  - les évolutions professionnelles dans la classification (groupes et niveaux) ;
  - le détail des coûts pédagogiques par thème ;
  - nombre de formations certifiantes ;
- pour l'ensemble des formations classe 1, 2 et 3 :
  - nombre de personnes en contrat à durée déterminée et en contrats de professionnalisation et nombre de contrats transformés en contrat à durée indéterminée ;
  - nombre de personnes ayant eu une certification dans le cadre du présent accord.

La CPNEFP pourra soumettre à la CPPNI toute demande d'ajustement nécessaire du présent accord dans le cadre d'un avenant.

## **Article 8 | Adhésion**

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du code du travail.

## **Article 9 | Révision**

Le présent accord pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires pendant une période correspondant à un cycle électoral, et est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la convention ou de l'accord, dans le respect des dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

## **Article 10 | Dépôt et publicité**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du ministre chargé du travail et du secrétariat greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

## **Article 11 | Notification et demande d'extension de l'accord**

En application de l'article L. 2231-5 du code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du code du travail.

*Fait à Paris, le 14 avril 2023.*

(Suivent les signatures.)