

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ, DES SOLIDARITÉS ET DES FAMILLES

Convention collective nationale

IDCC : 3249 | **INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX
DE CONSTRUCTION**
(6 juillet 2022)

Accord du 21 mai 2025

relatif à la mise en œuvre des mesures d'urgence en faveur de l'emploi
et de la formation professionnelle
pour le secteur de l'industrie des tuiles et briques

NOR : ASET2550723M

IDCC : 3249

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

UNICEM ;

FFTB ;

FIB ;

UP'Chaux,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

CFDT FNCB ;

CFE-CGC BTP SICMA ;

CFE-CGC chimie,

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 dégradation continue du marché de la construction des logements collectifs ou individuels en France depuis 2023 qui se traduit par des effets conjoncturels immédiats sur les entreprises de la branche professionnelle.

Par le présent accord, les parties signataires veulent activer le dispositif mesures d'urgences de L'OPCO 2i en matière d'emploi et de formation professionnelle pour faire face aux évolutions technologiques et aux enjeux liés aux ressources humaines notamment en matière de recrutement et de formation professionnelle afin de développer les compétences pour le secteur d'activités qui est confronté à une forte baisse conjoncturelle.

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 des 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, notamment à la baisse drastique de l'activité 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 partenaires sociaux avec le soutien de la CPNEFP et de 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 2024 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 2025-2026 notamment sur les besoins en formation et les besoins d'accompagnement en matière d'emplois/compétences.

Ce diagnostic est résumé ci-après :

<p>Bilan activité 2024 : forte dégradation ; l'emploi préservé grâce aux dispositifs de soutien</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La tendance 2024 est marquée par une très forte dégradation de l'activité. Dans ce contexte, 80% (4/5) ont dû procéder à des arrêts d'activité. • En conséquence, le recours aux dispositifs a été important en particulier l'APLD et l'accord Mesures d'urgence (80%). • Des dispositifs qui ont permis de limiter l'impact sur l'emploi : le recours aux contrats temporaires ayant constitué une variable d'ajustement au bénéfice des salariés.
<p>Perspectives 2025-2026 : pessimistes</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Des perspectives 2025 négatives pour l'ensemble des entreprises avec des signaux de marché qui ne s'améliorent pas, voire apparaissent en recul dans un contexte (géo)politique particulièrement instable. • Les perspectives 2026 sont également plutôt pessimistes compte tenu de l'effet d'inertie d'une éventuelle reprise du marché de la construction. • Dans ce cadre, la totalité des entreprises envisagent des arrêts/ralentissements pour 2025 ; 80% un recours à de l'APLD dans des proportions similaires à 2024. • Malgré le contexte, les entreprises restent actives vis-à-vis de leur engagement en matière de décarbonation et pour continuer à optimiser leur organisation (via des investissements, des process/méthodes et la digitalisation).
<p>Effort de formation : soumis au projet de renouvellement de l'accord ; projections de recrutement : à la baisse</p>	<p>Formation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Un effort formation largement soumis au projet de renouvellement de l'accord Mesures d'urgence et dans un contexte où les actions formations 2023-2024 ont été nombreuses : un effort qui sera stable en cas de reconduction ; à la baisse dans le cas contraire. • Les formations « cœur de métier » et maintenance seront <i>a priori</i> privilégiées. <p>Recrutement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une dynamique de recrutement plutôt à la baisse (64 recrutements prévus à ce stade vs 164 projetés en 2022 pour 2023). • Les métiers de la production et de la maintenance sont naturellement ceux qui vont concentrer le plus de recrutements ; uniquement dans une logique de gestion de départs. <p>→ En majeur, des attentes en matière de soutien à la formation via le renouvellement de l'accord Mesures d'urgence ; continuer à travailler sur l'attractivité de la branche notamment pour favoriser les recrutements en maintenance.</p>

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

Cœur de métier 100%	<ul style="list-style-type: none"> Formations maintenance en majeur ; Formations amélioration continue en usine, qualité des produits ; environnement, normes ISO. Projet TSE (Transfert des Savoirs d'Expérience), CQP ; AFEST
Management 80%	<ul style="list-style-type: none"> Formations leadership/gestion d'équipe (CQP de branche) Formations managers chef d'équipes (nouveaux entrants notamment). Formation chef équipe gestion de projet
Décarbonation 40%	<ul style="list-style-type: none"> Formation optimisation énergétique pour métiers amélioration continue, qualité, process Formation technique décarbonation
Digital/IA 40%	<ul style="list-style-type: none"> Digitalisation qualité/process/logistique Formations en matière d'Intelligence Artificielle
Autres 20%	<ul style="list-style-type: none"> Formations transverses sur des besoins individuels : achat ; RH ; comptabilité ; communication orale et écrite, langues

2. Les éléments conjoncturels

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

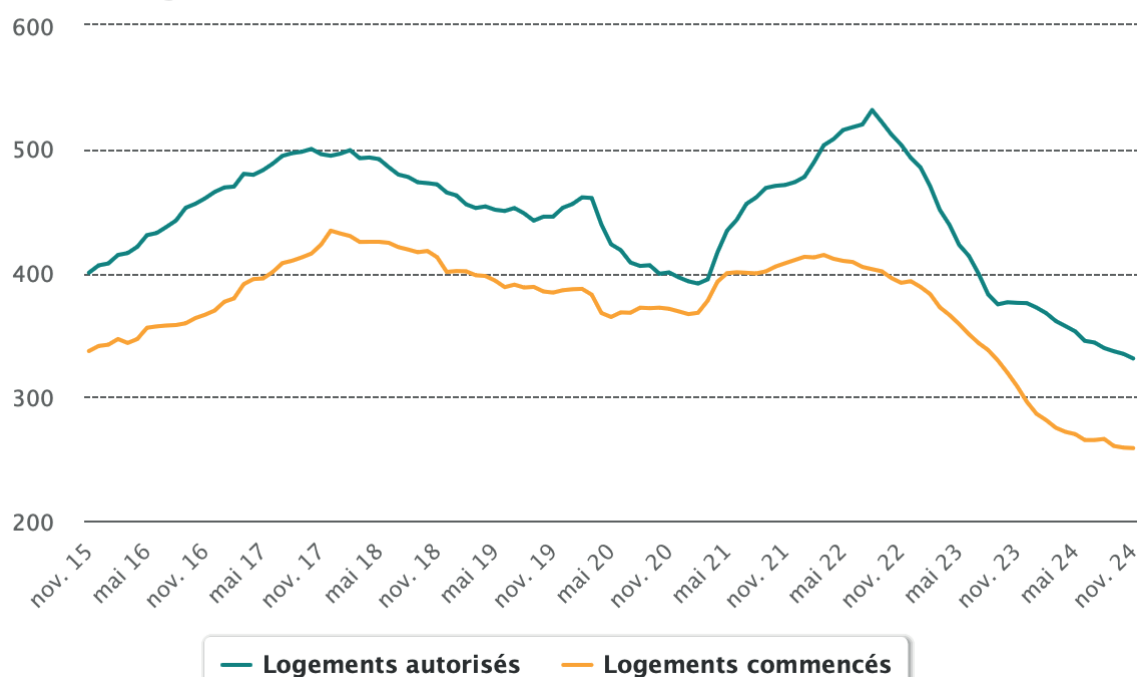
De février 2024 à janvier 2025, 332 100 logements ont été autorisés à la construction, soit 42 900 de moins que lors des douze mois précédents (– 11,4 %) et 28 % de moins qu'au cours des 12 mois précédant la crise sanitaire.

En janvier 2025, 24 800 logements auraient été mis en chantier, soit 6 200 de moins qu'en décembre 2024 (– 20,0 %). Le nombre de logements commencés en janvier 2025 serait inférieur de 23 % à sa moyenne des 12 mois précédant la crise sanitaire. Au cours des douze derniers mois, 294 500 logements auraient été mis en chantier, soit 3 900 de moins (– 1,3 %) qu'entre février 2023 et janvier 2024.

En 2024, la France a créé 59 014 nouveaux logements, soit moitié moins que deux ans auparavant. Hors année du Covid, 125 500 logements ont été mis en vente par an en moyenne entre 2017 et 2022.

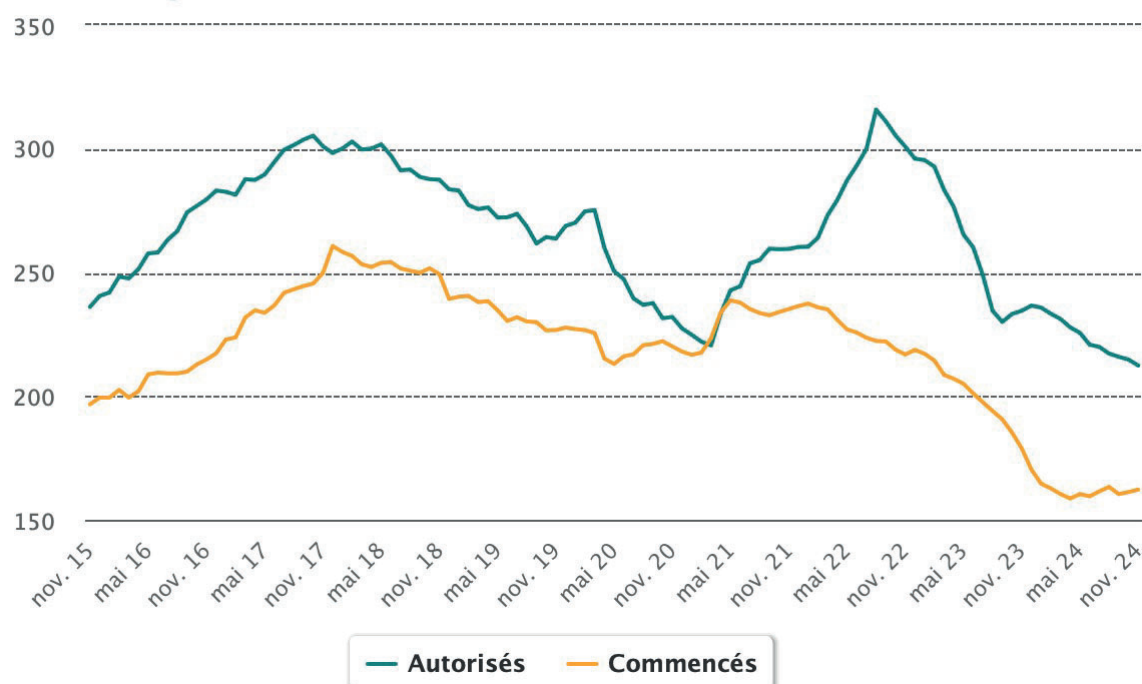
Nombre de logements cumulés sur douze mois

En milliers de logements, données brutes



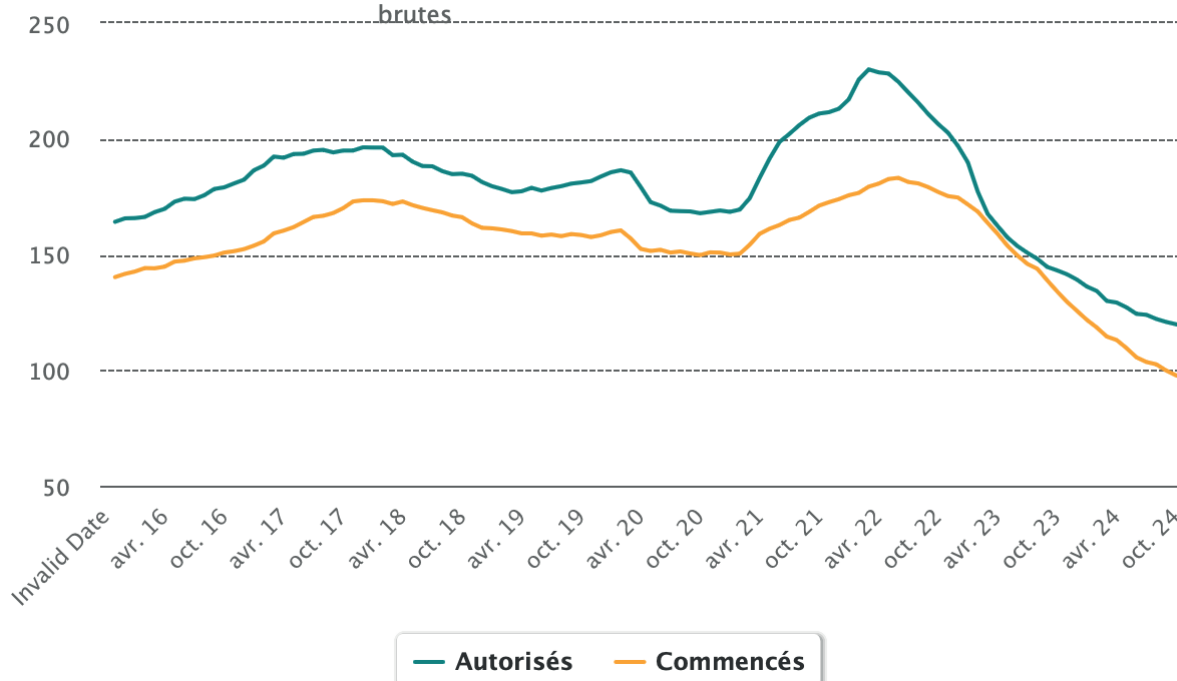
Nombre de logements collectifs (y compris en résidence) cumulés sur douze mois

En milliers de logements, données brutes



Nombre de logements individuels cumulés sur douze mois

En milliers de logements, données brutes



Logements individuels	2022	2023	2024
Variations logements autorisés	– 8 %	– 30 %	– 17 %
Variations logements commencés	– 9 %	– 28 %	– 27 %
Constructeurs maisons individuelles	– 31 %	– 43 %	– 16 %

Les courbes ci-dessus montrent une baisse significative des logements autorisés et des logements commencés, sachant qu'un certain nombre de logements autorisés ne se concrétisent pas.

Il s'est vendu seulement 49 300 maisons individuelles neuves en secteur diffus (hors lotissements) à fin juillet, 2024 soit une baisse de plus d'un tiers sur un an. C'est même 60 % de moins que la moyenne annuelle des 15 dernières années, à 126 000 unités.

Dans le secteur groupé, la chute est tout aussi marquante, avec 3 100 unités écoulées à fin juin 2024, soit 72 % de moins que la moyenne de long terme (11 000 unités en moyenne par an). De son côté, le logement collectif est en retrait de 37 % par rapport à sa moyenne de long terme, à 55 000 transactions sur un an à fin juin 2024. Il faut remonter aux années 1980 pour retrouver un niveau similaire, alors que la France comptait 18 millions d'habitants de moins.

De plus le temps d'écoulement des logement disponibles s'allonge.



Du côté de l'acheteur le taux de désistement des ménages reste encore très élevé : 50 % en moyenne des dossiers en 2024 ne terminent pas chez le notaire, alors qu'il est autour des 13 % habituellement.

Malgré un manque de logements sur le territoire, les politiques publiques déployées ne permettent pas d'envisager des perspectives positives sur 2025 et 2026, compte tenu du fait que l'essentiel de l'augmentation du budget de l'état sera orienté vers le réarmement lié au contexte géopolitique.

L'offre réduite de construction de logements neufs a eu des conséquences graves sur :

- notre activité avec un recours important au dispositif d'APLD ;
- une baisse du recours aux contrats temporaires et un nombre de recrutements en retrait.

Les actions positives qui peuvent éventuellement laisser présager une légère reprise :

- le PTZ : prêt à taux zéro pour les primo accédants a été élargi à toutes les zones et à toutes les typologies de logements par la loi de finances 2025 ;
- les nouvelles dispositions de Ma prime rénov' également dans la loi de finance 2025 ;
- la mise en conformité thermique des logements classés en G (DPE) ;
- une légère baisse des taux d'intérêts qui permettra un taux d'acceptation supérieur des dossiers d'investissements immobiliers par les établissements bancaires.

Cette reprise, attendue, se fera en pente « douce » car remettre en mouvement le secteur du bâtiment, prendra de 2 à 3 ans compte tenu des emplois indirects supprimés et des compétences perdues (35 000 emplois détruits et 13 000 entreprises en difficultés) il y a, traditionnellement, un effet d'inertie qui dure entre 1 et 2 ans.

Enfin, il est à noter que la Branche a une pyramide des âges avec une moyenne d'âge en 2024 de 43,15 ans et une moyenne d'ancienneté de 15 ans. Elle 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 premier et second niveau pour former les opérateurs, conducteurs d'installations et chefs d'équipe.

De plus, la branche des tuiles et briques est également confrontée à des problématiques communes à toute 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 ;
- la complexité du process et l'évolution des techniques de production et de maintenance nécessitent de développer un plan de formation ambitieux pour adapter les compétences des salariés de production et de maintenance.

Dans ce 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 et 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 le transfert d'expérience (TSE) ou équivalent, ainsi que les formations liées au process de production de des tuiles et briques ;
- 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^{er} | Champ d'application

Le présent accord s'applique aux seules entreprises fabriquant des tuiles et des briques (23.32Z) et relevant de la convention collective 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.

En aucun cas ce dispositif ne pourra être applicable par les entreprises pour les salariés concernés par une rupture de leur contrat de travail, dans les établissements qui mettent en œuvre un PSE (plan de sauvegarde de l'emploi), un APC (accord de performance collective) ou une RCC (rupture conventionnelle collective).

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 des tuiles et briques. Ci-après la liste non exhaustive des formations prises en charge :
 - séchage ;
 - cuisson ;
 - engobage ;
 - émaillage ;
 - céramique ;
- classe 3-1 : les formations portant sur 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 ;
- classe 3-2 : les formations portant sur le management. Ci-après la liste non exhaustive des formations prises en charge :
 - management d'équipe gestion organisationnelle : animer, motiver et piloter une équipe ;
 - manager la prévention et les risques psycho-sociaux ;
 - leadership et management de projets ;
 - management du changement (manager à distance...) ;
 - diversité et inclusion (nouvelles générations, seniors, équipe intergénérationnelle...) ;
 - la relation clients et vente conseils.

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 CPNE-FP de la branche.

Lorsqu'une formation est prise en charge par ce dispositif, durant toute l'action de formation l'employeur s'engage à maintenir la rémunération du salarié à 100 %, ainsi que les coûts pédagogiques non pris en charge dans le cadre du dispositif.

Les frais de déplacement et autres frais professionnels seront remboursés au salarié selon les dispositions de l'entreprise.

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 CPNE-FP 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 en 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^{er} septembre 2025. 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.

La CPNE-FP fera un bilan quantitatif et qualitatif des formations réalisées et examinera l'état des financements engagés tels qu'ils sont 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 3-1 et 3-2 :
 - 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), des personnes ayant suivi une formation dans le cadre du dispositif à l'issue des 2 années ;
 - le détail des coûts pédagogiques par thème ;
 - nombre de formations certifiantes ;
- pour l'ensemble des formations classe 1, 2 et 3-1 et 3-2 :
 - nombre de personnes en contrat à durée déterminée et en contrats de professionnalisation et nombre de contrat transformés en contrat à durée indéterminée ;
 - nombre de personnes ayant eu une certification dans le cadre du présent accord.

La CPNE-FP 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 Clichy, le 21 mai 2025.

(Suivent les signatures.)