

Convention collective nationale

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

Accord du 21 mai 2025
relatif à l'activité partielle de longue durée rebond

NOR : ASET2550721M

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,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit :

Préambule

Au sein de la branche des industries de carrières et matériaux de construction, au regard des règles déjà mises en place lors de l'accord national étendu du 10 février 2021 portant sur le dispositif de l'APLD, ainsi qu'au sein du secteur des tuiles et briques, les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir, lors de la réunion de la CPPNI du 21 mai 2025, une négociation en vue d'aboutir à un accord de branche permettant aux entreprises de recourir au dispositif de l'APLD-R via un document unilatéral soumis à l'homologation de l'administration.

L'article 193 de la loi de finances pour 2025 du 14 février 2025 institue en effet un nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée, dit APLD-Rebond (APLD-R) au profit des entreprises confrontées à une réduction d'activité. Ce dispositif, dont les conditions d'application viennent d'être précisées par un décret du 14 avril (décret n° 2025-338) peut être mis en place soit par accord collectif, d'établissement, d'entreprise ou de groupe soit par accord de branche étendu. La loi adapte ainsi le mécanisme de l'APLD mis en place précédemment lors de la crise Covid. Ce nouveau dispositif permet d'accompagner les entreprises qui sont confrontées à une baisse durable de leur activité sans toutefois qu'elle soit de nature à compromettre leur pérennité. Il est

une réponse à la dégradation de la conjoncture économique et aux conséquences possibles de cette dégradation en matière d’emploi. En favorisant la réduction de la durée collective du travail, il vise à la fois, à responsabiliser les entreprises, à prévenir les licenciements économiques et préserver les emplois.

Les dispositions du présent accord sont d’application supplétive conformément aux dispositions du code du travail. À ce titre, le présent accord ne remet pas en cause les négociations en cours ou qui pourraient se tenir sur ce thème, dans le respect du principe de loyauté de la négociation collective.

Les entreprises qui le souhaitent peuvent ainsi soit décider de respecter les dispositions du présent accord, dans le cadre d’un document spécifique dit « unilatéral » soit décider de négocier un accord particulier avec les représentants du personnel et/ou les représentants syndicaux lorsqu’ils existent.

Article 1^{er} | Diagnostic préalable

1.1. Situation économique

La construction neuve de bâtiments représentant plus de la moitié des débouchés des matériaux de construction connaît des baisses significatives d’activité des entreprises, impactant logiquement les industries des matériaux de construction.

Comme le montre ci-après le tableau « Indicateur d’activité des matériaux de construction » estimant l’activité sur 2024, toutes les activités ont subi une baisse importante, avec un retrait de 6,7 % de l’indicateur matériaux, après une baisse de 9,5 % en 2023^[1].

Indicateur d’activité des matériaux de construction

(Données CVS-CJO.)

	Poids	Indice mois ^[1]	Variation en pourcentage, en glissement annuel			
		Déc. 2024	2023	T3 2024	T4 2024	2024
Granulats	24 %	93,2	– 7,1	– 0,8	– 0,9	– 3,2
BPE	29 %	74,0	– 15,1	– 6,9	– 6,0	– 10,0
Tuiles et briques	7 %	67,5	– 15,8	– 16,0	– 5,0	– 18,3
Produits en béton	19 %	76,4	– 14,1	– 3,2	– 2,4	– 5,8
Pierre de construction	1 %	88,4	– 7,1	– 5,5	– 2,4	– 4,9
Taille et façonnage de pierres	3 %	92,5	– 5,7	– 0,9	– 3,0	– 2,3
Ciment	13 %	74,5	– 12,1	– 11,7	– 7,5	– 11,0
Mortiers	5 %	103,4	– 3,5	– 8,6	– 1,8	– 3,9
Indicateur matériaux	100 %	85,2	– 9,5	– 4,8	– 2,1	– 6,5
<div>[1] Base 100 = janvier 2021 – données CVS-CJO. Nota : l’indicateur matériaux mesure l’activité en volume d’un panier de matériaux (granulats, BPE, produits en béton, ciment, tuiles & briques, pierre de construction et façonnage de pierres, mortiers). L’indicateur est construit sur la base des indices mensuels de chiffre d’affaires de l’Insee, déflaté de l’IPPI (indice des prix de production et d’importation) et pondéré par le poids respectif dans le chiffre d’affaires total des produits. (Source : Insee – calculs UNICEM.)</div>						

[1] LMC mars 2024.

1.1.A. Activité 2024

Selon la dernière lettre mensuelle de conjoncture (mars 2025) publiée par l'UNICEM (en annexe 1) :

S'agissant du secteur de la construction neuve :

- dans la construction résidentielle, l'année 2024 restera marquée par l'atteinte de points bas : 330 400 logements collectifs ont été autorisés dans l'année (– 12,3 %), un niveau jamais connu depuis des décennies qui laisse craindre une vraie pénurie d'offre dans les années à venir ; quant aux mises en chantier, avec 263 100 logements commencés, elles s'enfoncent encore de – 11,1 % en 2024 et franchissent aussi des seuils historiquement faibles ;
- côté non résidentiel, les surfaces de locaux commencées ont également beaucoup reculé en 2024, de – 10,6 %, à 20 millions de m². Les autorisations, en revanche, se sont stabilisées entre 2023 et 2024, à 37,6 millions de m² et seraient même, selon le ministère, en hausse de + 2,9 % sans l'effet des déclarations reçues avec retard. Elles progressent en tout cas de + 3,2 % en glissement annuel au quatrième trimestre, le segment de l'industrie et des services publics tirant la dynamique

Moins de 10 000 logements ont été mis en vente au quatrième trimestre 2024 (soit – 31,7 % sur un an).

Sur l'année 2024, c'est 50 % de logements neufs en moins mis sur le marché par rapport à 2022 en raison d'opérations raréfiées, retardées, stoppées voire annulées. Fin 2024, 31 % des logements des programmes neufs ont vu leur commercialisation suspendue ou arrêtée (contre 3 % début 2022).

Concernant le secteur des travaux publics :

Après une hausse de + 4,2 % en volume en 2023, l'activité des travaux publics a progressé de + 2,3 % en 2024 même si la FNTF souligne un freinage des travaux réalisés entre novembre et décembre.

Les impacts sur les matériaux de construction :

En ce qui concerne les deux principales activités de l'UNICEM, sur l'ensemble de l'année 2024, les livraisons de béton prêt à l'emploi ont baissé de 10 % par rapport à 2023, une contraction importante mais alignée sur les attentes. Ces évolutions tirent le volume de production vers ses plus bas historiques (graphique 1) : en BPE, il atteindrait 33,3 millions, un cubage jamais atteint depuis 25 ans.

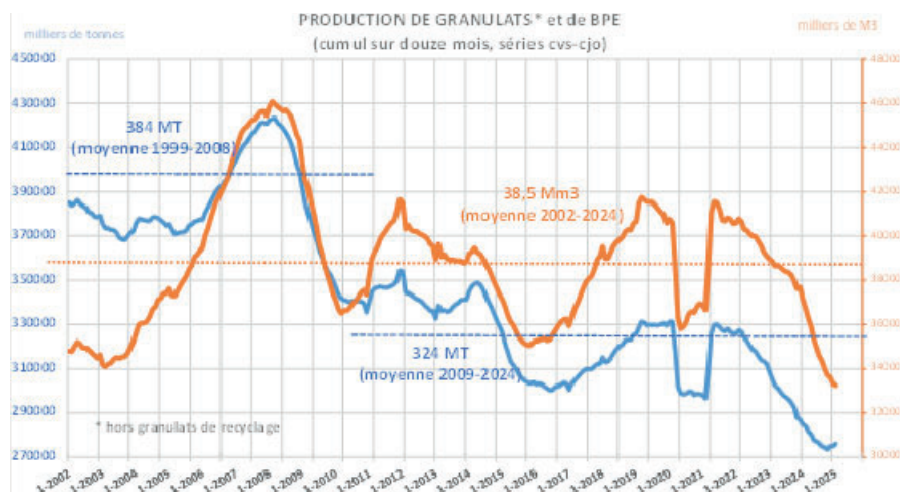
Concernant les granulats, la baisse est de 3,2 % par rapport à 2023, le volume extrait (hors recyclage) ressortirait à 275 millions de tonnes, soit tout simplement le plus bas niveau jamais enregistré depuis 40 ans.

Ces baisses moyennes au niveau national ont été plus importantes dans certaines régions, comme l'indique le graphique 2 ci-dessous.

Pour l'Industrie du béton, l'activité de l'Industrie de la préfabrication en béton pour l'année 2024^[1], – en volume et en données brutes –, devrait connaître un retrait compris entre – 13 % à – 15 % par rapport à 2023, France entière, après une baisse de près de 10 % en 2023.

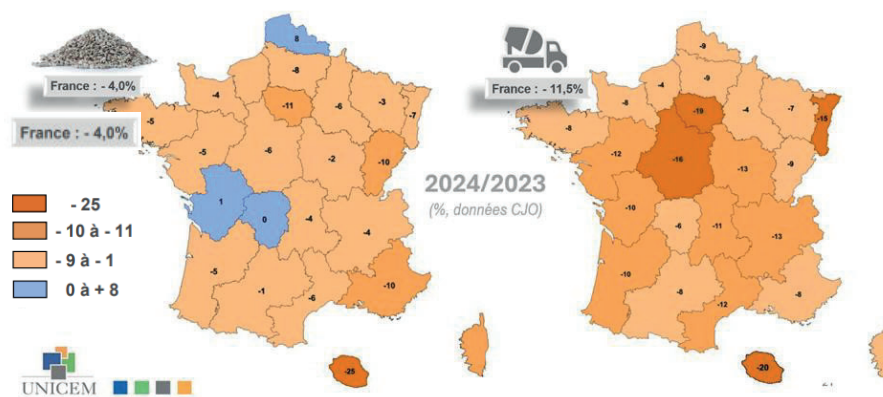
[1] Données brutes non corrigées des variations saisonnières-CJO.

Graphique 1

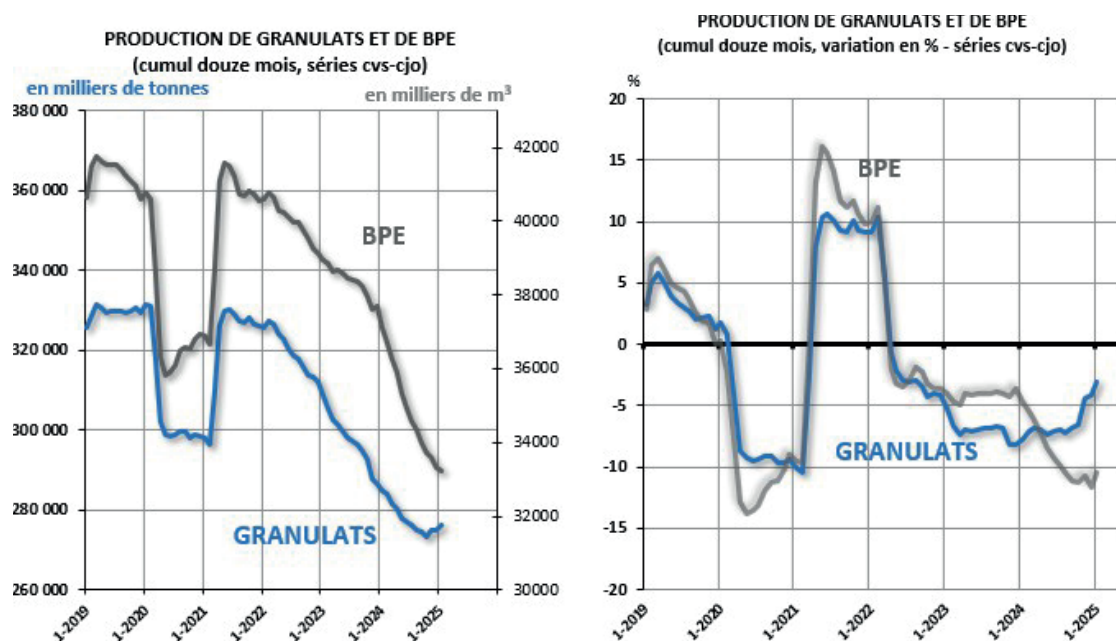


Graphique 2 (en volume de production)

La moyenne nationale masque de nombreuses disparités territoriales



Graphique 3



S'agissant des tuiles et briques :

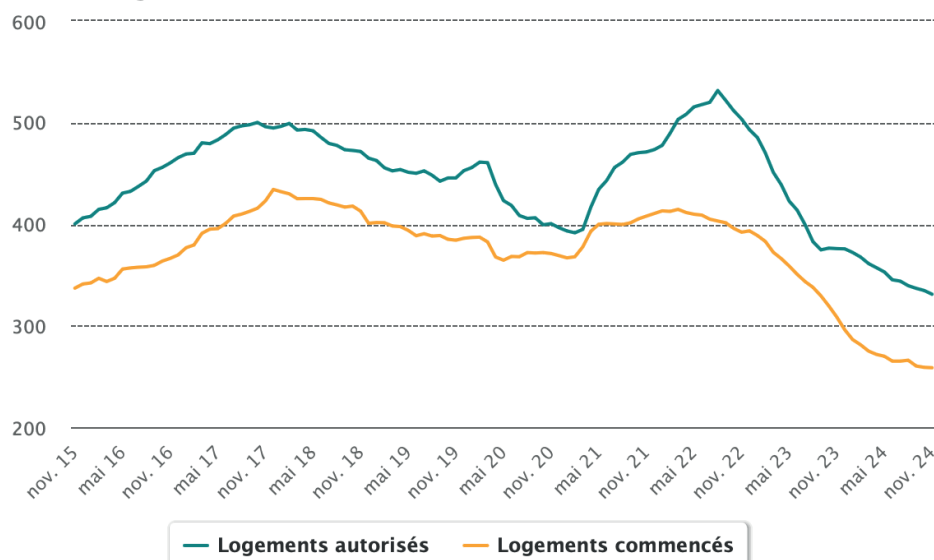
De février 2024 à janvier 2025, 332 100 logements ont été autorisés à la construction, soit 42 900 de moins que lors des douze mois précédents (– 11,4 %) et 28 % de moins qu'au cours des 12 mois précédant la crise sanitaire.

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.

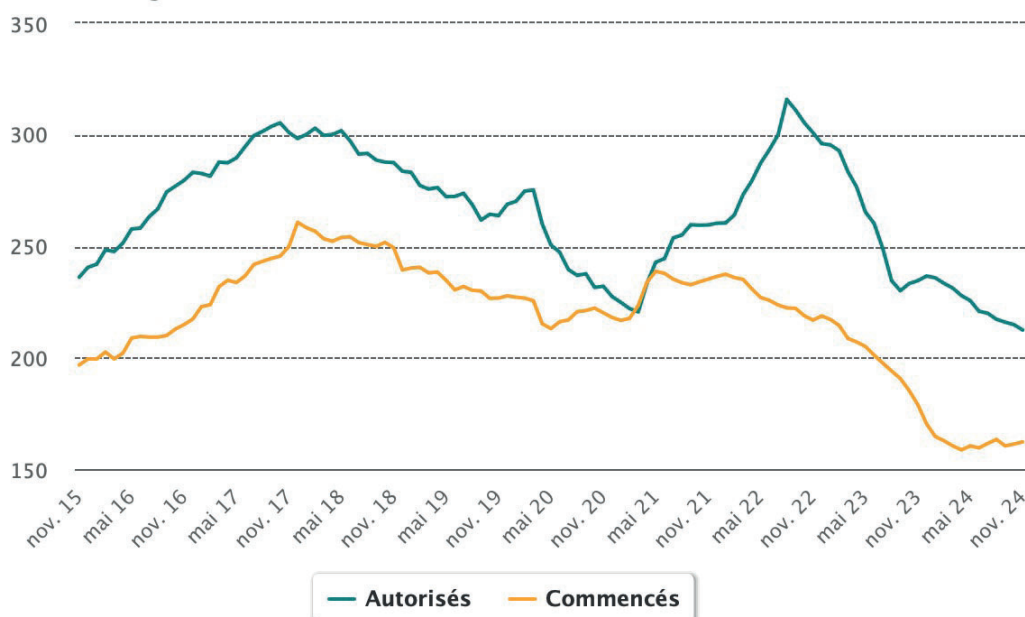
Nombre de logements cumulés sur douze mois

En milliers de logements, données brutes



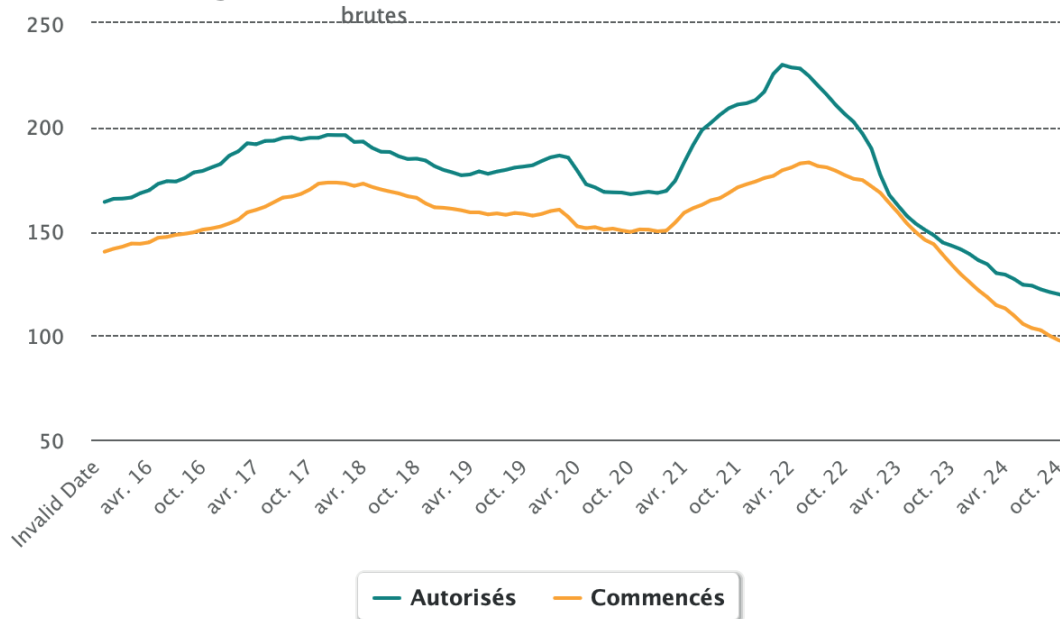
Nombre de logements collectifs (y compris en résidence) cumulés sur douze mois

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 %

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.

1.1.B. Perspectives 2025

Même si un ralentissement de la baisse a pu être observé fin 2024, les perspectives économiques sont médiocres pour 2025.

En effet, l'activité des matériaux de construction est soumise au rythme long de la construction, la forte baisse des autorisations de construire en 2023 et 2024, même si un léger redressement des permis de construire a pu être constaté fin 2024, se traduira inévitablement par une baisse des mises en chantier, entraînant une baisse des livraisons de matériaux de construction.

Concernant les travaux publics, si l'activité est restée acceptable en 2024, de nombreuses incertitudes existent pour 2025, notamment les impacts des restrictions budgétaires décidées tant pour l'État que les collectivités locales.

Le recul des autorisations se répercuterait sur les mises en chantier, qui se contracteraient de - 5,6 % en 2025. Ainsi, le nombre de logements commencés crèverait son plancher historique pour retrouver le niveau de 1953.

Quant aux surfaces mises en chantier de non-résidentiel, elles seront en retrait - 6,5 % en 2025 par rapport à l'année précédente.

Pour les travaux publics, les perspectives d'activité pour 2025 restent très incertaines. L'activité en 2025 est estimée à - 0,8 % en valeur.

Compte tenu de ces éléments, concernant les principales activités de la branche, les prévisions pour 2025 font ressortir :

- une baisse d'activité de l'ordre de 1 % pour le béton prêt à l'emploi ;
- une stabilité de l'activité pour les granulats, à un niveau très faible.

Quant à l'industrie de la préfabrication en béton, l'activité de l'année 2025 sera orientée à la baisse, autour de - 5 %, avec le secteur du bâtiment davantage en retrait.

La conséquence de cette situation est la fragilisation de la chaîne de valeur et l'augmentation des défaillances d'entreprises, impactant l'ensemble du secteur du bâtiment.

2025 sera la troisième année consécutive de baisse d'activité.

Les entreprises de la branche devront donc adapter les dispositifs de production à ces niveaux très bas historiquement de l'activité, notamment en réduisant les horaires de travail des unités de production.

Compte tenu du cycle long de la construction, les mesures de relance récemment prises (prêt à taux zéro...) et la baisse des taux d'intérêt, qui devraient, sauf crise économique, entraîner une hausse des permis de construire, ne se traduiront pas dans les livraisons de matériaux de construction avant 2026 ou 2027.

Concernant les tuiles et briques :

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 :

- l'activité du secteur 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.

1.1.C. Besoins en développement des compétences des salariés

Cette situation économique critique rend encore plus difficiles les actions de formation indispensables au maintien et au développement des compétences des salariés.

Comme d'autres branches industrielles, l'âge moyen est relativement élevé (43 ans) et une part importante des salariés de 55/59 ans (15 % des effectifs^[1]), avec des départs en retraite importants dans les prochaines années, d'où des besoins de remplacement et de maintien des compétences, particulièrement aux postes critiques.

La branche a d'ailleurs accru les recrutements en alternance ces dernières années, dont notamment les CQP préparant aux métiers de la branche.

Notre branche est confrontée à des difficultés de recrutement portant notamment sur les agents et techniciens de maintenance mais aussi les agents de préfabrication, les chefs d'équipe, les pilotes d'installations et les techniciens de bureaux d'étude. Ce secteur craint une perte de compétences sur ces métiers en tension.

Le secteur des tuiles et briques a d'ailleurs un accord « Mesures d'urgence » en cours, permettant de bénéficier de financements dédiés à la formation, un accord du même type étant en cours de négociation pour le secteur de l'industrie du béton.

1.2. Négociation avec les partenaires sociaux

L'ensemble du dispositif vise à trouver un juste équilibre entre l'amélioration de la situation économique des entreprises, le maintien dans l'emploi des salariés tout en conservant le savoir-faire et l'expertise des salariés. En ce sens, il est fondé sur un principe de solidarité entre les acteurs économiques, en vue de maintenir les emplois des salariés concernés en limitant les pertes de rémunération.

Au vu de ce diagnostic économique partagé, les partenaires sociaux ont pris la décision, à l'issue de la réunion paritaire du 21 mai 2025, d'instituer au sein de la branche professionnelle, un cadre juridique pour la mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée rebond (APLD-R), afin qu'il puisse être mobilisé par les entreprises des industries de carrières et production de matériaux de construction si besoin.

Les parties, conscientes de la nécessité d'ajuster le temps de travail à la baisse d'activité, mais soucieuses de préserver les compétences, ont décidé de mettre en place par le présent accord le dispositif de l'activité partielle de longue durée rebond, sur le modèle de l'accord APLD de 2021.

Distinct de l'activité partielle « classique » qui vise des situations temporaires, ce dispositif permet à une entreprise confrontée à une réduction durable de son activité, dont la pérennité

[1] Données GIE CERC décembre 2024.

n'est pas compromise, de diminuer l'horaire de travail de ses salariés, en contrepartie d'engagements en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

L'objectif poursuivi est d'aider les entreprises à passer le cap d'une baisse d'activité, à conserver les emplois et à sauvegarder et accroître les compétences des salariés en vue d'une relance du secteur.

Article 2 | Champ d'application

Les dispositions du présent accord s'appliquent à tous les salariés :

- des entreprises et établissements relevant du champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et de matériaux de construction, référencée sous l'IDCC 3249 ;
- des entreprises et établissements 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).

Deuxièmement et au vu de son objet, les règles édictées par le présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises définies au paragraphe précédent, les partenaires sociaux n'ayant pas souhaité insérer des dispositions particulières en fonction de l'effectif des entreprises. Le présent accord a donc vocation à s'appliquer à toutes les entreprises et établissements, quel que soit l'effectif, y compris aux TPE-PME.

Article 3 | Mise en œuvre du dispositif

Les entreprises ou établissements peuvent bénéficier du dispositif d'APLD-R dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, pour une durée maximum de 18 mois, consécutifs ou non, sur une période de référence de 24 mois.

En l'absence d'accord collectif d'établissement, d'entreprise ou de groupe, l'employeur s'appuie sur les dispositions du présent accord de branche pour élaborer un document unilatéral qui fixe les modalités de mise en œuvre du dispositif APLD-R pour le maintien en emploi des salariés au sein de son entreprise.

L'employeur élabore, après consultation du CSE lorsqu'il existe un document conforme aux stipulations du présent accord, en précisant les engagements spécifiques en matière de maintien dans l'emploi et de formation professionnelle.

L'employeur doit par ailleurs recueillir l'avis du CSE sur le document unilatéral avant l'envoi de la demande d'homologation à l'autorité administrative.

Il est rappelé qu'en fonction de la réglementation en vigueur, les demandes d'homologation devront être adressées à l'administration avant le 28 février 2026.

Les organisations syndicales de salariés représentatives au sein de l'entreprise et les institutions représentatives du personnel des établissements, entreprises ou groupes ayant négocié un accord collectif portant mise en place du dispositif APLD-R sont informées sur la mise en œuvre de l'accord, cette information devant être communiquée à chaque réunion de CSE et au moins tous les trois mois.

Article 4 | Activités et salariés concernés par le dispositif

Conformément aux articles 2 et 6 du décret d'application du 14 avril 2025 relatif à l'APLD-R, le document unilatéral détermine les activités et les salariés auxquels s'applique ce dispositif.

Le document unilatéral précise si c'est l'entreprise ou une partie de l'entreprise, l'établissement ou une partie de l'établissement qui est concerné, ainsi que les emplois touchés.

Par exemple et notamment, peuvent être concernés par le dispositif APLD-R : une unité de production, un atelier, un service, des fonctions supports transverses, ou encore une équipe chargée de la réalisation d'un projet...

Le dispositif peut concerner tout type d'emploi y compris les salariés bénéficiant d'une convention de forfait en heures ou en jours quelle que soit l'aménagement du temps de travail, et/ou l'organisation du travail. Ainsi, tous les salariés sont éligibles au dispositif d'APLD-R, quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, forfaits jours, alternants).

Si le dispositif de l'APLD-R n'est pas un dispositif qui peut être individualisé, il est cependant possible, comme pour l'activité partielle de droit commun, de prévoir que les salariés soient placés en position d'APLD-R individuellement et alternativement, selon un système de « roulement », au sein d'une même unité de production, atelier, services tels que visés ci-dessus, etc.

Article 5 | Réduction de l'horaire de travail au sein de l'établissement ou de l'entreprise

Conformément à l'article 4 du décret du 14 avril 2025, la réduction de l'horaire de travail ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale.

Le document unilatéral détermine la réduction maximale de l'horaire de travail dans l'établissement ou dans l'entreprise.

Cette réduction s'apprécie pour chaque salarié concerné sur la durée d'application du dispositif prévue par le document unilatéral. L'employeur devra ainsi et en conséquence, adapter la charge de travail.

Il sera possible pour l'employeur d'alterner des périodes de faible réduction d'activité et des périodes de forte réduction, voire de suspension temporaire de l'activité, dans le respect du plafond de 40 % sur la durée d'application du dispositif.

En application des dispositions légales et réglementaires, il est possible de déroger à cette limite dans des cas exceptionnels résultant de difficultés particulières de l'entreprise, pouvant être liées notamment à l'ampleur et à la durée prévisibles de la dégradation de ses perspectives d'activité, ou encore à l'impact d'éléments extérieurs (liquidation judiciaire d'un client important entraînant une chute du carnet de commandes...). Dans cette hypothèse, sur décision de l'autorité administrative et dans les conditions prévues par le document unilatéral, la réduction de l'horaire de travail pourra être supérieure à 40 % dans la limite toutefois de 50 % de la durée légale.

Article 6 | Indemnisation des salariés bénéficiant de l'APLD Rebond

Conformément à l'article 17 du décret du 14 avril 2025, le salarié placé en activité partielle spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, correspondant à 70 % de sa rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au II de l'article L. 3141-24 du code du travail, ramenée à un montant horaire sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Cette indemnité est portée à 100 % de la rémunération nette antérieure lorsque le salarié réalise une action de formation pendant les heures chômées.

Si les conditions économiques et financières de l'entreprise ou de l'établissement le permettent, l'employeur examine la possibilité d'une meilleure indemnisation des salariés concernés par le dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi.

Dans ce cas, l'employeur en informera le CSE, lorsqu'il existe et ces dispositions seront intégrées dans le document unilatéral.

Les partenaires sociaux décident que la totalité des heures non travaillées au titre de l'activité partielle de longue durée n'aura pas d'impact pour :

- le calcul de l'acquisition des droits à congés payés, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- le montant et les modalités d'attribution de la prime de vacances conventionnelle applicable ;
- la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

En application des dispositions conventionnelles relevant du secteur des tuiles et briques, il est précisé que les périodes d'APLD-R, tout comme les périodes d'activité partielle, ne donnent pas lieu à abattement pour le calcul de la prime de fin d'année, lorsqu'elle existe.

D'autre part, et en application des dispositions légales et réglementaires, les périodes d'APLD-R sont prises en compte pour le calcul des droits à la retraite au titre des trimestres assimilés ainsi que pour le maintien des garanties collectives de protection sociale.

Article 7 | Contenu du document unilatéral

En application de l'article 6 du décret précité du 14 avril 2025 le document unilatéral élaboré par l'employeur doit contenir les mêmes mentions obligatoires que l'accord de branche étendu et préciser ses conditions de mise en œuvre.

Ce document unilatéral est élaboré conformément aux dispositions du présent accord. Les mentions obligatoires sont les suivantes :

- un préambule, comportant un diagnostic sur la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement dans lequel est mis en œuvre le dispositif justifiant une baisse d'activité durable sans être de nature à compromettre sa pérennité ; l'employeur pourra s'appuyer sur la base de données économiques et sociales lorsqu'elle existe ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle rebond ;
- le périmètre des établissements, des activités et salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale et les modalités d'organisation du travail (roulement...)
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des organisations syndicales représentatives et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord, étant précisé que cette information a lieu au moins tous les trois mois.

Article 8 | Homologation du document unilatéral

Conformément à l'article 8 du décret du 14 avril 2025 la demande d'homologation du document unilatéral élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative^[1] par voie dématérialisée. La demande d'homologation est accompagnée du document unilatéral et de l'avis rendu par le comité social et économique, s'il existe.

La décision d'homologation est notifiée à l'employeur par voie dématérialisée, dans un délai de 21 jours, elle est notifiée également dans les mêmes délais au CSE étant précisé que la décision de l'administration doit être motivée.

[1] À l'attention du préfet du département où est implanté l'établissement concerné.

En cas d'acceptation tacite du document unilatéral soumis pour homologation, c'est-à-dire en l'absence de réponse de l'administration dans le délai légal 21 jours, l'employeur doit transmettre au CSE une copie de sa demande d'homologation et de l'accusé de réception de cette demande pour mettre en œuvre le dispositif.

La décision d'homologation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de six mois. L'autorisation est renouvelée par période de six mois, au vu du bilan mentionné à l'article 13 du décret du 14 avril 2025.

Ce bilan porte sur le respect des engagements, à savoir les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ainsi que les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'entreprise, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

En cas de refus d'homologation du document par l'autorité administrative, l'employeur peut, après consultation du comité social et économique s'il existe, poursuivre son projet et présenter une nouvelle demande après y avoir apporté les modifications nécessaires.

Article 9 | Engagements de l'établissement ou de l'entreprise en matière d'emploi

Le dispositif APLD-R vise à assurer le maintien dans l'emploi des salariés des établissements, entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est toutefois pas de nature à compromettre leur pérennité.

Le document unilatéral pris en application du présent accord doit déterminer les engagements en matière d'emploi, étant précisé que ces engagements s'appuient sur le diagnostic économique partagé avec le CSE, s'il existe.

Le maintien dans l'emploi s'entend comme l'engagement pour l'employeur de ne pas procéder au licenciement pour l'un des motifs économiques énoncés à l'article L. 1233-3 du code du travail pour les salariés inclus dans le périmètre de l'engagement de l'accord d'entreprise ou du document unilatéral.

Ces engagements en matière d'emploi ne portent que sur les salariés bénéficiant du dispositif d'activité réduite pour le maintien en emploi dans l'entreprise ou l'établissement.

Les engagements définis devront également s'appliquer pendant une durée égale à la durée d'application du dispositif dans l'entreprise ou l'établissement prévue par le document unilatéral ainsi que pendant une durée maximale de 3 mois courant à compter de la fin du dispositif d'APLD-R tel que défini par l'entreprise.

Les partenaires sociaux recommandent aux entreprises de pas recourir aux accords de rupture conventionnelle collective ou de performance collective sur le périmètre concerné par l'APLD-R pendant la durée effective de l'APLD-R.

En cas de non-respect des engagements figurant dans le document unilatéral, l'administration peut demander à l'employeur le remboursement des sommes déjà perçues.

Article 10 | Engagement de l'établissement ou de l'entreprise en matière de formation professionnelle

La formation professionnelle est un outil essentiel pour permettre aux salariés de maintenir et de développer leur employabilité, mais aussi pour se former aux compétences de demain et sécuriser ainsi leur parcours professionnel en privilégiant les formations certifiantes.

Les parties signataires du présent accord réaffirment l'importance de la formation professionnelle et invitent les entreprises à mobiliser les dispositifs, tant régionaux que nationaux, de nature à favoriser le maintien dans l'emploi de leurs salariés.

Les périodes chômées dans le cadre du dispositif d'APLD-R sont autant que possible privilégiées pour maintenir et développer les compétences par la formation professionnelle. À cette fin, pourront être mises en place notamment des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience inscrites au plan de développement des compétences de l'entreprise ou encore des projets coconstruits entre le salarié et l'employeur dans le cadre du compte personnel de formation.

Dès lors qu'une formation est suivie durant les heures chômées et afin d'inciter les salariés à s'engager dans le développement de leurs compétences, le document unilatéral doit préciser que la rémunération sera maintenue par l'entreprise.

Plusieurs dispositifs pourront être mobilisés, et notamment au titre de l'APLD-R et de l'activité partielle de droit commun :

- le dispositif Pro-A qui permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle ainsi que leur maintien dans l'emploi ;
- le dispositif du CPF qui permet à l'employeur et au salarié de coconstruire des projets de formation, soit en présentiel, à distance, en activité réduite, ou encore en situation de travail. À ce titre, les partenaires sociaux de la branche professionnelle décident que les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits CPF ;
- le CEP (conseil en évolution professionnelle), le recours au bilan de compétences, la tenue des entretiens professionnels obligatoires qui sont des mesures pouvant être privilégier et de nature à aborder la question du développement professionnel des salariés ;
- la convention conclue entre l'OPCO 2i et le ministère du travail s'agissant du plan de relance et dont les formations financées dans ce cadre devront favoriser le développement des compétences des salariés et leur employabilité ;
- le plan de développement des compétences qui permet aux entreprises de privilégier les formations nécessaires à la relance et à l'acquisition de nouvelles compétences.

Les entreprises, notamment les TPE et PME pourront s'appuyer sur les services de proximité de l'opérateur de compétences de la branche (OPCO 2i) dans l'analyse et la définition de leurs besoins en formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Article 11 | Engagements complémentaires

Les partenaires sociaux décident que la totalité des heures non travaillées au titre de l'APLD-R n'aura pas d'impact pour :

- le calcul de l'acquisition des droits à congés payés, conformément aux dispositions légales et réglementaires ;
- la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé en activité partielle.

Par ailleurs et en application des dispositions de l'article 3 du décret du 14 avril 2025, les modalités de calcul des dividendes envisagés par les instances dirigeantes (conseil d'administration, conseil de surveillance...) des entreprises concernées devront s'appuyer sur le principe d'un effort proportionné à celui demandé aux salariés pendant la durée d'application du dispositif,

étant précisé qu'à la date de consultation du CSE lorsqu'il existe, les partenaires sociaux recommandent que celui-ci en soit informé.

Article 12 | Modalités d'information des salariés et des membres du CSE

En l'absence de CSE, les salariés sont informés par tout moyen du contenu du document unilatéral. L'employeur doit également informer les salariés, par écrit ; dans ce cas, il devra respecter un délai d'au moins dix jours calendaires préalablement à leur entrée dans le dispositif d'APLD-R.

Le CSE de l'établissement ou de l'entreprise, s'il existe, est informé, à l'occasion de chaque réunion, sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite.

Avant l'échéance du délai de six mois prévus à l'article 12 du décret du 14 avril 2025, l'employeur doit établir un document portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ainsi que des modalités d'information du CSE sur la mise en œuvre du document unilatéral.

L'employeur joint au bilan le procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du dispositif d'activité réduite pour le maintien dans l'emploi, ainsi que le diagnostic de la situation économique et perspectives d'activité dans l'établissement ou l'entreprise.

Article 13 | Date d'application et durée

Le présent accord est conclu à durée déterminée jusqu'au 29 février 2028, étant précisé que son entrée en vigueur est subordonnée à la parution de son arrêté d'extension.

Il fait l'objet des formalités de dépôt visées à l'article D. 2231-2 code du travail.

Article 14 | 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 15 | Révision

En cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai d'un mois après la prise d'effet de ces textes, afin d'adapter au besoin lesdites dispositions.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires, dans le respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 16 | Dépôt

En application de l'article L. 2231.7 du code du travail, le dépôt de l'accord auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en vue de son extension, conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail, ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de

15 jours qui court à compter de la notification, par lettre recommandée avec AR, de l'accord signé aux organisations syndicales.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Fait à Paris, le 21 mai 2025.

(Suivent les signatures.)



Production de granulats et de béton prêt à l'emploi

(Données CVS-CJO)

% de variation	NOVEMBRE		DÉCEMBRE *		JANVIER *		3 DERNIERS MOIS		CUMUL JANV. 2025	CUMUL 12 DERNIERS MOIS
	m/m-1	2024/23	m/m-1	2024/23	m/m-1	2025/24	v(t-1)	v(t-4)	2025/24	a(année -1)
GRANULATS	+3,7	+7,2	+3,4	+0,0	-1,3	+4,9	+3,9	+3,9	+4,9	-3,0
BPE	+1,9	-3,5	+2,5	-9,2	-3,9	-2,5	+0,2	-5,2	-2,5	-10,4

Source : UNICEM, enquête mensuelle (données provisoires)

continuent de se replier à fin janvier (-3,5 % en glissement annuel sur les trois derniers mois et -7,5 % en cumul sur douze mois) alors que les permis se redressent (+13,3 % et +1,8 %, respectivement), notamment dans le secteur de l'industrie, de l'agriculture et des services publics. Quant au logement, si les autorisations manquent encore de vigueur (-6,2 % sur trois mois et -11,4 % en cumul glissant sur douze mois), les données de mises en chantier, récemment révisées par le ministère, décrivent une forte hausse. Ainsi, à fin janvier et sur les trois derniers mois, les logements commencés ont bondi de +16,8 % par rapport aux trois mois précédents (données CVS-CJO), ramenant le cumul glissant sur douze mois sur un repli de -1,3 %, à 294 500 logements. Ce rebond concerne aussi bien le collectif (+6,7 % en cumul douze mois à fin janvier, soit 148 000 appartements) que l'individuel (+4,2 %, soit 97 000 maisons) ou encore que les logements en résidence (+22,8 %, soit 39 500 unités).

Si ce sursaut traduit sans doute une amélioration conjoncturelle, il s'explique sans doute aussi en partie par les rachats de logements de la CDC et d'Action Habitat (47 000 au total) initiés en 2024 pour soutenir le secteur de la promotion immobilière. Du reste, la situation du segment individuel demeure contrastée entre les mises en chantier du « groupé » qui progressent de +10,5 % (38 300) et du « diffus » qui se contractent encore de -26,1 % (68 700 maisons commencées). Pourtant l'activité continue de s'améliorer dans ce secteur si l'on en croit les dernières données relatives aux constructeurs de maisons individuelles publiées par Markemétron. Début 2025, en effet, la reprise des ventes se confirmait avec une progression de +30,1 % en janvier sur un an et de +29,4 % mesurée sur les trois derniers mois connus (de novembre à janvier) ; un rebond qui intervient, il est vrai, après une chute historique (-66,6 % entre 2021 et 2024) et qui ramène à -8,5 % le recul de l'activité cumulée sur douze mois (51 700 ventes). La baisse des taux d'intérêt à l'habitat (3,19 % en février selon l'Observatoire du Crédit Logement) conjuguée à une offre bancaire dynamique ont permis de ranimer le marché et la demande de

crédits, notamment dans le neuf. Ainsi, à fin février en cumul sur douze mois, la production de crédits augmentait de +14,3 % sur un an (contre +4,2 % en 2024) tandis que le nombre de prêts accordés grimpait de +40,2 % (contre +35,8 % en 2024). Les mesures de soutien contenues dans la Loi de Finances 2025 et qui devraient entrer en vigueur au 1^{er} avril 2025 (extension du PTZ – dont l'impact est estimé à un surplus de 15 000 logements cette année –, défiscalisation des donations, simplifications...) devraient permettre de soutenir le mouvement. Mais certains facteurs pourraient fragiliser la reprise : dans un contexte de consolidation budgétaire, les perspectives de croissance sont faibles pour 2025 (+0,7 % selon la Banque de France), le chômage se redresse et le climat d'incertitude lié aux troubles géopolitiques (conflit russo-ukrainien, guerre commerciale déclenchée par Donald Trump...) pourraient conduire les agents économiques à privilégier l'attentisme. Les intentions d'achat de logements des ménages, mesurées par l'enquête INSEE, se sont d'ailleurs modérées en février. La remontée des taux obligataires, consécutive aux tensions sur les marchés financiers, pourrait hypothéquer la poursuite d'une politique monétaire plus accommodante de la BCE et stopper l'amélioration des

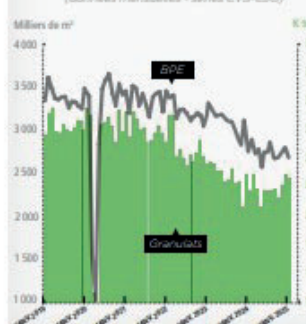
conditions de crédits. A ce stade, ce n'est pas le scénario le plus sombre qui est privilégié par les instituts de conjoncture et une accélération de la croissance reste envisagée en 2026-2027 mais les risques qui pèsent sur l'activité en 2025 ne sont pas à écarter.

TP : DÉBUT 2025 DANS LA LIGNÉE DE 2024

D'après l'enquête menée par la FNTP en janvier, le volume des travaux réalisés a progressé de +2,2 % par rapport à décembre et de +3,4 % au regard de l'an passé (données CVS-CJO) poursuivant ainsi la tendance de 2024. Les prises de commandes se sont également étoffées, affichant une hausse de +1,7 % sur un mois et de +17,1 % sur un an, traduisant là aussi un niveau comparable à celui de 2024 (-0,9 % comparé à la moyenne des douze mois). A un an de la fin du cycle électoral, une accélération aurait pu être « légitime » mais le secteur semble juste maintenir l'élan de 2024, les coupes dans les crédits budgétaires (Loi de finances 2025), certes plus modérées qu'initialement prévues (-2,2 Mds € contre -5 Mds €) pesant sur la dynamique de l'investissement local, notamment dans les départements. ■

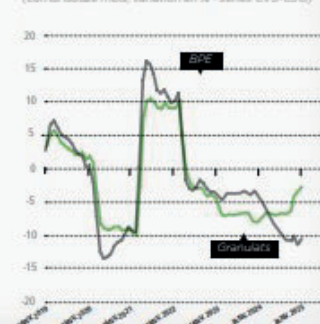
Volume de production granulats et BPE

(données mensuelles - séries CVS-CJO)



Production de granulats et de BPE

(cumul douze mois, variation en % - séries CVS-CJO)



CONTACT

carole.deneuve@unicem.fr

UNION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

SERVICE ÉCONOMIQUE - SERVICE STATISTIQUE

16 bis, boulevard Jean Jaurès - 92110 Clichy - Tél. : 01 44 01 47 01 - Fax : 01 46 22 59 74

contact@unicem.fr - www.unicem.fr

