

# **ACCORD INTERBRANCHES**

## **relatif au développement de la formation professionnelle tout au long de la vie**

Entre les parties contractantes soussignées :

- L'UNION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CARRIERES ET MATERIAUX DE CONSTRUCTION (UNICEM) agissant au nom des branches professionnelles adhérentes ou associées qui lui sont rattachées ainsi qu'au nom de la FEDERATION DE L'INDUSTRIE DU BETON, du SYNDICAT DES FABRICANTS D'ISOLANTS EN LAINES MINERALES MANUFACTUREES, du SYNDICAT NATIONAL DES PRODUCTEURS DE SILICE POUR L'INDUSTRIE ;
- La CONFEDERATION DES INDUSTRIES CERAMIQUES DE FRANCE agissant au nom des branches professionnelles qui lui sont rattachées ;
- La FEDERATION FRANÇAISE DES TUILES ET BRIQUES ;
- Le SYNDICAT FRANÇAIS DE L'INDUSTRIE CIMENTIERE,

d'une part,

Et les organisations syndicales de salariés ci-après désignées :

- la FEDERATION NATIONALE DES SALARIES DE LA CONSTRUCTION ET DU BOIS (CFDT)
- la FEDERATION BATI - MAT- TP (CFTC)
- le SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DES INDUSTRIES DES CEMENTS, CARRIERES ET MATERIAUX DE CONSTRUCTION (SICMA) et le SYNDICAT NATIONAL DES CADRES, TECHNICIENS, AGENTS DE MAITRISE DES INDUSTRIES CERAMIQUES (SCAMIC) (CFE-CGC)
- la FEDERATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DE LA CONSTRUCTION (CGT), la FEDERATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DU VERRE ET DE LA CERAMIQUE (CGT) et le COMITE NATIONAL DES SYNDICATS CGT CHAUX, CEMENTS ET PLATRE
- la FEDERATION DES TRAVAILLEURS DE LA CERAMIQUE, DES CARRIERES ET MATERIAUX DE CONSTRUCTION (CGT-FO)

d'autre part

## PREAMBULE

Les objectifs généraux définis par l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, visant à accroître l'accès de tous à la formation tout au long de la vie professionnelle, ont conduit les parties signataires à se rapprocher afin de définir ensemble les dispositions à mettre en œuvre au sein de leurs branches respectives pour répondre à ces objectifs.

Considérant l'intérêt qui s'attache à ce que les dispositifs de formation dans les branches, ainsi que les dispositions qui les régissent, soient aussi homogènes que possible pour atteindre leur pleine efficacité, les partenaires sociaux des branches Carrières et Matériaux de Construction, Industries Céramiques, Tuiles et Briques et Industrie Cimentière, ont convenu de mener une négociation paritaire interbranches en vue d'aboutir à un accord interbranches.

Les parties signataires rappellent toute l'importance qu'elles accordent à la formation professionnelle comme facteur de développement des connaissances et des compétences des salariés, d'enrichissement personnel et d'évolution de carrière, d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques, de maintien et de développement de l'emploi.

Elles considèrent que les mesures définies par le présent accord, sans préjudice des dispositions existantes relatives au Congé Individuel de Formation, doivent permettre de poursuivre la politique de formation mise en place dans les branches professionnelles, tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle qu'en faveur des salariés déjà en activité dans les entreprises, et de répondre ainsi aux objectifs qu'elles se sont donnés, à savoir :

- permettre l'évolution professionnelle des salariés,
- favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation,
- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle menées dans le cadre du droit individuel à la formation ou du plan de formation de l'entreprise,
- assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle,
- poursuivre les actions menées en faveur des petites et moyennes entreprises afin d'encourager et promouvoir le développement de la formation professionnelle dans ces entreprises.

En conséquence, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

# **ARTICLE 1 - OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS**

## **Article 1.1 – Mise en place de l’Observatoire**

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l’élaboration de leurs projets professionnels, il est institué un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications commun aux branches des industries de carrières et matériaux de construction, de la céramique, des tuiles et briques et du ciment.

## **Article 1.2 – Mission de l’Observatoire**

L’Observatoire a pour mission, sous le contrôle de chacune des CPNE\* (Commission Paritaire Nationale de l’Emploi) :

- de recueillir et rassembler les informations existantes concernant l’emploi et la formation dans les branches professionnelles concernées ;
- de mener des études et créer des outils visant à mieux connaître l’évolution qualitative et quantitative des métiers et des emplois, et à mieux connaître les besoins en compétence et en formation qui en découlent ;
- de diffuser les informations recueillies auprès des entreprises et des fédérations syndicales d’employeurs et de salariés concernées.

## **Article 1.3 – Fonctionnement de l’Observatoire**

L’Observatoire exerce sa mission sous l’égide de chacune des CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage où sont représentées les organisations syndicales d’employeurs et de salariés. Les modalités de participation aux réunions sont celles relatives aux CPNE de chacune des branches.

Pour ce qui la concerne, chaque CPNE fixe les orientations de l’Observatoire, valide les travaux, et décide de la diffusion des informations.

Les travaux demandés à l’Observatoire sont réalisés par FORCEMAT, agissant en tant que cellule technique, qui peut les exécuter lui-même ou en confier la réalisation à un tiers agissant sous son contrôle, après accord du Conseil d’Administration de FORCEMAT.

L’Observatoire rend compte périodiquement auprès de chaque CPNE des travaux qu’il réalise, notamment pour ce qui concerne l’évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la branche professionnelle.

---

\*également dénommée CNPE (Commission Nationale Paritaire de l’Emploi)

#### **Article 1.4 – Financement de l’Observatoire**

Les dépenses de fonctionnement de l’Observatoire sont financées par FORCEMAT sur la contribution de 0,50 % versée par les entreprises de 10 salariés et plus et la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 10 salariés.

Le montant du financement nécessaire au fonctionnement de l’Observatoire est déterminé chaque année par le Conseil d’Administration de FORCEMAT en fonction des travaux et études demandés par les CPNE des branches.

A cet effet, le programme des travaux défini par les CPNE des branches est transmis au Conseil d’Administration de FORCEMAT dans des délais et selon des modalités déterminés par celui-ci.

\*  
\* \*

## **ARTICLE 2 - DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION (D.I.F)**

Les parties signataires soulignent l'intérêt qui s'attache à favoriser le développement de l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle tout au long de leur vie professionnelle.

Se référant à l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et à la loi du 4 mai 2004, elles confirment que tout salarié des branches professionnelles entrant dans le champ d'application du présent accord bénéficie d'un droit individuel à la formation selon les conditions suivantes.

### **Article 2.1 – Salariés bénéficiaires et durée de la formation**

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, à l'exclusion des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du même droit calculé prorata temporis, après quatre mois d'ancienneté dans l'entreprise, consécutifs ou non durant les 12 derniers mois.

Le cumul des droits ouverts est égal à une durée plafonnée à 120 heures sur 6 ans. Ce plafond de 120 heures s'applique également aux salariés à temps partiel, quel que soit le nombre d'années cumulées, sur la base des droits annuels acquis prorata temporis.

L'employeur doit informer annuellement par écrit les salariés du total des droits acquis au titre du D.I.F.

Le droit individuel à la formation prend effet pour la première fois à l'issue des 12 mois suivant la publication de la loi du 4 mai 2004, soit à compter du 1<sup>er</sup> juin 2005.

### **Article 2.2 – Mise en œuvre et exercice du D.I.F.**

La mise en œuvre du droit individuel à la formation est à l'initiative du salarié en liaison avec son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée et ses modalités de réalisation sont arrêtés par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.

Les heures de formation liées au droit individuel à la formation s'exercent en dehors du temps de travail, sauf accord entre le salarié et l'employeur pour qu'elles s'exercent en tout ou partie pendant le temps de travail.

Les heures de formation exercées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié, déterminée selon les modalités définies par décret. Cette allocation de formation est versée en complément de la rémunération mensuelle de l'intéressé.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la Sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

### **Article 2.3 – Nature des actions de formation**

Les formations suivies par le salarié doivent relever de l'une des catégories suivantes :

- actions de promotion,
- actions d'acquisition, d'entretien ou de perfectionnement des connaissances professionnelles,
- actions de formation ayant pour objectif l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle, d'un CQP ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche dont relève le salarié ou par accord collectif conclu conformément au Code du travail.

Les frais de formation, les frais de déplacement et d'hébergement ainsi que le montant de l'allocation de formation sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue ou sur la contribution de 0,50 % versée au titre du financement des périodes de professionnalisation lorsque l'action de formation répond aux critères définis à l'article 4 du présent accord.

### **Article 2.4 – Désaccord sur le choix de l'action de formation**

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L.933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L.983-1 du Code du travail.

### **Article 2.5 – Droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail**

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, le salarié peut demander, avant la fin du délai de préavis, à ce que le montant de l'allocation de formation tel que défini à l'article 2.2, correspondant aux heures acquises au titre du D.I.F. et non utilisées, soit consacré au financement de tout ou partie d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de son expérience.

Il en va de même en cas de démission du salarié, sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ en retraite, les droits acquis au titre du D.I.F. ne sont pas transférables.

\*

\*\*

## **ARTICLE 3 - LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**

Les parties signataires reconnaissent l'intérêt qui s'attache au développement du contrat de professionnalisation pour les jeunes et les demandeurs d'emploi, tel qu'institué par l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 et la loi du 4 mai 2004.

En complément des dispositions légales et conventionnelles existantes, elles décident les dispositions suivantes.

### **Article 3.1 - Personnes éligibles au contrat de professionnalisation**

Un contrat de professionnalisation peut être conclu avec tout jeune de 16 à 25 ans pour lui permettre de compléter sa formation initiale, ainsi qu'avec tout demandeur d'emploi âgé d'au moins 26 ans dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser son retour vers l'emploi.

Le titulaire d'un contrat de professionnalisation 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.

### **Article 3.2 – Durée du contrat**

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée indéterminée, ou pour une durée déterminée. Il doit être établi par écrit et déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Conformément à l'article L.981-2 du Code du travail, la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée est comprise entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cette durée peut être portée jusqu'à 24 mois, soit :

- lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un CQP dont la durée de formation validée par la CPNE justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois,
- lorsque le contrat a pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective de branche dont relève le salarié ou par accord collectif conclu conformément au Code du travail,
- lorsque le contrat est conclu avec une personne sortie du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue.

Pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, l'employeur s'engage à assurer au titulaire du contrat de professionnalisation une formation lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif. Le titulaire du contrat s'engage, quant à lui, à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

Le contrat de professionnalisation conclu pour une durée déterminée peut être renouvelé une fois dans les conditions prévues à l'article L.981-7 du Code du travail.

### **Article 3.3 – Durée de la formation**

La durée pendant laquelle doivent être menées les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est comprise entre 15 et 25 % de la durée du contrat ou de l'action de professionnalisation, sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée pourra être supérieure à 25 % lorsque le contrat de professionnalisation :

- soit a pour objet l'obtention d'un CQP validé par la CPNE, ou d'un diplôme ou d'un titre professionnel ou d'une qualification reconnue dans les classifications professionnelles ou par accord collectif conclu conformément au Code du travail,
- soit est conclu avec une personne n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire, ou un premier cycle de l'enseignement supérieur.

### **Article 3.4 – Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation**

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à :

- 60 % du SMIC pour les salariés âgés de moins de 21 ans,
- 75 % du SMIC pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Ces taux sont majorés de 10 points si le salarié est au moins titulaire d'un baccalauréat professionnel.

Une majoration de 5 points est également accordée à l'issue des premiers 12 mois, lorsque la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation est supérieure à 12 mois.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle sans pouvoir être inférieure au SMIC.

### **Article 3.5 – Détermination des financements prioritaires par FORCEMAT**

1) Dans la limite des fonds affectés chaque année par son Conseil d'Administration au financement des contrats de professionnalisation, FORCEMAT versera prioritairement une participation financière pour tout contrat de professionnalisation conclu :

- soit en vue de l'obtention d'un CQP validé par la CPNE de la branche professionnelle, ou d'un diplôme ou d'un titre professionnels mis en place par la branche,
- soit pour l'exercice d'un emploi relevant des fonctions de production, de maintenance, ou de qualité, sécurité, environnement,

- soit pour l'exercice d'un emploi autre relevant d'une filière professionnelle reconnue prioritaire par la CPNE d'une branche professionnelle, ou relevant d'un dispositif de formation promotionnelle reconnu par accord collectif dans l'industrie cimentière.

2) Les contrats de professionnalisation ne répondant pas aux critères visés ci-dessus pourront donner lieu à participation financière de FORCEMAT dans la limite des fonds restant disponibles.

### **Article 3.6 – Détermination des forfaits financiers de prise en charge par FORCEMAT**

La participation financière de FORCEMAT à chaque contrat y ouvrant droit comprend les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation. Elle est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe 1 au présent accord.

Ces forfaits horaires peuvent être modulés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations et révisés, en tant que de besoin, par décision du Conseil d'Administration de FORCEMAT.

\*

\* \*

## **ARTICLE 4 - LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION**

La période de professionnalisation a pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, en leur permettant de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou accroître leur qualification.

Les modalités de mise en œuvre de la période de professionnalisation dans les branches entrant dans le champ d'application professionnel du présent accord sont définies ci-après.

### **Article 4.1 – Salariés pouvant bénéficier d'une période de professionnalisation**

Peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation après accord de leur employeur :

- les salariés de tous niveaux dont la qualification est insuffisamment adaptée à l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- les salariés de tous niveaux accédant à des fonctions nouvelles ;
- les salariés qui suivent une action de formation promotionnelle reconnue par accord collectif dans l'industrie cimentière ;
- les salariés ayant au minimum 20 années d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans, qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle ;
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise ;
- les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité, ainsi que les hommes et les femmes après un congé parental ;
- les travailleurs handicapés et les salariés victimes d'une maladie professionnelle nécessitant une mesure de reclassement dans un autre poste.

Pour avoir droit à la période de professionnalisation, les salariés visés ci-dessus doivent en outre :

- justifier d'une ancienneté dans l'entreprise au moins égale à 12 mois,
- et ne pas avoir déjà bénéficié d'une action au titre du Capital Temps Formation ou d'une période de professionnalisation depuis moins de 2 années.

### **Article 4.2 – Objet de la période de professionnalisation**

Les parties signataires conviennent que la période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire :

- 1) soit d'acquérir un diplôme, un titre professionnel, un CQP validé par la CPNE de la branche ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de branche dont relève le salarié ou par accord collectif conclu conformément au Code du travail ;

2) soit de participer à une action de formation propre à permettre aux salariés de se perfectionner professionnellement ou d'élargir ou accroître leurs compétences, et de répondre ainsi au besoin d'adaptation et de développement des entreprises.

A cet effet, les actions de formation réalisées dans le cadre d'une période de professionnalisation doivent répondre à un ou plusieurs des objets suivants :

- permettre l'accès à des formations diplômantes ou qualifiantes,
- acquérir une préformation ou une qualification nouvelle,
- faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise,
- élargir le champ professionnel d'activité,
- favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers, à l'évolution des technologies et aux mutations d'activité,
- faciliter l'intégration et l'adaptation des salariés accédant à de nouvelles fonctions ou à des fonctions liées à une promotion.

Les parties signataires conviennent de confier à la CPNE de la branche le soin d'adapter, réviser ou actualiser les actions de formation visées ci-dessus, compte tenu notamment des travaux menés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Elles rappellent que la période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience pour assurer une meilleure personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires.

### **Article 4.3 – Durée des actions de formation**

La durée de formation doit être au minimum de 70 heures réparties sur 12 mois au maximum, cette durée incluant éventuellement la durée nécessaire à la validation des acquis de l'expérience. Toutefois, cette durée peut être inférieure si la formation est réalisée dans le cadre de la validation des acquis de l'expérience en vue de l'obtention d'un CQP, ou dans le cadre d'une action de formation promotionnelle reconnue par accord collectif dans l'industrie cimentière.

### **Article 4.4 – Participation financière de FORCEMAT aux actions de formation menées dans le cadre de la période de professionnalisation**

**4.4.1** Les actions de formation liées à la période de professionnalisation, telles que définies par le présent chapitre, sont financées :

- pour partie, par la contribution de 0,5 % versée à FORCEMAT par les entreprises de 10 salariés et plus, et la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 10 salariés,
- pour partie, sur le plan de formation des entreprises.

**4.4.2** Donnent lieu prioritairement à une participation financière de FORCEMAT, les actions de formation menées soit :

- en vue de l'obtention d'un CQP validé par la CPNE de la branche, ou d'un diplôme ou d'un titre professionnels mis en place par la branche, ou d'une qualification supérieure dans le cadre d'une formation promotionnelle reconnue par accord collectif dans l'industrie cimentière ;
- en faveur des salariés les moins qualifiés, relevant d'un niveau de classification professionnelle défini par la CPNE de la branche professionnelle ;
- dans des filières professionnelles ou des domaines reconnus prioritaires par la CPNE de la branche professionnelle ;
- en faveur des salariés accédant à des fonctions nouvelles de chef d'équipe, d'agent de maîtrise ou d'encadrement.

**4.4.3** Les actions de formation ne répondant pas aux critères définis ci-dessus donneront lieu à une participation financière de FORCEMAT dans la limite des fonds restant disponibles.

**4.4.4** La prise en charge financière par FORCEMAT des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est fixée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe 1 au présent accord.

Ces forfaits horaires peuvent être modulés pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations et révisés, en tant que de besoin, par décision du Conseil d'Administration de FORCEMAT. Ce dernier définit également les conditions dans lesquelles certaines actions peuvent être plafonnées en prenant notamment en compte la nature, le nombre d'heures de formation, ou le coût de ces actions.

**4.4.5** Les demandes de prise en charge financière sont présentées par les entreprises au moins un mois avant le début des actions de formation, selon un formulaire tenu à leur disposition par FORCEMAT.

Ces demandes sont instruites selon les critères définis par le présent article 4.

En cas d'insuffisance financière, le Conseil d'administration de FORCEMAT assure les arbitrages nécessaires

#### **Article 4.5 – Commission paritaire de période de professionnalisation**

Il est institué une commission paritaire de période de professionnalisation chargée, sous l'autorité du Conseil d'administration de FORCEMAT, d'examiner et de statuer sur les demandes de prise en charge financière par FORCEMAT des actions de formation réalisées dans le cadre de la période de professionnalisation. Elle décide du refus ou de l'acceptation, totale ou partielle, de la prise en charge financière des demandes conformément aux critères définis par le présent article 4 et aux décisions prises par le Conseil d'administration de FORCEMAT, auquel elle rend compte régulièrement de sa mission.

Elle est composée de 4 membres, dont 2 représentants du collège «employeurs» et 2 représentants du collège «salariés», désignés, en son sein, par le Conseil d'administration de FORCEMAT pour une durée de 2 ans.

## **ARTICLE 5 - TUTORAT**

### **Article 5.1 – Désignation et mission du tuteur**

Afin de favoriser la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle, l'entreprise porte une attention toute particulière au choix du tuteur. Conformément à l'article 6-5 de l'Accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, le tuteur est choisi par l'employeur, sur la base du volontariat, parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. La personne choisie pour être tuteur doit justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

La fonction tutorale a pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel,
- d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats ou des périodes de professionnalisation,
- 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 ou de la période de professionnalisation.

L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur. Pour assurer celle-ci, le tuteur bénéficie d'une préparation et, si nécessaire, d'une formation spécifique. A l'issue de sa mission, le tuteur en rend compte à son employeur.

Une réflexion sur la fonction tutorale sera menée au sein de chaque CPNE de branche.

### **Article 5.2 – Dispositions financières**

Les parties signataires conviennent que les actions de formation à la fonction tutorale éventuellement mises en œuvre, ainsi que les coûts liés à l'exercice de cette fonction tutorale, sont pris en charge par FORCEMAT dans les conditions définies par la réglementation et par le Conseil d'Administration de FORCEMAT.

\*  
\* \*

## **ARTICLE 6 - EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS L'ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, sans discrimination.

Les entreprises doivent veiller à permettre un accès équitable des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

Les travaux menés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, sont transmis à la CPNE de la branche professionnelle concernée.

\*  
\* \*

## **ARTICLE 7 - MESURES D'ACCOMPAGNEMENT EN FAVEUR DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES**

Les obstacles au développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises tiennent davantage à l'effet de taille qu'à la spécificité de leur activité. On constate ainsi que la dimension réduite des effectifs :

- limite les structures et les moyens propres à la formation
- restreint les possibilités de promotion interne et renforce la crainte de voir un salarié partir une fois formé
- rend difficile le départ en stage sans remplacement sur le poste de travail.

Plus généralement, ces entreprises ont des difficultés à bien identifier et définir leurs problèmes en matière de formation et à les anticiper dans une vision prospective de leur développement.

Les signataires considèrent comme essentiel d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans ces entreprises. Ceci implique :

- de les accompagner dans leurs projets, par la mise en œuvre d'actions plus spécifiquement axées sur l'aide et le conseil
- de porter à leur connaissance et à celle des salariés les dispositifs d'aides à la formation
- d'optimiser l'utilisation des fonds de la formation par une mutualisation des contributions versées par les entreprises de moins de 10 salariés
- de les amener à élaborer des plans de formation qui traduisent la politique affirmée, construite et stratégique de l'entreprise, en matière de production de compétence.

A cet effet, il appartient à FORCEMAT de poursuivre ses actions en faveur de la mise à disposition des entreprises et des salariés, par tous moyens appropriés, des informations nécessaires sur les dispositifs de formation existants, leurs conditions d'accès et leur financement.

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L.322-9 du Code du travail instituées par la loi du 4 mai 2004, relatives aux aides de l'Etat en faveur des entreprises de moins de 50 salariés pour leur permettre d'assurer le remplacement des salariés en formation.

\*

\* \*

## **ARTICLE 8 - ENTRETIEN PROFESSIONNEL, BILAN DE COMPETENCES, VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE ET PASSEPORT FORMATION**

Les parties signataires prennent acte des dispositions contenues dans l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatives à l'entretien professionnel, au bilan de compétences, à la validation des acquis de l'expérience et au passeport formation.

Elles conviennent d'examiner ultérieurement, au sein de chaque branche professionnelle, les mesures qu'il y aura lieu éventuellement de prendre pour la mise en œuvre des dispositions devant être définies par accord interprofessionnel complémentaire, sans préjudice de l'application des dispositions conventionnelles existantes relatives à la validation des acquis de l'expérience.

\*  
\* \*

## **ARTICLE 9 – DISPOSITIONS RELATIVES A LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS DE FORMATION PAR FORCEMAT**

### **Article 9.1 – Contributions des entreprises d'au moins 10 salariés**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, employant au moins 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA «FORCEMAT» :

- la contribution de 0,50 % destinée notamment au financement des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation
- ainsi que 50 % au moins de l'obligation légale due au titre de la participation au développement de la formation professionnelle continue affectée au plan de formation. Ces entreprises peuvent, si elles le souhaitent, verser à l'OPCA «FORCEMAT» l'intégralité des sommes relatives à leur plan de formation.

### **Article 9.2 – Contributions des entreprises de moins de 10 salariés**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2004, au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA «FORCEMAT» :

- la contribution de 0,15 % destinée notamment au financement des contrats de professionnalisation et des périodes de professionnalisation; elle est mutualisée dès la collecte avec la contribution de 0,50 % versée par les entreprises d'au moins 10 salariés ;
- ainsi que la contribution de 0,25 %, qui sera portée à 0,40 % à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2005, destinée notamment aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre du plan de formation.

### **Article 9.3 – Prise en charge par FORCEMAT des dépenses de fonctionnement des C.F.A.**

En application de l'article L.983-4 du Code du travail, FORCEMAT peut prendre en charge les dépenses de fonctionnement des CFA des industries de Carrières et Matériaux et de la Céramique.

A cet effet, FORCEMAT peut affecter chaque année à ces CFA une partie des sommes recueillies au titre de la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 10 salariés et au titre de la contribution de 0,50 % versée par les entreprises d'au moins 10 salariés. La part ainsi affectée aux CFA est limitée en tout état de cause à 30 % des sommes versées par les entreprises relevant du secteur des Carrières et Matériaux, et du secteur de la Céramique.

La CPNE des branches professionnelles concernées établit les priorités en matière de développement de l'apprentissage, et en particulier les évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis dans les CFA.

La CPNE décide chaque année des montants à affecter aux CFA sur le vu d'un budget prévisionnel établi par ces derniers, et qui lui est adressé avec toutes justifications nécessaires.

Sont également transmis à la CPNE, avant sa décision d'affectation des fonds, les avis formulés par le Conseil de Perfectionnement des CFA sur les montants en cause et leur utilisation projetée, ainsi que l'avis formulé par le Conseil d'Administration de FORCEMAT.

Chaque année, la CPNE est informée des réalisations et de l'emploi des fonds affectés l'année précédente.

Il lui est en outre présenté au même moment un rapport relatif aux conditions de mise en œuvre des présentes dispositions.

\*

\* \*

## **ARTICLE 10 – DISPOSITIONS DIVERSES**

### **Article 10.1 – Champ d’application**

Le champ d’application professionnel et territorial du présent accord est identique à celui de l’accord national du 6 décembre 1994, portant création de FORCEMAT, modifié par l’avenant n° 1 du 13 mars 1996 et l’avenant n° 2 du 4 juillet 2000 portant adhésion à FORCEMAT respectivement de l’industrie cimentière et de l’industrie des tuiles et briques.

Entrent également dans le champ d’application du présent accord les entreprises procédant à l’extraction et la préparation de silice pour l’industrie.

La liste des activités entrant ainsi dans le champ d’application du présent accord est définie en annexe 2 dudit accord.

### **Article 10.2 – Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de la date de sa signature.

### **Article 10.3 – Révision et dénonciation**

Le présent accord a un caractère impératif.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l’une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d’un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l’ensemble des parties signataires afin qu’une négociation puisse s’engager sans tarder.

### **Article 10.4 – Bilan d’application**

Il est convenu qu’à l’issue d’un délai de trois ans après son entrée en vigueur, un bilan d’application des dispositions du présent accord sera établi au sein de chaque CPNE de branche, en fonction notamment des données recueillies par l’Observatoire.

### **Article 10.5 – Dépôt**

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d’exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l’Emploi et de la Formation Professionnelle, dans les conditions prévues par le Code du travail, en vue de son extension.

### **Article 10.6 – Adhésion**

Toute Organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l’organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Fait à PARIS, le 21 juin 2004

Pour l'UNION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CARRIERES ET MATERIAUX DE CONSTRUCTION (UNICEM)

Pour la CONFEDERATION DES INDUSTRIES CERAMIQUES DE FRANCE

Pour la FEDERATION FRANÇAISE DES TUILES ET BRIQUES ;

Pour le SYNDICAT FRANÇAIS DE L'INDUSTRIE CIMENTIERE,

Pour la FEDERATION NATIONALE DES SALARIES DE LA CONSTRUCTION ET DU BOIS (CFDT)

Pour la FEDERATION BATI - MAT- TP (CFTC)

Pour le SYNDICAT NATIONAL DE L'ENCADREMENT DES INDUSTRIES DES CIMENTS, CARRIERES ET MATERIAUX DE CONSTRUCTION (SICMA) et le SYNDICAT NATIONAL DES CADRES, TECHNICIENS, AGENTS DE MAITRISE DES INDUSTRIES CERAMIQUES (SCAMIC) (CFE-CGC)

Pour la FEDERATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DE LA CONSTRUCTION (CGT), la FEDERATION NATIONALE DES TRAVAILLEURS DU VERRE ET DE LA CERAMIQUE (CGT) et le COMITE NATIONAL DES SYNDICATS CGT CHAUX, CIMENTS ET PLATRE

Pour la FEDERATION DES TRAVAILLEURS DE LA CERAMIQUE, DES CARRIERES ET MATERIAUX DE CONSTRUCTION (CGT-FO)

**Annexe 1 à l'accord interbranches du 21 juin 2004  
relatif au développement de la  
formation professionnelle tout au long de la vie**

Contrats et périodes de professionnalisation

Détermination des forfaits financiers de prise en charge par FORCEMAT

- 1/ Conformément à l'article 3-6 de l'accord interbranches du 21 juin 2004, les forfaits horaires de prise en charge par FORCEMAT des contrats de professionnalisation sont fixés aux montants suivants :
- 25 euros pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un CQP ou d'un diplôme ou d'un titre professionnels mis en place par la branche, ou dans le cadre d'un dispositif de formation promotionnelle reconnu par accord collectif dans l'industrie cimentière ;
  - 15 euros pour les contrats conclus pour l'exercice d'un emploi de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement ;
  - 10 euros pour les autres contrats.
- 2/ Conformément à l'article 4-4-4 de l'accord interbranches du 21 juin 2004, les forfaits horaires de prise en charge par FORCEMAT des périodes de professionnalisation sont fixés aux montants suivants :
- 30 euros pour les actions liées aux emplois de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement, ainsi que pour les actions permettant d'accéder à des fonctions nouvelles de chef d'équipe, d'agent de maîtrise ou d'encadrement ;
  - 20 euros pour les autres actions de formation.

Fait à PARIS, le 21 juin 2004

**Annexe 2 à l'accord interbranches du 21 juin 2004  
relatif au développement de la  
formation professionnelle tout au long de la vie**

**Liste récapitulative des activités entrant dans le champ  
d'application de l'accord interbranches.**

\*  
\* \*

**I /** Entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

**Dans la classe 14**            Minéraux divers

Le groupe 14.02            Matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

**Dans la classe 15**            Matériaux de construction

Le groupe 15.01            Sables et graviers d'alluvions  
Le groupe 15.02            Matériaux concassés de roches et de laitier  
Le groupe 15.03            Pierres de construction  
Le groupe 15.05            Plâtres et produits en plâtre  
Le groupe 15.07            Béton prêt à l'emploi  
Le groupe 15.08            Produits en béton  
Le groupe 15.09            Matériaux de construction divers.

**Dans la classe 87**            Services divers (marchands)

Le groupe 87.05            pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire).

**II/** Entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective des industries céramiques de France, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

**Dans la classe 15**            Matériaux de construction et de céramique

Le groupe 15.11            Industries Françaises de Produits Réfractaires  
15.11.01            Briques, dalles et pièces analogues, réfractaires  
15.11.02            Produits réfractaires divers en céramique  
15.11.03            Mortiers réfractaires

Le groupe 15.12	Industries Françaises du Carreau Céramique
15.12.04	Carreaux en grès ou en terre commune
15.12.05	Carreaux en faïence
15.12.06	Carreaux en céramique de style mosaïque
Le groupe 15.12	Industries Françaises de Céramique Sanitaire
15.12.01	Appareils sanitaires en céramique
Le groupe 15.13	Industries Françaises de la Poterie
15.12.03	Articles divers en céramique pour usages techniques
15.13.03	Vaisselle de ménage en grès ou en terre commune
15.13.04	Articles d'ameublement et d'ornementation en céramique
Le groupe 15.13	Industries Françaises de la Porcelaine
15. 13.01	Vaisselle de ménage en porcelaine
15.13.04	Articles d'ameublement et d'ornementation en céramique
Le groupe 15.13	Industries Françaises de la Céramique-Table et Ornementation
15.13.02	Vaisselle de ménage en faïence
15.13.04	Articles d'ameublement et d'ornementation en céramique (faïence d'art, y compris articles funéraires)
Le groupe 15.04	Producteurs de Matières Premières pour la Céramique et la Verrerie
15.04.01	Pâtes et émaux céramiques
15.04.02	Argiles
15.04.03	Terres réfractaires
Le groupe 15.04	Industries Françaises du Kaolin
15.04.01	Kaolin
Le groupe 15.04	Industries Françaises du Feldspath
15.04.04	Feldspath

**III/** Entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie de la fabrication des ciments, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Le groupe 1506 : Fabrication de ciments : fabrication de ciment portland, de ciments de laitier, de ciments alumineux et de ciments prompts.

Le groupe 1506 : Extraction de pierre à ciment, de marne, de pierre à chaux.

Dans le groupe 1505 : Fabrication de plâtre : cuisson du plâtre, four à plâtre, les fabriques de plâtre exploitées par les sociétés se livrant aux fabrications ci-dessus délimitées (groupe 1506) et leur appartenant.

Sont également expressément visés, les sièges sociaux, stations de broyage, d'ensachage, dépôts de vente, agences, laboratoires et centres de recherche des établissements ci-dessus.

**IV/** Entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'industrie des tuiles et briques, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités françaises, telle qu'elle résulte du décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992 :

- 26.3 Z – Fabrication de carreaux en céramique, pour ce qui concerne les carreaux de terre cuite
- 26.4 A - Fabrication de briques
- 26.4 B - Fabrication de tuiles
- 26.4 C - Fabrication de produits divers en terre cuite
- 26.8 C - Fabrication d'argiles expansées

Fait à PARIS, le 21 juin 2004