

Brochure n° 3081

Conventions collectives nationales
INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX

IDCC : 87. – **Ouvriers**
IDCC : 135. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**

IDCC : 211. – **Cadres**

Brochure n° 3086

Convention collective nationale
IDCC : 1170. – **INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES**

Brochure n° 3238

Convention collective nationale
IDCC : 1558. – **INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE**

Brochure n° 3280

Conventions collectives nationales
et accords nationaux
INDUSTRIE DE LA FABRICATION DES CIMENTS
IDCC : 832. – **Ouvriers**
IDCC : 833. – **Employés, techniciens et agents de maîtrise**
IDCC : 363. – **Cadres**

ACCORD DU 15 SEPTEMBRE 2011
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1250128M

PRÉAMBULE

Les objectifs généraux définis par l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009, la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 modifiée par la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, 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.

Ce rapprochement s'est effectué dans un premier temps par un accord national du 29 juin 2010, dans lequel les partenaires sociaux des matériaux pour la construction et l'industrie ci-dessus mentionnés, se sont regroupés au sein d'un OPCA interbranches. Cet OPCA interbranches, dénommé OPCA 3+, comprend également les partenaires sociaux des industries de l'ameublement et du bois, ainsi que ceux de l'intersecteur des papiers cartons. La mission principale de cet OPCA 3+ est d'assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle définies par les branches professionnelles tout en respectant les spécificités sectorielles, au sein de sections professionnelles dévolues à chaque branche composante de l'OPCA 3+.

Afin de mettre en œuvre les missions de l'OPCA 3+ nécessitant une relation directe avec les entreprises, a été créée par l'article 7 de l'accord précité, une association technique de gestion et service de proximité appelée AG 3+.

Faisant suite à la signature de cet accord national du 29 juin 2010, les parties signataires ont décidé, par accord national interbranches spécifique aux matériaux pour la construction et l'industrie en date du 15 septembre 2010, que les entreprises entrant dans le champ d'application dudit accord devront verser à l'OPCA 3+ les contributions formation pour lesquelles celui-ci a compétence de collecte, dans les conditions fixées par l'accord précité.

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 et chaux, ont convenu de mener une négociation paritaire interbranches en vue d'aboutir à un accord interbranches.

Les parties signataires représentant le secteur des matériaux pour la construction et l'industrie 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, des demandeurs d'emploi et bénéficiaires des minima sociaux, 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 afin notamment de permettre aux salariés de progresser d'au moins un niveau de qualification au cours de leur vie professionnelle ;
- 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^{er}

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

1.1. Mise en place de l'observatoire

Les entreprises seront accompagnées, dans la définition de leurs politiques de formation envers leurs salariés et dans l'élaboration de leurs projets professionnels par un observatoire prospectif des métiers et des qualifications. Cet observatoire est créé entre les secteurs d'activités constituant l'OPCA 3+ visé dans le préambule du présent accord.

Les conditions de participation des secteurs d'activités signataires du présent accord, ainsi que le rôle et les modalités de fonctionnement de cet observatoire sont définis aux articles 1.2 à 1.4 ci-dessous.

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.

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, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, fixe les orientations de l'observatoire, valide les travaux, et décide de la diffusion des informations.

Les travaux sont réalisés par l'AG 3+ agissant en tant que cellule technique, qui peut les exécuter elle-même ou en confier la réalisation à un tiers agissant sous son contrôle, ou les déléguer, à la demande d'une fédération professionnelle, à l'un de ses chargés de mission observatoire.

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.

1.4. Financement de l'observatoire

Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire sont financées par les fonds issus de la contribution à la professionnalisation des sections professionnelles de l'OPCA 3+, pour chacune en ce qui les concerne.

Il est possible pour la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+ d'acter annuellement un prélèvement sur les fonds propres afin de financer les moyens partagés, notamment les études statistiques et prospectives.

Le montant du financement nécessaire au fonctionnement de l'observatoire, pour ce qui est des travaux et études demandés par les CNPE des branches qui constituent la section professionnelle des « matériaux pour la construction et l'industrie », est déterminé chaque année par ladite section professionnelle.

L'observatoire pourra bénéficier de financements complémentaires mutualisés, issus de la convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'OPCA 3+ et l'Etat.

Article 2

Droit individuel à la formation professionnelle

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 octobre 2009 et à la loi du 24 novembre 2009 ayant modifié la loi précitée 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.

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 1 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 *pro rata temporis*.

Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du même droit calculé *pro rata temporis*, après 4 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 *pro rata temporis*.

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

Le droit individuel à la formation a pris effet pour la première fois à l'issue des 12 mois suivant la publication de la loi du 4 mai 2004, soit le 1^{er} juin 2005.

2.2. Mise en œuvre et exercice du DIF

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 de 1 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.

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.

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. 6323-12 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 6332-14 du code du travail.

2.5. Droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail et portabilité du DIF

2.5.1. Utilisation du DIF au moment de la rupture du contrat de travail

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute lourde, et si le salarié en fait la demande avant la fin du préavis, la somme correspondant au solde du nombre d'heures acquises et non utilisées, multipliée par le montant forfaitaire déterminé par décret, peut permettre de financer tout ou partie d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. A défaut d'une telle demande, la somme n'est pas due par l'employeur.

Lorsque l'action de formation est réalisée pendant le préavis, elle se déroule pendant le temps de travail.

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 ou de formation soit engagée avant la fin du préavis.

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

2.5.2. Portabilité du DIF, après la rupture du contrat de travail

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute lourde ou à l'échéance d'un contrat à durée déterminée ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, le salarié peut mobiliser la somme correspondant au solde du nombre des heures acquises au titre du DIF et non utilisées multipliée par le montant forfaitaire déterminé par décret :

- soit auprès de son nouvel employeur : la demande doit être présentée pendant les deux premières années d'exécution du contrat de travail pour une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation. Lorsque l'employeur est d'accord sur cette formation, elle se déroule pendant le temps de travail. La formation est alors prise en charge par l'OPCA dont relève le nouvel employeur sur la base du montant du forfait défini par décret. En cas de désaccord sur l'action de formation, l'action se déroule hors temps de travail, l'allocation de formation n'est alors pas due ;
- soit pendant la période de prise en charge de la personne au titre de l'assurance chômage : la mise en œuvre de la formation se fait en concertation avec l'administration en charge de l'ac-

compagnement du demandeur d'emploi. Le montant de la formation est alors pris en charge par l'OPCA 3+, sur la base du forfait déterminé par voie réglementaire.

Article 3

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 octobre 2009 et à la loi du 24 novembre 2009.

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

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, tout bénéficiaire du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou tout bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion, 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.

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 doit être déposé dans les conditions prévues aux articles D. 6325-1 et D. 6325-2 du code du travail, et en tout cas, dans les conditions légales en vigueur à la date de sa conclusion.

Conformément à l'article L. 6325-11 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. 6325-7 du code du travail.

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.

En application de l'article L. 6325-14 du code du travail, 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.

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.

3.5. Détermination des financements prioritaires par la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+

3.5.1. Dans la limite des fonds affectés chaque année par l'OPCA 3+ sur la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie », celle-ci envisagera un financement prioritaire 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.

3.5.2. Les sommes restant disponibles peuvent être affectées aux contrats de professionnalisation ne répondant pas aux critères visés ci-dessus, sur proposition de la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+.

3.6. Détermination des forfaits financiers de prise en charge par la section professionnelle « matériaux de construction pour l'industrie » de l'OPCA 3+

La participation financière de la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+ 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 I 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, au sein de la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+, conformément à l'avis de chacune des CPNE des branches concernées.

Article 4

Période 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. Elle a vocation à s'appliquer également aux bénéficiaires du contrat unique d'insertion sous contrat à durée indéterminée ou déterminée.

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.

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 ;
- les bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

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 :

- 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 ;
- 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.

4.3. Durée des actions de formation

La durée de formation doit être au minimum de 70 heures réparties sur 12 mois, 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.

Pour les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion, la durée de la formation doit être au minimum de 80 heures en application de l'article D. 6324-1-1 du code du travail.

4.4. Participation financière de la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie » 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 l'OPCA 3+ par les entreprises de 20 salariés et plus, et la contribution de 0,15 % versée par les entreprises de moins de 20 salariés ;
- pour partie, sur le plan de formation des entreprises d'au moins 10 salariés.

4.4.2. Dans la limite des fonds affectés chaque année par l'OPCA 3+ sur la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie », celle-ci envisagera un financement prioritaire envers les actions de formation menées :

- 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 de cadre.

4.4.3. Les sommes restant disponibles peuvent être affectées aux périodes de professionnalisation ne répondant pas aux critères visés ci-dessus, sur proposition de la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+ .

4.4.4. La prise en charge financière par la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+ des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation est fixée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe I 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 l'OPCA 3+, sur proposition de la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie » après avis des CPNE des branches constituant la section. 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 la section professionnelle « matériaux de construction pour l'industrie » de l'OPCA 3+.

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

En cas d'insuffisance financière, le conseil d'administration de l'OPCA 3+ assure les arbitrages nécessaires, en liaison avec la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+ .

4.5. Commission paritaire de période de professionnalisation

Il est institué une commission paritaire de période de professionnalisation chargée, sous l'autorité de la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+, d'examiner et de statuer sur les demandes de prise en charge financière des actions de formation réalisées dans le cadre de la période de professionnalisation. Elle décide de l'acceptation, totale ou partielle, ou du refus de la prise en charge financière des demandes conformément aux critères définis par le présent article 4. Elle rend compte régulièrement de sa mission à la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+.

Elle est composée de 4 membres titulaires, dont 2 représentants du collège « employeurs » et 2 représentants du collège « salariés », désignés, en son sein, par la section professionnelle des « matériaux pour la construction et l'industrie » de OPCA 3+, pour une durée de 2 ans.

La section professionnelle désigne également 4 membres suppléants, 2 pour le collège « employeurs » et 2 pour le collège « salariés », étant précisé que les membres suppléants ne participent aux réunions qu'en cas de besoin, pour remplacer un membre titulaire, temporairement absent.

Article 5

Tutorat

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'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009 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. Le tuteur doit justifier également d'une proximité fonctionnelle et géographique au regard des salariés dont elle assure le tutorat. 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.

Le tuteur ne peut pas suivre plus de 3 salariés, tous contrats confondus.

Lorsque l'employeur assume cette fonction, il ne peut suivre plus de 2 salariés, tous contrats confondus.

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

5.2. Dispositions financières

Les parties signataires conviennent que les actions de formation à la fonction tutorale éventuellement mises en œuvre dans les conditions visées à l'article 5.1, ainsi que les coûts liés à l'exercice de cette fonction tutorale, sont pris en charge dans les conditions définies par la réglementation et par le conseil d'administration l'OPCA 3+, sur proposition de la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie ».

Article 6

Egalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

Les parties signataires rappellent leur volonté commune de promouvoir, au sein des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, l'égalité de traitement entre tous les salariés.

Elles considèrent que la mixité, lorsqu'elle s'inscrit dans un cadre d'égalité professionnelle, constitue un gage de cohésion sociale et de progrès économique et social. Elles érigent en principe général que les actions de formation doivent être accessibles aux salariés des deux sexes sans discrimination.

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

A cet égard, les entreprises assureront un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience, mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du droit individuel à la formation.

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 dans les conditions prévues par la loi ;
- 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 l'OPCA 3+ 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.

Rentrent ainsi dans les missions dévolues à l'OPCA 3+ le fait de :

- contribuer au développement de la formation et concourir à l'information, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises, en particulier les petites et moyennes entreprises, pour l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle ;
- favoriser les accompagnements plus spécifiquement consacrés aux PME TPE, tels que par exemple :
 - l'aide à l'identification des compétences et qualifications mobilisables au sein de l'entreprise ;
 - l'aide à l'élaboration de budgets et au montage des dossiers de financement ;
 - l'aide à l'élaboration de cahiers des charges pour la mise en œuvre d'actions de formation des salariés ;
 - l'aide à l'ingénierie d'actions de type GPEC.

Article 8

Dispositifs relatifs à l'information et à l'orientation tout au long de la vie professionnelle

Les parties signataires prennent acte des dispositions contenues dans l'accord interprofessionnel du 5 octobre 2009 relatives à l'entretien professionnel, au bilan de compétences, à la validation des acquis de l'expérience, au bilan d'étape professionnel et au passeport formation.

Elles conviennent de compléter ultérieurement, en tant que de besoin, au sein de chaque branche professionnelle, les mesures qu'il y aura lieu éventuellement de prendre pour la mise en œuvre des dispositions ci-dessous développées, pour tenir compte éventuellement d'un accord interprofessionnel complémentaire, sans préjudice de l'application des dispositions conventionnelles existantes relatives à la validation des acquis de l'expérience.

8.1. Entretien professionnel

Tout salarié justifiant d'au moins 2 ans d'ancienneté dans une entreprise bénéficie, au minimum tous les 2 ans, d'un entretien professionnel.

Cet entretien peut se dérouler à la demande du salarié ou de l'employeur.

Il doit permettre au salarié d'élaborer son projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution dans l'entreprise, de ses aptitudes et des besoins identifiés de l'entreprise.

A cette occasion peuvent être définies des actions de formation pouvant se dérouler dans le cadre d'une période de professionnalisation, d'une action de validation des acquis de l'expérience, d'un bilan de compétence ou encore d'une demande au titre du DIF, dans les conditions prévues au présent accord.

Par ailleurs, à l'issue du congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental, le salarié pourra demander à son employeur un entretien afin de faire le point sur les conditions de sa reprise d'activité, de ses besoins éventuels en formation et de son évolution professionnelle.

Les modalités de déroulement de ces entretiens sont définies au sein de chaque entreprise.

8.2. Bilan de compétences et validation des acquis de l'expérience

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et le cas échéant, un projet de formation.

Les actions permettant au salarié de faire valider ses acquis de l'expérience doivent avoir pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle validé par la CPNE de la branche, ainsi que d'une qualification supérieure dans le cadre d'une formation promotionnelle reconnue par accord collectif dans l'industrie cimentière.

8.3. Bilan d'étape professionnel et passeport formation

8.3.1. Tout salarié doit être informé qu'ayant au moins 2 ans d'ancienneté dans la même entreprise, il peut demander à bénéficier d'un bilan d'étape professionnel. Cette information doit être faite au moment de l'embauche. Ce bilan peut être renouvelé tous les 5 ans à sa demande.

A partir d'un diagnostic réalisé en commun avec l'employeur, ce bilan doit permettre :

- au salarié, d'évaluer ses capacités professionnelles et ses compétences ;
- à l'employeur, de déterminer les objectifs de formation.

8.3.2. Tout salarié peut, sur la base d'un modèle élaboré par les partenaires sociaux mis en ligne sur le site www.passeportformation.eu, établir son passeport formation.

Le passeport formation, qui appartient en propre au salarié et qui est sous sa responsabilité, permet d'identifier et de faire certifier les compétences, les connaissances, les aptitudes professionnelles acquises par la formation initiale ou continue, ou du fait de l'expérience professionnelle, susceptibles d'aider à l'orientation professionnelle.

Le passeport formation recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale ;
- les expériences professionnelles acquises lors de stages ou de formation en entreprise ;
- les diplômes, titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification professionnelle validés par la CPNE de la branche, ainsi que la qualification supérieure obtenue dans le cadre d'une formation promotionnelle reconnue par accord collectif dans l'industrie cimentière ;
- les activités tutorales exercées.

Article 9

Dispositions relatives à la collecte des contributions de formation par l'OPCA 3+

9.1. Contributions des entreprises occupant moins de 10 salariés

A compter du 1^{er} janvier 2012, année N, au titre des salaires versés au cours de l'année N – 1, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenues de verser à l'OPCA 3+ les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle continue pour les employeurs occupant moins de 10 salariés, soit :

- un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- et un versement au moins égal à 0,40 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du plan de formation.

9.2. Contributions des entreprises occupant de 10 à moins de 20 salariés

A compter du 1^{er} janvier 2012, année N, au titre des salaires versés au cours de l'année N – 1, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenues de verser à l'OPCA 3+ les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle continue pour les employeurs occupant de 10 salariés à moins de 20 salariés, soit :

- un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- et un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du plan de formation.

9.3. Contribution des entreprises occupant 20 salariés et plus

A compter du 1^{er} janvier 2012, année N, au titre des salaires versés au cours de l'année N – 1, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenues de verser à l'OPCA 3+ les contributions dues au titre du financement de la formation professionnelle continue pour les employeurs occupant 20 salariés et plus, soit :

- un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la professionnalisation et du droit individuel à la formation ;
- un versement au moins égal à 0,50 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du plan de formation.

9.4 Prise en charge par la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+ des dépenses de fonctionnement des CFA

En application de l'article L. 6332-16 du code du travail, la section professionnelle des « matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+ peut prendre en charge les dépenses de fonctionnement des CFA des industries de carrières et matériaux et de la céramique.

A cet effet, la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+ 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 20 salariés et, au titre de la contribution de 0,50 % versée par les entreprises d'au moins 20 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 au vu d'un budget prévisionnel établi par ces derniers, et qui lui est adressé avec toutes justifications nécessaires.

Avant la décision de la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+ d'affecter les fonds aux CFA, la CPNE examine les avis du conseil de perfectionnement des CFA. La section professionnelle prend sa décision sur proposition de la CPNE, sur avis du conseil de perfectionnement des CFA.

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

10.1. Champ d'application

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 II dudit accord.

Le présent accord abroge et remplace les dispositions de l'accord interbranches du 21 juin 2004.

10.2. Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2012.

Les dispositions de l'accord du 21 juin 2004 continueront toutefois à s'appliquer aux périodes et contrats de professionnalisation engagés avant le 1^{er} janvier 2012.

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.

10.4. Bilan d'application

Il est convenu qu'à l'issue d'un délai de 3 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.

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 générale de l'emploi et de la formation professionnelle, dans les conditions prévues par le code du travail, en vue de son extension.

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 15 septembre 2011.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNICEM ;

FFTB ;

SFIC ;

CICF ;

UPC.

Syndicats de salariés :

FNCB CFDT ;

BATIMAT-TP CFTC ;

FG FO ;

SICMA et SCAMIC CFE-CGC ;

FNSCBA CGT.

ANNEXE I

CONTRATS ET PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

Détermination des forfaits financiers de prise en charge par l'OPCA 3+

1. Conformément à l'article 3.6 de l'accord interbranches du 15 septembre 2011, les forfaits horaires de prise en charge par l'OPCA 3+ des contrats de professionnalisation sont fixés aux montants suivants :

- 25 €, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus en vue de l'obtention d'un CQP ou d'un diplôme défini comme prioritaire par les CPNE des branches, ou d'un titre professionnel 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 €, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus pour l'exercice d'un emploi de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement en cas de formation externe ;
- 12 €, dans la limite du coût réel, les contrats conclus pour l'exercice d'un emploi de production, maintenance, qualité, sécurité, environnement en cas de formation interne ;
- 10 €, dans la limite du coût réel pour les autres contrats.

2. Conformément à l'article 4.4.4 de l'accord interbranches du 15 septembre 2011, les forfaits horaires de prise en charge par des périodes de professionnalisation sont fixés aux montants suivants, sauf exception validée par la CPNE de la branche après avis de la section professionnelle « matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+ :

- 25 € 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 de cadre ;
- 12 € pour les autres actions de formation.

Fait à Paris, le 15 septembre 2011.

ANNEXE II

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 :

Classe 14. – Minéraux divers

Groupe 14.02 : matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie.

Classe 15. – Matériaux de construction

Groupe 15.01 : sables et graviers d'alluvions.

Groupe 15.02 : matériaux concassés de roches et de laitier.

Groupe 15.03 : pierres de construction.

Groupe 15.05 : plâtres et produits en plâtre.

Groupe 15.07 : béton prêt à l'emploi.

Groupe 15.08 : produits en béton.

Groupe 15.09 : matériaux de construction divers.

Classe 87. – Services divers (marchands)

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 :

Classe 15. – Matériaux de construction et de céramique

Groupe 15.11 : industries françaises de produits réfractaires :

15.11.1 : briques, dalles et pièces analogues, réfractaires.

15.11.2 : produits réfractaires divers en céramique.

15.11.3 : mortiers réfractaires.

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.

Groupe 15.12 : industries françaises de céramique sanitaire :

15.12.01 : appareils sanitaires en céramique.

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.

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.

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) ;

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.

Groupe 15.04 : industries françaises du kaolin :

15.04.01 : kaolin.

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 :

Groupe 15.06 : fabrication de ciments : fabrication de ciment portland, de ciments de laitier, de ciments alumineux et de ciments prompts.

Groupe 15.06 : extraction de pierre à ciment, de marne, de pierre à chaux.

Groupe 15.05 : 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 15.06) 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 :

26.3Z. Fabrication de carreaux en céramique, pour ce qui concerne les carreaux de terre cuite.

26.4A. Fabrication de briques.

26.4B. Fabrication de tuiles.

26.4C. Fabrication de produits divers en terre cuite.

26.8C. Fabrication d'argiles expansées.

V. – Entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des industries de la fabrication de la chaux, 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 :

026.5C. Fabrication de chaux.

Fait à Paris, le 15 septembre 2011.