

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 16 DÉCEMBRE 2014
PORTANT MISE À JOUR DE L'ACCORD DU 15 SEPTEMBRE 2011
RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE
NOR : ASET1550473M

PRÉAMBULE

Afin de tenir compte des modifications introduites par la loi du 5 mars 2014 relatives à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, les parties signataires de l'accord du 15 septembre 2011, représentant les secteurs des carrières et matériaux de construction, de l'in-

dustrie du béton, des industries de la céramique, de la chaux, des tuiles et briques et de l'industrie cimentière, qui sont regroupés au sein d'un OPCA interbranches dénommé OPCA 3+, ont convenu de mener une négociation paritaire interbranches en vue d'aboutir à la mise à jour de l'accord précité de 2011.

Pour une plus grande lisibilité, le présent accord est une réécriture de l'accord du 15 septembre 2011, dont il annule et remplace l'ensemble des dispositions.

Les parties signataires souhaitent rappeler 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, mais également comme facteur 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 doivent permettre de poursuivre la politique de formation mise en place dans les branches professionnelles en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle et doivent répondre aux objectifs qu'elles se sont données.

Par ailleurs, elles souhaitent accompagner la qualification des demandeurs d'emploi afin de répondre aux besoins en qualifications et compétences des entreprises. Elles souhaitent également que ces mesures participent à dynamiser et sécuriser l'emploi des travailleurs, leur parcours professionnel et leur évolution de carrière.

En conséquence, les parties signataires conviennent de ce qui suit :

Article 1^{er}

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 1.1

Mise en place de l'observatoire

Les entreprises seront accompagnées, dans la définition de leurs politiques de formation envers leurs salariés 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 avenant ainsi que le rôle et les modalités de fonctionnement de cet observatoire sont définies aux articles 1.2 à 1.4 ci-dessous.

Article 1.2

Mission de l'observatoire

L'observatoire a pour mission, sous le contrôle de chacune des CPNE ⁽¹⁾ (commission paritaire nationale de l'emploi) :

- de dresser un portrait statistique des emplois et des qualifications (effectifs, répartition géographique...) et qualitatif (cartographie des métiers, référentiels de compétences...);
- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi ;
- d'identifier les métiers et compétences clés ;
- de mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaire à la mise en œuvre de la GPEC de branche, autant que de besoin régionalisée ;

(1) Autre appellation possible CNPE (commission nationale paritaire de l'emploi), CPNEFP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle).

- de conduire des études et recherche en matière de formation professionnelle, notamment CQP, CQPI, titres professionnels, mais également dans le domaine de l'apprentissage ;
- de mettre à disposition de l'ensemble des entreprises un descriptif des activités et compétences requises pour l'exercice des métiers de la branche et de diffuser les informations recueillies auprès des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernées.

Par ailleurs et au titre des études et travaux de l'observatoire ci-dessus précisés, une attention particulière doit être portée aux mutations professionnelles techniques et ou technologiques liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique.

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, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, fixe les orientations de l'observatoire, les valide, 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 de la CPNE d'une branche professionnelle, à l'un des chargés de mission de l'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.

Article 1.4

Financement de l'observatoire

Les dépenses de fonctionnement de l'observatoire sont financées conformément à la convention d'objectifs et de moyens signée entre l'Etat et l'OPCA 3+.

La section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+ propose chaque année au conseil d'administration de l'OPCA 3+ le montant prévisionnel du prélèvement sur fonds propres afin de financer les projets partagés, notamment les études statistiques et prospectives.

Les travaux et études sont demandés par les CNPE des branches à la section professionnelle des « Matériaux pour la construction et l'industrie » dans la limite des fonds disponibles.

Article 2

Compte personnel de formation (CPF)

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 la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi et à la loi du 5 mars 2014 portant réforme de la formation professionnelle, elles confirment que tout salarié des branches professionnelles entrant dans le champ d'application du présent accord bénéficie d'un droit à la formation professionnelle selon les conditions suivantes.

Article 2.1

Salariés bénéficiaires du CPF et durée de la formation

Un compte personnel de formation professionnelle est ouvert à toute personne âgée d'au moins 16 ans en emploi, en recherche d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'inser-

tion professionnelle. Ce dispositif est également ouvert au jeune dès 15 ans à l'issue de la scolarité du collège, dès lors qu'il signe un contrat d'apprentissage.

Ce compte est ouvert jusqu'à ce que la personne fasse valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Le compte est alimenté en heures de formation, à la fin de chaque année, à raison de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis à hauteur de 12 heures par année de travail à temps complet jusqu'au plafond total de 150 heures.

Pour un salarié occupé à temps partiel ainsi que pour le salarié qui est entré ou sorti en cours d'année et qui n'a donc pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'année de référence, l'alimentation du compte est calculée au prorata de son temps de travail.

Les périodes d'activité partielle sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des heures de CPF.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de ces heures.

Dans le cas où la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrit sur le compte, un abondement peut être prévu. Les modalités de cet abondement sont définies notamment par l'article 4.2 du présent accord et la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » validées par le conseil d'administration de l'OPCA 3+.

Article 2.2

Mise en œuvre et exercice du compte personnel de formation

Le compte personnel de formation professionnel est mobilisé à l'initiative du salarié, avec son accord exprès. Le refus du salarié de mobiliser son compte personnel de formation ne constitue pas une faute.

Les heures de formation peuvent s'exercer sur tout ou partie du temps de travail mais aussi en dehors du temps de travail.

Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et sur le calendrier de la formation.

L'employeur doit répondre dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la réception de la demande et son silence vaut acceptation de la demande de formation.

Lorsque la réponse est négative, elle est notifiée au salarié par écrit.

Lorsque la demande de formation pendant le temps de travail vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou l'accompagnement du salarié à la VAE, ou encore une formation financée au titre des heures issues de l'abondement du compte lorsque l'employeur n'a pas respecté son obligation d'entretien professionnel, ou dans les cas prévus par accord d'entreprise, l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est pas requis. Dans ces hypothèses, le salarié devra toutefois solliciter l'accord de l'employeur sur le calendrier de la formation envisagée.

Les heures de formation qui se déroulent pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération.

Lors de la formation professionnelle, qu'elle se déroule pendant ou hors temps de travail, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents de travail et de maladies professionnelles.

L'employeur devra communiquer aux membres du comité d'entreprise les informations transmises à l'autorité administrative sur les modalités d'accès à la formation professionnelle de ses salariés Il devra également communiquer le nombre des salariés bénéficiaires de l'entretien professionnel ainsi que, le cas échéant, le nombre de salariés bénéficiaires de l'abondement correctif et les sommes versées à ce titre.

Les salariés ont un accès direct et gratuit à un service dématérialisé afin de suivre les heures inscrites à leur compte personnel de formation. Ce service est également habilité à donner des informations sur les formations éligibles. Ce service dématérialisé et sa gestion sont confiés à la Caisse des dépôts et consignations.

Par ailleurs ils sont invités à consulter le site : www.moncompteformation.gouv.fr.

Article 2.3

Nature des actions de formation

Les formations éligibles au compte personnel de formation professionnelle doivent relever de l'une des trois catégories suivantes.

La 1^{re} catégorie concerne les actions de formation qui doivent permettre l'acquisition d'un socle de connaissances et de compétences, tel qu'il est défini par décret.

La 2^e catégorie porte sur les actions de formation qui doivent être qualifiantes, certifiantes ou diplômantes, et figurant sur au moins une des listes visées à l'article L. 6323-16 du code du travail, c'est-à-dire :

- les formations sanctionnées par une certification enregistrée au RNCP, ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification visant à acquérir un bloc de compétences ;
- les formations sanctionnées par un CQP inscrits au RNCP ;
- les formations sanctionnées par une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle.

La 3^e catégorie vise l'accompagnement à la validation des acquis de l'expérience des salariés.

Il revient à chaque CPNE d'établir une liste de ces formations qualifiantes, certifiantes ou diplômantes visées précédemment.

Cette liste sera tenue régulièrement à jour et portée à la connaissance des entreprises.

Les frais de formation à savoir les coûts pédagogiques et les frais annexes (transport, hébergement et restauration) sont pris en charge par l'OPCA 3+.

Par ailleurs, le conseil d'administration d'OPCA 3+, sur avis de la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie », peut décider de la prise en charge de la rémunération dans la limite maximale de 50 % des frais de formation.

Les entreprises qui ont conclu un accord collectif en application de l'article L. 6331-10 leur permettant de consacrer une fraction au moins égale à 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant l'année de référence au compte personnel de formation devront prendre en charge les frais pédagogiques et les frais annexes, que la formation soit suivie pendant ou hors temps de travail.

Dans ce cas, les entreprises renoncent à toute demande de prise en charge par l'OPCA 3+, au titre du CPF.

Article 2.4

Droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail

En application de l'article L. 6323-3 du code du travail, les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Article 2.5

Période transitoire

Le compte personnel de formation entre en vigueur pour la première fois le 1^{er} janvier 2015.

Toutefois, une période transitoire est instaurée jusqu'au 1^{er} janvier 2021. Au cours de cette période, les heures inscrites sur le DIF au 31 décembre 2014 pourront être mobilisées par le salarié, et, le cas échéant, complétées par les heures inscrites au CPF, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

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.

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 moins de 26 ans pour lui permettre de compléter sa formation initiale, ainsi qu'avec tout demandeur d'emploi âgé d'au moins 26 ans, à tout bénéficiaire du revenu de solidarité active ou 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 qualification 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 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.

Article 3.3

Durée de la formation

La durée pendant laquelle doivent être menées les actions de formation, d'accompagnement, et d'évaluation 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, 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

Financements prioritaires par la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » de l'OPCA 3+

3.5.1. Sur la proposition de chacune des CPNE, la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » envisagera un financement prioritaire pour tout contrat de professionnalisation ayant pour objet une qualification, une certification ou un diplôme, dans la limite des fonds affectés chaque année par l'OPCA 3+ :

- soit en vue de l'obtention d'un CQP de la branche professionnelle, ou d'un diplôme ou d'un titre professionnel 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, notamment 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+.

Article 3.6

Détermination des forfaits financiers de prise en charge par la section professionnelle « Matériaux pour la 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 de formation d'accompagnement et d'évaluation. Elle est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe au présent accord.

Sur proposition de chacune des CPNE de branche, les 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+. Ces propositions doivent être validées par le conseil d'administration de l'OPCA 3+ et sont mises en œuvre dans la limite des fonds disponibles.

Article 4

Période de professionnalisation

La période de professionnalisation a pour objet, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés les plus fragilisés.

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 les salariés en contrat à durée indéterminée, les salariés en contrat de travail à durée déterminée d'insertion conclu avec un employeur relevant de l'insertion par l'activité économique (par exemple : entreprises d'insertion, ateliers et chantiers d'insertion...) ainsi que les salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu dans le cadre du contrat unique d'insertion (CUI).

Article 4.2

Objet de la période de professionnalisation

Les actions de formation qui peuvent être suivies par les salariés mentionnés à l'article précédent, dans le cadre de la période de professionnalisation sont :

- des formations qualifiantes, c'est-à-dire des formations qui permettent d'acquérir un diplôme, un titre professionnel ou un CQP, mais également des formations qui permettent à son bénéficiaire d'obtenir une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la convention collective dont il relève ou encore une qualification supérieure dans le cadre d'une formation promotionnelle reconnue par accord collectif, notamment dans l'industrie cimentière ;
- des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la commission nationale de la certification professionnelle.

Au titre des actions prioritaires, la période de professionnalisation pourra être mobilisée à titre d'abondement, en heures complémentaires, pour les salariés dont la qualification est insuffisante au regard des besoins de l'entreprise et en particulier pour les salariés titulaires d'une qualification de niveau V ou *infra* de l'Education nationale qui mobilisent leur compte personnel de formation afin de préparer un CQP ou toute autre qualification de la profession.

Dans le cadre des missions qui lui sont confiées et qui sont visées à l'article 1.2 ci-dessus, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications, sous le contrôle de chaque CPNE de branche

aura soin de conduire des études ou recherches en matière de formation professionnelle afin d'adapter au besoin, les offres de formation.

Article 4.3

Durée des actions de formation

La durée de formation doit être au minimum de 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaires, cette durée incluant éventuellement la durée nécessaire à la validation des acquis de l'expérience.

Toutefois, cette durée peut être inférieure dans le cadre de l'accompagnement des candidats à la validation des acquis de l'expérience, ou si la formation est financée dans le cadre de l'abondement au titre de la garantie de formation tel que visé à l'article L. 6324-1, deuxième alinéa, ou encore si la formation est sanctionnée par une certification inscrite à l'inventaire ou dans le cadre d'une action de formation promotionnelle reconnue par accord collectif, notamment dans l'industrie cimentière.

Article 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 conformément aux dispositions légales, et sous réserve des fonds disponibles.

4.4.2. 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 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, dans les mêmes conditions, 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.

4.4.3. Les demandes de prise en charge financière sont présentées par les entreprises au moins 1 mois avant le début des actions de formation, selon un formulaire tenu à leur disposition par la section professionnelle « Matériaux pour la construction et 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+ et chacune des CPNE concernée.

Article 4.5

Commission paritaire de période de professionnalisation

4.5.1. 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.

4.5.2. Dans le cadre du présent accord et compte tenu des dispositions de la loi du 5 mars 2014 qui définissent de nouvelles règles quant aux critères d'éligibilité aux périodes de professionnalisation, les parties signataires conviennent de maintenir au cours du premier semestre 2015 les dispositions de l'article 4.5.1 ci-dessus visé, dans sa version en vigueur au moment de la signature du présent accord.

A la fin du premier semestre 2015, la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie » statuera et définira au besoin les nouvelles modalités de fonctionnement de cette commission.

Article 5

Tutorat et maître d'apprentissage

Les parties signataires du présent accord rappellent l'importance qu'elles attachent au rôle du tuteur. Elles estiment ainsi que le salarié qui exerce pour la première fois une mission du tutorat doit préalablement bénéficier des outils nécessaires explicitant le rôle et les missions qui lui sont dévolues.

A ce titre, elles demandent aux entreprises que tout nouveau tuteur puisse suivre une action de formation, notamment dans le cadre du dispositif CAP Tutorat proposé par l'OPCA 3+ (organisation de parcours d'intégration, accompagnement des tuteurs). A cette fin, l'OPCA 3+ adressera au nouveau tuteur une documentation rassemblant les informations nécessaires.

Article 5.1

Désignation et missions du tuteur

Conformément à l'article L. 6323-3-1 du code du travail, l'employeur doit désigner pour chaque salarié en contrat de professionnalisation un tuteur chargé de l'accompagner.

Afin de favoriser la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation professionnelle, l'entreprise doit porter une attention toute particulière au choix du tuteur.

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 2 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 il assure le tutorat.

L'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions définies par voie réglementaire, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

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 deux salariés, tous contrats confondus.

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

Les parties signataires conviennent que les actions de formation à la fonction tutorale éventuellement mises en œuvre dans les conditions susvisées, 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 5.2

Accompagnement du maître d’apprentissage

Dans le domaine de l’apprentissage, les CFA des branches et les établissements partenaires s’engagent à mettre en œuvre toutes les actions nécessaires pour accompagner les maîtres d’apprentissage dans leur mission de transmission des savoir-faire et d’évaluation des compétences, en particulier dans le cadre du contrôle en cours de formation (CCF).

Cet accompagnement visera également le renforcement de la relation d’alternance sur laquelle repose le principe de la formation par la voie de l’apprentissage.

Afin de répondre à ces objectifs, les CFA des branches s’engagent :

- à organiser les rencontres nécessaires en entreprises comme au CFA ;
- à former systématiquement les maîtres d’apprentissage à leur mission d’évaluation ;
- à leur proposer, chaque année, de participer à une formation spécifique de maître d’apprentissage, organisée par le CFA ou un partenaire régional ;
- à développer les outils qui favorisent la relation d’alternance (livret d’apprentissage enrichi, extranet à disposition des maîtres d’apprentissage...) et qui permettent au maître d’apprentissage de mieux suivre et accompagner la formation de l’apprenti.

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 mises en place dans l’entreprise. Cet objectif pourra notamment être suivi au

moyen d'un indicateur portant sur la répartition du nombre de salariés en formation et du nombre d'heures de formation par sexe, par catégorie socio-professionnelle et par tranche d'âge.

S'agissant des stages de formation, les entreprises étudieront les modalités d'organisation de ces formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

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, notamment par le biais du recours au dispositif du TSE ;
 - 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 ;
 - la diffusion des outils nécessaires à la réalisation des entretiens professionnels tels que définis à l'article 8 du présent accord.

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 la loi du 5 mars 2014 relatives à l'entretien professionnel, au bilan de compétences, à la validation des acquis de l'expérience, et au passeport d'orientation, de formation et de compétences.

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.

Dans le cadre de leur politique d'amélioration de la qualité de la formation au service des entreprises et des salariés, les partenaires sociaux veilleront à ce que l'OPCA 3+ prenne les dispositions nécessaires pour s'assurer de la qualité des formations financées, notamment en luttant contre les dérives thérapeutiques et sectaires.

Article 8.1

Conseil en évolution professionnelle

Conformément aux dispositions de l'article L. 6111-6 du code du travail, toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Cet accompagnement gratuit, mis en œuvre au niveau local dans le cadre du service public de l'orientation doit permettre à toute personne :

- d'être informée sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers de la région, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles ;
- de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier celles qui sont utiles à acquérir pour favoriser son évolution professionnelle et faciliter le recours, le cas échéant, au compte personnel de formation ;
- d'être informée des différents dispositifs qui peuvent être mobilisés pour réaliser un projet d'évolution professionnel.

Chaque salarié doit être informé, notamment par son employeur, de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

Article 8.2

Entretien professionnel

Tout salarié bénéficie d'un entretien professionnel tous les 2 ans, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

A l'occasion de l'embauche d'un salarié, toute entreprise doit l'informer qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle notamment en termes de qualification et d'emploi.

Cet entretien se distingue de l'entretien éventuellement mis en place relatif à l'évaluation du travail du salarié.

L'entretien visé au présent article 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 validation des acquis de l'expérience, d'un bilan de

compétences. L'entretien donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié. Les parties demandent à l'OPCA 3+ de proposer les outils et documents permettant aux entreprises de mener à bien cet entretien professionnel tout en tenant compte des travaux en cours au niveau interprofessionnel.

Au-delà de la périodicité visée au 1^{er} alinéa de cet article, l'entretien doit être systématiquement proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, d'un arrêt de longue maladie ou encore à l'issue d'un mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire l'objet d'un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux, formalisé par un écrit dont une copie est remise au salarié, doit permettre de vérifier si la personne :

- a suivi une action de formation ;
- a acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- a bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsqu'au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié de l'entretien biannuel et qu'il n'a pas bénéficié d'au moins deux des mesures ci-dessus développées, l'entreprise doit abonder le compte personnel de formation du salarié de 100 heures pour un salarié à temps plein et de 130 heures pour un salarié à temps partiel. Dans ce cas, l'entreprise doit verser à l'OPCA dont elle relève une somme forfaitaire correspondant aux heures ainsi inscrites au CPF.

Article 8.3

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.

Afin de favoriser l'accès à la qualification professionnelle, la durée minimale d'activité requise pour bénéficier d'une action de validation des acquis de l'expérience est fixée à 3 ans, que l'activité du salarié ait été exercée de façon continue ou non. Cette durée minimale tient compte des périodes de formation initiale ou continue suivie en milieu professionnel, pour des personnes n'ayant pas atteint le niveau V de qualification pour la préparation d'un diplôme ou d'un titre.

Le dispositif est également accessible à toute personne ayant exercé une responsabilité syndicale ou occupé une fonction de conseiller municipal, de conseiller général ou de conseiller régional en rapport avec le contenu de la certification visée.

Article 8.4

Passeport orientation et formation, compétences

Toute personne titulaire d'un compte personnel de formation a la possibilité de disposer d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences qui lui est propre. Ce passeport recense les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue, ainsi que les acquis de l'expérience susceptibles d'aider dans son 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.

Le salarié peut consulter son passeport sur le site www.moncompteformation.gouv.fr.

Article 9

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

Article 9.1

Contribution des entreprises

A compter du 1^{er} janvier 2015, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord versent à l'OPCA 3+ les contributions suivantes selon les modalités ci-après définies.

L'employeur de moins de 10 salariés verse à l'OPCA 3+ un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,55 %.

L'employeur d'au moins 10 salariés verse à l'OPCA 3+ un pourcentage du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 1 %.

Un accord d'entreprise conclu pour une durée de 3 ans peut prévoir, conformément aux dispositions de l'article L. 6331-10, que l'employeur d'au moins 10 salariés consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas le pourcentage susvisé est fixé à 0,8 %.

Pendant la durée de l'accord mentionné à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut pas bénéficier d'une prise en charge par l'OPCA 3+, des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés.

L'appel des contributions se fait par l'OPCA 3+, avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due ⁽¹⁾.

Article 9.2

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 ⁽²⁾.

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 formation attribuée à la professionnalisation.

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. Pour ce qui concerne les CFA des industries de carrières et matériaux et de la céramique, il est proposé de faire évoluer le nombre de contrats d'apprentissage pour arriver à un objectif respectif de 420 contrats pour le secteur des carrières et matériaux de construction et de 60 contrats pour le secteur de la céramique, sur une période de 3 ans.

(1) Pour l'année 2015, l'appel des contributions se fera avant le 1^{er} mars 2016.

(2) Voir liste en annexe.

Par ailleurs et sous réserve de son agrément comme OCTA, l'OPCA 3+ prendra en charge la collecte de la taxe d'apprentissage à compter du 1^{er} janvier 2016.

Les parties signataires de l'accord conviennent de la nécessité de veiller à la formation d'apprentis en particulier pour la préparation des diplômes ou titres de branche enregistrés au RNCP permettant l'accès aux métiers stratégiques des entreprises du secteur des matériaux pour la construction et l'industrie tels que définis dans les études sectorielles emploi-formation régulièrement conduites.

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. Cette décision est ensuite validée par le conseil d'administration de l'OPCA 3+.

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

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 I dudit accord.

Le présent accord porte mise à jour des dispositions de l'accord interbranches du 15 septembre 2011, qu'il annule et remplace.

Article 10.2

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à compter du 1^{er} janvier 2015.

Les dispositions de l'accord du 15 septembre 2011 continueront toutefois à s'appliquer aux périodes et contrats de professionnalisation engagés avant le 1^{er} janvier 2015.

Article 10.3

Rôle des CPNE et bilan d'application du présent accord

Afin de tenir compte du nouveau rôle donné aux CPNE par la loi du 5 mars 2014, les fédérations patronales signataires du présent accord acceptent d'engager, au cours du premier semestre 2015, une négociation paritaire dans leur propre champ d'application professionnel, afin d'actualiser les accords ou usages existants sur le rôle et missions de la CPNE.

Il est par ailleurs convenu qu'au cours du deuxième trimestre 2016, 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'OPCA 3+, afin de déterminer éventuellement les modifications qui seraient rendues nécessaires suite à l'application du présent accord.

Article 10.4

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 organisations syndicales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 10.5

Entreprises rencontrant des difficultés économiques

Les parties signataires du présent accord entendent, conformément à l'article L. 6332-1-II, 7°, du code du travail, ouvrir la possibilité pour l'OPCA 3+ de financer les coûts de formation engagés par une entreprise pour faire face à des graves difficultés économiques conjoncturelles.

Les entreprises concernées, hors contexte du plan de sauvegarde de l'emploi, pourront demander à l'OPCA 3+ de participer au financement d'un plan de développement des compétences des salariés de l'entreprise en vue d'assurer leur maintien dans l'emploi. L'entreprise peut bénéficier de ce financement exceptionnel pendant une durée maximale de 2 ans.

Chaque dossier sera examiné en commission paritaire de période de professionnalisation susvisée à l'article 4.5 du présent accord, ou à défaut, par le conseil d'administration de la section professionnelle « Matériaux pour la construction et l'industrie ».

Article 10.6

Dépôt

En application de l'article L. 2231-7 du code du travail, le dépôt de l'accord auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en vue de son extension, conformément à l'article D. 2231-3 du code du travail, ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de la notification, par lettre recommandée avec avis de réception, de l'accord signé aux organisations syndicales.

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

Article 10.7

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 16 décembre 2014.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales :

UNICEM ;
FFTB ;
SFIC ;
CICF ;
FIB ;
UPC.

Syndicats de salariés :

BATIMAT-TP CFTC ;

FNCB CFDT ;

CFE-CGT chimie ;

SICMA.

ANNEXE I

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 :

15.11.01 : briques, dalles et pièces analogues, réfractaires.

15.11.02 : produits réfractaires divers en céramique.

15.11.03 : 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 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 :

26.3Z : 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 :

26.5C : fabrication de chaux.

ANNEXE II

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 portant mise à jour 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 la CPNE de la branche, 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 ;
- 12 €, 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 et interne ;
- 10 €, dans la limite du coût réel, pour les autres contrats.

2. Conformément à l'article 4.4 de l'accord portant mise à jour 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, 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.

ANNEXE III

LISTE DES CENTRES DE FORMATION D'APPRENTIS ÉTABLIE
EN APPLICATION DE L'ARTICLE 9.2 DE L'ACCORD DU 16 DÉCEMBRE 2014

CFA des industries de carrières et matériaux de construction :

- CFA de Lacrouzette/Bessières : parc économique du Triangle, 130, chemin des Prieurs, route de Montauban, 31660 Bessières, cfa-bessiere@unicem.fr ;
- CFA de Montalieu : 5, rue des Carrières, 38390 Montalieu-Vercieu, cfa-montalieu@unicem.fr ;
- CFA de Louvigné-du-Désert : 5, rue Monseigneur-Gry, 35420 Louvigné-du-Désert, caf-louvigne@unicem.fr.

CFA des industries céramiques :

- CFA céramique Limousin : 7 *bis*, rue du Général-Cérez, 87000 Limoges, www.formationceramique.com, contact@formationceramique.com ;
- CFA céramique Bourgogne : 5, rue de Laubenheim, 21110 Longchamp, www.formationceramique.com, contact@foramtionceramique.com.