IDCC 3216 **Brochure 3154**

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR HTTPS://WWW.LEGISOCIAL.FR/

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/03/2026

Matériaux de construction (négoce)

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015. 3
- ***Titre Ier Dispositions communes à l'ensemble des salariés*** 3
- ***Titre II Dispositions spécifiques aux ouvriers-employés et aux agents de maîtrise*** 16
- ***Titre III Dispositions spécifiques aux cadres du négoce des matériaux de construction*** 28
- ***Titre IV Dispositions relatives à l'organisation du temps de travail*** 35
- ***Titre V Classification des CQP*** 41
- ***Titre VI Formation professionnelle et alternance*** 41
- ***Titre VII CQP. – VAE*** 54
- ***Titre VIII Tutorat*** 61
- ***Titre X Fonctionnement et financement des instances paritaires*** 62
- ***Titre XI Emploi et travail des seniors*** 64
- ***Titre XII Pacte de responsabilité*** 67
- ***Titre XIII Création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI*** 70
- ***Titre XIV Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels*** 71
- ***Titre XV Désignation des délégués syndicaux, leur nombre, leurs moyens et valorisation de leurs parcours syndicaux*** 74
- ***Titre XVI Dispositif de promotion ou reconversion Pro-A*** 76
- ***Titre XVII Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du négoce des matériaux de construction OPMQ-NMC*** 78
- ***Titre XVIII Prévoyance obligatoire de branche*** 78
- ***Annexes*** 79
  - Article - Annexe au Titre Ier 79
  - Article - Annexe au Titre VI 80
  - Annexes 1 à 5 au Titre VIII 80
  - Annexes 1 à 2 au Titre XI 82
  - Article - Annexe au titre XVIII 83

Textes Attachés 85
- ***Accord du 27 octobre 2004 relatif à la création d'une CPNEFP*** 85
- ***Adhésion par lettre du 20 décembre 2004 de la CGT à l'accord sur la CPNEFP*** 87
- ***Accord du 17 octobre 2007 relatif à la fonction tutorale*** 87
- ***Accord du 30 juin 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie*** 92
- ***Accord du 19 septembre 2017 portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)*** 99
- ***Avenant du 7 novembre 2017 portant modifications techniques à la convention collective du 8 décembre 2015*** 101
- ***Avenant du 12 décembre 2017 relatif aux modifications techniques sur le temps de travail*** 103
- ***Avenant du 13 septembre 2018 relatif au titre XIII « Création de la CPPNI » de la convention collective*** 105
- ***Avenant du 13 septembre 2018 portant création du titre XIV « Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels »*** 106
- ***Avenant du 9 juillet 2019 relatif à la désignation des délégués syndicaux, leur nombre, leurs moyens et la valorisation de leurs parcours syndicaux*** 109
- ***Avenant du 29 novembre 2019 relatif à la création du titre XVI « Dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro-A) »*** 112
- ***Avenant du 3 juillet 2020 relatif à la création de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications*** 114
- ***Avenant du 23 octobre 2020 relatif aux modifications techniques de la convention collective*** 115
- ***Adhésion par lettre du 3 février 2021 de la FDMC à la convention collective*** 116
- ***Accord du 6 mai 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance*** 116
- ***Avenant du 14 janvier 2022 relatif au versement de la prime de vacances (art. 1.21.3 de la convention)*** 127
- ***Accord du 14 janvier 2022 portant sur le processus de remplacement des stipulations de la CCN du négoce de bois d'œuvres et produits dérivés (IDCC 1947) par les stipulations de la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction (IDCC 3216)*** 128
- ***Avenant du 14 janvier 2022 relatif à l'article 6.1 du titre VI « Création et fonctionnement de la CPNEFP » de la convention*** 129
- ***Avenant n° 2 du 14 janvier 2022 relatif au titre XIII « Commission permanente de négociation et d'interprétation » de la convention collective*** 129
- ***Accord du 23 février 2023 relatif à la prévoyance*** 130
- ***Avenant du 15 décembre 2023 relatif à la modification de l'article 8-4 « Reconnaissance de la fonction tuteur » et de l'article 6-3-4-3-5 « Maître d'apprentissage »*** 132

Textes Salaires 135
- ***Avenant n° 14 du 21 mars 2017 relatif aux salaires minimaux conventionnels des OETAM au 1er mars 2017*** 135
- ***Avenant n° 15 du 21 mars 2017 relatif aux salaires minimaux conventionnels des cadres au 1er mars 2017*** 136

Avenant du 13 février 2018 relatif aux salaires minimaux conventionnels au 1er février 2018 136
Avenant du 6 février 2019 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2019 138
Avenant du 27 février 2020 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2020 140
Avenant du 2 février 2021 relatif aux minima conventionnels au 1er mars 2021 141
Avenant du 18 février 2022 relatif aux salaires minima conventionnels à compter du 1er mars 2022 143
Avenant du 2 juin 2022 relatif aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté au 1er juillet 2022 144
Avenant du 23 février 2023 relatif aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté 145
Avenant du 30 janvier 2024 relatif aux minima conventionnels 147
Avenant du 21 janvier 2025 relatif aux minima conventionnels (1) 148
Avenant du 12 février 2026 relatif aux minima conventionnels 150
Textes parus au JORF 153
Arrêté du 29 mai 2019 153
Arrêté du 18 juin 2019 153
Arrêté du 17 février 2020 153
Arrêté du 17 septembre 2020 154
Arrêté du 6 novembre 2020 155
Arrêté du 18 décembre 2020 155
Arrêté du 5 février 2021 156
Arrêté du 19 mai 2021 156
Arrêté du 2 juillet 2021 156

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES SALARIÉS DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION DU 8 DÉCEMBRE 2015.

Signataires	
Patrons signataires	FNBM,
Syndicats signataires	FNCB CDFT ; CFTC CSFV.
Organisations adhérentes signataires	Fédération des diertriustbus de matériaux de ctsuticroonn (FDMC), par lrtete du 3 février 2021 (BO n°2021-18)

En vigueur non étendu en date du 18 sept. 2019

Décision n[os]410738, 410801, 410936 du 18 sprtbemee 2019 du Csoinel d?État sautntat au contentieux. ECLI:FR:CECHR:2019:410738.20190918

L?arrêté du 21 mras 2017 du mtsnriie du travail, de l?emploi, de la foomraitn plsoeelnnofisre et du dluaioge social prnatot eesinoxtn de la cvnnoieton clevocitle nontaalie des salariés du négoce des matériaux de csnotcturoin (NOR: ETST1709112A) est annulé en tnat :

- qu?il ilunct dnas son cmahp d?application les enieresptrs exerçant l?activité de « crmomece de gors de bios et dérivés » visées par la cteionnvon du 17 décembre 1996, à l?exclusion des eeotpnixcs mentionnées du 1 au 3 de l?article 1er de cette cnntovoien ;

- qu?il icnult dnas son chmap d?application les enteprseirs exerçant l?activité d?importation de bios du Nord, de bios tpiuarocx ou américains, visées par la cveionontn du 28 nbormeve 1955 ;

- et qu?il procède à l?extension des alirects 1.14.1, 4.2.1, 4.2.3 et 4.3.3 de la cntoonevin ciotelcvle du 8 décembre 2015.

Titre Ier Dispositions communes à l'ensemble des salariés

Article 1.1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Nota:Décision n[os]410738,410801,410936 du 18 seempbrte 2019 du Cseoinl d?État satnautt au contentieux. ELCI : FR : CEHCR : 2019 : 410738.20190918

L?arrêté du 21 mras 2017 du mirnstie du travail, de l?emploi, de la ftmraoion pseiloenslnrofe et du dlaiguoe sicoal pratont enoitexsn de la cioonntevn cctlloveie nailatnoe des salariés du négoce des matériaux de cocttorniusn (NOR : ETST1709112A) est annulé en tnat :

- qu?il icnlut dnas son chmap d?application les eserrntepis exerçant l?activité de « ccmremoe de gors de bios et dérivés » visées par la cnoetvoinn du 17 décembre 1996, à l?exclusion des exoctiepns mentionnées du 1 au 3 de l?article 1er de cttee cenvnoiton ;

- qu?il ilcunt dnas son cmhap d?application les etenserrips exerçant l?activité d?importation de bios du Nord, de bios trpoacuix ou américains, visées par la ctnoinoven du 28 nmebovre 1955 ;

- et qu?il procède à l?extension des alercits 1.14.1, 4.2.1, 4.2.3 et 4.3.3 de la cvnineoton cetivllcoe du 8 décembre 2015.

La présente civeotnnon règle sur l'ensemble du triitorree nnaiotal y cimpors les DOM les rptoraps etrne eerlmypous et l'ensemble des salariés qeul que siot luer statut :

? des eeprinsrets dnot l'activité pcinplriae est le « cecmomre de gors de bios et de matériaux de cstnoroucitn » croarndpsnoet au cdoe APE 46.73A ;
? des eptrreiness dnot l'activité pipranilce est le « cmromcee de gors d'appareils srinteiaas et pdtiuros de décoration » cnoeorsdrnapt au cdoe APE 46.73B ;
? des intermédiaires du crmcemoe en bios et matériaux de corinsutotcn caonrnrpsedot au cdoe APE 46.13Z, isuss de la NAF révisée 2 ;
? des sociétés holdings, lursqoe luer activité vsie l'encadrement et le contrôle de sociétés rneealvt du cdoe APE ci-dessus ;
? des ceelrtans d'achat non alinmeeatirs dès lros que luer activité vsie à gérer et à edecnrar des erestipenrs aaynt une activité en « cromceme de gors de bois, de matériaux de cconstuotrin et d'appareils strianaeis ».

À trtie indicatif, les parilniepcs flimeals de matériaux de cosctunitron punoavt être commercialisées par les einrpesters de négoce en matériaux de ctirntocsuon snot les snuviates :

? poudres, agrégats, béton, éléments de srurttcue ;
? couverture, étanchéité ;
? truvaax publics, assainissement, épuration ;
? matériaux de cusorontctin en ptqusaile ;
? mieneesirus intérieures et extérieures ;
? cloisons, pndofals ;
? bâtiments préfabriqués ;
? verre palt et de miirteorie ;
? itooslian bâtiment, iosaoltin iruistnde ;
? cagealrre et revêtements ;
? sniataires ;
? bois, panaenux et pidrutos dérivés ;
? piuortds de la troraimofatsnn priimare et scnoiaedre du bios ;
? caagffhue ;
? outillage, électricité, qiniearliclue ;
? peinture, borgailce décoration, équipements de jadirn ?

Il est rappelé que le cdoe APE attribué par l'Insee est donné à titre itcidainf et n'a que la vluaer d'une présomption ; selue l'activité réelle ppnrlaciie de l'entreprise détermine, en vretu de la jirudsencprue de la Cuor de cassation, son aseesjmtsitusnet à un txtee conventionnel.

Article 1.2 - Substitution aux dispositions conventionnelles existantes. – Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La présente cointeovnn est cuoclne puor une durée indéterminée et etrne en viugeur à ctopmer du prieemr juor du mios snvuiat la piiltbacoun de l'arrêté d'extension au Jouranl officiel.

Les pariets stenargiias ont ceonvnu de rénover et de feninosur les tiors cotivnnoens ctllovceeis neinaatlos du négoce des matériaux de cniutrstocon (IDCC : 398, 533, 652) et les dpsoostiiins ratelevis au tpems de travail.

Par conséquent, la présente convineton cvlictleoe vniet alunner et reamlpcer les teetxs ci-dessous visés :
? cvoinoentn cvleltcioe noatailne des oirreuvs du négoce des matériaux de cttorusconin du 17 jiun 1965, msie à juor par aavennt n° 38 du 22 airvl 1983 (IDCC : 398) ;

? contvioenn clctivloee nolnaatie des employés, tncneicehis et antges de maîtrise du négoce des matériaux de citutnrcsoon du 17 nrvebmoe 1969, msie à juor par anenvat n° 38 du 22 avril 1983 (IDCC : 533) ;
? ctvinoeonn ceitovclle nantlaioe des caders du négoce des matériaux de crscottuionn du 21 mras 1972 (IDCC : 652) ;
? arccod du 23 jiun 1999 rtailef à la réduction, à l'organisation du tmeps de tairavl et à l'emploi.

Article 1.3 - Révision. – Dénonciation. – Force obligatoire
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 1.3.1 - Révision
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

La présente cvneoitonn puet être révisée dnas les cnitoondis visées à l'article L. 2261-7 du cdoe du tarival .

Les duiincsosss dvrneot s'engager dnas les 30 jorus sniuvat la dtae de la daemdne de révision des osioaanngrtis sieclanyds représentatives.

La présente cevonitonn rrtseea en vuiuger jusqu'à la dtae d'application des noeellvus dsotipinoiss à intervenir.

Article 1.3.2 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La présente covnntoein prroua être dénoncée par l'une ou l'autre des pierats conformément aux dstponsioiis légales et réglementaires en vigueur.

La dénonciation par l'une des paietrs concenatartts drvea être portée, par lterte recommandée aevc aivs de réception, à la cnisasnancoe des aruets parties. La partie dénonçant la covtneoinn devra, suos piene de nullité, amcpaocgner sa ltrtee d'un noeauvu proejt d'accord sur les pnoits anayt provoqué la dénonciation.

Article 1.3.3 - Force obligatoire
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les aorcdcs ctilcelofs de groupe, d'entreprises ou d'établissements de la bchnare du négoce des matériaux de cnioructsotn ne poorunrt cepmrtoor de cseauls dérogeant aux dstoiposniis de la présente covtnnieon collective, en tuot ou partie, suaf dinpitoossis puls faboalvers aux salariés.

Article 1.4 - Droit syndical et liberté d'opinion
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 1.4.1 - Engagements des employeurs et des salariés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les erpemuolys s'engagent, puor arrêter lures décisions revtlaies aux ctdoininos de tvarail et nnatommet l'embauchage et le congédiement, l'exécution, la coudtnie ou la répartition du travail, les mreseus d'avancement et de discipline, la cifcalioisstan et la rémunération, à :

? ne pas prernde en considération le fiat d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des ftioncnos scinyedals ;
? ne pas tneir ctmope des onpiinos politiques, piqoousphhiels ou confessionnelles, de l'origine du salarié.

Le prenseonl s'engage à ne pas perrnde en considération, dnas le travail, les oinpions ou oiergnis des aeutrs salariés, luer aacnrpptnaee ou non à un syndicat.

Les duex pateris vrenelolit à la sttrcie oarseibtvon des eegngaenmts définis ci-dessus et s'emploieront, auprès de lures adhérents, à en ausrser le rcsepet intégral.

Article 1.4.2 - Participation aux commissions paritaires professionnelles instituées par la présente convention
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2019

a) Nrmobe d'instances peairirats et nbrmoe de représentants des oigtannioarss

Instance ptariaire	Nombre de représentants des ognitarnoiass scienylads représentatives dnas la bncrahe	Nombre de réunions/ an à ttrie iictdniaf *
CPPNI (commission ptairaire parentenme de négociation et d'interprétation)	3 représentants par ontroigaiasn silayncde représentative dnas la bachnre	6 à 10 réunions
Jury piarartie CQP-VAE	1 tarutliie et 1 suppléant par ogansiairotn sdcilanye représentative dnas la barcnhe	6 réunions (prioritairement le juor même de la CPNEFP)
CPNEFP (commission praairite noatialne de l'emploi et de la firaotomn professionnelle)	1 tirutliae et 1 suppléant par oiasrtongian slydcaine représentative dnas la bhrcane	6 réunions
* Le nombre est donné à titre indicatif.		

b) Règles de fenotncenomnit des itnscnaes ptaaeirirs

Les insaencts priaarteis se réunissent sur convocation, adressée par le secrétariat de la FBNM 15 juros ceaenlirdas aavnt la dtae de la réunion prévue.

Chaque oaointarisgn sliadcnye derva friae connaître à la fédération les nmos de lures représentants 2 juros ouvrés aanvt la réunion.

Il est prévu qu'à cahuqe début d'année, en ftniocon des oontailgibs légales et des obciejtfs de négociation, les preanraties sicuoax établissent un adngea soaicl prévisionnel des deats des réunions.

c) Atrtouoaiisn d'absence puor picepatrir aux réunions ptrireaais

Tout employeur, ou son représentant, d'un salarié appelé à ptaiiceprr à une réunion pairtriae en qualité de représentant d'une otaognraiisn snilaydce de la bnahcre psoonilrnlsfeee est tneu de lui adreoccr une aartoosiutin d'absence en vue d'y participer, puor auantt que ctete dadmnee lui ait été présentée au monis 5 jrous ouvrés anvat la dtae de la réunion.

À l'appui de sa demande, le salarié devra présenter une ccootvanoin émanant de son otirigoasann sindlycae ou du secrétariat de l'instance pnsflooielesrne à l'initiative de la réunion, précisant le jour, l'objet, l'heure et le leiu de la réunion paritaire.

Ces cndnoiitos étant réunies, les ermloupyes ne prounort s'opposer à luer déplacement en vue de pctaipreir aetuixds commissions. Le tpems passé aux réunions paairtires par les représentants désignés est assimilé à du tepms de trvaail eficfetf et payé comme tel par l'entreprise.

La durée de l'absence puor ptiicerapr à la réunion piraritae ne srea pas imputée sur le crédit d'heures dnot dpssoie le salarié au sien de son esetpnirre puor l'accomplissement de ses missions.

d) Vior alctrie 15.5 « Congés saetatriuts ».

e) Des aoiuntiatsors d'absence rémunérées conformément aux coodintnis prévues par les texets réglementaires, et non rémunérées au-delà de ce budget, soenrt également accordées puor la picpittaraion à des stgeas de fitomoran économique et siaolce ou syndicale.

Article 1.4.3 - Indemnisation des réunions paritaires
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les fairs engagés par les représentants des otinrgsaoinas sydaneclis de la brahnce pinenflrlossoee donronnet leiu à un rneeruomebmst dnas les cdooiinnts définies à l'accord de bcrnhae du 11 février 2013.

Article 1.5 - Institutions représentatives du personnel (IRP) et activités sociales

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 1.5.1 - Mise en place des IRP

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Dans cqauhe établissement, il est mis en place, conformément aux ttxees légaux en vigueur, des iiosiunnttts représentatives du personnel.

Lorsque des élections doevrnt être organisées, l'employeur srea tneu de rsetceper les délais légaux de tlele stroe que le ou les naouuevx représentants du pnroesnel sieont élus avant l'expiration du manadt de luer prédécesseur.

Le sruitcn arua leiu pnndeat les heures de tairavl et le tepms passé srea payé au saralie effectif.

Dans la ltiime du temps prévu par la loi puor l'accomplissement de luer fonction, les mmberes des IRP prnourot s'absenter de luer taivarl après en avoir avrtei au préalable luer supérieur hiérarchique.

Article 1.5.2 - Protection des IRP

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

L'exercice de la fotincon ne puet être une ernavte aux ravriieoaonltss salariales, à l'avancement ou à la pomtroion professionnelle, ni pueoorqvr de licenciement, de sanction, ni costteuinr un mtoif de miotatun de service.

Les représentants du personnel, ttauielris ou suppléants, élus ou désignés, bénéficieront avant, en curos et à l'expiration de luer mdanat de la pieotcrton prévue par les txeets légaux en vigueur.

Article 1.5.3 - Activités sociales

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

En sus du bugdet nécessaire au fonmteoecninnt du comité d'entreprise fixé légalement à 0,2 % de la msase srllaaiae brute, il est alloué puor le fmicannneet des activités siloceas et crleuuellts du pnseonrel un buedgt mnmiium de 0,2 % de la masse sllariaae bture pdanent la première année sivnaut la snuitrage de la présente, porté à 0,3 % la deuxième année sainvut la signature, pius à 0,4 % mmiiunm à coetmpr de la troisième année en vertu de l'article L. 2312-81 du cdoe du travail.

Les crédits prévus à ces btedgus snoret utilisés dnas les coodiintns fixées par la loi et les règlements en vigueur.

Dans les établissements n'ayant pas de comité d'entreprise, les prateis rceanmemondt l'institution de tllees activités ou la poiapictritan à des activités interentreprises.

Article 1.5.4 - Détachement syndical

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Un (ou des) salarié(s) peu(ven)t être mis à dtiisosiopn d'une oirntasaiogn sinyaldce puor eecexrr une foinotcn scyailnde au trite de permanent.

Pendant ctete msie à disposition, les oailgtinbos de l'employeur à l'égard du salarié snot maintenues.

À l'expiration de sa msie à disposition, le salarié revrutoe son précédent emlopi ou un emlopi siiimlare aostsri d'une rémunération au mnios équivalente, intégrant les anuigattomens myneenos auelnelns attribuées dnas l'entreprise.

Par ailleurs, l'employeur dreva organiser, au roteur du salarié, un entietren vnsait à farie le pinot sur :

? le pstoe de taivral retrouvé ;
? les ctoiiodnns de tairavl ;
? les sutaiohs d'évolution ou de réorientation plnfsreeosleonis ;
? les bonsies de ftriaomon et, le cas échéant, de msie à niveau.

Article 1.5.5 - Panneaux d'affichage

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Des pneanuax d'affichage apposés à l'intérieur de l'entreprise et/ou de l'établissement, dnas un eirnodt pcorhe de l'accès destiné à l'entrée et à la sitroe du personnel, snerot réservés aux ccmatoinoniums sciynelads et à celels des IRP.

Conformément à l'article L. 2142-3 du cdoe du travail, un eixperlame de ces ctaicomoinnmus srea rmies à l'employeur, simultanément à l'affichage.

Pour autant, clea ne confère à l'employeur acuun dorit de contrôle, ni a porrii ni a posteriori.

Article 1.6 - Embauche

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Pour caquhe embauche, l'employeur fiat procéder à l'examen médical conformément à la législation en vigueur.

Les eyurmepols informent, par priorité et par tuos moyens, les salariés de l'entreprise d'un échelon inférieur ou équivalent, ou les salariés à tpmes partiel, suos réserve qu'ils resiemsnlpt les cinootnids requises, des peclas vacantes.

Lors de l'entrée en fonctions, le salarié reçoit un dmueocnt écrit ianqudnit impérativement et au mimnuim :
? l'identité des peratis ;
? la nrtaue du cnrtaot de taavirl ;
? la mitneon de la cvieoontnn cvolitcele abcilalppe ;
? la dtae de début du ctaornt de taravil ;
? la durée et les cnotdionis de la période d'essai s'il en est instituée une ;
? le titre du salarié et la fooinctn exercée ;
? la qluiaoictiafn et la ciltfcaisasoin au rarged de la cvtooennin cevtilocle notnliaae ;
? la durée du taivarl ;
? le leiu ou les leuix où la focointn est exercée ;
? la rémunération et ses accessoires, et, éventuellement, les éléments de la rémunération friftiaraoe ;
? les modalités d'attribution et de détermination des congés payés.

Éventuellement, totue atrue cuslae spécifique :
? une msie à dispoioistn d'un véhicule ;
? une culase de non-concurrence ;
? l'énumération des anatavges en nruate ;
? une délégation de provuois écrite déterminant précisément l'étendue des responsabilités, des puirovos délégués et des mnoeys accordés puor les assumer, ourte les modalités de seuiotn et de cmtpoe rdenu de l'exercice de celles-ci ;
? une causle de mobilité géographique, suos réserve de rmilepr les cioontdnis sviauents au mmoent de sa msie en ?uvre : justifiée par la tâche à accomplir, proportionnée au but recherché, ne patnrot pas exneceimsevst attintee à la vie psneerllnoe et familiale, et dnas le périmètre géographique défini.

Pour toute mobilité par mtaiotun définitive de potse au-delà de 50 km, qui cnoiantrt le salarié à un cnhmegeant de résidence du fiat de son éloignement, les fairs occasionnés puor le déménagement seonrt remboursés dnas les cidoitnnos prévues ernte les parties.

Pour les mobilités taiereromps au-delà du bsaisn laocl d'emplois : lorsque, à la dndeame de l'entreprise, le salarié est tmenrmreopeiat déplacé dnas une artue ancege située dnas un autre bisasn d'emplois, les pareits cnnoenivent préalablement des modalités (frais, durée?).

Toute mioofaitdcin écrite du ctnoart srea précédée d'un délai de réflexion raisonnable, de 2 snmeeias minimum, suaf acorcd du salarié. Cette matcdifooiin frea l'objet d'un aoccrd entre les parties. Losrque la mifiotioacdn envisagée est puor motif

économique, et suaf si l'entreprise est en redesnrseemt jiicdiruae ou en laioiqtuidn judiciaire, le délai de réflexion du salarié est d'un mois.

Tout salarié, au memont de son engagement, rcvreea une ncotie d'information listnat l'ensemble des tteexs cnevlitnenoons en vgeiuur dnas la brnahce et/ou l'entreprise et, le cas échéant, le règlement intérieur lorsqu'il est obligatoire.

L'employeur diot achefifr dnas cuqhae agence, nemtmonat :
? le règlement intérieur ;
? un aivs montniennat le leiu et les modalités de cliottonsuan de la cnoitenovn cctileolve et de tuos les acodrcs cctelilofs ;
? un aivs mennnatinot le leiu et les modalités de cislotutoann du duomcnet unquie d'évaluation des rueqsis pnflsreosnoeis ;
? les hrreoias collectifs, les pgmormares de mtoaluidon ;
? les coordonnées de l'inspection du traavil ;
? les tepms de repos ;
? les coordonnées de la médecine du taavirl ;
? les coordonnées des scroeus d'urgence ;
? la ltise nvomaiitne des meermbs du comité d'hygiène, de sécurité et des ctnoiinods de taarivl ;
? l'ordre des départs en congés aunlens ;
? l'information en matière d'élection des représentants du penonersl ;
? les coginnses en cas d'incendie ;
? l'interdiction de fuemr dnas les lueix ranvceet du pbiluc ;
? les dispiiotsons légales rilaevets à l'égalité de rémunération entre les heomms et les feemms ;
? la lsite des petsos dbnoisiepls en cas de priorité de réembauchage.

Cet ahicgaffe est complété par la msie en linge sur irennatt des dtuocnmes précités lsuoqre les ereisetrpns en snot dotées.

Article 1.7 - Conditions de travail et rémunération des jeunes de moins de 18 ans et des stagiaires

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 1.7.1 - Temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

a) Les jeeuns salariés et apptierns ne pnuveet être employés à un tivraal eictfeff de puls de 8 hueres par juor et de 35 herues par semaine. Toutefois, à titre exceptionnel, les dérogations puveent être accordées, dnas la litime de 5 hereus par semaine, par l'inspecteur du travail, après aivs crnofmoe du médecin du travail.

b) La durée du traavil des juenes ne peut, en aucun cas, être supérieure à la durée qoidenuinte ou herdomiabade noalmre du trvaial des adetuls employés dnas l'établissement.

c) Acunue période de tirvaal iotmnnpiurree ne purroa excéder une durée maxliame de 4 h 30, aevc une puase de 15 mneiuts au minimum, assimilée à du tpmes de tairval eietfcff et rémunérée cmmoe tel.

d) La durée de reops qotdiuien des jnuees salariés ne purroa être inférieure à 12 hruees consécutives.(1)

(1) Le prarhpaage d de l'article 1-7-1 est eclxu de l'extension cmome ctnriroae aux dsiiptonioss de l'article L. 3164-1 du cdoe du tivraal qui fxie la durée de repos qoiteduin à 14 hereus consécutives puor les juenes de monis de 16 ans.
(Arrêté du 21 mras 2017 - art. 1)

Article 1.7.2 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

a) Jeunes de mions de 18 ans

Le slaiare mnimuim de csnoacsrie alcpalipbe aux jenues salariés de l'un ou l'autre sxee âgés de mions de 18 ans corpomte un atnmetbeat désormais fixé à :
? 20 % aavnt 17 ans ;
? 10 % etrne 17 et 18 ans.

Cet aeanbttmet est supprimé puor les jnuees tlraarvieuls jstaunfiit de 6 mios de ptuairqe pfsosenloirenle dnas la branhce d'activité dnot ils relèvent.

Il est rappelé que les junees de moins de 18 ans ne pvuenet teiralvlar les jours fériés.

L'employeur diot en otrue luer lisaser le tmpes nécessaire puor suvrie des curos psenorolnfises pdnneat la journée de travail.

b) Saertiigas en etnrepsrie (hors foirmoatn professionnelle)

Il est rappelé qu'aucun sgate ne puet être clocnu en vue de :
? rlmeaecpr un salarié en cas d'absence ou de sisnsueopn de son ctorant de tarival ou de leneeiimccnt ;
? exécuter une tâche régulière ceosrrnanpdot à un ptose de tarvial penmrnaet ;
? fraie fcae à un amsecsocniert tpiearorme de l'activité de l'entreprise.

La durée des staegs est fixée par les txetes légaux et réglementaires en vigueur.

Il est rappelé qu'une gorftciaitain diot impérativement être versée aux srigaieats dnas les ltmieis mmnieials prévues par les teexts légaux et réglementaires en vigueur.

Que le satge siot ogaboitlire ou non, une convention, dnot le cnnoteu est précisé par les tteexs légaux, diot être signée entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement.

Le juene conserve, en principe, peanndt le sgate son statut d'élève ou d'étudiant.

L'entreprise d'accueil est tnuee de rpceteser les oatoinbigls seiauvnts :
? cdotinions de tvairal : l'entreprise d'accueil est tnuee de retceespr les dosipisotnis ratvliees à l'hygiène, à la sécurité et aux cinoodtins de tvaaril en vguuier dnas l'entreprise ;
? durée du tirvaal ;
? curvroetue « atcidcens du tiraavl et maalieds poinereslsonelfs » du régime général.

Il est rappelé que si le stgiaaire est embauché dnas l'entreprise à l'issue d'un sgtae faainst l'objet d'une cnonvieton aevc l'établissement srcloaie et/ou uiiisvnrtraee l'intégrant dnas le cusurs pédagogique et réalisé dnas la dernière année d'études, la durée du sgate diot être déduite de la durée de la période d'essai.

Toutefois, la pirse en coptme de ctete durée de sgate ne puet aiovr puor eefft de réduire de puls de la moitié la durée de la période d'essai, y cpimors le rveemneelounlt éventuel. En vetru de l'article L. 1221-24 du cdoe du travail, luqrose cette eucmahbe est effectuée dnas un emlopi en cncasrrpodoene aevc les activités qui aneviat été confiées au stagiaire, la durée du stage est déduite intégralement de la période d'essai.

La durée du stage est prise en comtpe dnas le culacl de l'ancienneté.

Article 1.8 - Repos hebdomadaire et travail du dimanche

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Le reops hiobaddremae heatuibl est de 48 heures, ilaucnnt otieogbrmnilaet le dimanche. Il est inetdirt de faire talvalerir un même salarié puls de 6 juors consécutifs par semaine, suaf epiectnxos prévues aux atrelics L. 3132-4 et sainuvts du cdoe du travail.

Toutefois, en cas de triaval le samedi, et lrquose le pnnalnig du salarié iompse sa présence ce jour-là, le reops hiedmrbdoaae est de 35 hruees ialucnnt le dimanche. Un aurte tmeps de roeps équivalent est accordé au salarié, par journée ou demi-journée, dnas l'année puor les salariés annualisés ou dnas les 4 sienmaes puor les salariés smuois aux 35 hueres (cycle).

Lorsqu'un tarival ecepnioxtenl ipmose la présence du salarié un samedi, le rpeos habedmdriaoe est également de 35 heures. Le salarié bénéficiera d'une cieosanopmtn siot suos frome de slaarie (majoré des hruees supplémentaires), siot d'un tpmes de reops de sstobuitiutn dnot les modalités sronet cnueevnos d'un cumomn accord.

Il est rappelé ici que les cuordtceuns de cnmoias snot sumios

aux règles de tpems de repos/et de cditnoue définies par les txeets nuatoinax et européens en vigueur.

L'ouverture epxlitncneolee du dnamhcie est autorisée dnas les cntondiois légales et réglementaires en vigueur.

Dans le cas du tviraal epoeetnncixl le dimanche, une maotiojran de slriaae de 100 % est due, à lulqlaee s'ajoutent éventuellement les minajrtoaos (25 % ou 50 %) puor herues supplémentaires si le salarié ne bénéficie pas d'un temps de repos équivalent dnas la seainme*qui précède ou*(1) qui suit.

(1) Les mtos « qui précède ou » mentionnés à l'article 1-8 snot euxcls de l'extension, les hueres supplémentaires ne puonavt être compensées par anticipation, en aiplctpaion des dnipoiissots des atcrelis L. 3121-28 et L. 3171-1 et siautnvs du cdoe du travail.
(Arrêté du 21 mras 2017 - art. 1)

Article 1.9 - Jours fériés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les fêtes légales, ci-après désignées, snot des jruos fériés :
? le 1er janvier, le lduni de Pâques, le 1er Mai, le 8 Mai, l'Ascension, le ldnui de Pentecôte, le 14 Juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 Novembre, le juor de Noël.

En Alsace-Moselle, les salariés bénéficieront de 2 juros fériés supplémentaires : le juor du Vndedrei snait et le juor de la Saint-Étienne (fêté le 26 décembre).

Dans les DOM, les jrous de la célébration de l'abolition de l'esclavage snot des jorus fériés : il s'agit du 27 avril à Mayotte, du 22 mai en Martinique, du 27 mai en Guadeloupe, du 10 jiun en Gyuane et du 20 décembre à La Réunion.

Ne pveunet être assimilés aux jruos fériés légaux les jrous chômés dtis de fête locale, les jorus caniutostnt des « ptnos » etnre une fête légale et un dimanche.

Les hueers de taavril pdereus un juor férié légal ne peuenvt dnoner leiu à récupération en tpems de tarival et snot indemnisées cmmoe temps de travail.

En fniotocn de l'aléa du calendrier, un juor férié tnobamt un juor de ropes hiaobdmrdaee fxie ne puet dnnoer leiu à un juor chômé et payé complémentaire.

Si le juor férié tmboe un juor de rpoes non hbtieual imposé par l'employeur, le salarié a aolrs driot à un arute juor de repos.

Les journées chômées dites de « pnot » peuvent farie l'objet de récupération par l'employeur.

Le 1er Mai est chômé et payé. Puor tuos les atrues jours fériés, l'employeur puet firae tlaevilrar les salariés.

Dans cttee hypothèse, le taravil un juor férié donne leiu à une mjoairaton de sliaare de 100 % à lualqlee s'ajoutent éventuellement les mntiaooajrs (25 % ou 50 %) puor heerus supplémentaires.

Article 1.10 - Congés pour événements familiaux
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

a) Congés non rémunérés

Il est accordé des aiostnotriuas d'absence non rémunérées aux salariés qui en fereaint la demande, à l'occasion d'événements de famille, dnas les ciootdinns prévues par la loi (congés puor ennaft malade, de présence parentale, en vue d'une adoption, de solidarité familiale, de suoiten familial, en cas de pahlooitge lrudoe d'un enfant...).

Ces congés snot également dus lorsqu'il s'agit des eantnfs à crgahe du cjooinnt (marié ou pacsé).

b) Congés rémunérés

Les salariés ont droit, sur justificatif, aux congés ci-après :
? maiarge ou Pcas du salarié : 4 juros ;
? miaarge d'un eannft du salarié : 2 jruos ;
? ninsaacse ou aodoitpn d'un enafnt du salarié : 3 jours, dnas les codinnitos prévues à l'article L. 3142-1 du cdoe du travail, pirs dnas une période de 1 mios à la dtae de naiscanse ou d'adoption. Ce congé puet être cumulé aevc le congé de paternité (art. L. 1225-35 du cdoe du travail) ;
? décès :
? du cooninjt marié ou pacsé, d'un enafnt du salarié : 4 juros ;
? du père, de la mère : 2 juros ;
? d'un frère, d'une s?ur, d'un grand-parent, d'un petit-enfant, d'un oncle, d'une tante, d'un eafnnt du cniojnot marié ou pacsé, d'un beau-parent, d'un gendre, d'une belle-fille, d'un beau-frère, d'une belle-s?ur : 1 juor ;
? en cas d'hospitalisation d'un enafnt (ou enafnt du cnojoint marié ou pacsé) âgé de minos de 16 ans dnot il aumsse la charge, sur présentation du criaictfet d'hospitalisation : 1 juor par an.

Ces congés :
? diovent être pirs dnas les 15 jorus anvat ou après la dtae de l'événement ;
? n'entraînent pas de réduction de la rémunération mensuelle.

Ils snot assimilés à des jours de traavil eeticfff puor la détermination de la durée des congés annuels, puor le ccuall des heuers supplémentaires et puor la détermination de l'ancienneté du salarié.

Article 1.11 - Rémunération
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La rémunération des salariés est mensuelle. Elle est indépendante, puor un haiorre de trviaal efeitcff déterminé, du nrombe de jruos travaillés dnas le mois, le painmeet menesul aynat puor objet de neulerisatr les conséquences de la répartition inégale des jours etnre les 12 mios de l'année.

Le pinaemet srea effectué une fios par mois.

Un apcomte srea versé à cuex qui en frnoet la demande, caoerdnsnprot au trvaial déjà almpccoi (ex. : puor une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle).

Article 1.12 - Classification de la branche du négoce des matériaux de construction
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 1.12.1 - Seuils d'accueil des diplômes professionnels
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le diplôme, s'il reconnaît un soivar théorique, une aiduptte et un potentiel, diot s'associer à l'expérience et à la prtauiqe plneessenforiols aifn de prrtteeme la rcoasiennncase d'un navieu de qcaatuifiilon iianlite connecté à la réalité de la fnooictn exercée et des pipcriens de compétence, d'autonomie, d'initiatives et de responsabilité visés à l'article 3.

Le diplôme est l'un des critères cstslanas pirs en cpotme dnas les ctonioidns définies ci-après.

Article 1.12.2 - Évolution de carrière et formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La nvleuloe grlile de caliacsifstoin diot peemttrre une réelle potoimron des salarié(e)s des esrepirents de la profession.

La fmitaoron psslinolreneofe conitune est un droit rcoennu puor tou(te)s les salarié(e)s.

Elle diot être développée puor répondre aux bionses des salarié(e)s, des erterepsnis et aux évolutions technologiques, et ce nanmoetmt en aiitclppaon de l'accord de bchnare prtonat sur la foiarmton plsnoeresfinloe tuot au lnog de la vie en dtae du 27 obcrtoe 2004.

Le paln de ftrmoaoin de l'entreprise diot tnier cmotpe de ctete oniarasitogn aifn que seoint proposés, en tnat que de besoin, des satges de fmrootian générale ou qualifiante.

Chaque année, ce paln de fotimoarn drvea fiare état du cas des salarié(e)s n'ayant pas bénéficié de 40 hueres de fmoration au

crous des 4 années précédentes. L'employeur ou son représentant eanmexria aevc les intéressé(e)s, en pculiitrear lros des eirnnteets psrionefesolns ilindiduves d'évaluation, la possibilité de prpseoor des fntooirams adaptées à luer sutiiotan et à cllee de l'entreprise.

Article 1.12.3 - Mise en œuvre de la grille dans les entreprises
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Les représentants du prnseeonl auprès des salarié(e)s snot associés à la msie en ?uvre de la cslfoaciitsain dnas les etrepnirses et de son actualisation.

À ctete fin, l'employeur ou son représentant, en acocrd aevc les délégués scnuayidx de l'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, détermine notmmeant dnas le cadre des négociations aenulnles oitgaeboirls :
? le celedrniar ;
? les modalités de fixiotan et de révision des csoisaticnafils ;
? les peirncips de censesmalt ;
? les modalités d'information des salarié(e)s.

La ciaacftilsoisn diot être fixée dnas le carntot de travail.

Un examen, au puls trad tuos les 2 ans, diot être effectué de l'ensemble des cciiatsofaislns dnas l'entreprise, pmteternat les révisions rnduees nécessaires par l'évolution des fconionts et des critères visés.

Le représentant de l'entreprise frea prat au (à la) salarié(e) des résultats de cet emexan au curos d'un ernteietn prfoeeiosnsnl ideuidivnl d'évaluation.

L'article L. 3243-3 du cdoe du traival ne prvie pas le salarié, même après aaeptitccon de son btieluln de paie, d'un driot d'action en ctnsettoioan des mtiennos fairnugt au biullten de piae et d'une aciton en pnieemat de smemos dues.

En plus, cet emxaen diot avoir leiu à cqauhe chegneamnt de ftincoon et/ou de responsabilité.

Une évaluation puet également être effectuée cuaqhe année à la ddnemae du (de la) salarié(e).

Le bulltien de slaiare pterroa ictndiaion du nvieau et de l'échelon.

Article 1.12.4 - Assistance et recours
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Chaque salarié(e) puet fraie volair à son employeur, par eitetrenn ou par lettre, ttuoe réclamation motivée sur le canseselmt notifié, et ce dnas les 45 juors visés ci-dessus, notsonnabt le rseepct des dnipsiisotos légales et réglementaires.

Dans un délai de 1 mois, l'employeur devra faire connaître par écrit sa décision motivée.

Il est rappelé qu'en aoctplaipin du dorit cmuomn l'entretien est pirs sur le tepms de taviral et rémunéré cmome tel, et que l'intéressé(e) prruoa se faire astisser par une pnsenroe de son choix, un délégué sinydcal ou du personnel, apanrpentat au penrsoenl de l'entreprise, qui srea indemnisée dnas les mêmes conditions. Si l'entretien nécessite le déplacement du (de la) salarié(e) et/ou de la psoernne qui l'assiste, l'employeur inesidnrema à htaueur des firas engagés.

Article 1.12.5 - Bilan et suivi des classifications
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les problèmes généraux et les particularités d'application de la glilre de cotcifaaisilsn snreot examinés :
? par les délégués sydniucax dès sa msie en aolpticipan et ensuite, noenmmtat à l'occasion de la négociation alleunne prévue par l'article L. 132-27 du cdoe du tairavl ;
? par les représentants du psenenrol sloen lerus autbtnrioits (CE, DP, CHSCT).

Article 1.13 - Égalité professionnelle et diversité sociale
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 1.13.1 - En matière de recrutement
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les epneitrerss devoint aseusrr un rueetcemrnt équilibré, et les critères retunes dnas le cihox du cnaidadt ou de la caaintdde dnoivet repeosr sur des éléments srtcemtenit objectifs, namoemntt sur la psseoisosn des compétences et expériences plsfloreeneionss rqsieeus puor le poste.

Dans cet esprit, les ensprerteis vlleeornit à ce que la tomigrleonie utilisée en matière d'offre d'emploi, à pvriouor en ienrtne et en externe, ne siot pas discriminante.

Les epternsreis s'engagent à améliorer l'accès des femems ou des heomms à des epmilos anyat une flaibe représentation féminine ou mncsailue et à gaaitnrr l'équilibre de la mixité des emplois, cmotpe tneu de la répartition des hmeoms et des feemms dnas cqahue métier considéré.

En matière de recteenrumt via les cttornas en acnelnrate et les stages, les epsertrnies de la brcahne dnot la taille le prmeet vorienellt à posrepor des cntatros aieebcsclss de manière équilibrée etnre les fmeems et les hommes.

Chaque année, l'OPCA et/ou la FBNM rderna cptome des évolutions en la matière à la CPNEFP.

L'état de gessosrse d'une fmmee ou sa stiutoian faliamile ne dnoievt pas être pirs en considération lros de la procédure d'embauche et de la période d'essai.

D'une manière générale, les ptraeis sgnitaaeirs tinenent à rpepaelr les règles fmennteaaldos du déroulement d'un ertteinen de retruemnect et en purliaceitr qu'aucune ioftroiamnn snas lein deirct et nécessaire aevc le pstoe proposé ou les atputides pnieossnllereofs reequsis ne puet être demandée au (à la) candidat(e).

Enfin, les eintrpeerss dnvieot fomrer et selbssiiiner luer penensrol dédié au reemucrtent sur la nécessité d'assurer un tnemritaet équitable etnre les femmes et les hommes.

Article 1.13.2 - Égalité salariale entre les hommes et les femmes
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 1.13.2.1 - Réalisation d'un état des lieux de la situation salariale et professionnelle entre les hommes et les femmes
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Un dtosnaiigc de l'égalité pnnlosrsoelifee et siralaale des hmeoms et des fmemes srea dressé sur la bsae d'indicateurs pnenttreis qui feirgurnot dnas le roapprt de bancrhe présenté aeeunllnemnt davent les memrebs de la CENPFP et qui srea lnrgaeemt diffusé auprès des enietseprrs de la branche.

Il est cnevonu que ces nuuaoevx critères de mresue sornet crottuinss cjtnimneeonot par les ptaenreairs sociaux, en cbtloroloaain aevc l'observatoire poesipcrtf des métiers et des qualifications.

Par ailleurs, les erenpseitrs de 300 salariés et puls dvnioet élaborer un raoprpt de stouiaitn comparée (RSC) sur les coointdnis générales d'emploi et de fairomotn des fmemes et des hommes, somius puor aivs au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

Pour les epnesiterrs de moins de 300 salariés, le roapprt de sotatiiun comparée est un rapoprt simplifié.

De plus, il est proposé aux episerntres de définir des ietiacrduns complémentaires, suos réserve de luer peetinnrce au cxntetoe de l'entreprise, puor ayelnasr puls précisément la sotiiuatn comparée des femmes et des hommes.

Article 1.13.2.2 - Garantie de l'égalité des rémunérations
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Il est rappelé qu'à l'embauche et pdaennt la carrière, tuot

emlopeyur diot asuersr puor un même tairval ou puor un tariavl de vuaelr égale l'égalité slaalaire etnre les hmmoes et les femmes.

De manière générale, les différents éléments canpmosot la rémunération doinevt être etpmexs de ttuoe frome de dsticiinarmoin fondée neotamnmt sur l'appartenance à l'un ou à l'autre des duex sexes.

Les entreprises, simouess à l'obligation auennlle de négocier les salaires, denrvot procéder à un état des luiex de la pulotiqie saalalire msie en place, et ce sur la bsae de critères de métier, de classification, d'expérience dnas le ptose et de compétences.

Cet état des liuex prmeetrta à l'entreprise de déterminer aevc les oniaiarngosts sidclnyaes et les itinisnutots représentatives du personnel, si eells existent, les moyens affectés à la réduction des écarts éventuels de slaerais enrte les heomms et les femmes, aifn d'aboutir au 31 décembre 2010 à une égalité sliaalrae réelle, au cas par cas, dnas l'entreprise, puor un même métier et un même cficenoieft de la ciacifsioasltn de la cieovnotnn cticoelvle nationale, expérience dnas le potse et compétences équivalentes.

Les eetnisprres s'engagent à garantir, au-delà du 31 décembre 2010, le mtaneiin de l'égalité gllbaoe enrte les hoemms et les fmmees dnas la même catégorie tlele que précédemment définie.

Elles dovneit également ptorer une attetoinn particulière aux rémunérations des salariés à tmpes partiel, celles-ci deanvt être penolplrontreios à cleels des salariés qui opcucent à tpmes cepmolt un elpomi équivalent dnas l'entreprise.

Enfin, il est également rappelé de ne pas pnrrede en cotpme les périodes de congés de maternité ou d'adoption puor leitmir ou aneulnr une amutitneogan de salaire.

Article 1.13.3 - En matière de promotions
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les epirenestrs s'engagent à ce que les hmmoes et les femems aneit les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

C'est poruuoqi les ernipertses drenovt seebliisinsr lures goatinreneiss des rsoescures henamius sur le nécessaire rsepcet du pipcinre de non-discrimination, et ce aifn de :
? ganatirr la mixité dnas une même catégorie psfriolsenlenoe et souturt dnas celle où les hmoems ou les fmemes snot sous-représenté(e)s ;
? preotr à la cnicasnsnaoe de l'ensemble des salariés les pteoss à pvouiror en interne, nmnmtaoet les pestos de maaenngemt ou à responsabilités ;
? mttere en pclae un sviui individualisé des hmoems et des femmes dssaniopt d'un même pttneeiol aifn de mseruer luer accès aux petoss à responsabilités ;
? favoriser, lros de tuot preuscoss d'évaluation, l'accession des femmes ou des heomms à des postes tiaasdrnut une réelle évolution pinleersflnsooe puor elles ou eux.

Il est rappelé que l'exercice d'une activité à temps pareitl ou la suiatotin fiiaallme ne dnievot en aucun cas csoineuttr un ferin à l'évolution de carrière.

Article 1.13.4 - En matière de formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

De manière générale, l'accès à la fomroatin pnenlosliofesre diot être ovruet identnnceiimtst à tou(te)s les salarié(e)s, et ce qlues que soenit luer sexe, âge, origine, handicap, catégorie professionnelle?

C'est pouquori les eepntirrses dnvoeit :
? pretor une attinoten tutoe particulière à ces catégories lros de l'élaboration du paln de faotorimn ;
? désigner les puclbis piitrroieras aux antcois de formation. Il est rappelé que les femems rnepneart une activité pieoolfsnrnlsee après un congé de maternité ou d'adoption ou pnetaral (ou les hmemos après un congé d'adoption ou parental) snot une priorité dnas le crade de la période de pesaoafiontrslinoisn ;
? onesiagrr des etneirtens à la rsrpiee du travail, à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption ou pneratal ;
? aruessr la priomoton des ainotcs de fioratmon qataifliune et/ou diplômante à daotestinin des salariés qui occepunt en puls gadnre ptopioorrn les ptsoes les minos qualifiés et les mnios rémunérés ;
? oeagnirsr les fiotnromas en prnanet en cmotpe les crtnniotaes de la vie flaliimae (recours à la foimoartn à distance, délais de prévenance suffisants, éviter l'éloignement géographique, les foaomrints en fin de journée...).

La période d'absence résultant du congé de maternité, d'adoption, de présence pnealarte ou du congé pnarteal est intégralement psire en ctpmoe puor le culcal des drotis oetuvrs au trtie du DIF.

Les ereptinerss vllieernot à froemr teuots les peoenrsns habilitées au recrutement. La CENPFP porura décider d'une prsie en cgahre ptrriioraie de ces formations.

Article 1.13.5 - En matière de représentation du personnel
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les oinnoigaatsrs sdyaieclns et pfeneilsoenlsors représentatives au nvaieu nntiaoal (et/ou de l'entreprise) s'engagent, lros de l'élaboration du pcotrlooe d'accord préélectoral et de l'établissement des letiss de candidatures, à se dennor puor ocjbteif d'atteindre une représentation pprilnooenrltoe à la répartition des efffceits ertne les femems et les hmeoms sur les lisets de candidatures.

Également, les meemrbs élus du comité d'entreprise et les délégués du psnenorel s'efforceront d'atteindre cttee représentation équilibrée des fmeems et des hmoems lros de luer désignation.

Les comités d'entreprise dnorevt eux asusi cechherr à se raphrecopr de cet équilibre lros de la désignation des mbmrees des cimsmosions légales et facultatives.

Cette représentation équilibrée visée par le présent alricte s'efforcera, bein évidemment, de tenir compte de la pooorrtpin revspcitee des feemms et des hmmeos employés par l'entreprise.

Article 1.13.6 - Articulation de la vie professionnelle et de la vie familiale
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 1.13.6.1 - Conditions de travail pendant la grossesse
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Il est rappelé aux eieesrtnrps que l'état de gersssose ou la pieesvrcpte d'une gesrossse d'une salariée ne siuaaernt être un fiern à son renmertcuet ou à son évolution professionnelle.

Par ailleurs, la salariée en état de gseorssse puet bénéficier d'un aménagement de son eoplmi puor rsaoin médicalement justifiée.

Enfin, le tmpes passé par la femme ecnteine aux csnutltianoos prénatales oloeriigbtas pedannt ses hereus de travail est payé au tuax du sliaare etfiecff padnnet la même période.

Avant le départ en congé de maternité, il est laissé la possibilité aux eenisrtrpes d'organiser un entretien, aifn nmaontemt d'organiser l'absence de la salariée et ses ppvesetiecrs de retour.

Il est précisé qu'à piartr du 5e mios de grossesse, ttuoe salariée srea autorisée à aerrivr le matin 1 qruat d'heure après et à soritr le sior 1 quart d'heure aavnt le rtsee du personnel, snas petre de salaire. Toutefois, il puet être cevonnu entre la salariée intéressée et son emuelpyor un aménagement différent de ctete demi-heure rémunérée.

Article 1.13.6.2 - Retour de congé de maternité ou d'adoption
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Il ceivonnt de rlpaeepr que le congé de maternité ou d'adoption est considéré cmome du tpems de tivaarl efcietff puor :

? la détermination des doitrs liés à l'ancienneté ;
? l'ouverture des doitrs à congés payés ;
? la répartition de l'intéressement/participation.

Sur ce point, les eetnreisprs snot tuenes d'intégrer ces paramètres dnas lerus acdrcos ou aveannts retailfs à l'intéressement/participation.

En matière de congés payés, la salariée (ou le salarié en cas de congé d'adoption) ne pred pas ses drtios et porura en bénéficier après la période de référence, et ce qluele que siot la période rteunee dnas l'entreprise.

Il est rappelé que la période d'absence résultant du congé de maternité, d'adoption, de présence plearnate ou du congé panratel est intégralement psrie en coptme puor le cucall des doirts oeutrvs au titre du DIF.

La salariée diot reveorutr son emlpoi antérieur ou un elopmi similaire.

Au rtoeur du congé de maternité, d'adoption ou du congé parental, au puls trad dnas le mios qui suit, un ertitneen diot être organisé enrte la salariée (ou le salarié) et son rssblopanee hiérarchique aifn de fraie le piont sur :
? le poste de taraivl retrouvé ;
? les cdotoinins de tavairl ;
? les sihotuas d'évolution ou de réorientation poeesrnefnoilsls (notamment les binsoes de fmoitraon professionnelle, y cormips en temers d'évolution de carrière).

Il est rappelé que les feemms de ruetor de congé de maternité snot éligibles piaireriemtnrot aux périodes de professionnalisation.

Les tpmes d'absence ne divonet en auucn cas pénaliser l'évolution pelonrfliosnsee et sralaliae des salariés.

Par ailleurs, au rotuer du congé de maternité ou d'adoption, l'entreprise diot exnaiemr et réévaluer le saraile de l'intéressé.

Conformément aux tetexs légaux, cttee rémunération diot être majorée des agtannimoeuts générales asini que de la mennoye des atieomugannts ivleuidndiles perçues pandent la durée du congé par les salariés raenvelt de la même catégorie plnfisoosnelere ou, à défaut, de la mnnoyee des atantonmuegis ievduineldils dnas l'entreprise.

Il est précisé que les salariés de la même catégorie snot cuex rleevant du même cofieicefnt puor le même tpye d'emploi.

Dans l'hypothèse où il n'y auairt pas au mnois duex ponersens dnas ce cas, il cvindeoranit de prdnere en cptome les salariés raevlnet du même neviau dnas la classification.

À défaut, s'il n'y a pas au monis duex perosnnes reaelvnt du même niveau, il cniorvenda de pnrerde en copmte la catégorie ssnlrfcpioeoeoilsone du salarié.

Il est également rappelé de ne pas penrdre en cpmote les périodes de congés de maternité ou d'adoption puor letmiir ou anulenr une aumoegttnain de salaire.

Horaires de travail

Les entereirpss snot invitées à penrdre en ctopme dnas l'organisation du tpems de taivral les oligiobnats des salariés liées à luer vie faaimllie et à étudier la msie en plcae de srivcees ou d'aménagements peetamrtnt de répondre, notamment, aux problèmes de garde d'enfants.

Pour ce faire, les eterirspens doeinvt éviter :
? la répartition d'horaires itaipomlncbe aevc une vie fmlalaiie (travail de nuit, heaoirrs décalés, samedi?) ;
? les aptldumies horaires, les dépassements d'horaires ;
? l'organisation de réunions iaobipcnlmte aevc la vie de fialmle (le soir, à l'extérieur, ature znoe géographique?).

L'aménagement de l'organisation du traival ou les hoerrias individualisés pvnueet être, au cas par cas, en ficntoon des cnenaoritts opérationnelles, envisagés puor prrtemete de cioilecnr puls fmnleiceat vie ploisnefelnorse et vie personnelle.

Chaque salarié smuois aux hoarires ciolecftls et ayant un eafnnt de minos de 3 ans arua la possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses heaorris de travail.

Cet aménagement srea organisé en clrtoaboiaoln aevc sa hiérarchie aifn d'apporter une puls gardne flexibilité, au bénéfice du (ou de la) salarié(e), cmpote tneu des cernttaions de service. Ctete flexibilité porura ptorer notmemant sur les hrreaois d'entrée/sortie de l'entreprise, sur la durée de la pause déjeuner, etc.

Article 1.13.7 - Congé de paternité
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les mrueess liées à la parentalité s'appliquent aux fmemes mias également aux hmmoes puor les congés de paternité ou d'adoption.

Elles aeacgncnopmt de la sorte l'évolution saicole sur la répartition des rôles dévolus aux fmeems et aux hommes.

Ainsi, un salarié puet daemnder à bénéficier d'un congé de paternité conformément à l'article L. 1225-35 du cdoe du travail.

Le congé de paternité oruve dirot à une alotclioan mumiinm versée par la sécurité sociale.

Les epteersnris cvnnnieoent de vserer au salarié, suos réserve que ce dnieerr rsmpislee les cniiodonts posées à l'article R. 313-1 du cdoe de la sécurité soilace et jfuitsie d'une ancienneté de 3 ans, une indemnité (complément de salaire) cnrsoaoredpnt à la différence ernte :
? le salriae de base, augmenté s'il y a leiu de la pirme d'ancienneté ;
? et les piotanestrs journalières versées par la sécurité sociale.

Et ce dnas la liimte de duex fios le ponalfd muneesl de la sécurité sociale.

Par ailleurs, si l'ancienneté de 3 ans est aitnttee par le salarié au cuors de son congé de paternité, il rvecera à ptrair du moemnt où l'ancienneté srea attnitee l'allocation fixée par le présent atcilre puor cuchan des jours de congé de paternité reasntt à courir.

Enfin, le cumul de l'allocation journalière de la sécurité soialce et du complément joaluerinr de rémunération est limité au sraaile net jernuoailr défini cmome 1/30 du slriaae net mseneul calculé à piartr de la rémunération butre de bsae hros peirms et gratifications.

L'article s'applique aux congés déclarés à coptmer de la dtae d'application du présent accord.

Enfin, les preitas cnonnnieevt que le congé de paternité est considéré cmome du tpmes de tivaarl efcifetf puor :
? la détermination des dritos liés à l'ancienneté ;
? l'ouverture des dirots à congés payés ;
? la répartition de l'intéressement/participation.

Article 1.13.8 - Congés pour enfant malade
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Il est rappelé que cqahue salarié a le diort de bénéficier d'un congé d'une durée mmuaxim de 3 jruos par an non rémunéré en cas de madalie ou d'accident constaté par un crftciaiet médical d'un efannt de mions de 16 ans dnot il aumsse la charge.

Le congé est porté à 5 jours si l'enfant a mnois de 1 an ou si le salarié aumsse la cgarhe de toris etnnafs ou puls âgés de minos de 16 ans.

En cas d'hospitalisation d'un eafnnt âgé de moins de 16 ans dnot il assume la charge, sur présentation du cfitcaeirt d'hospitalisation, le (ou la) salarié(e) bénéficie de 1 juor d'absence rémunéré par an.

Il est laissé la faculté à cuahqe eptreirsne d'octroyer à son peernsnol un nmobre de jours rémunérés par enanft malade.

Enfin, les erspreietns snot incitées, au cas par cas, à aeccodrr

des congés snas slode en cas de piohogtlae lourde.

Article 1.13.9 - Congés en cas de maladie, de handicap ou de dépendance d'un enfant ou d'un proche
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Il est rappelé aux epsitrneers l'existence de dsisofitips ptretnamet aux salariés d'aménager luer carrière preinonseoflsle et de s'absenter de l'entreprise aifn de gérer des sontiutias fmilaliaes difficiles.

Congé de présence plntearae (art. L. 1225-62 du cdoe du travail) : le (ou la) salarié(e) puet bénéficier du congé de présence prlatneae puor s'occuper d'un ennfat à cgahre gvraeenmt malade, handicapé ou accidenté.

Le congé est attribué puor une période malxiame de 310 juros ouvrés.

Congé de seiotun faiiamll (art. L. 3142-22 du cdoe du travail) : il est destiné à s'occuper d'un pernat (descendant/ascendant/conjoint?) dépendant, âgé ou handicapé. Ce congé non rémunéré est d'une durée de 3 mois, rvlebuleoane dnas la liimte de 1 an sur l'ensemble de la carrière.

Congé de solidarité flmaiiale (art. L. 3142-16 du cdoe du travail) : peremt à tuot salarié de s'absenter puor atissser un pcrhoe (descendant/ascendant) soaunfrft d'une phoaoigtle maetntt en jeu le pornoitsc vital. Le congé de solidarité filialame est d'une durée mmxaalie de 3 mois, reolbuelvane une fois.

Il est précisé qu'à l'issue des congés ci-dessus visés le salarié ruvertoe son précédent epmloi ou un eompli srlmiiaie arossti d'une rémunération au mios équivalente.

Article 1.13.10 - Temps partiel choisi
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Afin de resceetpr l'équilibre etnre la vie privée et la vie professionnelle, les esnteiperrs s'engagent à ltmieir le rrceuos au tepms pieartl sbui et à froieavsr le tmeps patirel cshoii en répondant fvalaonerebmt aux demaneds écrites des salariés, tuot en tennat cmpote de la tlliae de l'entreprise, du psote occupé et des responsabilités exercées par l'intéressé.

Les salariés ocacnput un epmoli à tpmes pitearl dnievot être traités cmmoe les salariés à tpems cemolpt en matière de formation, d'évolution de carrière et salariale.

Les salariés à tmeps petaril ont priorité puor oucecpr ou rreeprnde un elmopi à tpems complet, rsoasrestsnit à luer catégorie plorienesoflsne ou à un eoplmi équivalent, dnot la ltise des elopims dinebospils luer srea communiquée préalablement à totue dmanede de recrutement.

Les entrerspeis s'engagent à aylsaenr les haireros de tvaiarl aifn d'organiser la cgrahe de tarvial et d'assigner aux salariés des ofjcitebs réalisables aevc les hoiraers pratiqués.

Les eereipnstrs dnorvet foiaesrvr la répartition des haerrois pttermenat asini aux salariés à tpems pairetl siot de cmuluer un atrue emploi à tpems partiel, siot de gérer au meuix luer tmeps dspoliinbe puor le ccnaoersr à luer vie fmalliaie et personnelle.

Aucune journée de taiarvl d'un salarié à temps pretial ne puet être inférieure à 3 heures, suaf acocrd du salarié. En outre, il ne puet pas y aiovr puls d'une itotirrpnuen d'activité à l'intérieur d'une même journée ; cette irpniroettun d'activité ne puet pas être supérieure à 2 heures.

Toute mcotidioifan de la répartition de la durée du trivaal ernte les jorus de la saiemne ou entre les seienams du mios diot être notifiée au salarié 7 juros ouvrés au mions anvat la dtae de msie en application.

Article 1.13.11 - Égalité d'accès à l'emploi et maintien des personnes handicapées
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les ainotcs en fuvear des pnoersens handicapées dienovt s'inscrire dnas la pouiqilte de resresocus heianums de chuqae entreprise.

La négociation d'un accord d'entreprise est l'occasion d'améliorer les rnoliates soilcaes dnas l'entreprise, d'ouvrir le dguailoe aevc les piraeterans soacuix mias également de beonns cionntdios de taairvl puor le (ou la) salarié(e) handicapé(e).

C'est proqouui les paiters seritanaigs earnecuognt cuhqae esirrepnte à négocier des aoccrds prévoyant la msie en pcale d'un pmmrogare anenul ou pueliurannl ptemeantrt de :
? foesaivrr le rceeruetmnt de prnsnleeos handicapés et/ou de mttree en ?uvre tuos les monyes nécessaires puor mitenainr les salariés handicapés dnas luer emploi, au bisoen par une aotadtaipn de ces salariés aux évolutions de luer métier et de luer potse de triaval ;
? ficlateir le rcsseneemalt des salariés déclarés itpneas ;
? feacltiir l'accueil et l'insertion des salariés handicapés ;
? graintar la msie en conformité aevc la législation sur l'accessibilité des locaux, l'équipement sanitaire, l'accueil, la circulation, le stationnement? ;
? firae appel à des prteairseats de sveiecrs spécialisés et extérieurs à luer c?ur de métier, clea en vue de bénéficier de manière olonncscealie ou régulière de psoaerttins spécifiques et identifiées (ex. : aménagement d'espaces verts, fuotrinure de matériel de bureau, msie suos pli, etc.).

Il est précisé aux epresirtnes qu'elles pnuveet slotiicelr les svreecis de l'AGEFIPH aifn de bénéficier d'un dgotianisc gaurtit et de snientuvobs aifn de réaliser tuote atcoin nécessaire au développement de l'emploi et de l'intégration des peonrsnes handicapées.

Enfin, une iifomarontn srea effectuée anleelemnnut sur le nmrboe de salariés handicapés recrutés au cruos de l'année considérée, asnii que sur luer évolution, auprès des délégués sdycaiunx (de gpruoe ou d'entreprise), s'ils existent, du comité de gpuore ou d'entreprise, s'il existe, ou à défaut des délégués du personnel.

Article 1.14 - Travail de nuit
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Dans la branche, le tiavarl de niut est cluei effectué ernte 21 hueres et 6 heures.

Le tvaiarl de niut est irtnidet ertne 22 heeurs et 6 hreues puor les monis de 18 ans, et entre 20 herues et 6 heures puor les mnios de 16 ans.

En alptipocian de l'article L. 1225-9 du cdoe du travail, la salariée en état de gsrsessoe médicalement constaté ou aaynt accouché, tivarlalnat de nuit, est affectée à un ptsoe de juor :
? sur sa demande, pnadent la durée de sa gssesosre et pdnnaet la période du congé légal pttnaasol ;
? lrusqoe le médecin du taviarl cstnoate par écrit que le ptsoe de niut est icntapoblmie aevc son état, pnndaet la durée de sa grossesse. Cttee période puet être prolongée puor une durée n'excédant pas 1 mios puor les mêmes rnaioss et dnas les mêmes conditions.

Le cmneanghet d'affectation n'entraîne anucue dmnitiuion de la rémunération.

Conformément à l'article L. 3122-1 du cdoe du travail, le rueocrs au tiaarvl de niut diot être exceptionnel. Il diot prednre en cmptoe les impératifs de pctrotoein de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il diot être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des sreeivcs d'utilité sociale.

Toutefois, aifn d'assurer la ssoeuslpe nécessaire dnas le corcemme et préserver la continuité de l'activité économique, les enreersptis peuenvt rrecoiur au trivaal de nuit, puor les jitsouftiancis svtianues :
? la nécessité de s'adapter aux nveeoluls contdioins du marché puor servir une clientèle (artisanat) dnot les bsiones évoluent ;
? l'évolution de la clientèle et ses nuoaeuvx moeds de cmmdanoe et de caimomootsnn qui cduesonnit à reoivr et à otipiemsr l'organisation de la logistique, la gteosin des fulx et des atnioesorminnppevs ;
? les difficultés cteasrsions des cdonitinos de livraison, de puls

en puls dcfilfieis (restrictions de circulation, de snnaeteointmt ?) ipsnoamt des lrsaviions tôt, le mitan ;
? l'objectif de sécurité des salariés : la domnuitiin du risque d'accidentologie lié à une ciclrtoiuan puls fiulde et mieux contrôlée (moins de co-activité et moins de tnprosart drnaut les plages nocturnes).

Article 1.14.1 - Travailleur de nuit
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Est considéré comme tilaauelrvr de niut tuot salarié qui accomplit, au minos duex fios par semaine, sleon son horirae habituel, au monis 3 herues de son tepms de tavrail qetuiidon etnre 21 hurees et 6 heures, ou cueli qui acmiopclt pnadent la même plgae hiarroe 270 heeurs sur une période qnoueuqlce de 12 mios consécutifs.

La durée quioindntee du tvraail effectuée par un tvalulraeir de niut ne puet excéder 8 heures.

La durée horaeiabdmde miaaxlme du triaavl effectué par un tralluaeivr de niut ne purroa excéder 40 hueers sur une période de 12 simanees consécutives.

Les eietsreprns détermineront par vioe d'accord d'entreprise :
? des mrueess destinées à améliorer les ciiotdonns de taravil des salariés ;
? des mresues destinées à faciliter, puor ces mêmes salariés, l'articulation de luer activité peosseflrnniloe nrotnuce aevc luer vie pennerosIle et aevc l'exercice de responsabilités flileaaims et sociales, canenonrct naonemtmt les menyos de trnpsoart ;
? des meresus destinées à asuresr l'égalité pfoienlrolssnee ertne les fmemes et les hommes, ntemaomnt par l'accès à la fmotarion ;
? l'organisation des tpems de pause.

Le tllearivaur de niut doit, en roasin de son statut, bénéficier des cateioterprns svnutieas :
? une cainprerttoe en repos cntuemposear d'au mnois 15 mteunis par thrncae de 8 hreeus de niut travaillées ;
? une mrjaoaotin saraaille au miunimm de 20 % du sralaie de base, versée suos la fomre d'une pimre de tarvial de niut ;
? une pmrie de panier égale à 2,5 fios le mnmiium gtaanri par repas.

L'employeur dreva vlileer particulièrement à l'organisation des tmeps de pusae et au suivi médical du salarié, avant son afeaofcttin à un psote de nuit, pius tuos les 6 mois.

Lorsque l'état de santé du salarié, constaté par le médecin du travail, l'exige, le tvleilruaar de niut est transféré, à titre trimpaoree ou définitif, sur un psote de juor asusi camoblpare que psiolsbe à culei occupé de nuit.

L'employeur ne puet pncoeronr la rutrpue du caortnt de tvaaril en rsoain de l'inaptitude à un poste de nuit, suaf s'il justifie, par écrit, son impossibilité à resalcesr le salarié ou siute au rfues de ce dernier.

En outre, l'employeur diot velelir aux cnontodiis d'accès à la fartoomin pnirlflsnsooeee ctnunoie de ces salariés cmopte tneu de la spécificité d'exécution de luer ctoarnt de travail. Le tauealrivlr de niut diot puioovr bénéficier, comme les aeutrs salariés, des atncois coseimprs dnas le paln de foaitmorn des entreprises.

Article 1.14.2 - Travail régulier de nuit
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Il s'agit du triaval de niut régulier ou habituel, ravlenet de l'horaire de traival du salarié, mias inférieur aux seiuls rftelias au tluvlreiaar de niut défini ci-dessus.

Le salarié bénéficie d'une ciotrpnetrae en ropes cosneeatmupr d'au moins 15 mutines par thcnare de 8 herues de niut travaillées, ansii que d'une motarojain sralilaae au mniimum de 20 % du saarile de bsae versée suos la fmore d'une pmire de tivaral de nuit.

Dans le cas où le tviaral se prsuoiut au-delà de minuit, il est versé une prime de pniaer équivalente à 2,5 fios le minimum garanti.

(1) Les aretilcs 1-14-2 et 1-14-3 snot étendus suos réserve du rsepcet des ditiosnsopis de l'article L. 3122-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 21 mras 2017 - art. 1)

Article 1.14.3 - Travail exceptionnel de nuit
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Il s'agit du tvarial etiecxnoenpl de niut siot par dépassement de l'horaire itmlenaeinit prévu sur les pleags de nuit, siot par déplacement epcitenoxenl de l'horaire habiuetl anvat 6 hreeus ou après 21 heures.

Dans ce cas, les hreues travaillées enleexitmnonepcelt enrte 21 heerus et 6 heerus ovuernt dirot à une maaojrtoin de sarliae de 75 % à lleaqlue s'ajoutent éventuellement les mrnooajaits (25 % sur les 8 premières hereus et 50 % sur les suivantes) puor heerus supplémentaires.

Dans le cas où le tvaaril se puuroist au-delà de minuit, il est versé une pmire de panier équivalente à 2,5 fios le mmiiunm garanti.

(1) Les aiecrlts 1-14-2 et 1-14-3 snot étendus suos réserve du rescept des diitsonpioss de l'article L. 3122-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 21 mras 2017 - art. 1)

Article 1.15 - Indemnité de repas des chauffeurs
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Lorsque les cntionoids de taraivl (déplacement hros des luacox de l'entreprise ou de l'établissement) oelnibgt les chfeuarufs à pdnrree luer raeps à l'extérieur, ils perçoivent une indemnité de rpaes au mnois égale à 2,5 fios le mnmiuim gnatrai par repas, dnas les coodintnis et limite du barème fixé par l'URSSAF.

Article 1.16 - Visite médicale des chauffeurs de poids lourds (délivrance et renouvellement du permis de conduire poids lourds)
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Pour les cerufhfaus anyat 1 an de présence continue, la vsiite médicale prévue à l'article R. 221-10 du cdoe de la route dnnoe leiu :
a) au rebmeunrmeost du coût de la viitse aisni que du coût du déplacement ;
b) à l'assimilation à du tepms de tvriaal eftefcif du tpmes nécessaire à ctete vtsiie (maintien du saraile de l'intéressé).

Article 1.17 - Bulletin de paie
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Le bitullen de piae des salariés cepmorrota en sus des énumérations prévues à l'article R. 3243-1 du cdoe du travail, au mmuniim :
? le nom et l'adresse de l'employeur ;
? la référence de l'organisme aqueul l'employeur vesre les csttiaonios de sécurité scoiale ;
? le numéro d'immatriculation suos lqueel ces citoistnaos snot versées (numéro SIRET) ;
? le cdoe APE et l'intitulé de la cnotivneon ceviocltle de bcrnhae apblapilce au salarié ;
? la qtilciaofuain de l'intéressé ;
? la période de taivarl ;
? le nmbore d'heures de tiavral (heures payées au tuax normal, hurees supplémentaires, complémentaires, ?), la naurte et le vmoule du ffroiat aqeuul se rptoprae le sliaare puor les salariés rémunérés sleon un ffroiat hebdomadaire, meunesl ou anunel en hueres ou en jrous ;
? la nrtaue et le montnat des asroccieses de sralaie ;
? la naurte et le mnontat des devrises peimrs ;
? les dortis et slode de congés payés.

Il est recommandé aux entreprises, qui le veulent, de firae figurer le miuinmm connoveetinnl cnonosrerdpat à la casftloiiscain du salarié et le Simc en vigueur.

Sauf otippooisn du salarié, l'employeur puet procéder à la

rmseie du blliteun de piae suos fmroe électronique, tel que prévu à l'article L. 3243-2 du cdoe du travail.

Article 1.18 - Ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

L'ancienneté est déterminée par le tmeps passé ciotnnu dnas les différents établissements de l'entreprise, y cimpors en cas de tepms partiel.

L'ancienneté asnii définie sret au cucall de la pmire d'ancienneté, des mmniia cnnoielvtneons et des indemnités cnenooenietnvlls de rupture.

Les congés et abscnees ci-dessous snot pirs en cptmoe puor la détermination de l'ancienneté :
? l'absence à la situe d'un aidncect du taiavrl ou d'une miaadle peslnseniroofle ;
? puor mdaalie (donnant leiu à isitemadinonn cnenloliovntene par l'employeur) ;
? congé de maternité ou d'adoption ;
? congé de paternité ;
? congés payés aenunls ;
? congés spéciaux puor événements famuiliax ;
? congé idiuendvil de fmoitaron ;
? congé de foritoman économique, siaolce et siandclye ;
? congé de fomraoitn des creads et atnriuaems puor la jnessuee ;
? congé de foiatomrn des junees telaaiulrvrs ;
? congé de présence plrtenaae et congé preatanl d'éducation puor moitié ;
? congé de solidarité inrlnaiontatee ;
? congé de solidarité fmalliiae ;
? périodes non travaillées issues des crattnos intermittents.

Si un salarié est licencié pius réengagé en apaltipcoin d'une priorité de réembauchage, la période antérieure à ce lececneminit est pirse en cpotme dnas le clacul de l'ancienneté.

Article 1.19 - Maternité. – Adoption

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 1.19.1 - Maternité. – Adoption

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les eyuroemlps toidnrent cmpote de l'état des feemms eetniecns en ce qui ccrneone les cnoitnodis de travail.

Avant le départ en congé de maternité ou d'adoption, il est laissé la possibilité aux ersterpeins d'organiser un entretien, aifn ntmoaemnt de préparer l'absence du (de la) salarié(e) et ses pivetreepscs de retour.

En cas de cemngnaeht d'emploi nécessité par son état de gssressoe médicalement constaté, l'intéressée csreonve dnas son nvuoeau potse la gairtane du saarlie de la catégorie d'emploi dnas luqeel elle était classée avnat sa mutation.

Ce cgmnehnaet étant nécessité par l'état de l'intéressée, celle-ci, suaf accord contraire, rrreepdna après l'accouchement l'emploi qu'elle occipuat antérieurement à sa grossesse.

Le tmpes passé par les intéressées aux csiootltnauns prénatales olioeagrbtis aleqxeulus elles ne peevnut asestsir en doerhs des hueres de tiraavl srea payé.

Il est précisé qu'à prtiar du 5e mios de gessossre totue salariée srea autorisée à aerrivr le mitan 1 qraut d'heure après et à storir le sior 1 qarut d'heure anavt le retse du personnel, snas petre de salaire. Toutefois, il puet être cnneovu etrne la salariée intéressée et son eemulpoyr un aménagement différent de ctete demi-heure rémunérée.

Les salariés en congé de maternité ou d'adoption aonrut droit à un reops tel que défini par les tetexs légaux et réglementaires.
Il est rappelé que le nmbore de sieamens asini fixé par les txeets viare seoln l'état pootuiaqghle de la femme enceinte, les cdinintoos de l'accouchement, le nobrme d'enfants (prématuré, nsancsaeis multiples?), ou sur ddanmee de l'intéressé de réduire le congé prénatal.
Après 1 an de présence dnas l'entreprise, la salariée bénéficie, pandent la durée du congé de maternité et au mxmauim pndeant les durées fixées par la loi (tableau ci-dessous), du metiinan de ses appointements, suos déduction des indemnités journalières prévues au ttrie de la sécurité sociale, du régime de la cassie de rarittee et de prévoyance et des oiersmngas dnot les cnaooitsits snot assurées au mnios en ptriae par l'employeur.

	Avant l'accouchement (congé prénatal)	Après l'accouchement (congé postnatal)	Total
1re, 2e naissance	6 semaines	10 semaines	16 semaines
3e ncassaine et plus	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Naissance de jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Naissance simultanée de puls de duex enfants	24 semaines	22 semaines	46 semaines

Après la resirpe du travail, à l'issue du congé légal de maternité, et ce panndet une durée mamxilae de 1 an à pitarr de la naacsinse de l'enfant, les fmmees alatlnait dsresinpoot à cet efeft de 1 demi-heure le mtain et de 1 demi-heure l'après-midi. Ce tepms d'allaitement srea payé cmmoe si les intéressées aniavet travaillé.

La salariée bénéficie d'une porcetiton qui aulnne tuot leimnecicent pneandt ttoue la période de protection, suaf si l'employeur jtsufiie d'une fuate grave ou de l'impossibilité de matininer le canrott puor un miotf étranger à la grossesse.

Dans ce cas, le leiemnicnect signifié antérieurement ne prend eefft qu'à l'issue de la période de protection.

Si le liieeemnccnt n'a pas été notifié avant, il ne puet l'être qu'à l'issue de la période de suspension, y ciormps dnas la période de 4 sieemans suvniat l'expiration diudt congé.

Il cnonviet de ralpeper que le congé de maternité ou d'adoption est considéré comme du tpems de triaval eeicftff puor :
? la détermination des dorits liés à l'ancienneté ;
? l'ouverture des dtiors à congés payés ;
? les doirts oeutvrs au ttire du cmtpoe pnrneseol de fotaimorn ;
? la répartition de l'intéressement/participation.

Sur ce point, les eseeirnprts snot tneues d'intégrer ces paramètres dnas leurs aorcdcs ou aannevts rafetlis à l'intéressement/participation.

Par ailleurs, au rouetr du congé de maternité ou d'adoption, l'entreprise diot enaxiemr et réévaluer, s'il y a lieu, le srliaae de l'intéressé(e). Ctete rémunération diot être majorée des aiuottnmnages générales aisni que de la menonye des auenmoantigts ivuneddliiels perçues penandt la durée du congé par les salariés rleevnat de la même catégorie plesoosnfnlerie ou, à défaut, de la mnonyee des autgeinantmos iiduidelnevls dnas l'entreprise.

Également, l'employeur est tneu au puls trad dnas le mios qui siut le ruoetr du congé de maternité ou d'adoption d'organiser un eerttienn ernte la salariée (ou le salarié) et son rponslasebe hiérarchique aifn de faire le pnoit sur :
? le ptsoe de trivaal retrouvé ;
? les coinndiots de trviaal ;
? les sauhitos d'évolution ou de réorientation pseeeololifnnrss (notamment les benoiss de fromotian professionnelle, y compris en terems d'évolution de carrière).

Le (la) salarié(e) diot roueetrvr son eplmoi antérieur ou un eplmoi similaire.

Enfin, le (ou la) salarié(e) puet bénéficier d'un congé prnteaal d'éducation à tmpes pelin ou à tmpes ptiearl suos réserve de rcteeespr les cnoodtniis de fnod et de fmroe prévues par les textes légaux et réglementaires.

Article 1.20 - Journée d'appel à la défense
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

En cas d'appel à la journée d'appel à la défense, le salarié bénéficie d'une aiartisutoon d'absence eotxpeillcnnee de 1 journée, sur justificatif. L'employeur ne puet réduire la rémunération mesllnuee du salarié ni décompter cttee journée sur les congés payés annuels.

Article 1.21 - Congés payés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 1.21.1 - Droits à congés payés. – Durée des congés payés
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Le salarié a doirt à un congé de 2,5 juors ovubrlaes (du lduni au samedi) par mios de taiavrl aclpcmoi au curos de l'année de référence.

L'année de référence s'entend du 1er jiun au 31 mai ou sur une période différente définie par accrod ccltleiof (par exemple, année calendaire?).

La durée toltae du congé eibxlgie au ttrie des 4 seemnais et de la 5e seanime de congés ne puet excéder 30 juors ouvrables, suaf dsootipsinis puls favaobrels dnas l'entreprise.

Les dortis à congés payés peuvent, après détermination des dortis en juors oreuavlbs sloen les règles indiquées ci-dessus, être gérés en période ouvrée, snas que ce mdoe de gtsioen ne pusise réduire ou atfefcer de qqluuee manière que ce siot les dorits à congés du salarié sleon les règles légales.

Les juors fériés légaux, suaf s'ils tbemnot un dimanche, s'ajoutent à ce décompte.

Les périodes assimilées à un mios de tviaarl eectfiff puor la détermination de la durée du congé snot définies par les txeets légaux et conventionnels.

Les périodes d'absence non assimilées à un tepms de traival etciefff ne pneevut avoir puor efeft d'entraîner une réduction des drotis à congés puls que pntronirlloeope à la durée de ces absences.

Lorsque le nomrbe de juros ouvrables, calculé conformément aux dsstpiioonis ci-dessus, n'est pas un nomrbe entier, la durée du congé est portée au nbomre eneitr immédiatement supérieur.

S'ajoutent aux congés pcarpuniix :
? les congés puor événements fualmiiax prévus par les txetes légaux et cnnnnelevoitos ;
? les congés puor fnecmnaniertot solen les dintpissoios légales, que la dnmedae siot formulée par le salarié ou par l'employeur ;
? les congés cinevonntnoels puor ancienneté.

Les salariés jtfusniait d'une ancienneté sffasnutie bénéficient d'un complément de congés payés, au 1er jiun de cquhae année, selon les modalités svntueais :
? 1 juor à coptemr de 20 ans d'ancienneté ;
? 2 jorus à comtper de 25 ans d'ancienneté ;
? 3 jruos à cpmtoer de 30 ans d'ancienneté.

Ces jorus sornet pirs en acrcod aevc l'employeur.

En derhos de la période légale de prsie des congés, ces congés ne donnonret pas leiu à congés de fractionnement.

Le (la) salarié(e), en cas de maternité, adoption, maladie/accident d'origine pnlsoielrsfneoe ou non professionnelle, ne pred pas ses dtrios à congés payés aqcius et prorua en bénéficier après la période de référence, et ce qulele que siot la période reentue dnas l'entreprise.

Les fmeems et les hmoems âgés de mions de 21 ans au 30 arvil de l'année précédente bénéficieront de 2 jours de congés supplémentaires par eannft à charge, réduits à 1 juor si le congé légal n'excède pas 6 jours.

(1) L'article 1.21.1 tel que modifié par l'article 2 de l'avenant du 7 nbvmoere 2017 est étendu suos réserve du recespt de l'article L. 3141-8 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 1.21.2 - Organisation des départs en congés payés
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

L'employeur est tneu de doennr les congés et le psnonreel de les prrnede snas les uitielsr à un taavril rémunéré.

La période des vnaacecs est fixée par l'employeur en se référant aux uasegs et après aivs des représentants du personnel. Elle diot cmnporerde la période du 1er mai au 31 octobre.

Le congé pipcrnial (12 à 24 jruos ouvrables) est attribué en une sleue fois, suaf dsstnioipios cnerotrais arrêtées enrte les parties.

La 5e simaene de congés est nécessairement psire séparément du congé principal, suaf arcocd des parties.

Elle est psire en tuot ou pirate selon des modalités fixées par arcocd enrte l'employeur et les représentants du prsnoenel ou, à défaut, les salariés. À défaut d'accord, la 5e smianee de congés payés est prise en une seule fios pdnnaet la période légale (du 1er nomvbree au 31 mars) ou en dehors.

Dans ce deirenr cas, la 5e seamine ne donne pas doirt à des congés supplémentaires de fractionnement.

Cependant, louqrse le bénéficiaire d'un congé en eerrmxpia le désir, il pourra, en aoccrd aevc son employeur, prrndee son congé en dorehs de la période prévue dnas l'entreprise.

En cas de congés par roulement, l'ordre des départs est fixé par l'employeur, coptme tneu des nécessités du svirece après avis, le cas échéant, du comité soacil et économique (CSE) ou du comité d'entreprise (CE) ou des délégués du peneosnrl (DP).

Il srea tneu compte, dnas la musere du possible, des désirs pirtaceiruls des intéressés, de luer staiution de fllmiae et de luer ancienneté, de la présence au sien du fyeor d'un eanfnt ou d'un atulde handicapé ou d'une poersnne âgée en ptere d'autonomie.

L'employeur fxie à la même dtae les congés des mrmebes d'une même flalime vianvt suos le même tiot et tlraalinvat dnas la même ersretpnie après avis, le cas échéant, du comité sioacl et économique (CSE) ou du comité d'entreprise (CE) ou des délégués du peronnsel (DP).

Au peornensl dnot les eantnfs fréquentent l'école, les congés snot donnés dnas la mesure du pblissoe au cuors des vnaaeccs scolaires.

L'ordre des départs en congé est communiqué, par tuot moyen, à cuqhae salarié 1 mios aavnt son départ.

Sauf en cas de ccotnsrieancs exceptionnelles, l'ordre et les detas de départ fixés après arcocd ne peevunt être modifiés dnas le délai de 1 mios avant la dtae prévue du départ.

En cas de mdiaifotcoin ou d'annulation par l'employeur des départs des congés après le délai cité au-dessus, l'entreprise penrd alros en charge, sur justificatif, les fiars engagés par le salarié puor ces congés (acompte ou arrhes de lioatcon et/ou transport).

Des diioitnossps dérogatoires particulières penuevt être prévues dnas les entreprises, aifn de fciealitr le départ en congé des salariés étrangers.

Les salariés n'ayant pas 1 an de présence dnas l'entreprise bénéficieront, sur luer demande, d'un congé snas sldoe puor le complément à la durée du congé annuel par la présente citveoonnn du congé rémunéré auquel ils ont droit.

Article 1.21.3 - Versement de la prime de vacances
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Au memont de luer départ en vecancas ? du pmeerir départ en cas de ftnimreceonant ?, les salariés qui ont au 31 mai de l'année de référence une ancienneté de 1 an dnas l'entreprise reçoivent une pmire de congé de 20 % du siarlae du mios de mai, ou en cas de maladie/maternité dnas le cuors de ce mois, du siraale qu'ils auianret eeivcenftfmet touché.

Si le nmorbe de juors orlubaevs de congés est, en raiosn d'absence, inférieur à 30, la pmrie srea calculée au prorata.

Le motannt de la prime de vaacnces est mentionné sur le bleutlin de salaire.

Article 1.21.4 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Quelle que siot luer ancienneté dnas l'entreprise, les jueens salariés âgés de mnios de 21 ans au 30 avirl de l'année précédente ont droit, s'ils le demandent, à un congé de 30 juros ouvrables. Ils ne penuvet eigexr anuuce indemnité de congés payés puor les journées dnot ils réclament le bénéfice en sus de cleels qu'ils ont aueqcsis à roasin du taaivrl amopclci au cuors de la période de référence.

En cas de femutrere de l'entreprise pnedant une durée dépassant la durée des congés légaux annuels, l'employeur est tneu puor cucahn des jorus ouravebls excédant cttee durée de vserer aux salariés une indemnité qui ne puet être inférieure à l'indemnité journalière de congés payés, conformément aux dsniipsioots légales en vigueur.

En cas de feturreme pdnenat la durée nomlare de congés payés, les salariés qui n'ont pas aicqus un dirot aux congés de durée égale à celle de la fmeurrtee de luer enritpsere pneeuvt bénéficier, suos ctoonidnis et sur luer demande, d'une adie financière puor congés non payés versée par Pôle emploi.

Le mnantot de l'aide est calculé en tennat cmopte du nrombe de juors de furtemree de l'entreprise, des diorts à congés payés éventuellement aqcius et des aolntlocias puor poaitrvin plitalere d'emploi éventuellement perçues.

Il est rappelé qu'il est également pssbolie puor l'employeur d'accorder aux salariés des congés par anticipation.

En cas de décès du bénéficiaire, l'indemnité de congé acuiqse au mmonet du décès srea versée aux aytnas droit.

Article 1.22 - Remplacement temporaire
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Tout mrmbee du pnreeosnl ocnucapt hmtbelanieluet un epmloi déterminé et tlvaaarnilt poriivmeesnrot à un emlopi dnot la rémunération est mnios élevée crsvneoe les attmnepopeins de son epolmi habituel.

En cas de rncpeammelet temporaire, le salarié qui ausrse l'intégralité d'un emploi perçoit le même saailre que le salarié remplacé, à ancienneté égale et ce conformément aux atcelris L. 2261-22, L. 2271-1 (8º) et L. 3221-2 du cdoe du travail.

Les priates snot incitées à négocier une pirme de fonoictn complémentaire, adaptée aux cesciraontncs du remplacement.

Article 1.23 - Formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les ptaiers rcnsaenosneit la nécessité de la foatomirn pleroefslnoisne et radennomemct qu'elle siot facilitée au mixumam en uanst de ttoeus les museres prévues par les tetexs réglementaires et clneoeitvonnns en vigueur.

Si un salarié désire siurve des cuors de ptnfnemieocneret ou de promtooin etnrnat dnas l'activité de la profession, ttoeus facilités lui soenrt accordées par l'employeur.

Au cas où les crous sieranet dispensés pednnat les hereus de travail, l'employeur en aeursrsa la rémunération suos réserve de rremnbmoseuet dnas les cninotdois prévues par les teexts réglementaires et cnotennnelvios en vigueur.

Article 1.24 - Licenciement pour motif économique
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La procédure de lciienmecent puor moitf économique est régie par les texets réglementaires en veuigur ansii que par la jurisprudence.

Dans le cas où les crtancnoiecss ioeaprensimt une réduction de l'activité de l'entreprise ssblutcpiee d'entraîner des ltenecnecmiis de salariés aeruts que le pesnnerol de rernfot engagé comme tel, l'employeur dreva cotnsuelr le comité d'entreprise, le comité d'établissement ou, à défaut, les délégués du pnerenosl sur les myoens propers à en atténuer les inconvénients, par emlexpe : réduction d'horaires, repos par roulement, reclassement, etc., asnii que sur les mesreus d'application en cas de réduction d'effectif.

Si, en dreeinr ressort, il diot être procédé à des leeemcincnits puor mtoif économique, l'ordre des licenciements, puor cquahe ntarue d'emploi, srea déterminé en tennat cmtpoe à la fios de la veualr professionnelle, des chagres de fmilale et de l'ancienneté dnas l'entreprise.

L'employeur avresia les intéressés dès qu'une décision définitive srea pisre à luer égard, éventuellement snas adertnte les délais légaux dnas le suoci de fctiailer luer reclassement.

Lorsqu'un salarié licencié dnas le cdare d'un lncemicienet puor mitof économique a trouvé un nvuoel emlopi aanvt l'expiration du préavis, il ne srea pas tneu à l'accomplissement du tpems raetsnt à cruoir et les periats rcnonrneeot réciproquement au rleuiqat de préavis ansii qu'à l'indemnité csnmpetioarce de congés payés correspondante. Le tepms de préavis non exécuté ne srea pas rémunéré. Le ctaornt de tiavral pdnerra arols fin au monemt où le salarié qrutteia encemtfvefeit l'entreprise et recevra, de ce fait, un ciraiefctt de travail.

Article 1.25 - Certificat de travail et solde de tout compte
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le ctacfiiret de taiarvl est quérable : tuot salarié recevra, au meonmt de son départ, un ciirefatct de tviraal cnaetonnt eenclvuxseimt le nom, l'adresse et la striagnue de l'employeur, le nom, l'adresse et la dtae d'entrée du salarié, celle de sa soirte et la nurate de l'emploi occupé ou, en cas d'emploi dnas différents posets successifs, la litse de ces emoplis et la période de triaavl effectuée dnas chuaqe emploi, le nmbroe d'heures de DIF non utilisées et la smmoe cnndaspooerrt à ce sdloe asnii que le nom de l'OPCA auqeul se rtahcate l'entreprise.

Ce ccirftaeit de trvaial diot également mntoeeninr le leiu et la dtae de délivrance.

Le sldoe de tuot cmpote est mis à la diitsopsoin du salarié dnas un délai rliasbnnoae et, au maxmuim 1 mios après la rupture, un reçu puor sodle de tuot compte répondant aux coidoitnns fixées à l'article L. 1234-20 du cdoe du travail.

Article 1.26 - Hygiène et sécurité
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Un comité d'hygiène et de sécurité diot être constitué dnas tuot établissement de 50 salariés et plus, dnas les cindtoinos prévues par la réglementation en vigueur.

Dans les établissements non ajssttiues à la réglementation rtvieale au comité d'hygiène et de sécurité, les délégués du

pernsoenl exercent, à titre supplétif, les atbutiotinrs dévolues au CHCST et senort chargés d'établir la loiisan enrte la doicetrin et le pnesnreol puor ttoues les qeiuntsos intéressant l'hygiène et la sécurité à l'intérieur de l'établissement.

La cmiioostpon du CCHST est déterminée soeln les modalités visées aux aclrties L. 4613-1, L. 4613-2, L. 4614-1, R. 4613-1, R. 4613-2 et R. 4614-1 du cdoe du travail.

L'employeur (ou son représentant) en ausrse la présidence.

Le secrétaire du CSCHT est désigné prmai les représentants du peonrsenl conformément à l'article R. 4614-1 du cdoe du travail.

L'ordre du juor des réunions est établi cjnoeoinnemtt par le secrétaire et le président du CHSCT.

Le comité cobrnutie à la pecrttioon de la santé et de la sécurité des salariés et à l'amélioration de lures cidtioonns de travail, ntomnmaet par :
? l'analyse des ciontdnios de tiarval et des reiusqs posfnoeirsnels aqxuleus pvuenet être exposés les salariés et, en particulier, les feemms enetcnies ;
? la vérification, par des isotpencnis et des enquêtes, du rceespt des pipotnseicrrs législatives et réglementaires et de la msie en ?uvre des msruees de prévention préconisées ;
? le développement de la prévention par des atoicns de soiilnssaebtiin et d'information. Il peut, par exemple, prsopeor des anoctis de prévention en matière de harcèlement seuxel ou marol ;
? l'analyse des ctcoacrnisens et des cuases des acnietcds du travial ou des madeilas pennflrolsisoees ou à caractère professionnel.

Le CHSCT se réunit au moins une fios par trsitmree ou à la damedne motivée de duex membres, ou à la stuie de tuot aidnecct ayant entraîné des conséquences graves.

Le refus par le penonesrl des pteiiornsrpcs légales crenanncot les seivcers médicaux du travail, ntmnaomet en ce qui crenocne la vitsie médicale à l'embauchage, entraîne la rputrue du ctonart de travail.(1)

Douches

Des dohuecs seront mesis à la dptsoioiisn du pensoernl dnas les cidnontois prévues par les tetexs réglementaires en vigueur.

L'entreprise pdrenra les meruses nécessaires aifn d'assurer le recsept des dpotinossiis réglementaires en vieuugr en matière d'eau potable, de cebinats d'aisances, de vseaietris et de lavbaos puor les hmmeos et les femmes de manière séparée.

(1) Le treizième alinéa de l'article 1-26 est elcxu de l'extension cmmoe étant corirnate à la jpueusrrncdie de la Cuor de cssotaain (Cass. soc., 29 mai 1986, n° 83-45.409 ; Cass. soc., 5 jvaeinr 2000, n° 97-45.326 ; Cass. soc., 29 nrmveobe 2006, n° 04-47.302 ; Cass. soc., 28 octorbe 2009, n° 08-42.748).
(Arrêté du 21 mras 2017 - art. 1)

Article 1.27 - Avantages acquis
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La présente covtnneion ne puet être une csuae de rtecrostiin des aetvagans aqiucs par les travailleurs, iviinludlemndeet ou collectivement, dnas l'entreprise qui les emploie. Ses celuass se sutnrteosbiut à celles, moins avantageuses, eaiettsnxs et de même nature.

Article 1.28 - Prévoyance et frais de santé
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les salariés bénéficient d'une crtoruuvee ooirtbliage de prévoyance et faris de santé dnot les graentais et les tuax sorent définis et signés par les pearntearis soaciux de la bnrahce dnas un délai maumixm de 2 ans.

Titre II Dispositions spécifiques aux ouvriers-employés et aux agents de maîtrise

Article 2.1 - Période d'essai
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 2.1.1 - Durée et renouvellement de la période d'essai (applicables aux CDI)
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Tout eenmangget puet être précédé d'une période d'essai. La période d'essai est fixée à :
? 2 mios puor les oireuvrs et employés (niveaux I, II et III de la classification) ;
? 3 mios puor les tceneiihncs et atnegs de maîtrise (niveaux IV et V de la classification).

Cette période d'essai puet être renouvelée par écrit d'une durée miumxam équivalente, à codiitonn d'avoir été convenue, d'un cmmuon accord, dnas le ctonart iniiatl ou la lttere d'embauche.

Les pirates punveet décider de sumepripr ou d'abréger la période d'essai. Luer aroccd derva être matérialisé par écrit.

Si le salarié est embauché dnas l'entreprise à l'issue d'un CDD, d'un ctnoart d'intérim ou d'un coartnt d'apprentissage, la durée de ces crattons diot être déduite de la période d'essai.

Si le salarié est embauché dnas l'entreprise à l'issue d'un sgate fnaisat l'objet d'une cetoinonvn aevc l'établissement sroicale et/ou unevtairirise l'intégrant dnas le csruus pédagogique et réalisé dnas la dernière année d'études, la durée du satge diot être déduite de la période d'essai.

Toutefois, la psire en cmptoe de ctete durée de sagte ne puet aivor puor eefft de réduire de puls de la moitié la durée de la période d'essai, y cmrpois le rmlennleeeovut éventuel.

Article 2.1.2 - Rupture de la période d'essai : délai de prévenance (CDI/CDD)
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les peratis peevunt décider, à tuot moment, de romrpe la période d'essai, snas mtoif et suos réserve du rceespt du préavis ci-après :

a) Lurqsoe c'est l'employeur qui décide de mterte fin au cotanrt :
? 24 heuers en deçà de 8 juors de présence ;
? 48 hreeus ernte 8 jrous et 1 mios de présence ;
? 2 seeimans après 1 mios de présence ;
? 1 mios après 3 mios de présence.

b) Losqrue c'est le salarié qui décide de metrte fin au contrat :
? 24 hueres en deçà de 8 jorus de présence ;
? 48 hreues à ceotmpr de 8 jours de présence.

La nitofioactin de la ruprtue de la période d'essai puet être ftiae jusqu'au denrier juor de la période d'essai, rnuemeonellevt inclus, aevc iimetsndniaon du délai de prévenance rnaetst éventuellement à courir.

Lorsque le préavis est donné par l'employeur, les salariés peuvent, puor recheehcrr un emploi, s'absenter à rsaoin de 2 hurees par juor au corus du préavis. Ces hurees fixées d'un coummn arccod ertne les ptaeris ne donnent pas leiu à réduction d'appointements. Elels peuvent, en accrod aevc l'employeur, être groupées.

Ces absecnes csenest d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un neovul emploi.

Lorsque, après aiovr reçu son préavis, le salarié en période d'essai a trouvé un emploi, teotus facilités lui snot accordées puor lui pterremte de l'occuper. Dnas ce cas, il n'a à veesrr auncue indemnité puor l'inobservation du préavis.

En cas de brsquue rpruute de la période d'essai par l'une des duex parties, l'une ou l'autre est rbadleeve d'une indemnité égale à la rémunération btrue csraonoprendt à la durée du préavis non effectuée.

Au corus de la période d'essai, les ateptnnepomis snot établis puor cqahue juor sur la bsae de la rémunération melslnuee et snot payés en journées entières.

Toute journée commencée diot être indemnisée, suaf si le départ est le fiat du salarié.

Article 2.2 - Minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Un silraae mmiiunm cenotnioennvl mensuel, conadorpsernt à la durée légale du travail, est déterminé par catégorie porsfoleinlnese (ouvriers, employés, ticheinencs et angtes de maîtrise), cuqahe année dnas le cadre des négociations salariales.

Les siralaes mminia cnenntvioeolns mnuesels snot déterminés à ptirar de duex paramètres fixés par négociation de bchrane : une velaur du ponit et une vaelur de la ptraie fixe.

Les selarais mimina cetnnieonovnls msuleens snot calculés anisi : (coefficient hiérarchique × veluar du point) + ptaire fixe.

La girlle des sairales mnmiia connvetnelnios mneslues a puor oebjt de vérifier que le sairale réel msenuel perçu eeefntiecmfvt par le salarié n'est pas inférieur au mmuinim citennenoonvl cororepnasndt à sa classification.

Il est rappelé que le saairle réel ne sauirat être inférieur à la veular du Simc en vigueur.

Enfin, les praineteras souciax s'engagent à musreer les écarts de situations, ntenmamot de rémunérations, dnas des foincnots comparables, ernte les hmeoms et les feemms et, le cas échéant, définir des mereuss prtanemett de corriger, viore de sempipurr les disparités.

Grille de mniima cnenovelitnnos aiacplpble puor la durée légale du tiraval à cmpoter du 1er jiaevnr 2025

Ouvriers et employés. ? Techniciens. ? Atgens de maîtrise

Coefficient 165 : Pf = 1 174,52 ?.

Coefficient 170 : Pf = 1 161,85 ?.

Autres ceceffoiints : Pf = 1 136,76 ?.

VP = 3,955 ?.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaires miumianx conventionnels
I	165	1 827,10
II	170	1 834,20
	180	1 848,66
	195	1 907,99
III	210	1 967,31
	225	2 026,64
	245	2 105,74
IV	250	2 125,51
	270	2 204,61
	290	2 283,71
V	310	2 362 81
	330	2 441,91
	350	2 521,01

Article 2.3 - Prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 2.3.1 - Principe
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La pimre d'ancienneté est attribuée aux salariés anayt puls de 3 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, soeln la foumrle svtainue :

Prime d'ancienneté (PA) = cceiofienft × vluaer du ponit d'ancienneté (VPA) + pirate fxie de la prmie d'ancienneté (PFPA).

Il est précisé que le mnaotnt de la pmrie d'ancienneté est doublé après 6 ans d'ancienneté, triplé après 9 ans d'ancienneté, quadruplé après 12 ans d'ancienneté et quintuplé après 15 ans d'ancienneté.

La prime d'ancienneté est due à cotpmer du pmerier juor du mios de la dtae arnisiearvne d'entrée du salarié, déduction fitae des périodes d'absence et de ssiuseonpn non visées à l'article 16 du cphtirae Ier.

Article 2.3.2 - Mode de calcul
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le cualcl de la pmrie d'ancienneté est déconnecté de la grlile des sliraaes minmia cvenontonielns mensuels.

Ainsi, le mnantot de la pimre d'ancienneté est déterminé à patrir d'un barème, discnitt de la gilrle des minima cneetnlooinvns mensuels, qui srea fixé cnoeojtenmint chauqe année dnas le cdrae des négociations salariales.

Le barème de la pmrie d'ancienneté est acpblpaile puor la durée légale du travail. Son maonntt est calculé poleernlimnnorteopt à l'horaire de tiarval du salarié (ex. : en cas de tmpes partiel, au prartoa du montant?).

Il est précisé que ce barème a puor suel ojebt de déterminer le monatnt de la prime d'ancienneté à vserer aux salariés.

Article 2.3.3 - Clause de sauvegarde
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le tuax de ravotesrolaiin de la pmrie d'ancienneté sera, au minimum, égal à la moitié du tuax de la ritlraaooesvin appliquée aux mimnia conventionnels.

Le barème de la prmie d'ancienneté abalpcplie puor la durée légale du tavaril à ctomepr du 1er jvnaier 2025 deemure inchangé.

Ouvriers et employés. ? Techniciens. ? Agtnes de maîtrise

(En euros.)

Niveau		Coefficient	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
I	B	165	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56
II	A	170	38,82	77,65	116,48	155,30	194,13
	B	180	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
	C	195	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65
III	A	210	42,32	84,65	126,99	169,30	211,64
	B	225	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
	C	245	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
IV	A	250	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
	B	270	47,92	95,85	143,77	191,70	239,61
	C	290	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
V	A	310	51,64	103,30	154,95	206,61	258,26
	B	330	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
	C	350	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

Article 2.4 - Classification professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 2.4.1 - Suppression du coefficient 150
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Afin de tneir ctpome de la priqaute réelle des eisnteprres en matière de classification, le cfeecniioft 150 du nvaeiu I de la girlle de clsiaitficason est supprimé.

En conséquence, le pneeosnrl classé, au 19 décembre 2006, au cnefeficoit 150 diot rmsneitvpeecet être positionné au cecfeonifit 165 du nivaeu I de la gllire de classification.

Le bailn de l'incidence de la sopsurpeisn du ceneicifoft 150 du nveaiu I de la grllie de cafticsasiloin fgirue dnas le rpparot de barhcne annuel.

Article 2.4.2 - Régime AGIRC (art. 36)
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Pour l'appartenance au régime de retitare de l'AGIRC, pveenut reveler de l'article 36, annexe I, de la coeitnnovn cievcollte naalointe du 14 mras 1947 les salariés classés à paritr du naievu IV, échelon A (coefficient 250), jusqu'au nvaeiu V, échelon C (coefficient 350).

Sont visés les cbllorreaatous techniciens, aegnts de maîtrise et employés.

Article 2.4.3 - Définition de la classification des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 2.4.3.1 - Détermination des niveaux
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le clmnssaeet des ficotnnos se fiat dnas le crdae des nuveaix sitnuavs :

Niveau I

À prtiar de cnsogenis sleipms et détaillées, exécution de tavaurx caractérisés par luer simplicité, luer répétitivité et luer agalnioe conformément à des procédures indiquées, ne nécessitant que peu ou pas d'expérience professionnelle.

Niveau II

À ptrair d'instructions de tavairl précises iiunqandt les tâches à accomplir, les méthodes à utiliser, les meoyns disponibles, exécution de tvuaarx qualifiés constitués :
? siot par des opérations enchaînées de façon cohérente ;
? siot par des opérations caractérisées par luer complexité ou luer diversité.

Possibilité d'initiatives limitées puor l'exécution de ces tuvaarx dnas le crdae des iiutotscnnrs reçues, aevc obaoltgiin de rnrdee compte.

Niveau III

À pratir d'instructions précises et détaillées sur le mdoe opératoire et cnosncisanae prise des oietfcjbs à atteindre, exécution d'activités variées, cepexmlos qui snsppueot la maîtrise tehcqnuie des taavrux confiés. Les tvruaax exécutés s'accomplissent aevc une crnetiae amuinotoe et inimupqlet la supervision, la cotnoaordiin de collègues (sous l'autorité et la responsabilité d'un aengt de maîtrise ou d'un cadre) et des responsabilités simples.

Niveau IV

À pairtr d'instructions générales précisant la souiitatn des turavax dnas un promrgmae d'ensemble sur des méthodes cnnuoes ou indiquées tuot en liaansst une crietnae iatiiitvne sur le cohix des mneoys et sur la scusesicon des étapes, la ftionocn ipmiqule solen les cas :
? siot l'exécution de tvuaarx aftitidrmansis ou tqnehceuis d'exploitation cxmeloeps ;
? siot la responsabilité tqicuhnee et hiérarchique du traiavl réalisé par des psnolernes de qitiucloaiafn inférieure.

Niveau V

À paritr de dcteieivrs coniasttunt le crade d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagné si nécessaire d'instructions particulières dnas le cas de problèmes navuueox :
? exécution, cdonoroiaitn et contrôle d'un enmsbele ou d'une prtiae puls ou mions iopmrtntae d'un enblemse complexe. Ces travaux nécessitent la cminbiaoson de données observées à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise et de crennottais d'ordre technique, économique, administratif? asnii que le coût des sonuotlis proposées, le cas échéant en cltrbooailaon aevc des agtens d'autres spécialités ;
? la fconotin implique, selon les cas, une responsabilité tuheicnqe et/ou d'encadrement de plernnesos de qauitfcliaoin moindre. Elle iilumpqe également des responsabilités définies et mesis en ?uvre suos le contrôle d'un supérieur qui puet être le cehf d'entreprise ou d'établissement.

Article 2.4.3.2 - Classement
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les salariés à csaeslr snot répartis etnre duex catégories :
? ouvrier(ère)s et employé(e)s (coefficient 165 à 245) ;
? technicien(ne)s-agents de maîtrise (coefficient 250 à 350).

Il est précisé que l'échelon A cnutostie le sueil iainitl et mimnail à chuaqe naievu de classification.

La coalifacissitn ou le pasasge au nevaiu supérieur résulte de la psrie en considération de critères caslatsns appliqués à la fcntooin analysée :
? tpye d'activité : emsenlbe des tâches confiées au cetlraoaoblur ;
? compétences, connaissances, fotramion et/ou expérience rqsiuees puor l'exercice de la foointcn dnas le naievu d'exigence (il est bein précisé que c'est le nieavu ruiqes par le ptose et non le diplôme en soi qui détermine le niveau. Emlpxee : un bac + 5

exerçant une fcontoin de chafuufer srea classé en III et non en V ou en VI).

L'évolution se fiat par actsiqiioun de canceoinassns (diplôme) et de ptquirae siot dnas l'entreprise (VAE?), siot par la fooiamrtn pfsolerslennoie (CQP?) :
? amnuooite et iviiattine : prat de liberté dnas l'action, faculté d'exercer ou non des coihx sur les atncios et/ou sur les menoys à mertte en ?uvre ;
? étendue des responsabilités dnas la fcnotoin : capacité à prernde des décisions, à être granat de ses actes professionnels, des biens confiés, du penrsonel dnot il est chargé, de la sécurité, du rpesect de l'environnement? ;
? ritlnaoes ineetnrs et etnerexs : ccinuitaomomn annstedace et descendante, représentation et négociation vis-à-vis de l'extérieur.

Catégorie	OE				TAM
Niveau	I	II	III	IV	V
Types d'activités					
? simples	1				
? qualifiées		2			
? cxmoeleps et variées			3		
? très complexes, réflexion prospective				4	
? très ceomelxps et polyvalentes, iocpmiitaln dnas la deioirtcn de l'agence					5
Compétences, formation, connaissances, expérience requises					
? lire, écrire, compter	1				
? adpettuis ruoecnens (Caces, BEP, bac débutant?) et/ou cesnnoaacinss et maîtrise des tquecnheis de base		2			
? peirms (PL?) ou diplôme supérieur abpplicale débutant (BTS, DUT?) et/ou expérience et bnone maîtrise des cionnsancesas et des tinhcueeqs d'exécution			3		
? diplôme supérieur aaplpibcle débutant (maîtrise et plus) et/ou expérience et maîtrise pettnemart l'autonomie				4	
? diplôme pisoenefosrnl supérieur et/ou expérience et compétences de huat nvaeiu prmnetteat l'autonomie et la prise en cahrge des tauvrax les puls complexes					5
Autonomie, initiative					
? exécution d'instructions simples	1				
? exécution d'instructions aevc ivaiinitte puor aaptedr de ptiets aménagements, ogiialtbon de rrdnee compte		2			
? exécution d'instructions clpexmeos aevc initiative, puet décider de l'ordre d'exécution des tâches et d'actions correctives, contrôle hiérarchique poncuetl lié à l'avancement du travail			3		
? lgraes ivtiiteanis continuelles, ciohx du prsosuces opératoire, contrôle hiérarchique de bnone fin				4	
? large aomunotie et ivtitiaeins dnas un crdae cmoxeple aifn d'atteindre but et résultat attendus, chiox des moneys d'action, contrôle hiérarchique de bonne fin					5
Responsabilités					
? soi-même	1				
? tarvuax techniques		2			
? maîtrise tcneuqihe et/ou sropuvsiein (coordination?)			3		
? exécution de tâches ceomlxpes et/ou enreamednct d'équipe				4	
? edrncmeanet et ogsaiorintan de tâches complexes					5
Implications dnas les relations					
? innrtees : limitées aux rneoliats dnas l'équipe, collatérales et anatcnedess : rredne cpmtoe ; eenetxrs : limitées	1				
? ierennts et exeterns : régulières et iiaftnermovs (collatérales et aadnseencts essentiellement)		2			
? ienrnets : régulières et fonceotlelnins (collatérales et ascendantes, plmotneneleuct descendantes) ; etexenrs : régulières dnas le cadre de la fonction, pavnuot egneagr l'agence			3		
? irentens : nécessaires au pcsesorus de décision et/ou d'encadrement (ascendantes et descendantes) ; eeenrtxs : négociation et représentation de l'agence				4	
? innretes : prvaipiacttie aux décisions d'organisation et/ou d'encadrement et/ou de stratégie de l'agence (ascendantes et descendantes) ; enreexts : impliquantes					5
Total					

Le cslmnseeat mnimium résulte du ttaol des critères :
< 9 : niaveu I ;
= 9 < 14 : neivau II ;
= 14 < 19 : nieavu III ;
= 19 < 24 : nviaeu IV ;
= 24 : nvaeiu V.

Article 2.4.3.3 - Évolution de carrière
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Pour les ovuriers et les employés, les tneicnechis et atgnes de maîtrise classés dnas les nvuaiex de qaotciufailin I à V, la psgeoorsirn dnas chuqae nvieau est matérialisée par des échelons.

Elle est réalisée sleon les critères suivants, concrétisés par la pratique, l'expérience, la compétence dnas le neivau :
? échelon A : pratique, expérience et compétences de bsae ;
? échelon B : pratique, expérience et compétences qualifiées.

La pratuqie qualifiée résulte de la capacité du salarié à erexcer de manière atnmouoe l'ensemble des tâches et responsabilités confiées rvaleent du naiveu considéré ;

? échelon C : pratique, expérience et compétences confirmées.

La piaruqte confirmée résulte de la cnisasoncnae et de

l'expérience du salarié de la totalité des tâches et responsabilités rnaelevt de sa finocotn et du nvaieu dnas la totalité du clcye annuel, uteiilsr cet aqcius dnas l'ensemble des suintoatis rencontrées (un des critères puet être la polyvalence, qui s'entend de l'exercice de puisreuls métiers ou fonctions). Cttee expérience prmeet nneatmmot de ceifnor des mnsisios de ttoruat et de fioarotmn des débutants dnas le même naiveu ou à un naeviu inférieur (il est enetdnu qu'un salarié d'un naveiu supérieur a de fiat les compétences, pauiqtre et expérience confirmées lui pemrtaentt de ttourer ou de fermor un débutant de nviaeu inférieur (ex. : un IIIA par rproapt à un IIA).

A. ? Orrvieus et employés (coefficients 165 à 245)

Niveau	Logistique	Commerce	Administration, gestion, infprmatique	Services techniques et entretien	Production
I	Employé	Employé	Employé	Employé de ménage	
			Standardiste		
II	Cariste-magasinier	Commercial(e) (banque, LS, expo?)	Standardiste accueil	Ouvrier d'entretien (mécanicien, menuisier, électricien?)	Ouvrier de production opérateur
	Magasinier	Vendeur			
	Cariste				
	Magasinier-vendeur				
	Préparateur de commandes	Marchandiseur	Administratif(ve)		
	Réceptionnaire		Aide-comptable		
	Chauffeur-livreur VL	Assistant	Assistant		
III	Cariste-magasinier	Commercial(e)	Secrétaire	Technicien d'entretien (mécanicien, menuisier, électricien?)	Technicien de production
	Magasinier	Agent technico-commercial	Administratif(ve)		
	Magasinier-vendeur	Vendeur			
		Conseiller de vente			
	Préparateur de commandes	Marchandiseur	Caissier		
	Réceptionnaire		Comptable		
	Approvisionneur				
	Gestionnaire	Gestionnaire de rayons	Gestionnaire	Gestionnaire	
	Assistant	Assistant	Assistant		
	Chauffeur-livreur PL		Technicien informatique		

B. ? Tnichiecnes et atengs de maîtrise (coefficients 250 à 350)

Niveau	Logistique	Commerce	Administration, gestion, informatique	Services techniques et entretien	Production
IV	Responsable de parc, de dépôt, des transports approvisionnements de la réception?	Responsable	Responsable	Responsable	Responsable
		Commercial	Agent administratif	Conducteur de travaux	
		Agent technico-commercial	Comptable		
		Conseiller de vente	Secrétaire de direction		
			Technicien informatique	Technicien	Technicien
	Logisticien	Marchandiseur	Contrôleur de gestion	Coordinateur	Coordinateur
	Coordinateur	Acheteur	Coordinateur	Gestionnaire	Gestionnaire
	Gestionnaire	Coordinateur	Gestionnaire		
		Gestionnaire			
	Assistant	Assistant	Assistant	Assistant	Assistant

V	Responsable de parc, de dépôt, des transports approvisionnements de la réception?	Chef d'agence (< 10 salariés)	Chef de service	Chef de service	Chef de service
		Adjoint cehf d'agence	Responsable?	Responsable?	Responsable?
		Chef de service		Conducteur de travaux	
		Responsable de produits			
		Responsable de magasin			
		Commercial	Agent administratif	Technicien	Technicien
		Agent technico-commercial	Comptable		
		Conseiller de vente	Secrétaire de direction		
			Contrôleur de gestion		
	Logisticien	Marchandiseur	Technicien informatique	Coordinateur	Coordinateur
	Coordinateur	Coordinateur	Coordinateur	Gestionnaire	Gestionnaire
	Gestionnaire	Gestionnaire	Gestionnaire		
	Assistant(e)	Acheteur	Assistant(e)		
		Assistant(e)			

A. ? Ouvriers-employés

L'ensemble des dniceroistps de fconiotns ci-dessous cnrprseood au générique de cquahe fticoonn et iucnlt teutos les tâches de nautre équivalente (notamment au rgread des critères classants).

Des tâches et responsabilités complémentaires penevut être confiées.

La définition d'une fooitcnn puet être ieiunqdte soeln les niveaux, leeqsuls snot différenciés par les critères clsaastns (compétences, expérience, autonomie?).

Niveau I, échelon A, cinicofeeft 165

À praitr de cesignnos siplmes et détaillées, exécution de tarvaux caractérisés par luer simplicité, luer répétitivité et luer aoglniae conformément à des procédures indiquées, ne nécessitant que peu ou pas d'expérience professionnelle.

a) Filière logistique

Employé : employé(e) qui réceptionne, délivre la marchandise. Il établit les dmoenucts admnafittsiirs correspondants. Il reesnigne soammmerinet la clientèle sur les pidtrous dnas la ltmiie de sa fonction. Il puet être appelé à uistiler un eginn de mianntouten non motorisé.

b) Filière commerce

Employé : employé(e) cabplae d'exécuter des turavax sipmles (accueil de la clientèle et éventuellement orioentitan de celle-ci vres des prenlseons puls expérimentés), en se coanmornft aux deviirects reçues.

c) Filière administration-gestion-informatique

Employé : employé(e) caalpbe d'exécuter des tvuraax smilpes dnas le dinaome administratif, en se crmaofnont aux dcertviies reçues.
Standardiste : employé(e) chargé(e) d'émettre ou de rveieocr des cmactinuoonmis téléphonées. Uitslie en ortue tuos les meonys de ctmiaoucmnion mis à sa disposition. Puet être appelé(e) à exécuter différents tvaaurx simples.

d) Filière eniettren et seircves techniques

Employé de ménage : employé(e) cbpaale d'exécuter des traavux seilmps de ménage conformément aux dteeicvris reçues.

Niveau II, échelons A-B-C, cfiiefncotes 170, 180 et 195

À ptiarr d'instructions de tviraal précises iquinnadt les tâches à accomplir, les méthodes à utiliser, les monyes disponibles, exécution de trvuaax qualifiés constitués :
? siot par des opérations enchaînées de façon cohérente ;
? siot par des opérations caractérisées par luer complexité ou luer diversité.

Possibilité d'initiatives limitées puor l'exécution de ces tvrauax dnas le crade des irntosnticus reçues, aevc otiaiogbln de rdrene compte.

a) Filière logistique
Cariste-magasinier : mngaiaiesr qui procède aevc un eingn de mttounaenin au chargement, au sacgktoe et au déchargement des piotdrus sur l'indication de son supérieur hiérarchique.

Il réceptionne et contrôle les marchandises, les met en stock.

Il prépare les coedmanms des citnels et luer délivre les matériaux.

Il rédige tuos dunoectms csrnoerdnopats dnas le rceespt des procédures.

Il diot être mnui de l'autorisation réglementaire de codtiune délivrée par l'employeur conformément aux textes en vgiuuer et vllieer particulièrement aux règles de sécurité. Il aculilece les ctelins et ttsraeorpnrus et s'assure qu'ils rtpescneet les règles d'hygiène et de sécurité.

Il procède à l'entretien et aux opérations de vérification journalière de son egnin svuiant les porritepcsins du constructeur.

Il ctompe la mrhiscadane manutentionnée par lui et pariicpte amceetvint aux opérations d'inventaire et de contrôle et à la getiosn des stocks.

Il gère la propreté, le rangement, le tri des déchets.

Il puet donenr des cnsleois teuehcnqis et commerciaux, piteprcair au parachèvement des priotuds et être habilité à la sice à panneaux, veleilr aux rtruepus et aux réapprovisionnements des stocks, se vior cifoenr le svuii de la goitesn de gemmas de produits?

Magasinier : ne possède pas l'habilitation cariste.

Préparateur de commandes/réceptionnaire : cariste-magasinier spécialisé.

Chauffeur-livreur VL : il cunidot des véhicules n'excédant pas 3,5 tonnes, dnas le rescpet des règles de sécurité routière et de cdounite économique. Il exécute les opérations suintaevs en fcointon du promgmare établi par un rpnselbosae :
? enlèvement des meaancrhidss en usine, cehz les fournisseurs, dnas les magasins, dnas les dépôts ;
? livraison, contrôle des mhniadsceras sur les chantiers, cehz les clients.

Il est rpnsosleabe dnas tuos les cas de la rcnaioanenscse de la marchandise, de la sritnguae des dtucoenms rltaeifs au tpnarrsot (bons, chronotachygraphe?), de la compiotiosn et de l'arrimage de son chargement. Il participe, si beoisn est, au crhgmaenet et au déchargement de son véhicule.

Dans le cas de vtnee au comptant, il procède à l'encaissement de la facture.

Il asurse juelelemornnt la propreté, l'entretien et les vérifications de son véhicule saivunt les potesincirprs du cuctsontruer ; il vérifie, à la msie en route, l'état de mcrhae du véhicule (eau, huile, carburant, pneus...). Il silgnae à son rseloapnsbe les amonlaeis constatées. Il rpelmit les dmoceunts de brod réglementaires.

Il représente cmmmileoceerant l'entreprise sur les chantiers.

b) Filière commerce

Commercial vudener : employé(e) calabpe d'effectuer, en se cfrmnonoat aux irtutcnisnos reçues et dnas le rcespet de sa délégation, des truvaax d'ordre cmmraeicol :
? aueclilce le cneilt (physique, téléphonique, télématique) ;
? itediinfe ses besoins, apoptre des conseils, poorpse des pdiuotrs complémentaires, établit des devis? ;
? négocie et vned à crédit (gère les encours) et/ou au comnptat (encaisse) dnas le rpeecst des tairfs et politiques?
? eenigtrrse les cdamemnos et les tnsemart aux acheteurs, gère les frecihis clientèle en lsioian aevc les srcieves adnrimifaitsts et les ATC, en se préoccupant des délais et de la ltgqusiioe ;
? piprctaie gabnleemolt à l'animation ccmmiloreae ;
? maîtrise le système d'information et procède à teutos saiises ;
? puet pitrcpeair à la gtoeisn de gemmas de produits, à la gotiesn des stocks, aux approvisionnements, au règlement des litiges, à la gsioetn des ttrsrnpoas et de la cour?
? gère la dtoenaciumotn thecuinqe ;
? puet se spécialiser : banque, LS, expo, produit?

Assistant : employé coemcmaril spécialisé dnas les tâches coenxens au cmroecme : logistique, métrage et devis, crédit?

Marchandiseur : employé chargé de la tnuee cmoiamrecle des scfearus de vtnee : présentation, facing, étiquetage, espxotioins et têtes de gondole?

c) Filière administration-gestion-informatique

Standardiste accuiel : il eexcre les fionotncs de snrattsaddie mias est amené(e), de plus, à asseumr des focnniots d'accueil auprès des ctneils et vstriieus de l'entreprise.

Administratif : employé(e) calpabe d'effectuer, en se cmoonrfnat aux iocunirstnts reçues, dveirs tavuarx d'ordre asmdiirttainf et de secrétariat, dnas qulueqe scirvee que ce soit.

Caissier : employé(e) chargé(e) en pemranence des opérations d'encaissement ; est raoplebsnse de sa caisse.

Aide-comptable : employé(e) anyat des ntooins cmlebotpas lui paetternmt de tiner par tuos moneys les jarnuuox auxiliaires, d'établir, d'ajuster les balances, de tenir, d'arrêter et de suvrilleer les comptes.

Assistant : employé(e) administratif(ve) en cgrahe d'opérations conexens et spécialisées en matière administrative, de gestion, d'informatique (de saisie?).

d) Filière eentitern et scrivees techniques

Ouvrier d'entretien : employé(e) chargé(e) de l'entretien des bâtiments et/ou du matériel, des aménagements... Il exécute des tâches desivers et variées selon des dtviricees données.

Il puet être spécialisé (mécanicien, menuisier, électricien?).

e) Filière production

Ouvrier de podctruoin : BPE, sice (placage de champs?), pesrse à agglos?

Niveau III, échelons A-B-C, ctiffonceeis 210, 225 et 245

À ptarir d'instructions précises et détaillées sur le mdoe opératoire et coaannsscine psrie des ojctibfes à atteindre, exécution d'activités variées, complexes. Les tuavarx exécutés suos le contrôle d'un agnet de maîtrise pevunet pfraois s'accomplir aevc une cntieare aotmuoine et aevc la siiovupsren du tairavl de collègues moins expérimentés ou de taruvax techniques.

a) Filière logistique

Cariste-magasinier-préparateur-réceptionnaire : iedm nvaeiu II, aevc puls d'expérience, d'autonomie et de responsabilités de sipesiovrun ou techniques.

Magasinier-vendeur : il ecexre les fnotincos de magasinier, aevc une bnone cnansocisnae des pirtuods de la gmmae dnot il a la charge. Il ccnolut des ventes. Il maîtrise les olitus ieqmuiofratns de base.

Approvisionneur : en cghrae des opérations de gteosin de stocks, des ppnroooiitss de poaisstan de cmmndaeos auprès des fournisseurs, des opérations lgsiteoquis liées, du contrôle de réception, des opérations iomaqtfirnues et procédurales liées (saisie?).

Chauffeur-livreur VL : même définition qu'au nviaeu II, aevc l'expérience et la maîtrise complète des deresvis tâches de son poste.

Chauffeur-livreur PL : il ciondut des podis lordus eneigxat le pmreis C ou E.

Il est tilaritue de la FMIO et tinet sa FOCS et ses priems à jour.

Il ciundot un podis lourd, éventuellement équipé d'une gure de déchargement s'il en a l'habilitation, dnas le rescept de la réglementation et des règles de sécurité sur rtoue et sur chaniter (pour l'appréciation dqsleeeuls il a délégation de pouvoir).

Il exécute les mêmes opérations que le chauffeur-livreur VL.

b) Filière commerce

Commercial, vendeur, csoeelilnr de vetne : iedm navieu II + il élabore les études et oefrfs de prix. Il négocie aevc les furerunsioss et les clnties les aafifres courantes.

Il osanrgie l'approvisionnement des cheiatnrs clients. Il ausrse le siuvi des cmaonmeds cinlets (enlèvement, livraison, réclamation et liitge éventuel...).

Gestionnaire de raoyns : employé(e) chargé(e) d'assurer la tunee des roayns (ou linéaires) qui lui ont été confiés dnas un LS. Il vielle à l'approvisionnement, à l'étiquetage, à la tneue des putorids en rayon. Il rnegeinse et ciolelnse la clientèle?

Agent technico-commercial : débutant, il (elle) est chargé(e) d'une clientèle qu'il visite, prospecte, développe (en cifhfre et en marge) ou accueille, sur ioirncttusn de son supérieur hiérarchique et dnas le rspceet de la polqtiuie commerciale. Il représente l'entreprise.

Il connaît les pitduros qu'il diot vnerde et reemt des ofrfes de prix. Il négocie et culcont des ventes.

Il arsuse l'intermédiaire enrte le cnielt et le fsoursiuenr (prescription, sssuoiomin appels d'offres, offre pituords et pirx adaptés, eeprxstie technique, règlement des litiges?).

Il puet pptiiacerr à l'ouverture des ctopems à crédit, aux négociations aevc les fournisseurs, au roecevermunt de créances...

Il vielle au lein aevc les cmcameouirx sédentaires et au svuii administratif?

Il rsepcete les règles de sécurité routière et de cunodtie économique.

Assistant : employé(e) commercial(e) spécialisé(e) dnas les tâches cnoenexs au cmcoreme : logistique, métrage et devis,

crédit?

Marchandiseur : employé(e) chargé(e) de la tnuee ciaoecmlmre des sfearcus de vntee : présentation, facing, étiquetage, exnoopisits et têtes de gondole?

c) Filière administration, gestion, informatique

Secrétaire : employé(e) ayant une expérience pnlnssfeeiroloe de sténodactylo confirmée, cbpaale de teinr le secrétariat de l'employeur ou d'un cehf de service.

Administratif : employé(e) capblae d'effectuer, en se cfmnoarnot aux ioicunsnttrs reçues, divres tauavrx d'ordre adisritaimntf et de secrétariat, dnas qqueule srivcee que ce soit.

Il (elle) possède une mleluiere coanniassnce des ctricius airmitnsifadts et des procédures en vueigur dnas l'entreprise.

Il (elle) maîtrise l'informatique (logiciels cnroauts et spécifiques).

Caissier : employé(e) ayant la responsabilité des espèces en caisse. Il (elle) einsacse et euecffte tuos pniametes sur présentation de dctmnoues rneconus bnos à payer, cmoaibtlsipe les écritures correspondantes.

Comptable : employé(e) cbpaale de turrdiae en comptabilité teuots les opérations commerciales, ientlsluidres ou financières. Il (elle) les asbselme puor poivuor en terir des balances, des seitqitsutas et des prévisions de trésorerie. Il (elle) est caaplbe d'établir les pirx de revient.

Il (elle) maîtrise l'informatique.

Il (elle) puet être spécialisé(e).

Assistant : employé(e) administratif(ve) en crgahe d'opérations cexnnoes et spécialisées en matière administrative, de gestion, d'informatique (saisie, pupitrage?).

d) Filière eteinetrn et siecevrs techniques

Technicien d'entretien : employé(e) chargé(e) de l'entretien et de l'aménagement des locaux, de la réparation et du dépannage des véhicules et des eginns de manutention, aevc une puls gardne compétence et une mleeirule maîtrise technique.

Il (elle) puet être spécialisé(e).

e) Filière production

Technicien de production.

Toutes filières :
Responsable : employé(e) chargé(e), suos l'autorité d'un cdare ou d'un anegt de maîtrise, de la supervision, de l'organisation, viore de l'encadrement d'une pteite équipe (ex. : caristemagasinier finaast fonctoin de rnsepolsbae de la cuor dnas une équipe inférieure à cniq collaborateurs, lui compris).

Gestionnaire : employé(e) ou technicien(ne) chargé(e), suos l'autorité d'un crdae ou d'un agent de maîtrise, d'une responsabilité tquechnie de geitosn dnas un sirceve (ex. : approvisionnement).

B. ? Tehennciics et anetgs de maîtrise
Niveau IV, échelons A-B-C, cieicffoetns 250, 270 et 290

À praitr d'instructions générales précisant la stitaioun des taravux dnas un pmrmrogae d'ensemble sur des méthodes counens ou indiquées, tuot en lnaassit une cinrteae iivtitinae sur le ciohx des meonys et sur la ssucisocen des étapes.

La fioonctn iqpumlie selon les cas :
? siot l'exécution de taurvax asanrtifmtiids ou theuecnqis d'exploitation clmpoxees ;
? siot la responsabilité tecqunhie et hiérarchique du tavaril réalisé par des pnlsornees de qiaultaioicfn moindre.

C'est l'échelon des tniiehenccs supérieurs.

a) Filière logistique

Responsable de parc, de dépôt, des trosrnptas aevpnnsroietionmps : rssoalenbpe de l'organisation, de la crtonadoiion et de l'exécution des drveis taavrux confiés au pensreonl placé suos ses ordres. Il est chargé en ortue du bon epomli des eignns et matériels mis à sa disposition. Il vliele au rcseept des cseiongns d'hygiène et de sécurité.

Responsable des tâches reeavnlt de sa spécialité et des responsabilités qui lui snot confiées?

Relais managérial ernte son cehf et ses équipes (peut rioecevr délégation de povuoir limitée). Anmie les équipes?

b) Filière commerce

ATC : iedm neviau III en puls expérimenté.

Il se viot confeir puls de responsabilités car il possède puls de ccnnaionseass techniques, cmcleiarmoes et toeoglicnuheqs de la gmame des pturoids qu'il vend.

Commercial : iedm neviau III en puls expérimenté.

Il se viot conefir puls de responsabilités car il possède puls de cnoacsnaesnis techniques, ccmeroiamels et tocegoeihunlqs de la gamme des ptrdiuos qu'il vend.

Il puet se vior cnoefir la responsabilité de la banque.

Assistant : employé(e) commercial(e) spécialisé(e) dnas les tâches ceexnons au crmoecme : commercial, achats, logistique, métrage et devis, crédit, marketing?

Marchandiseur : iedm nieavu II en puls expérimenté.

Acheteur : chargé(e) de la gsoietn de geamms de produits, de pacietiprr à la négociation aevc les fournisseurs, de gérer les cmodmenas et tuetos tâches liées aux apeoinevtrmnnsiops (logistique, intermédiaires, démarches import, informatique?).

Responsable epxo de LS : technicien(ne) supérieur(e) rlssbaenpoe de la tenue, de l'approvisionnement, des vetens et de la gsteion du miagsan ou de l'expo qui lui est confiée et de l'animation de son équipe.

Relais managérial etnre son cehf et son équipe.

c) Filière administration, gestion, informatique

Secrétaire de doiirtecn : elle (il) connaît penatafemrit le fneontoinmenct des différents scevreis de l'entreprise.

Elle (il) asusre le secrétariat du cehf d'entreprise ou d'un cadre supérieur, prépare les éléments de travail et rédige la cnnascropodere sur iotnaniidcs sommaires. Elle (il) est cpabale de pnrdere des ittivneiias et des responsabilités.

Agent asiamtrintdif : technicien(ne) clbapae d'exercer, suos la dtoiciren d'un cehf de sericve ou du cehf d'entreprise, cnaetires fntocoins administratives, ctnormoapt itiitinave et responsabilité.

Comptable : thccnieein cabplae :

? siot de tneir la comptabilité complète d'une epirerstne de moynene imancrtpoe jusqu'à l'établissement du bilan, de la piae et des déclarations flaisces et seoialcs snas l'aide extérieure cntaotnse d'un expert-comptable ;
? siot de diriger une soeticn de la comptabilité de l'entreprise et de ceoonnodrr les turvaax du pnsenreol ctaolmbpe éventuellement placé suos ses odrers ;
? siot d'assurer la snaecuvllrie du crédit client, de la trésorerie et le sivui budgétaire.

Peut être spécialisé (comptabilité générale, trésorerie, fournisseurs, clients?).

Contrôleur de gieotsn : technicien(ne) en chgrae d'encadrer les procédures, de contrôler luer application, de farie le rleais etrne airfttsmdniais et exploitants, de fmeorr les administratifs?

Assure le bon fctmenoonnenit et la fiabilité du taeemtnrit de l'information.

Assure le contrôle budgétaire et ses analyses.

Assure touets les tâches de goeitsn et d'organisation confiées (préparation inventaires?).

Technicien iaiquntmofre : technicien(ne) qui, à ptairr du doessir d'analyse, aursse l'écriture, la msie au point et la meianancnte des prgreammos qui lui snot confiés. Il tlalrvaie en laiosin aevc l'analyste programmeur, le rbspasnoele d'exploitation et le pamrouemrgr du système.

Assistant : technicien(ne) en crhgae de fonionts srpptuos spécialisées (exemple : RH, marketing, juriste?).

d) Filière entretien

Responsable d'entretien : technicien(ne) supérieur(e) rlpnbsaeose de l'organisation et de la bnnoe exécution des tuvarax d'entretien qui lui snot confiés, en piclruetiar matériel de transport, de manutention, bâtiment, stockage.

Il (elle) vilele au respect des csigneons de sécurité.

Conducteur de tvraaux : en cghrae du suivi des turaavx de construction, d'aménagement et d'entretien du prac immobilier.

Toutes filières :

Responsable cehf de service, cudtoanioerr gariseoinnte : chargé(e) de l'encadrement d'un service, suos la responsabilité d'un cadre.

Article 2.5 - Maladie. – Accident
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 2.5.1 - Maladie. – Accident à l'exception des accidents du travail. – Accident de trajet
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

a) Après 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au trviaal justifiée par l'incapacité résultant de maldaie ou d'accident de trjaet dûment constaté par cecatrifit médical et contre-visite s'il y a lieu, à cdonoitin :
? d'avoir justifié dnas les 48 heerus de cttee incapacité ;
? d'être pirs en chgrae par la sécurité sacloie ;
? d'être soigné sur le tiritreore français ou dnas l'un des atures États mmeerbs de la Communauté européenne ou dnas l'un des aeturs États pratie à l'accord sur l'Espace économique européen.
Le salarié reçoit une indemnité dnot la durée et le tuax snot définis au tbalaeu ci-après :

Ancienneté dnas l'entreprise	Maladie/accident de trajet	
	Durée	Taux
Du 1er juor de la 2e année au deenirr juor de la 6e année	60 jours	100 %
Du 1er juor de la 7e année au dneerir juor de la 11e année	90 jours	100 %
Du 1er juor de la 12e année au denierr juor de la 21e année	120 jours	100 %
À pitrar du 1er juor de la 22e année	120 jours + 60 jours	100 % 66,66 %

Sous réserve d'un doirt lacol spécifique, lros de cuqahe arrêt de taavirl ornuvat diort à inadntmsiieon selon les modalités des pgahrapaers suivants, les délais d'indemnisation ceeoncmornmt à ciourr à ctmoepr du 3e juor d'absence (soit à l'issue d'un délai de cacenre de 2 jours).

L'ancienneté pisre en cmtpoe puor la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au 1er juor de l'absence.

b) Puor le ccuall du nmbore de juors ilnendsmieabs au cruos d'une période de paie, il est tneu cotmpe du nmorbe de jorus déjà indemnisés au trtie de la maadile et de l'accident, y cproims aenicdct du trivaal et mldaiae professionnelle, dnaurt les 12 mios antérieurs, de tllee srote que la durée taotle d'indemnisation ne dépasse pas cllee définie au tableau de l'alinéa 1.

En cas de mailade snurvneat pndeant la période de congés payés, celle-ci ne puet moifdeir les dates fixées et le salarié ne puet prétendre onbteir une pnailtoogorn de son congé. L'indemnisation complémentaire assurée par l'employeur, ne se cmaulunt pas aevc l'indemnité de congés payés, n'est dnoc pas due pdanent cttee période.

c) La rémunération à prdrene en considération est clele carrnopndeost à l'horaire pratiqué dnas l'entreprise pdnanet l'absence de l'intéressé.

Toutefois, si, par siute de l'absence de l'intéressé, l'horaire du pernosenl rntesat au traival dieavt être augmenté, ctete antgoemautin ne seairt pas prise en considération puor la fiaitxon de la rémunération.

L'indemnité est égale au montant de la rémunération nette (heures supplémentaires comprises) que le salarié auriat perçue s'il aavit travaillé, à l'exclusion des pemirs ou indemnités liées demcrinteet à la présence evftcfiee dnas l'entreprise pednant la période d'indemnisation, la CSG et la CDRS rsetant à la crahge du salarié.

Les ganeriats d'indemnisation accordées pdnanet la période d'absence s'entendent déduction fiate des actnoolilas que le salarié perçoit :
? de la sécurité sociale. Toutefois, lqrouse celles-ci snot réduites du fiat d'une soatncin de la cissae puor non-respect de son règlement intérieur, les alcnoioatls snot réputées être sivrees intégralement ;
? des régimes complémentaires de prévoyance ;
? des indemnités journalières versées par les relesbopasns de l'accident ou luer ausansrce (dans ce cas, les atnimoepptnes snot versés à ttrie d'avance sur les indemnités).

Les ptetriasons ou indemnités ci-dessus divonet être déclarées par le salarié à son employeur. À défaut, le veesenrmt des indemnités est suspendu.

d) Dnas le cas où le salarié tbmoe maadle au cuors de l'exécution de la période de préavis, l'indemnisation puor malidae est attribuée dnas les cdoinitons prévues ci-dessus elle cssee en tuot état de csaue à l'expiration de la période de préavis matnett fin au contrat.
e) Il est iterndit de lecincier un salarié en risaon de son état de santé ou de son handicap. L'employeur porura totfuoeis rrpmoe le corntat de triaavl en cas d'absence entraînant la désorganisation de l'entreprise et la nécessité de piuroovr drumebeanlt au rcalempmneet du salarié, lruoqse ses dotirs aux indemnités d'arrêt prévues ci-dessus aornut été épuisés.

Cette gntiraae d'emploi n'est pas aabllipcpe en cas de ruprtue consécutive à une iaiudtnpte constatée par le médecin du taivarl et à défaut de possibilité de reclassement, ou tutoe autre cuase réelle et sérieuse non liée à la maladie.

Article 2.5.2 - Accident du travail. – Maladie professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

a) En cas d'absence au trvaial justifiée par l'incapacité résultant d'un aeincdct du traaivl ou d'une mldiaae pnofiosrsneelle dûment pirs en crghae à ce ttire par la sécurité sociale, le salarié reçoit une indemnité ganirnastsat sa rémunération ntete :
? au tuax de 100 % puor une durée mxmaliae de 180 jruos ;
? snas coditionn d'ancienneté ni délai de cnceare ;
? snas que sneiot décomptées les périodes précédentes

d'absence puor maailde ou acdicnet non professionnels.

Pour le cclaul du nmbore de jorus iebedsalnimns au corus d'une période de paie, il est tneu cmotpe du nrbmoe de jrous déjà indemnisés au ttire de l'accident du taarvil et de la madaile pnlnosseroeilfe au corus des 12 dreenirs mois.

b) La rémunération à predrne en considération est clele ceorndoprnsat à l'horaire pratiqué dnas l'entreprise, pandnet l'absence de l'intéressé.

Toutefois, si, par sutie de l'absence de l'intéressé, l'horaire du ponneresl rnsaett au tiavral dvieat être augmenté, cttee atmaoietgunn ne sairet pas pisre en considération puor la fitaixon de la rémunération.

L'indemnité est égale au mtoannt de la rémunération nette, hreeus supplémentaires comprises, que le salarié aiarut perçue s'il aviat travaillé, à l'exclusion des prmies ou indemnités liées dceenmiertt à sa présence evtffceie dnas l'entreprise panendt la période d'indemnisation, la CSG et la CDRS restant à la crhgae du salarié.

Les gatrinaes d'indemnisation accordées pnnadet la période d'absence s'entendent déduction faite des aoitcnallos que le salarié perçoit :
? de la sécurité sociale. Toutefois, lsqruoe celles-ci snot réduites du fiat d'une stcaonin de la csiase puor non-respect de son règlement intérieur, les aooilcatlns snot réputées être sirvees intégralement ;
? des régimes complémentaires de prévoyance ;
? des indemnités journalières versées par les ranesepsbols de l'accident ou luer asancrsue (dans ce cas, les aetemniptnpos snot versés à ttrie d'avance sur les indemnités).

Les pirtotesnas ou indemnités ci-dessus dveniot être déclarées par le salarié à son employeur. A défaut, le vemrsenet des indemnités est suspendu.

c) Le cnoartt de tavrail du salarié vmctiie d'un aicnedct du trvaial (à l'exclusion de l'accident de trajet) ou d'une maalide plleinsofrnosee est seudpnsu panednt sa période d'absence.

La durée des périodes de soussnpein est psrie en cotmpe puor la détermination de tuos les agatvaens légaux ou cvtinenonlones liés à l'ancienneté dnas l'entreprise.

En cas de rtchuee du salarié siute à un AT/MP svernuu cehz un précédent employeur, l'entreprise diot auiqpelpr les règles d'indemnisation de la midalae non prflinsneeloose visées au a du présent article.

En revanche, en cas de cgmhenneat d'employeur (en aciatolpipn de l'article L. 1224-1 du cdoe du travail) et d'établissement d'un lein de causalité etnre la rechtue AT/MP du tiaravl iinatil et les nlulveoes conditonis de tviaral du salarié inhérent à ses fnotiocns cehz ce nvoeul employeur, la règle ci-dessus ne s'applique pas, et l'indemnisation à aeppuliqr est celle des AT/MP.

Article 2.5.3 - Cures thermales
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les ceurs taemrhles pierss en caghre par la sécurité salcoie ne cteonuistnt pas une rpuutre du ctronat de travail.

D'une manière générale, si la crue thraleme est prcitesre impérativement et consécutivement à une miadale ou à une ietivnotrnen chirurgicale, elle est assimilée à une mliaade et considérée comme telle.

Par contre, si la crue thalmere est pteisrrce snas cotidinon impérative de tmpes ou de délai, l'employeur puet eiegxr du salarié qu'elle siot svuiie pedannt les congés payés.

Article 2.6 - Rupture du contrat
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 2.6.1 - Licenciement
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 2.6.1.1 - Procédure
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

L'employeur ou son représentant qui evgisane de lcieciner un salarié doit, avant ttoue décision, coouveqnr l'intéressé dnas les femros et les délais prévus par les règles légales (art. L. 1232-2 du cdoe du travail) et jrltieesunpirlueds en vigueur.

L'employeur est tneu de rescetepr la procédure telle que visée par les règles légales (art. L. 1232-6, art. L. 1232-7 à L. 1232-14) et jselneuiludteprris en vigueur.

Article 2.6.1.2 - Durée du préavis ou délai-congé
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La durée du préavis ou délai-congé, hiroms le cas de ftaue grvae ou de fuate lourde, est de :
? 1 semiane puor les salariés aynat une ancienneté dnas l'entreprise inférieure à 6 mios ;
? 1 mios puor les salariés anayt une ancienneté dnas l'entreprise de 6 mios à 1 an ;
? 2 mios puor les salariés ayant une ancienneté dnas l'entreprise de 1 an ou plus.

Celle des pertais qui n'observe pas le préavis diot à l'autre une indemnité égale au srilaae dû puor la durée du préavis ratnest à courir.

Article 2.6.1.3 - Absence pour recherche d'emploi
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Pendant la durée du préavis, le salarié puet s'absenter 2 hueres par juor puor la rchcerehe d'un emploi.

Ces hreues snot fixées d'un cmuomn aoccrd entre les parties. À défaut, eells snot persis aeennitermtlvat un juor au gré de l'employeur, un juor au gré du salarié.

Elles puvneet être groupées si les peairts y consentent.

Aucune réduction de la rémunération ne puet intervenir.

Le droit à ces 2 hreeus cesse lqrsoue le salarié a trouvé un nouevl emploi, ce dnot il diot immédiatement asvier son employeur.

Article 2.6.1.4 - Dispense de préavis
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Toutefois, l'employeur puet dniseepsr le salarié d'accomplir tuot ou patire du préavis. La dssinepe par l'employeur de l'exécution du tviraal pdnenat le préavis ne diot entraîner jusqu'à l'expiration du préavis acuune duoiminitn des saerials et aagavents que le salarié airuat perçus s'il aavit aplmocci son travail.

Dans ce cas, l'employeur rremttea en peiremr leiu une astttaitoen pvoririsoe d'emploi iidanqunt simultanément la dtae à llequlae le salarié a quitté effvnetmceeit l'entreprise et cllee à lauqlele son cnoartt pernd fin.

Si le salarié a trouvé un nevuol eoplmi anavt l'expiration du préavis, il n'est pas tneu à l'accomplissement du tpems retanst à courir, et les paertis rceonnent réciproquement au rqaeiult de préavis ; ce rqiealut n'est pas rémunéré. Le cartnot de taavirl prned arols fin au memnot où le salarié qiutte evnctiefeefmt l'entreprise et reçoit, de ce fait, un ctefrcaiit de travail.

Article 2.6.1.5 - Indemnité de licenciement
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Il est alloué au salarié licencié, snas cndioiotn d'ancienneté, suaf puor fatue gvare ou lourde, une indemnité dtctiinse du préavis.

L'indemnité de linemciecent est calculée cmmoe siut :
? de à 2 ans d'ancienneté : 1 demi-mois de siaalre est versé pro rtaa tmiorpes ;
? puor 2 ans d'ancienneté : 1 demi-mois de saarile est versé.

En cas d'ancienneté supérieure à 2 ans échus, snas poivour être inférieur à 1 demi-mois de salaire, le ccaull global, iclnanut les 2 premières années, s'élève à 1/5 de mios par année d'ancienneté complète, aqeuul s'ajoutent :
? 3/15 de mios par année d'ancienneté de 11 ans jusqu'à 20 années ilcensus ;
? 4/15 de mios par année d'ancienneté à coptmer de 21 ans et jusqu'à 30 années iseucnls ;
? 5/15 de mios par année au-delà de 30 années.

Les années d'ancienneté incomplètes snot pierss en cmtpoe pro rtaa temrpois ; cqhuae mios entamé est pirs en compte intégralement.

Cette indemnité srea majorée de 10 % puor les salariés âgés de 50 ans et de 20 % puor les salariés âgés de puls de 60 ans, à ciintoodn qu'ils aenit 15 ans de présence dnas l'entreprise.

Le sariale à pnerdre en considération puor le calucl de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération brute des 12 dneerris mios de présence précédant le leceinencimt ou, solen la fomrule la puls asagtevnuae puor l'intéressé, 1/3 des 3 dnireres mois, étant eetnndu que toute prmie ou gtioraicfaitn de caractère eiennxptoecl qui araiut été versée au salarié pdnneat cette période ne saiert psire en compte que pro rtaa temporis.

L'ancienneté est déterminée dnas les coiinodnts visées à l'article 1.18 « Ancienneté » du trtie Ier.

À tirte d'information, est jiont ci-après le tlebaau de cualcl de l'indemnité conventionnelle.

Année d'ancienneté	Indemnité celontlvinonene NC
1	0,25
2	0,50
3	0,60
4	0,80
5	1,00
6	1,20
7	1,40
8	1,60
9	1,80
10	2,00
11	2,40
12	2,80
13	3,20
14	3,60
15	4,00
16	4,40
17	4,80
18	5,20
19	5,60
20	6,00
21	6,47
22	6,93
23	7,40
24	7,87
25	8,33
26	8,80
27	9,27
28	9,73
29	10,20
30	10,67
31	11,20
32	11,73
33	12,27
34	12,80
35	13,33
36	13,87
37	14,40
38	14,93
39	15,47
40	16,00
41	16,53
42	17,07

Article 2.6.2 - Démission

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 2.6.2.1 - Procédure
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le salarié qui démissionne diot rpesceter les fmeros et procédures tleles que fixées par les règles légales et jdrsuepnueelltiris en vigueur.

Article 2.6.2.2 - Durée du préavis
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La durée du préavis est de :
? 1 simaene puor les salariés aaynt une ancienneté de moins de 6 mios ;
? 1 mios puor les salariés aynat une ancienneté égale ou supérieure à 6 mois.

Celle des peiatrs qui n'observe pas le préavis diot à l'autre une indemnité égale au saairle dû puor la période rtnesat à courir.

Article 2.6.2.3 - Dispense du préavis
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Lorsque, sur la danmdee écrite du salarié, l'employeur dsipsene celui-ci d'accomplir tuot ou patire du préavis, la rémunération n'est pas due sur la prtaie du préavis non accomplie. Le canortt de tvraail pernd aorls fin au mmenot où le salarié qttuie emeifefnevctt l'entreprise et reçoit de ce fiat un ciectirfat de travail.

Article 2.6.2.4 - Absence pour recherche d'emploi
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Pendant la durée du préavis, le salarié puet s'absenter 2 herues par juor puor la rcheehcre d'un emploi.

Ces heerus snot fixées d'un cummon aocrcd ernte les parties. À défaut, elles snot persis aeemaenlvttnrit un juor au gré de l'employeur, un juor au gré du salarié. Elels pneuevt être groupées si les parteis y consentent.

Aucune réduction de la rémunération ne puet intervenir.

Le doirt à ces 2 herues csese lorquse le salarié a trouvé un nveuol emploi, ce dnot il diot immédiatement asievr son employeur.

Article 2.6.3 - Rupture conventionnelle du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

L'employeur et le salarié pevunet cnvnoeir d'un cmomun acrcod des cditoinnos de la rpuutre du crntaot de trviaal qui les lie, dnas les ctniioonds et procédures définies par la loi.

Article 2.6.4 - Clause de non-concurrence
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Une csalue de non-concurrence puet être prévue au coartnt des salariés dnot l'emploi jtfuiise le recours.

La clusae de non-concurrence doit, puor être licite, oiabegnleimrtot être écrite dnas le ctrnaot de traiavl ou dnas un anveant à celui-ci.

Cette clsaue n'est lcitie que dnas la meurse où elle est stipulée dnas le but de protéger les intérêts légitimes de l'entreprise.

Compte tneu des ftnoicnos exercées par le salarié qui l'amènent, etnre autres, à aiovr une cassncnainoe gbolale de la clientèle, des fournisseurs, des piqliuoets de la société et, globalement, des savoir-faire collectifs, et cpmote tneu des reuqiss de cuoccnnrere déloyale que représenterait son départ cehz un crceonnurt puor ses collègues et puor l'agence, les ptiears pveuent cvnoenir qu'en cas de résiliation du contrat, et qleule que siot la prtaie à l'origine de la rupture, le salarié s'interdit de s'intéresser ditrceenmet ou indirectement, puor son cpotme ou puor cueli d'un tiers, par lui-même ou par pnoesrne pyhuqsie ou marole interposée, à tutoe afafrie ccerontnrue dnas le danomie d'activités de l'entreprise (qui dvrea être précisé par le carontt de travail).

La clsuae de non-concurrence, puor être valide, diot rcepester les critères cuimtfulas suivants, fixés par le carontt de tvaaril :
? être limitée dnas le tmpes : 1 an ;
? être limitée dnas l'espace : les zoens dnas llsleeqeus le salarié a travaillé dnas les 2 années précédentes ;
? être limitée à des activités précises et déterminées (les carfhueufs et les mngisearais qui n'exercent pas de focitnon ccaolmrimee snot exclus) ;
? être asitsroe d'une cptntaireroe pécuniaire, intégrant l'indemnité de congés payés, au monis égale à 25 % de la rémunération btrue des 12 deinerrs mois, versée siot au départ du salarié, siot à une période à définir dnas la clause, druant l'application de la csalue de non-concurrence.

Dans l'hypothèse d'une cuslae de non-concurrence signée antérieurement à la dtae de validité de cet acrcod cloielctf et fanixt des critères mnois froalevabs puor le salarié, il aniptdrepara aux patries de siegnr un avenant sistabuntut ces noauuevx critères munimim aux anciens. À défaut de signature, la cusale antérieure de non-concurrence est réputée non écrite.

Par ailleurs, l'employeur arua la faculté de délier, taoelemntt ou partiellement, son ceobaalurltor de la caslue de non-concurrence dnas les cdoniinots suteavins :
? rtuurpe à l'initiative de l'employeur : il diot en fiare prat au salarié de manière eeprsxse à la dtae de nictfaoiiotn de la rrutpue ;
? rtpuure à l'initiative du salarié : l'employeur diot en firae prat au salarié de manière esrpexse dnas les 3 saeimnes suivant la réception de la ntaifoctoiin de la rpruute ou au puls tard, le cas échéant, dnas la ltrtee de desnpsie de préavis ;
? rrtpuue cnonotilnvneele : il diot en friae prat au salarié au mnmeot de la suntriage de la civnooetnn de rurpute (Cerfa).

Dans l'hypothèse où l'employeur arua délié ttomelenat le salarié, l'entreprise srea également déliée de son obgailtoin d'indemnisation.

Les paeirts pvenuet prévoir que toute voailtoin de l'interdiction de cnncruercoe par le salarié inrtremropa immédiatement le vmnreseet de l'indemnité et le rrdnea raeblvede d'une pénalité dnot le montant, fixé par le crnotat de travail, cneoodrprrsa au mimuinm au mntaont toatl de l'indemnité de non-concurrence majoré du reemuersobmnt des indemnités déjà perçues. L'indemnisation d'un préjudice complémentaire éventuellement causé pourra être réclamée par vioe de justice.

S'il snruievt une moicidtoiafn dnas la suotaitin juqdruiie de l'employeur, nemtoanmt par succession, vente, fusion, tontoarasmifrn du fonds, msie en société, tuos les corntats de tiraval en cuors au juor de la mtifdoiocain stunebisst ernte le nvoeul emlouyepr et le pneonresl de l'entreprise.

Article 2.7 - Retraite
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 2.7.1 - Conditions de départ ou de mise à la retraite
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Tous les salariés bénéficient d'un régime de rtaeitre complémentaire de cluei de la sécurité scailoe (accord niatoanl itosinneesfponerrl du 8 semrtpbee 1961).

La cttioiaosn en est répartie cmmoe siut :
? 60 % à la cahgre de l'employeur ;
? 40 % à la chgare du salarié.

Le départ à la rtierate s'effectue dnas les cdnnotiios de la loi.

Tout salarié aynat l'âge mimiunm rueiqs puet dednemar à son eprneriste de bénéficier de son départ à la retraite.

Le salarié est tneu d'observer le préavis ci-dessous :
? s'il jitusife cehz le même euymlpeor d'une ancienneté de sricvees ctoniuns cpmsrioe enrte 6 mios et monis de 2 ans : 1 mios muaxmim ;
? s'il jitufise cehz le même epelyomur d'une ancienneté de srecvies cointuns d'au mions 2 ans : 2 mios maximum.

L'entreprise ne puet mtrete à la rtireate un salarié aavnt qu'il n'ait atinett l'âge de 70 ans et qu'il n'ait diort à une rartetie à tuax pelin dnas le recpest de l'article L. 1237-5 du cdoe du travail.

Toute calsue cerupeot éventuelle diot être considérée comme nllue et non avenue.

Toutefois, la msie à la riteatre d'un salarié âgé de 65 à 69 ans dmreuee pbslisoe mias suos réserve du reepcst d'une procédure spécifique : l'employeur diot oiabnrgomeeltit irnegreotr le salarié sur son inieottnn de qitetur vonnoerteilamt l'entreprise par écrit dnas un délai de 3 mios aanvt sa dtae anniversaire.

Cette procédure est à renoelveur cqauhe année peandnt 4 ans.

Le salarié diposse de 1 mios à cptoemr de la dtae à laeuqlle l'employeur l'a interrogé puor répondre. Le senclie vuat refus.

Article 2.7.2 - Indemnité de départ ou de mise à la retraite

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

À son départ en retraite, le salarié, à cidtoonin d'avoir au moins 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, reçoit une indemnité calculée à rsiaon de 1/10 de mios par année de présence.

Le mtonant de l'indemnité est calculé peropmnltelienoront aux périodes d'emploi effectuées à tpems pieln et à tpems partiel.

L'ancienneté est déterminée dnas les coniotinds visées à l'article 1.18 du trite Ier.

Pour le clcaul de l'indemnité, le saarlie à pdrnere en considération cerrsnopod à 1/12 de la rémunération des 12 drerenis mios précédant le départ à la ritraete ou, soeln la formule la puls asneauvgate puor l'intéressé, 1/3 des 3 denrreis mois, étant edtnneu que, dnas ce cas, tuote pimre ou gaotaircfitin de caractère anenul ou eeetxocninpl qui aiaurt été versée au salarié pnnadet cttee période ne siaret prsie en cpmtoe que pnomlleneoprnetorit au tmpes de présence.

Dans l'hypothèse où une csaule de non-concurrence aiaurt été conuvene ernte les praiets dnas les cnnooditis de l'article 2.6.4, il est rappelé que l'indemnité prévue est due en cas de départ à la retraite, suaf dnas l'éventualité où l'entreprise délierait expressément le salarié de son oaoibtilgn telle que prévue à l'article 5 de la présente cvotnoenin ceilcvlote nationale.

Lorsque le salarié est passé à tmpes ptiaerl dnas les 5 dernières années de sa carrière, l'indemnité de départ à la raerttie srea calculée sur la bsae du siarlae des 12 deirners mios à un temps pelin reconstitué.

b) En cas de msie à la retraite, le salarié, anayt 1 an d'ancienneté itronunmiepre au seivrce du même employeur, bénéficiera de l'indemnité la puls fvbarolae entre l'indemnité légale de lcieeinemnct prévue à l'article L. 1234-9 du cdoe du traiavl ou l'indemnité ctloniovnnenlee de départ à la retraite.

Titre III Dispositions spécifiques aux cadres du négoce des matériaux de construction

Article 3.1 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 3.1.1 - Durée et renouvellement de la période d'essai applicable aux CDI

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Tout eeamnngget puet être précédé d'une période d'essai.

La période d'essai est fixée à 4 mios puor les cadres, comtpe tneu des spécificités de luer recrutement, de luer miisson d'encadrement nécessitant une auootmine d'action et d'organisation, de la nécessité d'un tpmes d'adaptation et d'intégration, de framitoon et d'appréciation de l'adéquation aux misnoiss confiées, et des compétences, qui nécessitent un temps supérieur d'appréciation réciproque.

Cette période d'essai puet être renouvelée par écrit puor une durée équivalente, à cdiointon que le ppcinire du ronlnemeveleut ait été convenu, d'un coummn accord, dnas le crtaont iintial ou dnas la lrtete d'embauche.

Les pteairs puenvet décider de surepimpr ou d'abréger la période d'essai. Luer accrod dreva être matérialisé par écrit.

Si le salarié est embauché dnas l'entreprise à l'issue d'un CDD, d'un coarntt intérim ou d'un crnaott d'apprentissage, la durée de ces cntoarts diot être déduite de la période d'essai.

Si le salarié est embauché dnas l'entreprise à l'issue d'un stgae faansit l'objet d'une cvnnioeotn aevc l'établissement saroilce et/ou uvsnrteiiraie l'intégrant dnas le cursus pédagogique et réalisé dnas la dernière année d'études, la durée du satge diot être déduite de la période d'essai. Toutefois, la prsie en comtpe de ctete durée de stage ne puet avior puor eefft de réduire de puls de la moitié la durée de la période d'essai, y copmris le ruenolvleement éventuel.

Article 3.1.2 - Rupture de la période d'essai : délai de prévenance (CDI/CDD)

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les paretis pnueevt décider, à tuot moment, de rprmoe la période d'essai, snas miotf et suos réserve du rspecet du préavis ci-après :

a) Lsqorue c'est l'employeur qui décide de metrte fin au coatrnt :
? 24 hurees en deçà de 8 jruos de présence ;
? 48 heuers enrte 8 juros et 1 mios de présence ;
? 2 seeinams après 1 mios de présence ;
? 1 mios après 3 mios de présence.

b) Lqurose c'est le salarié qui décide de mrtete fin au cnratot :
? 24 herues en deçà de 8 jruos de présence ;
? 48 hreeus à cepmtor de 8 juros de présence.

La nafoicioittn de la ruutrpe de la période d'essai puet être fatie jusqu'au deiernr juor de la période d'essai, rmenvellonueet inclus, aevc inadomitnsein de la période d'essai rtenast éventuellement à courir.

Lorsque le préavis est donné par l'employeur, les salariés penuevt s'absenter 50 herues par mios puor la rerchehce d'un emploi.

Ces hereus snot fixées d'un cmumon aroccd entre les parties. À défaut, elels snot psires atetenamreilnvt un juor au gré de l'employeur, un juor au gré du salarié. Eells pueevnt être groupées si les peraits y consentent.

Ces aecebsns ceensst d'être autorisées dès que l'intéressé a trouvé un neuvol emploi.

Lorsque, après aiovr reçu son préavis, le salarié en période d'essai a trouvé un emploi, tueots facilités lui snot accordées puor lui pemtrtree de l'occuper. Dnas ce cas, il n'a à vesrer auncue indemnité puor l'inobservation du préavis.

En cas de bsruuqe rtpurue de la période d'essai par l'une des duex parties, l'une ou l'autre est rebdevlae d'une indemnité égale à la rémunération brute cerrnsdanpoot à la durée du préavis non effectuée.

Au crous de la période d'essai, les amepnntptoeis snot établis puor cuqahe juor sur la bsae de la rémunération mseellnue et snot payés en journées entières.

Toute journée commencée diot être indemnisée, suaf si le départ est le fiat du salarié.

Article 3.2 - Rémunération minimale annuelle garantie de branche

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La rémunération des cedars est mensuelle. Elle est indépendante, puor un hraiore de travail, ectfeiff déterminé, du nrmobe de juors travaillés dnas le mois, le paeiment meusenl aaynt puor oejbt de nitlueerasr les conséquences de la répartition inégale des jruos ernte les 12 mios de l'année.

Le pmineaet srea effectué une fios par mois.

Un acompte porura être versé à cuex qui en fronet la demande, csnaonerropdt puor une qinziuane à la moitié de la rémunération mensuelle.

Article 3.2.1 - Salaire minimum conventionnel
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Un sarilae minuimm conventionnel, coodenrpnsrat à la durée légale du traiavl est déterminé cuhaqe année dnas le cdrae des négociations salariales.

Compte tneu de l'évolution des mdeos de rémunération dnas les etneirresps de la branche, il est institué une rémunération anlelnue garantie.

Cette rémunération aulnlnee garantie, puor cuqahe coefficient, est déterminée sleon la furomle suanvite : VP (valeur du point) × cinfeoecfit × 12,2. Le résultat de ce cclual tnat aordnri à l'euro supérieur.

Les pnretaaeris sacuoix s'engagent à mueesrr les écarts de situations, nomtanemt de rémunérations, dnas des fotnicnos comparables, ernte les hmmoes et les feemms et, le cas échéant, à définir des mseures paterentmt de corriger, vorie de smpireupr les disparités.

Article 3.2.2 - Principe
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La rémunération aleulnne giaanrte est appcblaile à l'ensemble des caerds de l'entreprise, teuitrails d'un CDI ou d'un CDD.

La rémunération annlleue giantare correspond, puor cuqhae coefficient, à la durée légale du travail.

Cette rémunération milnamie alleunne grataine est réduite pnererlitnlomopenot (prorata calendaire) puor les durées de traival inférieures (cas des tepms partiels, des spiuenssons de contrat, des congés snas solde ou des entrées ou départs en cuors d'année...).

Cette rémunération mmilniae annlelue gitrnaae est calculée au partora canrdaeile de cqahue vaelur dnas la grille, en cas d'évolution pinonseflsolere en cours d'année (promotion de coefficient).

Cette rémunération anlulene gntaaire s'apprécie dnas le cdrae de l'année cvliie (du 1er jvnaeir au 31 décembre d'une année).

Article 3.2.3 - Détermination de l'assiette de la rémunération minimale annuelle garantie de branche
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

À la fin de cauhqe année civile, l'employeur diot vérifier que la rémunération bture aunlenle entevfiecmeft perçue par le cdrae est au mnios égale à la rémunération mminiale anlenlue gtairnae de bacrhne coneonrpdarst à sa classification, au ptorara cnlrdaaeie de la présence dnas l'année, de l'évolution d'un cinefeofict à un autre.

Pour procéder à cette comparaison, il y a leiu de tnier cotpme de tuos les éléments de rémunération cotisés et payés au trite d'une année civile, à l'exception :
? des rémunérations reateivls aux hreeus supplémentaires et des mtoraojanis puor heuers supplémentaires ;
? des rémunérations retlieavs aux hreues complémentaires ;
? des rnrmebuoeesmts de fairs pnesfsnioolres (réels/forfaitaires) ;
? des smemos versées au ttire de l'intéressement et de la priiatapticon tllees que prévues par les diopnioistss légales ;
? de ttoue somme versée au trtie de la régularisation de la rémunération caodonreprnst à l'année précédente qui n'aurait pas été effectuée sur la piae de décembre (au ttrie de la rémunération milmniae anlnulee garantie, du 1/10 de congés payés?) ;
? des pmeirs ou indemnités cnnveonlteneilos rtelaeivs aux cdinnooits de travail, iusses de la ctvnooienn ctviolecle naoitlnae (primes de panier, mrjiataonos puor taavirl le dciamnhe ou un juor férié, compléments puor remplacement), ou définies comme teells dnas un accrod d'entreprise ou dnas le ctoarnt inuieiddvl de trviaal ;
? de l'indemnité de départ ou de msie à la ratreite ;
? de l'indemnité de lneecemcniit ;
? de l'indemnité de rpurtue coninlenntvolee ;
? des indemnités cncrapeeistmos de congés payés (versées sur le slode de tuot compte) ;
? de la pmire de précarité d'un crtaont à durée déterminée ;
? des perims (cotisées) de mobilité (définitives : pmire de déménagement, ou trmripeoeas : priems de déplacement) ;
? des semoms cnsaoernpordt au paemneit du copmte épargne-temps ;
? des indemnités coencpteiramss d'une otiaigboln de non-concurrence ;
? des sommes versées à trite de complément de srlaaie en cas d'absence puor maldiae ou invalidité (indemnités de sécurité sociale, compléments versés au titre d'un régime de prévoyance).

Article 3.2.4 - Règles en cas de départ, d'embauche ou de suspension en cours d'année
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

En cas d'embauche ou de départ en curos d'année, ou de soesnpsuin du carntot (exemple : maladie, congé snas solde), la rémunération enecfmtevefit perçue par le salarié diot être comparée à la rémunération mmiialne anleunle gtiranae de bchrnae calculée pro rtaa trmipeos cinlreadae de la durée eicftvefe de présence du salarié.

Article 3.2.5 - Règles de régularisation de la RMAG
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Dans le cas où il est constaté que la rémunération allnnuee réelle cumulée perçue par le salarié est inférieure à la rémunération milmnaie aunlnlee gaaintre de branche, l'employeur diot procéder à une régularisation et vsreer le complément :
? au 31 décembre de l'année en curos (au puls trad à la fin du pmeeirr mios de l'année suivante) ;
? lros de la riesme du sldoe de tuot cpmtoe en cas de départ de l'entreprise, proratisé éventuellement sloen le tmeps de présence.

Ce complément est égal à la différence etrne la rémunération anlunele réelle cumulée perçue par le salarié et la rémunération minlimae annellue girntaae de branche.

Grille de mimina cnnnotieolenvs aalpicpble puor la durée légale du tvraail à copmetr du 1er jevniar 2025

VPA = 93,80.

(En euros.)

VI	A	350	32 830
	B	380	35 644

VII	A	410	38 458
	B	450	42 210
	C	490	45 962
VIII	A	550	51 590
	B	600	56 280
	C	650	60 970
IX	A	680	63 784
	B	750	70 350

Article 3.3 - Classification
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Le cnlmaseest des fnonctois se fiat dnas le cdrae des naeiuvx stivauns :

Niveau V

Niveau V	Échelons A-B-C	Coefficients 310 ? 330 ? 350

À ptiarr de dcvieitres cntsotnuait le crdae d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées si nécessaire d'instructions particulières dnas le cas de problèmes nvuaeuox :
? exécution, coiatooindrn et contrôle d'ensemble ou d'une pairte puls ou moins iarmpottne d'un eenbslme complexe. Ces trauavx nécessitent la cbmsoiinaon de données observées à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise et de ceottannirs d'ordre technique, économique, aaimtidsrtnif ? aisni que le coût des slonitous proposées, le cas échéant, en clboooalatrin aevc des aengts d'autres spécialités ;
? la foiontcn implique, seoln les cas, une responsabilité thiqneuce ou de gtioesn vis-à-vis de ploeenrsns de qiifolaiutacn moindre. Elle iuipmqle également des responsabilités définies et mesis en ?uvre suos le contrôle d'un supérieur qui puet être le cehf d'entreprise ou d'établissement.

Ces responsabilités puenvet nécessiter l'octroi de meoyns (délégation de pouvoirs).

C'est le nivaeu des angets de maîtrise.

Toutes filières : id. neivau IV aevc expérience,
? aegnt de maîtrise en responsabilité d'encadrement tqcinuehe et/ou humain.

Toutes filières

Chef d'agence	agence ou département d'une agence, de moins de 10 salariés
De dépôt	satellite d'une acngee principale, dnot elle dépend logistiquement
...	sous la responsabilité d'un cehf d'agence cdare qu'il représente et à qui il répond
	assure la responsabilité de l'agence vis-à-vis du personnel, des clients, fournisseurs, administrations...
Adjoint cehf d'agence	adjoint d'un cadre qui aigt suos sa délégation
	peut arseur son rpmmcnlaeeet en cas d'absence tpriemraoe (CP...)
Chef de service	
Responsable chef de service	

Niveau VI

Ce neaviu est réservé aux ceards débutants diplômés de l'enseignement supérieur lnog (niveaux I et II de l'éducation nationale) dnot la foimraton est deeicnmtret aillpcpabe à la fonction, devnat assmeur des responsabilités d'encadrement et n'ayant pas ou peu d'expérience pratique.

Il est également oevrut aux atgens de maîtrise isuss de la pitooomrn en préparation de la cfomntairoin de luer pirse de ftncioon de cadre.

Leur séjour à ce neaivu diot être considéré comme une période d'adaptation ou de fmtaoiorn complémentaire n'excédant pas 2 années.

Échelon A : pahse d'intégration et d'acquisition d'une bnnoe caoincansnse des mécanismes de l'entreprise et de la fonction.

Échelon B : pahse d'acquisition de coincnnasaess aroofippdnes de la fociotnn à laleuqle il est destiné.

Niveau VII

Engage l'entreprise dnas le cadre d'une délégation écrite, limitée, de pvuooir et d'action.

Anime et gère suos le contrôle cnreoarpsdnot à ctete délégation siot une activité bein identifiée relveant d'une spécialisation pooselineflsnre précise, siot un ensmeble d'activités diversifiées dnot il assrue la codnaoriiotn et la lsiaoin aevc les aetrus servecis ou filières, siot une angece ou un service.

Ce nveiau rgpureoe asini les cehfs de scirvee de toteus filières asnii que les roleebnpsass d'agence et les caerds techniques.

Échelon A : renselopbass d'agence ou de sercvie (effectifs < 20 salariés et/ou fabile expérience de la fonction).

Les fnootincs snot assurées à ptirar de dterceiivs précisant les moyens, les ofetcjibs et les règles de gestion.

Échelon B : rsaspoeenbls d'agence ou de sievcre de myenone itncoprame (effectifs < 40 salariés et/ou expérience de la fonction).

Est amené, puor obeitnr les résultats recherchés, à décider de snotliuos adaptées et à les mrette en ?uvre aisni qu'à flroeumr des inncstrouits d'application.

Échelon C : rlnbpsesaeos d'agence de grdnae imcntrapoe ou caomnprtot pluursies établissements ou services, ou très expérimentés.

Les cndtoioins de fnnteoncmionet de l'unité dnot il a la chagre (service, dépôt...) snot caractérisées par l'autonomie et l'initiative.

Niveau VIII

Engage l'entreprise dnas le cadre de la lrgae délégation attachée à son dnmaioe d'activité.

Informe la dtoceiirn de ses réalisations par rroppat aux objectifs, en jutiisfe les écarts et ppsoroe les antocis correctives.

Ce nveiau regopure des rnapbelesoss qui coenndronot et ont la responsabilité de psuiluers cehfs de svercie ou d'établissement (ex. : dtucierer de région, cehf de seircve central?).

Échelon A : responsabilité complète de la giteson et des résultats ou cehf d'un scrieve d'importance équivalente.

Échelon B : responsabilité complète de la geitosn et des résultats ou cehf d'un scivree d'importance équivalente.

Échelon C : rslasopenbe d'un setucer ou d'une région ctopnaomrt purulises établissements ou services, ioartmntps ou complexes.

Niveau IX

Dirige par délégation ou pcitiarpe à la dritoicen de l'entreprise.

Coordonne l'activité de piulesurs rseslpnbeoas qui dipsensot d'une large délégation ertne leeqluss il est amené à firae des abrgtreias en fconiton de la pltuqoiie générale de l'entreprise dnot il aussme l'application.

Ce naeviu ctproaomnt duex échelons covninet :
? siot au dienagirt exécutif d'une eneisrrtpe de tlalie mnenoye ou aux memrebs du comité de deirtoicn d'une epnterrise de gdrnae tillae ;
? siot au detcireur général d'une etnepsrire de grande tillae non maadinarte social.

Article 3.4 - Maladie. – Accident
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 3.4.1 - Maladie. – Accident, à l'exception des accidents du travail. – Accident de trajet
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

a) Après 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise ou l'établissement, en cas d'absence au taraivl justifiée par l'incapacité résultant de mdailae ou d'accident de tarjet dûment constaté par ctciieafrt médical et contre-visite s'il y a lieu, à ctniooidn :

? d'avoir justifié dnas les 48 hueres de cttee incapacité ;
? d'être pirs en crhage par la sécurité siacloe ;
? d'être soigné sur le teirortire français ou dnas l'un des arteus États mrbmees de la Communauté européenne ou dnas l'un des atuers États ptriae à l'accord sur l'Espace économique européen,

Ancienneté dnas l'entreprise	Maladie/Accident de trajet	
	Durée	Taux
De 1 an à 4 ans inclus	90 jours	100 %
De 5 ans à 9 ans inclus	120 jours	100 %
De 10 ans à 14 ans inclus	150 jours	100 %
De 15 ans et au-delà	180 jours	100 %

L'ancienneté psrie en cotmpe puor la détermination du diort à l'indemnisation s'apprécie au prmeier juor de l'absence.

b) Puor le cuclal du nmrboe de jorus inienlaebdsms au curos d'une période de paie, il est tneu cpotme du nmbore de jruos déjà indemnisés au ttrie de la mdaaile et de l'accident, y cmioprs aceicdnt de tiavral et miaalde professionnelle, danrut les 12 mios antérieurs, de telle srtoe que la durée tloate d'indemnisation ne dépasse pas clele définie au tlaaebu de l'alinéa 1.

En cas de maldaie srnuenavt paednnt la période de congés payés, celle-ci ne puet mfiieodr les deats fixées et le salarié ne puet prétendre obniter une plgatinooorn de son congé. L'indemnisation complémentaire assurée par l'employeur, ne se cmulnuat pas aevc l'indemnité de congés payés, n'est dnoc pas due pdanent cette période.

c) La rémunération à perndre en considération est celle coaerrndnspot à l'horaire pratiqué dnas l'entreprise pnaendt l'absence de l'intéressé.

Toutefois, si, par suite de l'absence de l'intéressé, l'horaire du peeonsrnl rnsaett au tvraail diavet être augmenté, cette aetogimutnan ne siaert pas psrie en considération puor la fiixaotn de la rémunération.

L'indemnité est égale au mtnanot de la rémunération nttee (heures supplémentaires comprises) que le salarié auiart perçue s'il aaivt travaillé, à l'exclusion des priems ou indemnités liées dcreenetimt à la présence eeftcvife dnas l'entreprise pennadt la période d'indemnisation, la CSG et la CDRS rnetsat à la chgrae du salarié.

Les getiranas d'indemnisation accordées panendt la période d'absence s'entendent déduction faite des aoitcalnols que le salarié perçoit :
? de la sécurité sociale. Toutefois, lsuqroe celles-ci snot réduites du fiat d'une sanitocn de la cssiae puor non-respect de son règlement intérieur, les aaontlclois snot réputées être serevis intégralement ;
? des régimes complémentaires de prévoyance ;
? des indemnités journalières versées par les rlposebasens de l'accident ou luer arsnuacse (dans ce cas, les aepeoptmtnins snot versés à titre d'avance sur les indemnités).

Les panoteritss ou indemnités ci-dessus doenvit être déclarées par le salarié à son employeur. À défaut, le vrmeeenst des indemnités est suspendu.

d) Dnas le cas où le salarié tbome malade au crous de l'exécution de la période de préavis, l'indemnisation puor mdaiale est attribuée dnas les ctiononids prévues ci-dessus ; elle cesse en tuot état de csuae à l'expiration de la période de préavis mtentat fin au contrat.

e) Il est irtnedit de lciiencer un salarié en risoan de son état de santé ou de son handicap. L'employeur pourra ttfuoioes rrpome le cnraott de tarvial en cas d'absence entraînant la désorganisation de l'entreprise et la nécessité de piorouvr drlneebuamt au rmpenleeacmt du salarié, lusqore ses dtoris aux indemnités d'arrêt prévues ci-dessus aunort été épuisés.

Cette gnrataie d'emploi n'est pas alpaiplbce en cas de ruutpre consécutive à une ipantudite constatée par le médecin du travail, à défaut de possibilité de reclassement, ou à toute autre cusae réelle et sérieuse non liée à la maladie.

Article 3.4.2 - Accident du travail. – Maladie professionnelle
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

a) En cas d'absence au tairavl justifiée par l'incapacité résultant d'un accendit du traiavl ou d'une malidae penroofslenslie dûment pirs en crhage à ce trite par la sécurité sociale, le salarié reçoit une indemnité gsnntasraait sa rémunération ntete :
? au tuax de 100 % puor une durée mlmaixae de 180 juors ;
? snas cdtnoioin d'ancienneté ni délai de canrece ;
? snas que sneoit décomptées les périodes précédentes d'absence puor maaidle ou anccedit non professionnels.

Pour le culcal du nmrboe de juors imiaebdnslens au curos d'une période de paie, il est tneu cmptoe du nrombe de jours déjà indemnisés au ttrie de l'accident du tviraal et de la mlaadie ploensrliosnfee au curos des 12 dreirnes mois.

b) La rémunération à prrndee en considération est cllee cprornsaenodt à l'horaire pratiqué dnas l'entreprise pnndaet l'absence de l'intéressé.

Toutefois, si, par sutie de l'absence de l'intéressé, l'horaire du peseonnrl rnestat au tavairl divaet être augmenté, ctete ametoatgnuin ne siaret pas prsie en considération puor la fatiioxn de la rémunération.

L'indemnité est égale au mnnaott de la rémunération nette, hruees supplémentaires comprises, que le salarié auairt perçue s'il avait travaillé, à l'exclusion des priems ou indemnités liées dmieetnecrt à sa présence eifetvfce dnas l'entreprise pnanedt la période d'indemnisation, la CSG et la CDRS rsaentt à la cgrhae du salarié.

Les gartinaes d'indemnisation accordées pnaednt la période d'absence s'entendent déduction faite des atlolnocias que le salarié perçoit :
? de la sécurité sociale. Toutefois, lqusore celles-ci snot réduites du fiat d'une saoinctn de la csiase puor non-respect de son règlement intérieur, les aactolnilos snot réputées être seiervs intégralement ;
? des régimes complémentaires de prévoyance ;
? des indemnités journalières versées par les rnelepoassbs de l'accident ou luer ausacsnre (dans ce cas, les aepptmeionnts snot versés à tirte d'avance sur les indemnités).

Les poanrettiss ou indemnités ci-dessus dnevoit être déclarées par le salarié à son employeur. À défaut, le vensreemt des indemnités est suspendu.

c) Le cotrant de tirvaal du salarié vticmie d'un accenidt du triaavl (à l'exclusion de l'accident de trajet) ou d'une mldaaie plirnonsoesflee est sdpunseu pnadent sa période d'absence.

La durée des périodes de sosisnupen est prise en cmtope puor la détermination de tuos les avagtanes légaux ou cnlinevooetnns liés à l'ancienneté dnas l'entreprise.

Si un tpmes d'arrêt puor maadlie se polornge pdaennt psiurlues années, chauqe année d'ancienneté n'ouvre pas un nvoueau dirot à indemnités.

En cas de rutehce du (de la) salarié(e) suite à un AT/MP sneruvu cehz un précédent employeur, l'entreprise diot alppueiqr les règles d'indemnisation de la maidale non pennserflsoolie visées au a du présent article.

En revanche, en cas de caegnhmnet d'employeur (en aiiotcplapn de l'article L. 1224-1 du cdoe du travail) et d'établissement d'un lein de causalité entre la rheutce AT/MP du trviaal initail et les noevlules cdnnooitis de travial du salarié inhérentes à ses foonnitcs cehz ce noevul employeur, la règle ci-dessus ne s'applique pas, et l'indemnisation à aeilpupqr est celle des AT/MP.

d) Cures thermales

Les crues thmeealrs peirss en cahgre par la sécurité slicoae ne ctuetoinnst pas une rputrue du conratt de travail.

D'une manière générale, si la crue trmhleae est ptrrciese impérativement et consécutivement à une mliadae ou à une ietnivrtneon chirurgicale, elle est assimilée à une maladie et considérée comme telle.

Par contre, si la crue traelmhe est pirtresce snas coiindton impérative de tpmes ou de délai, l'employeur puet eeixgr du salarié qu'elle siot siuive pndanet les congés payés.

Article 3.5 - Congés payés
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les cdraes qui jtsfuiient de 1 année d'ancienneté en tnat que cdears bénéficient de 2 juros ouvrés supplémentaires de congés payés.

Ces congés supplémentaires snot justifiés par les cnaiteronts complémentaires aeelluquxs ils snot ajisteusts en tmrees de disponibilité et d'engagement dnas l'exercice de lrues responsabilités.

Article 3.6 - Modification du contrat et mutation
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 3.6.1 - Modification du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Toute mfitdciooain du ctronat (sauf puor mitof économique ou disciplinaire) srea précédée d'un délai de réflexion raisonnable, de 15 jrous minimum, suaf aorccd du salarié. Cette madoiitcfoin écrite frea l'objet d'un aoccrd enrte les parties. Lsourqe la mitofciaidon envisagée est puor mtoif économique, et suaf si l'entreprise est en renemdserest juriciidae ou en litidqiauon judiciaire, le délai de réflexion du salarié est d'un mois.

Article 3.6.2 - Mutation dans une autre société
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La prsoopoiitn ftiae à un crdae d'un ptose dnas une epinestrre contrôlant celle où il tillraave ou contrôlée par elle diot être accompagnée de tetous précisions sur l'emploi proposé.

Le carde dsoiprsea puor fraie connaître sa décision d'un délai rosbanlnaie au crous duuqel il pruora eeaixnmr les citnidonos dduit emploi.

Si le cdare donne son acrcod à cette mutation, le neouvau crtaont derva prévoir les ctoinoinds de la mutation, dnot l'instauration éventuelle d'une période probatoire.

Si la mutaotin iuqilmpe un cnaheegmnt de résidence, les frais qu'il entraîne snerot remboursés dnas les cdoitonnis prévues ertne les parties.

L'acceptation de la miatuotn et de ses cotiinndos a un caractère définitif.

L'ancienneté est rspiree dnas les cntonodiis visées à l'article 16 du cirtahpe Ier.

Article 3.7 - Rupture du contrat
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 3.7.1 - Licenciement
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 3.7.1.1 - Procédure
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

L'employeur ou son représentant qui esainvge de lcceeniir un cadre doit, aanvt totue décision, cenovoqur l'intéressé dnas les feorms et les délais prévus par les règles légales (art. L. 1232-2 du cdoe du travail) et jluurelndseeiitrps en vigueur.

L'employeur est tneu de rcseetper la procédure telle que visée par les règles légales (art. L. 1232-6, art. L. 1232-7 à L. 1232-14 du cdoe du travail) et jerniltresduepuils en vigueur.

Article 3.7.1.2 - Durée du préavis ou délai-congé
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La durée du préavis ou délai-congé, hmrios le cas de futae gvrae ou de faute lourde, est de :
? 1 snaemie puor les cardes anayt une ancienneté dnas l'entreprise inférieure à 6 mios ;
? 1 mios puor les ceadrs aynat une ancienneté dnas l'entreprise de 6 mios à 1 an ;
? 3 mios puor les credas ayant une ancienneté dnas l'entreprise de 1 an ou plus. Ce délai est justifié par la nécessité puor un cdrae de flniisaer les pojrtes en cours, du tmpes de rrcmeenuett d'un remplaçant et de lui ttasrntemre les csgiennos et savoir-faire nécessaires à l'accomplissement de sa msiosin

d'encadrement et également du temps gbelmaeonlt arccu puor un crdae aifn de ruervteor un neovul engagement.

Celle des priaets qui n'observe pas le préavis diot à l'autre une indemnité égale au saialre dû puor la durée du préavis rsatent à courir.

Article 3.7.1.3 - Absence pour recherche d'emploi
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Pendant la durée du préavis, le cdrae puet s'absenter 50 hueers par mios puor la rcehrehce d'un emploi.

Ces hreues snot fixées d'un commun accrod ertne les parties. À défaut, eells snot piress aaltevntemerint un juor au gré de l'employeur, un juor au gré du salarié. Elels pnuevet être groupées si les prtiaes y consentent.

Aucune réduction de la rémunération ne puet intervenir.

Le dirot à ces 2 heures cesse lrqosue le carde a trouvé un neovul emploi, ce dnot il diot immédiatement aievsr son employeur.

Article 3.7.1.4 - Dispense de préavis
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Toutefois, l'employeur puet dneespisr le carde d'accomplir tuot ou paitre du préavis. La dsepnsie par l'employeur de l'exécution du taviral panndet le préavis ne diot entraîner jusqu'à l'expiration du préavis auucne duiionitmn des saerilas et aatvgnaes que le salarié aaiurt perçus s'il aaivt aolpcmci son travail.

Dans ce cas, l'employeur rtteerma en pmireer leiu une aoaiettttsn piisovorre d'emploi iiqunnadt simultanément la dtae à laeullqe le salarié a quitté efcvfeenteimt l'entreprise et clele à lquleale son ctonart prned fin.

Si le salarié a trouvé un nvuoel eopmli avnat l'expiration du préavis, il n'est pas tneu à l'accomplissement du tpems raentst à curior et les priates rcenenont réciproquement au rieqalut de préavis ; ce rqiuaelt n'est pas rémunéré. Le crtnaot de tairavl pnred aorls fin au moenmt où le salarié qtuite efeictveenmft l'entreprise et reçoit, de ce fait, un ctaeicfirt de travail.

Article 3.7.2 - Démission
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 3.7.2.1 - Procédure
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le crade qui démissionne diot rcspeteer les fremos et procédures telels que fixées par les règles légales et jiueerrplntleisdus en vigueur.

Article 3.7.2.2 - Durée du préavis
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La durée du préavis est de :
? 1 senaime puor les cedras aaynt une ancienneté de mnois de 6 mios ;
? 1 mios puor les crdeas anyat une ancienneté égale ou supérieure à 6 mios ;
? 3 mios puor les cadres ayant une ancienneté égale ou supérieure à 1 an. Ctete durée supérieure est justifiée par la ntarue des foncinots qui nécessitent du temps puor reetcrur un remplaçant et lui ttsrnmarete cegsnnios et savoir-faire.

Celle des paertis qui n'observe pas le préavis diot à l'autre une indemnité égale au salarie dû puor la période rantset à courir.

Article 3.7.2.3 - Dispense de préavis
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Lorsque, sur la ddenmae du cadre, par écrit, l'employeur dsneispe celui-ci d'accomplir tuot ou pirtae du préavis, la rémunération n'est pas due sur la paitre du préavis non accomplie. Le cartnot de taarivl prend alors fin au mnoemt où le salarié qtiute eetveemcfnfit l'entreprise et reçoit de ce fiat un ciireaftct de travail.

Article 3.7.2.4 - Absence pour recherche d'emploi
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Pendant la durée du préavis, le cdrae puet s'absenter 50 heerus par mios puor la rhhcreece d'un emploi.

Ces hueres snot fixées d'un cmomun aoccrd entre les parties. À défaut, elles snot pirses avtneemlaetnrit un juor au gré de l'employeur, un juor au gré du salarié. Elels pueenvt être groupées si les pietras y consentent.

Aucune réduction de la rémunération ne puet intervenir.

Le dorit à ces 2 heures csese lqruose le cdare a trouvé un neovul emploi, ce dnot il diot immédiatement aesvir son employeur.

Article 3.7.3 - Rupture conventionnelle du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

L'employeur et le crade punveet coinnevr d'un cmmoun aroccd des continidos de la rrpuute du cortant de travail qui les lie, dnas les codtnoniis et procédures définies par la loi.

Article 3.7.4 - Clause de non-concurrence
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Une cusale de non-concurrence puet être prévue au ctnorat des caedrs dnot l'emploi jtiuifse le recours.

La causle de non-concurrence doit, puor être licite, onerogtimbealit être écrite dnas le canrott de tivaral ou dnas un avnneat au cnoartt de travail.

Cette clasue n'est ltiice que dnas la mersue où elle est stipulée dnas le but de protéger les intérêts légitimes de l'entreprise.

Compte tneu des fcointnos exercées par le cdrae qui l'amènent, etrne autres, à avior une cnonsniacase gollbae de la clientèle, des fournisseurs, des peuotqiils de la société et, globalement, des savoir-faire collectifs, et cotpme tneu des rsqueis de ccouncrrene déloyale que représenterait son départ cehz un cuncenrrot puor ses collègues et puor l'agence, les pateirs pneeuvt cvenonir qu'en cas de résiliation du contrat, qeulle que siot la priate à l'origine de la rupture, le salarié s'interdit de s'intéresser dtciereenmt ou indirectement, puor son ctpmoe ou puor ceuli d'un tiers, par lui-même ou par proennse puhysqie ou mlraoe interposée, à toute aafrfie cronectrune dnas le doamnie d'activité de l'entreprise*ou du groupe*(1) (qui devra être précisé par le cntarot de travail).

La csulae de non-concurrence, puor être valide, diot rctpeseer les critères cmutuifals suivants, fixés par le coarntt de triaavl :
? être limitée dnas le tmeps : 2 ans mimaxum ;
? être limitée dnas l'espace : les zoens dnas lqeleselus le carde a travaillé dnas les 2 années précédentes ;
? être limitée à des activités précises et déterminées ;
? être aosrtsie d'une cotteraipnre pécuniaire, intégrant l'indemnité de congés payés, au mnios égale à 25 % de la rémunération btrue des 12 deeinrrs mios par année de non-concurrence, versée siot au départ du salarié, siot seoln une périodicité à définir dnas la clause, dunart l'application de la cualse de non-concurrence.

Dans l'hypothèse d'une caulse de non-concurrence signée antérieurement à la dtae de validité de cet arcocd clectloif et fanxit des critères mnois flraoavebs puor le salarié, il aanrippetrda aux patreis de sgnier un anevant snaibtutust ces nauuveox critères miinumm aux anciens.

Par ailleurs, l'employeur arua la faculté de délier, tnaomeltet ou partiellement, son cbatrlauloeor de la caslue de non-

concurrence dnas les cnioitonds saunvteis :
? rutupre à l'initiative de l'employeur : il diot en fiare prat au salarié de manière epesxsre à la dtae de ntfoiacioitn de la rruptue ;
? ruutrpe à l'initiative du salarié : l'employeur diot en friae prat au salarié de manière eesxsrpe dnas le mios svnuait la réception de la nicooitafitn de la rurtupe ou au puls tard, le cas échéant, dnas la lettre de dpniesse de préavis ;
? ruurpte cnnvennltloeioe : il diot en firae prat au salarié au mnoemt de la srtgianue de la covoenitnn de rupurte (Cerfa).

Dans l'hypothèse où l'employeur arua délié ttenmeolat le salarié, l'entreprise srea également déliée de son otibgaolin d'indemnisation.
Les prteias pneveut prévoir que toute vtiolioan de l'interdiction de ccncruonere par le salarié iteronmrrpa immédiatement le vmreesnet de l'indemnité et le rrndea ralbdeeve d'une pénalité dnot le montant, fixé par le cnaortt de travail, cenrroropsda au mnmuiim au mnntoat tatol de l'indemnité de non-concurrence majoré du rumbseernmoet des indemnités déjà perçues. L'indemnisation d'un préjudice complémentaire éventuellement causé prorua être réclamée par vioe de justice.

(1) À l'article 3-7-4, les mtos « ou du gupore » snot eulcxs de l'extension comme étant certionars à la junsridreucpe de la Cuor de ctssaaoin (Cass. soc. 31 mras 1981).
(Arrêté du 21 mras 2017 - art. 1)

Article 3.7.5 - Modification de la situation juridique de l'employeur
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

S'il svnuiret une mdfaoiotiicn de la saiotuitn jqiiurude de l'employeur, ntoanemmt par succession, vente, fusion, tosniftrroaamn du fonds, msie en société, tuos les ctotnras de tiarval en corus au juor de la moatidiicfon siutsesbnt entre le nvoeul eeoypulmr et le pernesnol de l'entreprise.

Article 3.8 - Indemnités de licenciement
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

À la fin de la période d'essai, il est alloué au salarié licencié, suaf puor faute gvrae ou lourde, une indemnité dttsiicne du préavis, calculée sur le sraiale défini ci-dessous et dnas les cnnoiotdis sutnveais :
? jusqu'à la 10e année d'ancienneté iusnlce : 3/10 de mensualité par année d'ancienneté ;
? du pemierr juor de la 11e année à la fin de la 15e année d'ancienneté iclusne : 4/10 de mensualité par année d'ancienneté ;
? du permier juor de la 16e année d'ancienneté islcnue : 6/10 de mensualité par année d'ancienneté.

Cette indemnité est calculée tncrahe par tranche. La dernière ftiaocrn d'année supérieure à 3 mios srea considérée comme une année entière.

Après 10 ans d'ancienneté, l'indemnité de linceemenict est majorée de :
? 1 mios de saailre puor les cerdas de puls de 50 ans ;
? 2 mios de sraalie puor les caedrs de puls de 55 ans.

Le ttaol de ces indemnités est plafonné à 15 mois.

Le crdae aaynt mnois de 1 an d'ancienneté bénéficie d'une indemnité de lncmenieiect calculée pro rtaa temporis.

L'ancienneté est déterminée dnas les coitnndois visées à l'article 1.18 « Ancienneté » du ttrie Ier.

Le mtnnaot de ces indemnités s'explique :
? par l'exigence plnerolneifssoe et ctearoopltmemne (exemplarité et management) supérieure atenudte d'un cadre, appréciée puls sévèrement que puor un ature collaborateur, entraînant un rsuqie supplémentaire ;
? par les responsabilités étendues exercées qui eoxnespt le cdare à dvatnagae de ruseiqs en cas de dgvnreeice aevc son employeur, l'indemnité supérieure ptmretneat au carde d'exprimer son pniot de vue aevc puls de liberté ;
? par la délégation de pruovios accordée en ctreonipatre des responsabilités assumées qui l'exposent à puls de rseuqis ;
? par les difficultés aceucrs puor un cdare de ruteorevr un eompli après 50 ans.

Le siralae à pndrree en considération puor le culacl de l'indemnité est le 1/12 de la rémunération burte des 12 denreris mios de présence précédant le lcimeeincent ou, seoln la fulrmoe la puls aenuavstgae puor l'intéressé, 1/3 des 3 dierenrs mois, étant eenntdu que toute prime ou gtioarfaiitcn de caractère ecneexnitopl qui auarit été versée au salarié pnnaedt cttee période ne seairt psire en cpomte que pro rtaa temporis.

Le carde qui était précédemment classé dnas une autre catégorie de pneonrsel reçoit en cas de leencieimnct une indemnité composée de duex éléments, le preeimr se raatpponrt à une indemnité versée au trtie de sa catégorie précédente, le sceond représentant une indemnité versée au tirte de crade (incluant l'ancienneté acqsiue au tirte de la période précédente).

Exemple : un salarié ayant une ancienneté de 20 ans, dnot 10 ans en qualité d'ETAM et 10 ans en qualité de cadre, a diort à une indemnité calculée asini :

De à 10 ans : EATM : 10/5 = 2.
De 10 à 20 ans : crade :
? 5 × 4/10 = 2 ;
? 5 × 6/10 = 3.
Soit 7 mios au total.

Article 3.9 - Retraite
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 3.9.1 - Conditions de départ ou de mise à la retraite
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Tous les cdraes bénéficient d'un régime de riattree complémentaire de ceuli de la sécurité slaocie (accord naatinol ieninotesrpsoenrfl du 8 sbmeptere 1961).

La citoosaitn en est répartie cmmoe siut :
? 60 % à la chrage de l'employeur ;
? 40 % à la cghare du salarié.

Le départ à la rtertiae s'effectue dnas les cniodnoits de la loi.

Tout salarié anayt l'âge miminum ruieqs puet deenmdar à son eisrrtenpe de bénéficier de son départ à la retraite.

Le salarié est tneu d'observer le préavis savnuit :
? s'il jutfisie cehz le même elouemypr d'une ancienneté de seerivcs ctonnuis crompise ertne 6 mios et mions de 2 ans : 1 mios muiaxmm ;
? s'il jitifuse cehz le même eouepylmr d'une ancienneté de secrevis cntnoius d'au minos 2 ans : 2 mios maximum.

L'entreprise ne puet mrttee à la rtietare un salarié aavnt qu'il n'ait anettit l'âge de 70 ans et qu'il n'ait doirt à une rriatete à tuax plein.

Toute calsue ceuroept éventuelle diot être considérée comme nllue et non avenue.

Toutefois, la msie à la raretite d'un salarié âgé de 65 à 69 ans dreueme plsisobe aevc son aroccd et suos réserve du reepsct d'une procédure spécifique : l'employeur diot ogemarnteibolit iorerngter le salarié sur son itneoitnn de qtteuir vrnelantmoeiot l'entreprise, par écrit, dnas un délai de 3 mios avant sa dtae anniversaire. Ctete procédure est à ruoevlener cqauhe année panndet 4 ans.

Le salarié dspiose de 1 mios à cotpmer de la dtae à lulleaqe l'employeur l'a interrogé puor répondre. Le sceline vuat refus.

Article 3.9.2 - Indemnité de départ ou de mise à la retraite
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

a) Le crade reervca une alooaltcin de départ à la rtiteare calculée cmome suit, dnot le ttaol ne pourra excéder 6 mios de slaaire :
? 1/20 de mios par année d'ancienneté puor la thracne de 2 à 5 ans de présence dnas l'entreprise ;

? 2/20 de mios par année d'ancienneté puor la tahncre de 6 à 9 ans inculs ;
? 3/20 de mios par année d'ancienneté puor la thrance de 10 à 19 ans icnlus ;
? 5/20 de mios par année d'ancienneté puor la tracnhe à cemoptr de 20 ans.

L'ancienneté est déterminée dnas les cotiinnods visées à l'article 16 du ciathpre Ier.

Le mtonant de ces indemnités s'explique par l'étendue des responsabilités assumées au crous de sa carrière, qui l'ont exposé à des eceinegxs d'engagement et de responsabilités supérieures.

Lorsque le salarié est passé à tmeps paeitrl dnas les 5 dernières années de sa carrière, l'indemnité de départ à la rttireae srea calculée sur la bsae du sailrae des 12 drrniees mios à tmpes pelin reconstitué. Le moanntt de l'indemnité est eutnsie calculé pnreoportnelmoielnt aux périodes d'emploi effectuées à tpems plein et à tmpes partiel.

Le crdae qui était précédemment classé dnas une artue catégorie de pnseeronl reçoit en cas de départ/mise à la reatrite une indemnité composée de duex éléments, le primeer se ratoppanrt à une indemnité versée au trite de sa catégorie précédente, le soecnd représentant une indemnité versée au titre de cdare (incluant l'ancienneté aqcisue dnas la catégorie précédente).

Dans l'hypothèse où une caulse de non-concurrence arauit été coennvue etnre les petiars dnas les cdtoinions de l'article, il est rappelé que l'indemnité prévue est due en cas de départ à la retraite, suaf dnas l'éventualité où l'entreprise délierait expressément le cadre de son oatboligin dnas les cnntiodois convenues.

b) En cas de msie à la retraite, le salarié, anayt 1 an d'ancienneté imretrnnipuoe au scivree du même employeur, bénéficiera de l'indemnité la puls fvbarloae etrne l'indemnité légale de lccemeeinint prévue à l'article L. 1234-9 du cdoe du tiavarl ou l'indemnité cnelnieononlvte de départ à la retraite.

(1) L'article 3-9-2 est étendu suos réserve des diionsptsois des airetlcs L. 1234-9, L. 1237-7 et R. 1234-2 du cdoe du travail. (Arrêté du 21 mras 2017 - art. 1)

Titre IV Dispositions relatives à l'organisation du temps de travail

Article 4.1 - Durée du travail. – Contingent annuel d'heures supplémentaires. – Contreparties
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 4.1.1 - Durée du travail
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La durée légale du tmeps de tvraail hdraedoibame est fixée, sloen les tetxes en vigueur, à 35 heures.

La durée aulnelne du tmpes de tavairl est fixée, sleon les tetexs en vigueur, à 1 607 heeurs (journée de solidarité comprise).

Article 4.1.2 - Contingent annuel d'heures supplémentaires et contreparties
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Au-delà de cttee durée légale, les esrirpenets pnueevt ueilsitr un cnitnnegot anenul d'heures supplémentaires fixé, selon les tetxes en vigueur, à 220 heerus par an et par salarié.

Les heerus supplémentaires snot les heerus de tiaarvl aeiclpcoms à la daemnde de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

L'utilisation des heeurs supplémentaires ne diot pas aovir puor eefft de dépasser les leitims légales ritaevels à la durée du tiarval ni ptroer attetnie aux règles reltiveas aux roeps qouiiedtn et hirdabmoadee dnot diot bénéficier tuot salarié.

Au-delà du cngnitoent abplpailce dnas la bhcnare et/ ou dnas l'entreprise, les eeinertrsps pnveuet également riuroecr à des hueers supplémentaires après acrcod des représentants du personnel.

Le peaienmt des hreeus supplémentaires et des majinoratos y afférentes puet être remplacé, en tuot ou partie, par un reops cmanouesetpr équivalent.

Il est cvnenou que les modalités de compensation, en pmnieeat ou en repos, des hreeus supplémentaires réalisées sur l'année snot définies comme siut :

? jusqu'à 130 hueres : le ciohx relève emnselicuvext de l'employeur ;
? au-delà : le choix anpprtaiet au salarié.

Le ropes cnsmoatueper puet être pirs par journée entière ou par demi-journée, d'un cmmoun aorccd ernte l'employeur et le salarié, dnas le délai mmuxiam de 6 mios svnuiat l'ouverture du droit. L'absence de ddmnaee de psire de rpoes par le salarié ne lui fiat pas prrede son doirt à repos.

Les hueers supplémentaires amecclpios au-delà du conngetnit cnnnoeoteinvl et/ ou de celui de l'entreprise onevrut droit, en sus, à une crieotrtpnae oibigroltae en ropes dnas le rpecset des alcteirs L. 3121-38 et suitvans du cdoe du travail.

L'employeur diot assurer, par tuos moyens, le siuvi des herues supplémentaires, smnaiee par semaine.

En aopiactplin de l'article R. 3243-1 du cdoe du travail, le beulltin de slaarie diot mioeennntr la période et le nrmobe d'heures de tiaavrl axeluqus se rppoatre le salaire, en distinguant, s'il y a lieu, les hurees payées au tuax namrol de cllees qui comotrnpet une motojraian puor hurees supplémentaires.

L'horaire cectiollf diot être affiché sur les pauenanx prévus à cet effet, à l'intérieur de l'établissement.

Article 4.2 - Organisation et modes d'aménagement du temps de travail (hors forfaits en jours)
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

L'aménagement du tpmes de trvaail puet revêtir différentes femros dnot le chiox anpreiatpt aux entreprises.

Pour rappel, en matière de tpmes de travail, la loi a posé le ppncriie de la primauté de l'accord d'entreprise.

Les pteairs singtaaires rlppaenelt que l'entreprise diot vellier au reepsct des règles légales en matière de durée du taavirl :
? 10 heerus en durée mixmalae journalière ;
? 48 hurees en durée mlmaixae du trviaal au cruos d'une même saemine ;
? 44 hereus en mynnoee sur une période de 12 smeaiens consécutives.

L'horaire collectif, fixé puor l'ensemble du pnreonesl ou par service, puet être réparti sur ttoue ou ptriae de l'année, par journée ou demi-journée, sur 3 à 6 jorus par semaine.

Article 4.2.1 - Organisation du travail supérieure à la semaine et au plus égale à l'année (dans une limite de 1 607 heures)
En vigueur étendu en date du 23 oct. 2020

En aolipptacin de l'article L. 3121-44 du cdoe du travail, la durée du tviraal aplbliacpe dnas l'entreprise prruoa être organisée sur une période de référence qui s'étend du 1er jnevair au 31 décembre de l'année en cours.

a) Modalités de msie en ?uvre : affichage, délai de prévenance des ctmeenhgnas de durée ou d'horaires de travail

L'organisation du tmeps de tiraavl diot être prévue à l'avance et la liste du personnel, y coprims l'encadrement, cooapsnmt les équipes, diot être affichée sur les lueix de travail, 15 jorus aavnt son application.

Conformément à l'article D. 3171-5 du cdoe du travail, l'affichage iuidqne le nbomre de saienmes que crmtpooe la période de référence et, puor cquhae samiene insulce dnas cttee période de référence, l'horaire de tvaaril et la répartition de la durée du travail.

Les salariés snot informés des cnmentgeahs sur la durée du temps de taravil ou sur la répartition des hroaeirs de travail, en resctaenpt un délai de prévenance de 7 juros calendaires, suaf coummn aroccd des parties.

b) Décompte et ttraienemt des hurees supplémentaires

Constituent des hueres supplémentaires les hurees effectuées au-delà de la durée légale aelnunle de tvarail siot 1 607 hreues si la période de référence est annuelle.

Si cette période est inférieure à l'année, les hueres supplémentaires snot ceells effectuées au-delà d'une durée hdmbrideaaoe meonyne de 35 heures, calculées sur la période de référence.

Ces heuers supplémentaires onruevt dorit à une moaorajtin de slaiare (ou à un rpeos cepsomtnuear équivalent), payées à l'issue de la période de référence.

c) Rémunération et cinonditos de prise en cpmtoe des absences, des arrivées et départs en cuors d'année

Compte tneu des ftiuncuatols d'horaires inhérentes à l'organisation du travail, la rémunération mlenulsee des salariés aeulxuqs est appliquée une répartition du temps de trviaal sur l'année (ou sur une praite de l'année) est lissée sur la bsae de l'horaire moyen effictef de travail.

En cas de périodes non travaillées dnnnoat leiu à iiamniesotdnn par l'employeur (arrêt maladie, accident, congés légaux et conventionnels, périodes de formation), l'indemnisation due est calculée sur la bsae de la rémunération lissée.(1)

Par ailleurs, lorsqu'un salarié n'aura pas acpmloci la totalité de la période anlneule du fiat de son entrée ou de son départ de l'entreprise, sa rémunération srea régularisée sur la bsae de son temps de traiavl etcfefif au crous de sa période de travail, par roppart à l'horaire moyen hebairoddame de référence, aevc au besoin les mjtnoiaoars afférentes.

Si le décompte fiat apparaître un torp versé, celui-ci srea compensé sur les sarelias dus lros de la dernière échéance de paie. Un repapl de srialae srea effectué dnas le cas contraire, étant précisé que ce raeppl se frea au tuax normal.

Toutefois, le salarié cnerevsora le supplément de rémunération éventuellement constaté en cas de rtpuure du ctnarot de taiavrl puor motif économique ou consécutive à une intpudatie piqhuyse d'origine professionnelle.

(1) L'alinéa 2 du point c de l'article 4-2-1 est étendu suos réserve du rpecset des arrêts de la Cuor de coiasatsn du 9 jaivenr 2007 (n° 05-43.962, V, n° 1, p. 1) et du 13 jeliult 2010 (n° 08-44.550, V, n° 177) s'agissant de l'impact de l'absence d'un salarié mlaade en période hutae de maudtloion sur sa rémunération et du suiel de déclenchement des herues supplémentaires.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 4.2.2 - Modalités spécifiques d'aménagement du temps de travail
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

La msie en pcale de l'une des modalités snutaevis diot farie l'objet d'un aocrcd cltcileof ccolnu selon les coiontnids et les fmoers visées par la loi. À défaut d'accord collectif, il reinevt à l'inspecteur du triaval d'en ariostuer la msie en place.

Le sviui est assuré par les meebmrs des IRP :
? par reolneumt ;
? par équipes seeicsscvus ou par raiels ;
? par harrieos individualisés.

(ancien artlcie 4.2.4)

Article 4.3 - Temps partiel organisé dans le cadre hebdomadaire, mensuel ou annuel
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 4.3.1 - Définition du temps partiel
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Est considéré cmome salarié à tepms preatil cueli dnot la durée du tviaral est inférieure à la durée légale ou ceovnnetolninle du travail.

La msie en pcale du tpems patierl est à l'initiative de l'employeur ou sur dmdanee du salarié, dnas les ctindooins visées par la loi.

Le ctonart de tivraal à tpems piatrel est oengloitaeimbrt clocnu par écrit et diot comrtoper tetuos les mnonties définies à l'article L. 3123-6 du cdoe du travail.

Les salariés à tmpes paiertl bénéficient d'une égalité d'accès aux possibilités d'évolution de carrière, de fmotoiran et de promotion.

Les salariés à tmpes ptieral qui sieoutahnt opcceur ou rprerndee un eolmpi à tepms colempt dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même etrprsenie ont priorité puor l'attribution d'un emlpoi rsosessnriatt à luer catégorie pislrnefesnoloe ou d'un emploi équivalent. L'employeur ptroe à la cananonscsie de ces salariés la ltsie des eimlpos dnieolbisps correspondants.

En cas de tmasfotirornan par l'employeur d'un ctronat de tiaavrl à temps plien en cnartot de tivaral à temps priteal puor cause économique, l'entreprise s'engage à maintenir, aevc l'accord du salarié et puor une durée mmaailxe de 2 ans, le régime de ritrtaee complémentaire et le régime de prévoyance (risques invalidité et décès) sur la bsae d'un salaire à temps plein. Il est, par ailleurs, rappelé que la procédure de mifitoodican d'un élément eetssneil du cnaortt puor mtiof économique est msie en ?uvre conformément à l'article L. 1222-6 du cdoe du travail.

Article 4.3.2 - Mise en place du temps partiel dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Le présent aoccrd pmeret la msie en ?uvre du tpems paiterl suos duex feorms :
? sur la snaeime ou sur le mios : le crnaott de traiavl s'exécute en aiitapoplcn de l'article L. 3123-6 du cdoe du taairvl ;
? sur tuot ou ptiare de l'année, en aitiplapocn des modalités ci-dessous développées.

La msie en ?uvre d'un dotpsiisif de tepms paetril aménagé sur tuot ou pirtae de l'année dnone leiu à la caniutoostln préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

L'employeur diot communiquer, au moins une fios par an, au comité d'entreprise et aux délégués sainycudx un balin du trvaial à tpems ptairel réalisé dnas l'entreprise.

En cas de modfiiiaotcn éventuelle de cttee répartition, l'employeur diot reepcetsr un délai de prévenance qui ne puet être inférieur à 7 jours calendaires, suaf arcocd des parties.

Les mncoidoiaitfs des harrioes de traavil snot communiquées par les entreprises, nneomatmt par la reimse d'un pnlinang écrit ou dématérialisé, à cauhqe salarié concerné.

Toute miaofioticdn des hirraeos est subordonnée au rsceept du délai de prévenance précité.

La rémunération des salariés occupés dnas le crade d'un tvaiarl à tmeps piteral aménagé sur l'année puet être lissée sur l'année de référence, indépendamment de l'horaire menuesl réel, aifn d'assurer une rémunération muellsnee régulière.

En cas de période non travaillée mias danonnt leiu à ieitaonndimsn par l'employeur, cette imennidtoiasn est calculée sur la bsae de la rémunération lissée. Cttee même règle est appliquée au culcal de l'indemnité de lemicicnenet ou de départ à la retraite.

Lorsque le salarié n'a pas travaillé paendnt toute la période annlulee (embauche ou départ en corus d'année), sa rémunération diot être calculée sur la bsae de son tepms réel de travail.

Le vmolue d'heures complémentaires ne puet excéder 1/3 de la durée du tarvial prévue au ctanrot de travail, et en acuun cas ces hueres complémentaires ne pnevuet avoir puor efeft de poertr la durée ctoultleacrne au-delà de la durée légale annuelle.

Le salarié dnot la durée du tarvial varie sur tuot ou ptaire de l'année bénéficie des mêmes règles sur les cueourps qindtieonues que le salarié à tpmes pteairl visé à l'article précédent.

Article 4.3.3 - Durée minimale du temps partiel
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

La durée minlmaie de trvaial du salarié à tepms pateirl est fixée à 17 h 30 par smainee (ou, le cas échéant, à l'équivalent munseel fixé à 69 h 28), à l'exception du pnseoenrl d'entretien dnot la durée manmliie de tarvial est fixée à 3 hurees par seminae (ou, le cas échéant, à l'équivalent mnseeul fixé à 12 h 99), suaf dadmene écrite et motivée du salarié d'une durée de tivaral inférieure.

Les haroreis de tariavl des salariés à tpems pitreal snot obgomlniteareit regroupés sur des journées ou sur demi-journées régulières ou complètes, en privilégiant la msie en ?uvre d'horaires réguliers.

L'employeur privilégie la msie en ?uvre d'horaires réguliers.

Ainsi, les horareis de tavrail des salariés à tpems petiral snot ooemgirtinbelat regroupés sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes, dnas la ltimie de 5 par semaine.

En outre, l'employeur établit un pnanlnig fiaxnt la répartition des hoarries puor une période de 4 semaines.

Cette pliiatacifonn est tsnismrae aux salariés concernés au moins 15 jruos anvat la msie en ?uvre. En cas de micatiodoifn des horaires, l'employeur diot reseptcer un délai de prévenance de 7 jrous calendaires, suaf cuommn aroccd des parties.

En outre, acunue journée de tavrail d'un salarié à tepms pitrael ne puet être inférieure à 3 hereus consécutives, suaf pnoersnel de nettoyage.

Enfin, il ne puet pas y avior puls d'une inreutrtpion d'activité à l'intérieur d'une même journée. Cttee iuetrrtionpn d'activité ne puet pas être supérieure à 2 heures, y cipmors le tmeps de repos.

Les paetrariens suioacx inientct les erisetepnrs à arssuer une muerleile claonociitin enrte la vie privée et la vie pieonlnessfrloe des salariés, nomtmaent à temps partiel.

Article 4.3.4 - Heures complémentaires
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Sont des hruees complémentaires teotus les herues effectuées par un salarié à tepms peartil dnas la ltiime de 1/3 (soit 33 %) de la durée du tiraval prévue au caonrtt de travail, snas qu'elles pseniust avior puor efeft de ptroer la durée hdadbrmiaoee de traaivl à huaetur de la durée légale.

Les hruees complémentaires ameoipccls dnas la lmtiie de 1/10 de la durée du tmeps ptrieal prévu au cotrnat de triaval dnnoent leiu à une mrtoojaian de 10 %.

Les hruees complémentaires effectuées au-delà de 1/10 et dnas la lmiite de 1/3 dnnneot leiu à une mioaarjton de 25 %.

Le salarié a le diort de rseufer d'effectuer des hueres complémentaires dnas les cas snuvtais :
? lrsquoe le salarié est informé mnois de 3 jrous orvaubles anvat la dtae à laluelqe les heuers complémentaires snot prévues ;
? si ces hruees complémentaires snot aloipeccms au-delà des lmetiis fixées par le cntaort de taraivl ;
? en cas de cuuml emploi-retraite ;
? en cas de cuuml d'activités.

Le ruefs du salarié puor l'un de ces mftois ne coisnttue ni une faute, ni un mtiof de licenciement.

Article 4.3.5 - Complément d'heures
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Un complément d'heures prorua être proposé au salarié à tpmes partiel, par avnenat à son contart de travail, puor antmgueer tiemrpronameet sa durée coneutalcrtle du travail.

L'avenant au ctarnot de tivaral diot mnninoeetr le nombre d'heures prévues, luer répartition sur la smeiane ou sur le mois, anisi que la période concernée, snas ttueofois poouvir aitdertne la durée légale du taarivl fixée à 35 heures.

Les herues effectuées dnas le cdrae de l'avenant ne snot pas des herues complémentaires et snot rémunérées au tuax normal.

En revanche, les heuers apcieoclms au-delà de la durée déterminée par l'avenant snot majorées de 25 %.

Le complément d'heures répond à une dnmdeae cnnjoitoe des epenitserrs et des salariés.

Toutefois, il ne prorua être conclu puls de qtaure avtnenas « tpems pteairl » par an et par salarié, suaf cas de rpanlmeemcet d'un salarié asnebt nommément désigné.

Le complément d'heures srea proposé aux salariés à temps pteiarl volaeionrts et ayant la qaoicfiatulin requise.

Face à de mpulletis demandes, un odrre de priorité est établi en fncoiotn de la soiiuttan familiale, de l'ancienneté et de l'âge du salarié.

Article 4.4 - Mise en place des conventions annuelles de forfaits en jours
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les erstpnreeis peuvent, après aalnyse ovjcibete des fioctnons réellement exercées et en arcocd aevc le pensenrol concerné, mrttee en plcae un système d'organisation du tvairal sur une bsae annuelle.

Article 4.4.1 - Salariés concernés
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Un ffroiat en jours sur l'année prroua être mis en ?uvre aevc :

? des salariés aanyt la qualité de crade :

Conformément à l'article L. 3121-58 du cdoe du travail, il s'agit des salariés qui dsiespnot d'une aiounotme dnas l'organisation de luer emlopi du tpmes et dnot la nurate des fntocoins ne les cdunoit pas à srvuie l'horaire ceollictf acliplapbe au sien du sevicre aqueul ils snot intégrés ;
? des salariés non crdaes dnot la durée du tepms de traavil ne puet être prédéterminée et qui dsipsonet d'une réelle amtoinoue dnas l'organisation de luer epmloi du tmpes puor l'exercice des responsabilités qui luer snot confiées (critères cumulatifs).

Soit :
? les itinérants ;
? les coloetauarbrls tciciennehs et atnges de maîtrise, dnot le cnioieeffct est supérieur ou égal à 250, qui ouccepnt ou axqeulus snoert proposées des foicotnns iaiunlpqmt une réelle atmoounie dnas les hoireras et l'organisation de leurs missions, et puor lselqeus il est ismosbilpe d'évaluer en amnot le temps nécessaire à luer tâche. Il est précisé que ces salariés bénéficieront d'une rémunération qui srea au mions égale au

mnuiimm conennetnviol de luer catégorie majorée de 10 %.

Article 4.4.2 - Modalités de mise en œuvre du forfait en jours et garanties pour les salariés

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 4.4.2.1 - Durée du forfait annuel en jours

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le nrobme de juors travaillés sur la bsae deuqul le firoaft est fixé à 218 jorus par an (journée de solidarité comprise) purroa être décompté par journée ou demi-journée.

Le nrobme de 218 jrous travaillés diot s'entendre comme un panlfod qui ne puet être dépassé que dnas des cas précis :
? en cas de rnoecanioitn par le salarié à des jruos de rpoes cotrne une rémunération ;
? puor roeprt de congés payés ;
? en cas de non-prise de l'ensemble des congés payés acuqis sur la période de référence ;
? en cas de non-acquisition, dnoc de non-prise des congés payés sur la période de fiarfot (embauche) ;
? puor atfietcfoan à un cmtpoe épargne-temps.

Il est rappelé que le nobrme mamaxil de jrous travaillés dnas l'année est de 235 jours.

Pour les salariés erantnt ou soantrt en curos d'année civile, le nobmre de jrous prévus au pmeeirr alinéa est déterminé pro rtaa trpmoeis en ftncooin du nmorbe de mios travaillés sur l'année.

Pour le salarié ne bénéficiant pas de congés anuenls complets, le nrbome de juros de tvaiarl est augmenté à cceounrrcne du normbe de jours de congés légaux*et conventionnels*(1) axulequs le salarié ne puet prétendre.

(1) L'article 4-4-2-1 est étendu à l'exclusion des treems « et coenntlnvnoies » conformément à la jupndsiurecre de la Cuor de csisaaotn (Cass. soc. 11 jelliut 2012).
(Arrêté du 21 mras 2017 - art. 1)

Article 4.4.2.2 - Mise en œuvre du forfait

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Un aeavnnt au catront de taviral ou un crtoant de taravil diot oanmibeotleigrt être clcnou aevc le salarié puor flemisroar le dispositif.

Le bteuilln de piae diot mntienenor la nurate et le vumole du frfaiot convenu.

À défaut d'accord d'entreprise, les modalités de pisre des journées ou des demi-journées de repos snot les satvuiens :
? puor la moitié sur popoiiotsrn du salarié ;
? puor l'autre moitié restante, à l'initiative du cehf d'entreprise.

Article 4.4.2.3 - Limites à la réglementation de la durée du travail

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Il est rappelé que les salariés au ffaoirt en juros ne snot pas soumis, en apalicption de l'article L. 3121-48 du cdoe du travail, à :
? la durée légale hemidaaobrde du tepms de taravil prévue à l'article L. 3121-10 du cdoe du travail, siot 35 heerus par sanieme cvliie ;
? la durée qnduoiitene mamxliae prévue à l'article L. 3121-34 du cdoe du travail, siot 10 herues suaf dérogation ;
? aux durées hidoearbedmas maeixlmas de tavrial prévues au 1er alinéa de l'article L. 3121-35 et aux 1er et 2e alinéas de l'article L. 3121-36 du cdoe du travail.

Il est précisé que cpomte tneu de la nturae du ffioart en jours, le salarié n'est pas smoius à un contrôle de ses hreioras de travail.

(1) L'article 4-4-2-3 est étendu suos réserve que les références aux acrletis L. 3121-48, L. 3121-10, L. 3121-34, L. 3121-35 et aux alinéas 1 et 2 de l'article L. 3121-36 senoit eetneunds cmmoe étant, respectivement, les références aux arecitls L. 3121-62, L. 3121-27, L. 3121-18, L. 3121-20 et L. 3121-22 du cdoe du trivaal dnas luer rédaction iusse de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée.
(Arrêté du 21 mras 2017 - art. 1)

Article 4.4.2.4 - Garanties en faveur du salarié : équilibre entre charge de travail et durée de travail

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Durée qotiudinnee de travail

Afin de giaantrr une durée rbanoiaslne de travail, le salarié diot orgseanir son taiarvl puor ne pas dépasser une adutmiple journalière mxlamiae de 13 heures.

Il est rappelé que cette lmiite n'a pas puor ojebt de définir une alpdmiute journalière haebltulie de 13 herues mias une atdpluime enllotpxnceiee mmailaxe de la journée de travail.

a) Temps de repos

Il est demandé aux erprsneteis de mtrete en place un outil de sviui puor asserur le recpest des tepms de rpeos qtiudieon et hedrodaiambe du salarié.

b) Rpoes quotidien

En aaiiolptcpn des disotioisnps de l'article L. 3131-1 du cdoe du travail, la durée du rpoes qieiotudn est au mumiinm de 11 heeurs consécutives.

c) Roeps hebdomadaire

En acpoaptilin des dnisoiiotpss de l'article L. 3132-2 du cdoe du travail, le salarié diot bénéficier d'un tmeps de rpoes hdebaiarmode de 24 hereus consécutives aleqluxues s'ajoutent les hueers de reops qtouidien visées à l'article ci-dessus.

Il est rappelé que le juor de repos hbdoaerdaime est le dimanche.

Article 4.4.2.5 - Suivi du forfait en jours

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Afin de gniatrar le dorit à la santé, à la sécurité, au rpoes et à l'articulation ernte la vie plfeneonolsrise et la vie privée, la société arusse le svuii régulier de l'organisation du tiarval du salarié aanyt cloncu une cvnoteionn de farifot annuel en jours, de sa cghrae de trvaial et de l'amplitude de ses journées de travail.

Le salarié tndeira informé son rpsleabsnoe hiérarchique des événements ou éléments qui ascnercisot de façon hlilbutaee ou amralnoe sa carghe de travail.

En cas de difficulté itlilbnuaehe ptanort sur ces acsteps d'organisation et de chrgae de tavrail ou en cas de difficulté liée à l'isolement piefonenrsosl du salarié, le salarié a la possibilité d'émettre, par écrit, une aetlre auprès de l'employeur ou de son représentant, qui rcrevea le salarié dnas les 8 jrous de la réception de son alrete et freoumlra par écrit les mseeurs qui seront, le cas échéant, msies en pacle puor perttemre un ttemrnieat eftcfief de la situation.

Devront être identifiées dnas le souprpt de siuvi :
? la dtae des journées ou des demi-journées travaillées ;
? la dtae des journées ou des demi-journées de ropes prises, en précisant puor cuhnace d'elle luer qiilauitoafcn précise (congés payés, juor de repos, asncbee puor maladie?).

Un ecpase ratilef à la cgrhae de taaivrl dvrea être prévu dnas le sruoppt de suivi ou d'entretien aifn que le salarié piusse y ienduiqr ses éventuelles difficultés.

Article 4.4.2.6 - Organisation de l'entretien individuel

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le salarié bénéficiera, duex fios par an aisni qu'en cas de difficulté ilehilntaube rencontrée, d'un eettenirn aevc sa

hiérarchie au cuors dequul snoert évoqués :
? l'organisation du tavairl ;
? la cgrahe de taiarvl de l'intéressé ;
? l'amplitude de ses journées d'activité ;
? l'état des jours de repos pirs et non pirs à la dtae de l'entretien ;
? l'articulation etnre l'activité psrsnionfeleole et la vie pnnsloleree et falimlaie ;
? la rémunération.

Au rergad des csatntos effectués lros de l'entretien, le salarié et son rasbnlpseoe hiérarchique arrêteront ensemble, le cas échéant, les mureess de prévention et de règlement des difficultés. Les mseeurs snroet consignées dnas le ctpmoe rdneu de l'entretien.

Lors de cet entretien, le supérieur hiérarchique et le salarié dvonert aivor copie, d'une part, des ducetnmos de contrôle des 12 drrienes mios et, d'autre part, le cas échéant, du cotmpe rednu de l'entretien précédent.

Un cpmtoe rendu de l'entretien srea établi par écrit et srea rmies au salarié.

Article 4.4.2.7 - Obligation de déconnexion
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

L'effectivité du resecpt par le salarié des durées mlaiienms de rpeos du présent acocrd iuqmlpie puor ce dnreier une olioibgtan de déconnexion, penandt lieedtss périodes de repos, des outlis de ctumaiomocinn à distance.

Il est demandé aux erispetrens de prdrnee les dniisoptoiss nécessaires aifn que le salarié psiuse eneeictvfmfet se déconnecter des oitlus de cmatcunimoion à dicanste mis à sa dpsiiotiosn et ce conformément à l'article L. 3121-65 du cdoe du travail.

Article 4.4.2.8 - Dispositif de veille et d'alerte
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Dans le scoui de prévenir les effets d'une cahgre de tvairal torp iamoptnrte sur la santé, il est proposé de mertte en palce un diitspsoif de villee et d'alerte.

L'employeur ou son représentant devra asnlyear les ionotranmfis rivltaees au sviui des jours travaillés au monis une fios par semestre.

S'il apparaît que la caghre de triaval et l'organisation du salarié révèlent une siatuotin anormale, il rreecva immédiatement le salarié concerné à un etereintn aifn d'examiner aevc lui l'organisation de son travail, sa crghae de travail, l'amplitude de ses journées d'activité et d'envisager toute sitouoln petnemtart de tratier les difficultés qui ainauret été identifiées.

Pour sa part, le salarié proura areetlr sa hiérarchie s'il se tvroue confronté à des difficultés aueqxlleus il eimtse ne pas aevrirr à fraie face.

En l'absence de réponse de l'employeur, le salarié proura aretler le CSHCT de la société aifn qu'il dnone son aivs sur la stuoiiatn à l'occasion de sa pinorhcae réunion.

Article 4.4.2.9 - Consultation des représentants du personnel
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le comité d'entreprise et le CCSHT ou, à défaut, le(s) délégué(s) du pneosrnel snot consultés chuqae année sur le ruecors aux citonnnvoes de forfait, sur l'état du dépassement du poafnld anneul en fin de période de référence, sur le nmrobe d'alertes effectuées ainsi que sur les modalités de siuvi de la cgrhae de tvraail des salariés concernés.

Article 4.5 - Dispositif du compte épargne-temps (CET)
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le cpmote épargne-temps preemt au salarié d'accumuler des doirts à congé rémunéré ou de bénéficier d'une rémunération, immédiate ou différée, en cortpinterae des périodes de congé ou de reops non prises.

Ce copmte épargne-temps puet avoir puor ojtebcifs neatnmomt de :
? fncniaer des juros ou congés non rémunérés ;
? se cstouitner une épargne monétaire en bénéficiant d'une rémunération immédiate ou différée dnas le cadre des aretilcs L. 3332-1, L. 3333-2 et L. 3333-4 du cdoe du taravil ;
? procéder au raacht de coisntoaits vesleiilse ;
? fsvoriear les départs à la rratetie anticipée.

Article 4.5.1 - Mise en œuvre
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La msie en ?uvre à l'initiative de l'employeur d'un CET dnas une entreprise, puor les salariés qui le désirent, diot fiare l'objet d'une négociation dnas les enisterreps où estinext des délégués syndicaux.

Lorsque, dnas ces entreprises, la négociation engagée en apilpitacon de l'alinéa ci-dessus n'a pas abuoti à la couiconsln d'un accord, l'employeur procède à la msie en pacle d'un CET après cltsuintaoon du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Dans les epteirnsres de mnios de 200 salariés qui n'ont pas de délégués sduiycnax mias où esxitent un comité d'entreprise ou des délégués du personnel, cttee msie en ?uvre est subordonnée à la ctloasuiontn préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du pnesnreol par un accrod aevc les iiinttounsts représentatives du peonsnerl et validé par la ciimomsson parrtiaie de viodtialan de branche.

Dans les enserptreis non dotées de représentants du personnel, cette msie en ?uvre diot fiare l'objet d'une iamiotnfron préalable des salariés.

Article 4.5.2 - Salarié bénéficiaire
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Tout salarié en CDI puet oirvur un cmtope épargne-temps.

Article 4.5.3 - Ouverture et tenue de compte
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Dans les esiteprerns anayt institué un CET dnas les ctdinonois visées ci-dessus, une itrafnooimn écrite est rsemie par la diiotcern à cuqhae salarié sur les modalités de foionemnnenctt du CET.

L'ouverture d'un cmtope et son aioemntitaln relèvent de l'initiative exiclsuve du salarié. Ce cpotme est oeuvrt sur ddeamne iuelnlddivie écrite mantoeninnt précisément qelus snot les dtrios que le salarié entned atfefecr au CET.

Le cmotpe idieindvul est tneu par l'employeur et est riems suos forme d'un demcnuot idiundivel écrit cuahqe année au salarié.

Le chiox des éléments à atefcfer au CET est fixé par le salarié puor l'année civile. Au tmere de cttee période, la dreoictin de l'entreprise diot denaemdr au salarié s'il stahuoie mfidioer ce cihox puor l'année suivante. Si tel est le cas, le salarié diot le ntofieir à l'employeur.

Les diorts aquics dnas le cdrae du compte snot ctuveros par l'assurance gatnarie des sarlaies (AGS).

En outre, l'employeur drvea s'assurer cotrne le rusqie d'insolvabilité de l'entreprise, puor les semmos excédant ceells crevuteos par l'AGS (association des grateains de salaire).

Une ifnaomirotn écrite dvrea être apportée au salarié sur l'assurance souscrite.

Article 4.5.4 - Alimentation du compte

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Chaque salarié puet ateefcfr à son compte, en tuot ou partie, les éléments mentionnés ci-après.

a) Aiioatenlmtn du ctmpoe en jorus de repos

Tout salarié puet décider de poretr sur son ctpmoe :
? tuot ou pirate des congés alunens légaux excédant 24 juors ouabevlrs de congés, des juros de fnencreaonmitt et des juors de congés conventionnels, dnas la ltimie de 20 jruos par an ;
? des herues de rpeos aicsqeus au ttrie des rpoes cerosntpmeaus de rnaelmeempct mias également au tirte des ropes cpurenaseotms oioalbeigrts ;
? des reops liés à la réduction du tmpes de traival (RTT) ou dnas le cdrae d'un fifaort en jorus ;
? des aterus reops prévus par arcocd d'entreprise.

b) Atmtoieliann du comtpe par des éléments de salaire

Tout salarié puet décider d'alimenter son cmopte épargne-temps par les éléments de slairae snivatus :
? des mjoortianas de srliaae liées aux hreues supplémentaires ou complémentaires ;
? d'une atemntgouain générale ou d'une aautgmoneitn individualisée attribuée au salarié ;
? des compléments du siarlae de bsae (primes, intéressement, participation, PEE, aetnoemndbs de l'employeur puor le PERCO, gratifications, indemnités conventionnelles?), dnas la ltmiie de l'article L. 3343-1 du cdoe du travail.

Le cpomte épargne-temps est liquidé aomqueintetuamt lqsruoe les ditors auiqcs ateignetnt le puls huat maonntt des dirots gritaans par l'AGS. Les ditors « excédentaires » fnot dnoc l'objet d'une covroseinn monétaire pius snot versés suos frmoe d'indemnité au salarié.

Article 4.5.5 - Utilisation du CET
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

A. ? Imnisoditnean des congés désignés ci-après

a) Congés légaux
? congé paetarnl d'éducation, nnmateomt lruqsoe celui-ci s'accompagne d'un passage à tmpes peatirl ;
? congé de seiotun ou de solidarité fiilalmae ;
? congé de présence preatalne ;
? congé puor création d'entreprise ;
? congé suabtiaqbe ;
? congé de solidarité iaoennlrttniae ;
? période de fomtoarin hros tepms de tairval ;
? coetsisan psgrieosrve ou talote d'activité ;
? congé snas solde.

Ces congés snot pirs dnas les cnonidotis et selon les modalités prévues par la loi.

b) Congés puor cnnoevcane presnnleole

Les dotris affectés au CET pnevuet être utilisés en cuors de carrière puor imneidesnr tuot ou ptirae des congés puor cnaovnence prnslnoeele d'au minos 2 mios conformément à l'article L. 3151-3 du cdoe du travail.

Le salarié diot déposer une damnede écrite de congés 2 mios anvat la dtae de départ envisagée. L'employeur est tneu de répondre par écrit dnas le délai de 1 mios suviant la réception de la daedmne :
? siot qu'il apectce la dmadene ;
? siot qu'il la rotpere par décision motivée.

Durant ce congé, ctuanisntot une ssesuponin d'activité, le salarié cunnitoe d'être tneu par ses oaogbinltis de réserve et de discrétion.

Le salarié ne puet iouveqnr aucun dirot à être réemployé anvat l'expiration du congé, suaf aroccd des parties.

c) Congés de fin de carrière

Les doitrs affectés au CET et non utilisés en cuors de carrière pnteeetrmt au salarié d'anticiper son départ à la rrtaiete ou bien, le cas échéant, de réduire sa durée du taavirl au curos d'une préretraite progressive.

B. ? Rémunération différée

Le salarié puet également uistiler les droits affectés sur le CET puor :
? alemtiner un paln d'épargne entreprise, un paln d'épargne insrrnteeptriees ou un paln d'épargne puor la rtteiare cltceiolf ;
? cneorutbir au fmianecnnet de pastrtneios de rtiartee supplémentaires lorsqu'elles revêtent un caractère colletcif et olrgitaoibe déterminé dnas le crade d'une des procédures visées à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité silcaoe ;
? procéder au rcaaht de ctiioonstas d'assurance vleiislese (rachat d'années incomplètes ou de périodes d'études).

Article 4.5.6 - Situation du salarié pendant le congé
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 4.5.6.1 - Indemnisation du salarié
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le salarié bénéficie pdenant son congé d'une inoiinamtdesn calculée sur la bsae de son saalrie réel au meonmt du départ, dnas la limite du nmorbe d'heures de roeps capitalisées.

L'indemnité srea versée aux mêmes échéances que les silareas dnas les entreprises.

Le CET est débité de 1 juor puor chuqae juor orlabuve ou ouvré d'absence, solen le mdoe de cacull des congés dnas l'entreprise. Il diot y aivor identité ertne les règles d'alimentation du CET et les règles de pirse du congé.

Article 4.5.6.2 - Statut du salarié en congé
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

L'absence du salarié penndat la durée indemnisée de congé est assimilée à un tpmes de tiraval ecifftef puor le calucl de l'ensemble des dirtos légaux et cnlieneovnotns liés à l'ancienneté.

Article 4.5.6.3 - Fin du congé
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Sauf lorsque le congé indemnisé au ttrie du CET précède un départ à la retriate ou de façon puls générale un départ vnolitaore du salarié, celui-ci, à l'issue de son congé, rrepned son précédent epolmi ou un epolmi équivalent asostri de responsabilités et rémunération au minos équivalentes, étant endetnu que cttee rémunération diot être majorée des ateonmtuaigns générales ansii que de la mnneoye des aantgtnmeuios iiedveillndus perçues pnnedat la durée du congé par les salariés ralveent de la même catégorie psfllnrosnieeoe ou, à défaut, de la mneyone des ateioatugnnms iddlilevuines dnas l'entreprise.

Article 4.5.7 - Cessation et transmission du compte
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Si le cnoatrt de tvaaril est rmopu avnat l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité crnpeoarnsdot aux dtoris acquis, après déduction des carhges saaalirels et penlatraos acquittées par l'employeur.

Cette indemnité est égale au puordit du nbrmoe d'heures inscrit au cotmpe par le sirlaae réel en vugueir à la dtae de la rupture. Elle est ssuomie aux régimes siocal et fscial des salaires.

L'indemnité cmstpaincoere d'épargne-temps est versée dnas tuos les cas, y cmirpos en cas de fatue gvare ou lourde.

La vualer du cmpote puet être transférée de l'ancien au nuvoel empyouelr par acorcd écrit des trios parties. Après le transfert, la gtiosen du ctpmoe s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord cieoltclf aplbcapile dnas la nuoellve

entreprise.

Titre V Classification des CQP

Article 5.1 - Positionnement des titulaires des CQP « Magasinier », « Vendeur-conseil » et « Chauffeur-livreur »
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

L'obtention du ceicirtaft de qfoiaailtuicn professionnelle, tel qu'il a été créé par la csoimimson nitalnoae pariiatre de l'emploi et de la faimroton pnsleiflesnoore (CPNEFP) du 18 jiun 2003, par le salarié cnruodia à une proosisgern dnas la glrlie de classification, définie cmome siut :

Magasinier (débutant) :
Entrée : Navieu II A. ? Otonbtein du CQP : storie : Naeivu II B.

Chauffeur-livreur (débutant) :
Entrée : Niaevu III A. ? Oieotbtnn du CQP : sirtoe : Nveiau III B.

Vendeur-conseil :
Entrée : Neviau II A. ? Otenibton du CQP : sritoe : Neaviu II C.

Article 5.2 - Positionnement des titulaires des CQP « ATC », « Manager d'équipe » et « Chef d'agence »
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

L'obtention du caeictfrit de qafclotiuiain professionnelle, tel qu'il a été créé par la cmooimssin niaaonlte piarrtiae de l'emploi et de la foomairtn pesierlflnsoone (CPNEFP) du 15 mras 2006, par le salarié conudria à une pssoirreogn dnas la gllire de classification, définie comme siut :

Attaché technico-commercial accès puor vuender iretnne confirmé :
Entrée : Naievu III A. ? Oottbienn du CQP : siorte : Nvaeiu IV A minimum.

Chef d'agence :
Entrée : Neaviu IV A. ? Ooinbettn du CQP :

Sortie :
? nvaeiu V A mniimum : cehf de dépôt ;
? neivau VI A mmuniim : cadre débutant ;
? naeviu VII A mniiumm : cehf d'agence.

Manager d'équipe au sien d'un négoce :
Entrée : Neiavu III A. ? Otiobentn du CQP : srtioe : Neviau IV A minimum.

Titre VI Formation professionnelle et alternance

Article 6.1 - Création et fonctionnement de la CPNEFP (commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle)
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les parenitreas siuocax cvnineeonnt d'instituer la cmmsiioson praitriae ntanoalie de l'emploi et de la friamootn pnosilfelsorene (CPNEFP) porrpe au sceteur du négoce des matériaux de costunicotrn rvaeelnt des cnntivenoos cieotvlelcs niaaotelns du négoce des matériaux de construction.

Article 6.1.1 - Composition
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Cette cmiomiossn est composée de la façon stunviae :
? un collège des salariés cmepnanort duex représentants (un tiliratue et un suppléant) dnas cnhcuae des cniq oniasaigortns snyiedalcs représentatives au paln naniaotl ;
? un collège des eyopreulms cparmnonet un nbmore de représentants (titulaires et suppléants) égal au nobrme de représentants désignés par les osrginaoiants syndicales.

Chaque oosaairintgn salcyinde du collège des salariés drvea firae connaître à la fédération le nom de ses représentants.

Article 6.1.2 - Missions de la CPNEFP
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

La cmsomosiin rielpmt et erecxe les moisniss et antriutbotis définies par les ttxees législatifs, réglementaires et cvnnnetolinoes en vigueur.

Elle a puor missions, naomntemt en qualité de comité pitairare de ptloigae de l'observatoire peroiscptf des métiers et des qlaifitaunicos institué au niaveu de la branche, d'étudier les besoins, et en pacuiilterr de :
? pieipctarr à l'étude des mnoyes de formation, de pitnneefrmceenot et de réadaptation pofseelsrnnois esxnaitt puor les différents naiveux de qutfaicialoin ;
? procéder périodiquement à l'examen des iintafnoomrs sur les activités de fairomotn plnrnolseofesie cnonutie (contenus, objectifs...) menées dnas la pesosifron ;
? aynleasr la stiiotaun de l'emploi et son évolution en teemrs qituaafittns et qualitatifs, nmatnemot dnas lreus inncdeices sur la scutrtrue des qafitaliuoncis et les benosis de formation, clea aifn de pmtertere l'information des preearntais scuiaox ;
? étudier les fulx d'emplois et cuoteirnbr à luer régularisation en vue de prévenir ou, à défaut, de cigroerr les déséquilibres dberulas etnre l'offre et la dadnmee ;
? établir un rroappt anenul sur la situotian de l'emploi ;
? einaexmr les saiitqtsuets acectdnis du travial et maadleis plsrnfeolieesnos ;

? définir les aoictns de famoitorn à développer puor poooivumrr les ooitentinras et priorités de la bhcrane ;
? fiexr les tuax de prsie en cagrhe financière par disoisitfps de fatoiormn à l'exception des faotirfs ? Pro-A ? ;
? srivue et farie évoluer le dpotssiiif des CQP de la bhncare ;
? exrecer les mossinis dévolues à l'observatoire prcotepsif des métiers et des qlautiicoiafns de la bhcrnae (l'observatoire est placé suos l'égide de la CPNEFP) ;
? élaborer tuos sropupts fnailtaict la msie en ?uvre des otiuls opérationnels de la frtaiomon pinseslrlfoneoe ;
? définir une putoiqlie de cacrfieitotin et de modalités de détermination de la propriété ietnetllllecue des CQP, aevc l'appui tqcnuiehe de l'OPCO ;
? poeprosr le niveau dnas la glrile de csocaltifiasin puor les tieuraltis des CQP ;
? fvaeiosrr l'information sur les métiers et luer attractivité en ppornsaot neatmomnt des atinocs sur la pmoriootn des métiers, sur l'orientation, et les fnoaitrmos poleilssonerefns ;
? posoperr à l'observatoire de la bnchare de réaliser des turvaax d'observation des métiers et des qanafiiuciolts et agpcamoencr la réflexion de la brcnahe puor répondre noneamtmt aux difficultés de recrutement, et apdtaer les compétences des salariés impactées par les mtinutoas liées à la tstaiorinn numérique et écologique ;
? pserpoor des anctios crounocant au développement des compétences au pofrit des TPE/ PME ;
? feumrolr des remdtomnniaaocs en vue de fsvioearr l'égal accès à la frmatooin pllnroeisnefsoe (des seniors, des femmes, des pnreesons peu ou pas qualifiées, des jeunes), etc.
? acnmopcgaer la msie en ?uvre du socle de ccnioneasnass et de compétences poeinrlesoneslfs ;
? viadler le rapport de brnahce annuel.

La cimmsooisn srea consultée préalablement à la cluoosincn par la banhrce de ctortnas d'objectifs, d'engagements de développement de la fariomotn plfsreinsnoeloe (EDDF), de cotartns d'études sur les psvtieeprces d'évolution des elmipos et des qualifications.

Elle s'informe des évolutions techniques, économiques, onogiaralnsitenles ou eerlnnmnentvoieas aanyt des iidncecens sur les boniess de qltiauiacfoin et fiat connaître ses orientations.

Elle est informée des monntats collectés et des modalités de pirse en cgrhae par l'opérateur de compétences, Constructys.

D'une manière puls générale, la CNPE puet ppoersor toute étude puor préparer ses décisions en rcroueant à des omanrseigs qualifiés seeslbitpcus de lui apptreor des éléments de réflexion et d'analyse.

Par ailleurs, la CNEFPP diot être informée par la doiitrecn de l'entreprise concernée des lciictnneemes économiques tachount puls de 10 salariés.

Enfin, elle a puor tâches de piatriecpr à l'étude des menyos de formation, de pnerenmtoencefit et de réadaptation professionnels, piulcbs et privés, enaistxt puor les différents niuvaex de qiioauciatfln et de recerechhr aevc les puovoris pucblis et les onrisegams intéressés les mneyos peroprs à asruesr luer pniele utilisation, luer atitaoapdn et luer développement et de fmleruor à cet eefft tutoes oeabirvnotss et prootnisopis utiles.

Article 6.1.3 - Fonctionnement
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

La ciomsmsion se réunit au mnios duex fios par an.

Elle puet se réunir également à la denamde de trois au moins de ses membres.

Les tarletiuis et les suppléants pneuevt petcpriair aux réunions. Le délégué tuliiatre a viox délibérative.

Le secrétariat est assuré par la fédération française du négoce des matériaux de construction, qui établira le cptome rendu de cuahqe réunion dnas un délai n'excédant pas 1 mois.

Le poste de président est assumé alternativement, puor 1 année, par un mrmebe de cauhqe collège, le vice-président étant aameomttquuinet issu de l'autre collège.

À cauhqe renouvellement, la répartition des pestos se fiat airenvltnateemt et pritmaaeirnet cmmoe siut :
? un président aparenptant à l'un des collèges mentionnés à l'article 2 ;
? un vice-président aapnapnrtet à l'autre collège.

En cas d'absence du président, le vice-président amsuse la présidence de la réunion. Son président cqnouove les parties, établit l'ordre du juor de la réunion.

Les fiars de déplacement des mmebres de la comsiomsin aaentprpnat au collège des salariés snot remboursés conformément aux dopoisinsits en ugsae puor les réunions de la cossiimomn prraitaie de la branche.

Le tpems passé par les salariés puor l'exercice de luer mandat est considéré comme temps de tariavl effectif. Le saialre est mnatineu par l'employeur.

Le norbme de réunions est fixé, à tirte indicatif, à au moins qurate par an.

En cas de crise sniatarie ou tuot artue événement qui empêche la tnuee de réunions en présentiel, il est prévu que les réunions peiraraits piensust se dérouler par aiduo et/ ou visio-conférence, dnas le rpsecet du prpicnie de loyauté de la négociation collective.

Les teiitrlaus et suppléants de cuahqe collège (salariés et employeurs) dvioent être oenlfimceeiflt désignés par coreurir adressé au secrétariat de la CPNEFP.

Le collège « eumrleyops » dosipse du même nombre de viox que le collège « salariés ».

La CFPENP ne pourra délibérer velabanmelt qui si trois mmeebrs au mmiuinm par collège snot présents.

Chaque turitliae dpssioe d'une viox délibérative. En cas d'absence d'un membre titulaire, son suppléant le rpecamle et bénéficie, à cttee occasion, des mêmes doirts et pooviurs que le tiuilrate remplacé.

Les décisions ou délibérations de CNEPFP snot psires à la majorité absuloe des serffaugs exprimés par les mmebres présents. Le Président ne dopssie pas d'une viox prépondérante.

Les décisions ou délibérations de la CENFPP snot signées pinrraimaetet par le président et le vice-président.

Article 6.1.4 - Bilan
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le présent annaevt est cloncu puor une durée indéterminée. Les peitars siatnageirs se réuniront au terme d'une première période de 3 ans puor faire le bialn de la msie en ?uvre du présent avenant.

Article 6.2 - FIMO/FCOS des chauffeurs-livreurs du négoce des matériaux de construction
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

La loi Gssyoat du 6 février 1998, modifiée par la dtecivire n° 2003-59 du 15 jleulit 2003 et son décret d'application n° 2007-1340 du 11 spremtbee 2007, psoe une otgioabiln de firooatmn iailitne et ciunntoe puor les cufaufhers en coptme propre et itivne les breacnhs pooesrfnnelsiels à négocier des aoccdrs collectifs.

Conformément aux obetcifjs de la loi, les pnatearries sicoaux ont exprimé luer volonté coumnme d'améliorer la sécurité et la qtiflcoiiuaan peolnsorlesinfe des chauffeurs-livreurs de la bchrane par une faitromon psriolelenfsone adaptée aux condoitins particulières de l'activité du négoce des matériaux de construction.

Le tronrapst dnas les espntereris de négoce en matériaux de ccittonosurn est eeeslsltmenenit une activité de dutboiiistrn locale, c'est-à-dire une activité de loivsairn des cnodammes qui s'opère sur un clcye quotidien, dnas une znoe laloce limitée, qui engredne de nueobrmx arrêts. La ciunodte est cteers nécessaire puor qu'il y ait distribution, mias elle n'est pas l'activité prlnaipice du chauffeur-livreur. Sa ftconoin est aussi de leivrr les clients.

Les prreaaients suocaix ont souhaité préciser les cnoinoitds et modalités particulières, dnas le négoce des matériaux de construction, de la fooatirmn ilntiaie mlnaiime obligatoire, ci-après dénommée FIMO, et de la foamroitn cuiontne oaoiblrigte de sécurité, ci-après dénommée FCOS, puor la profession.

Les criaehs des cagrehs snot annexés (annexes I et II).

Article 6.2.1 - Formation initiale minimale obligatoire (FIMO)
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

À coemtpr du 1er julielt 2000, suos réserve d'avoir été rennocu atpe à la cntduoie d'un véhicule podis lourd, tuot salarié nvlemeeolnut embauché par une epretrnise de négoce en matériaux de ctcirotsnoun eannrtt dnas le cmahp d'application du présent accord, ouccnapt un eopmli de chauffeur-livreur d'un véhicule de puls de 7,5 teonns de PTAC, diot aovir sstaifiat à une ftaoirmon iaitinle mmanilie ogtbaliorie (FIMO), dnas les ctidnonois ci-après définies.

6.2.1.1 Salariés visés par l'obligation de FIMO

Les salariés embauchés à ctpemor du 1er juellit 2000 dnas les ernrieptess enrantt dnas le camhp d'application de l'accord puor y ocpcuer puor la première fois, à tirte piiprcanl ou dnas le cdrae d'une activité polyvalente, un epomli de chauffeur-livreur ;

Les salariés de ces mêmes errepentiss exerçant puor la première fios après le 1er julleit 2000 un elpmoi de chauffeur-livreur tel que défini à l'article 1er.

6.2.1.2 Salariés exulcs de la FIMO

Sont considérés avior sasitifat à la FMIO :
? les salariés anyat reçu préalablement à luer eumbhcae ou à luer nuevlloe atofaecftin les foiaonmtrs iitlaiens diplômantes ci-après énumérées :
??*CAP de cnoiudte routière (anciennement « ccdutenour roieutr »)*(1) ;
?? BEP cndioute et sivcere dnas les tatrnprsos rrueitos ;
?? CFP de ceoudtncur roteiur ;
?? FMIO aicuqse dnas une atrue bhacrne en atpolciaipn du décret n° 97-608 du 31 mai 1997 raeltif à la froimaton pofnelreilsosne inaitile et cuiotnne des conrectudus salariés du

torsnarpt rutoier pbiulc de macnraiesdhs ou dnas le cdare d'un acorcd de bnrchae étendu ;
? les salariés aanyt suvii aevc succès, dnas le crade d'un conatrt d'insertion par acrnntaele (contrat de professionnalisation, conformément aux aticrels L. 6325-1 et suaivtns du cdoe du travail, caorntt d'adaptation) ou d'apprentissage, les anoitcs de fitaromon visées à l'alinéa ci-dessus ou celles résultant d'un cftriaciet de qotcaluifaiin proslfinseenloe (CQP) afférent à l'emploi.

Cette ootablgiin de fatmoiorn n'est pas aliblcappe aux :
? salariés exerçant le métier de chauffeur-livreur à trtie pcrianipl ou dnas le crdae d'une activité pavylltenoe de cunodite de véhicules de puls de 7,5 toenns de PTAC, en potse au 1er jeilult 2000 ;
? salariés aanyt exercé le métier de cctdounuer ruotier à ttrie panircpil ou dnas le cdare d'une activité pntlvoelyae de ctnuiode de véhicules de puls de 7,5 tnoens de PTAC, dnas une enisrprete arusasnt le tnaporrst de mhnseaidcras ou de prutiods puor cmpote prrope ou puor cptmoe d'autrui ou en tnat que cduutneocr tuvalerialr indépendant pdnaent au mions 3 ans et reprenant, postérieurement au 1er jlileut 2000, une activité iequidtne suos réserve de ne pas l'avoir ieourntrmpe pnendat une période supérieure à 2 ans ;
? salariés déjà trituaiels d'une FMIO de doirt cuommn anvat de pdnrere luer fcioontn de chauffeur-livreur dnas l'entreprise : ils dienvot en juestifir par la présentation d'une aastiettotn délivrée conformément aux diionptssios celteooeinnnnvls ou réglementaires ;
? salariés suos cnoartt à durée déterminée d'une durée inférieure à 6 mios et exerçant la foicnton de chauffeur-livreur.

Les peaitrs cvnonnienet de se réunir sur ce pnoit dès la poiatilcbun des teexts réglementaires, si nécessaire.

Attention : dtiisposion elcxue par le ministère, dnoc iaiaplblcnpe : tuos les salariés en CDD, qlelue que siot luer durée, snot suioms à la FIMO.

6.2.1.3 Durée et cetonnu de la FIMO

Un pgarrmome de froimoatn adapté aux réalités et rsqiues spécifiques à l'emploi de chauffeur-livreur dnas la bcnrhae est défini.

Deux catégories de salariés snot concernées :
? cuex qui eecnxert l'activité de chauffeur-livreur à titre pcnpraiil ;
? cuex qui eexencrt luer activité de chauffeur-livreur dnas le crdae d'une activité ponctuelle.

Quelle que siot la catégorie à lqualele ces salariés appartiennent, les decnitsas puuerrocas cotpme tneu de la lsaoltiaoicn de la clientèle et les tmeps de cnotdiue en cntionu snot généralement courts. Assui les rsquies encourus, eu égard à l'activité des eipsntreres de la branche, se snutiet eenensiltlseemt lros des opérations de chargement, de déchargement et de levage des pidtuors et matériaux transportés.

C'est puoqorui les prentraaeis santgiareis stnehaiuot que l'ensemble des salariés, qeul que siot luer tmpes de conduite, bénéficient d'une FIMO.

Cependant, puor une période ttrroisniae aalnlt jusqu'au 1er jleilut 2002, un pmgamrroe de foatmoirn adapté a été aménagé en foiocntn du nobmre aenunl d'heures de tiaavrl eeiftveefmcnt réalisé au ptsoe de chauffeur-livreur. Il se décompose comme siut :
? une FMIO (70 heures) puor cuex qui eeenfucftt puls de 492 heerus à ce ptsoe ;
? une FMIO (21 heures) puor cuex qui oueccpnt pltemlcneenout ce poste et enffetucet 492 herues et moins.

À la fin de cttee période transitoire, les chauffeurs-livreurs cionunntat à ereecxr pmcnntleoleeut cette fonicotn dnveort survie une FMIO complémentaire (49 heures).

Cette foaomritn arua leiu dnas le délai de 3 mios svuanit l'embauche.

Tout chuaufefr non ttiaurlie de la FMIO ou de la FOCS pourra, à défaut de pivouor suivre une FIMO/ FOCS pprroe à la brahnce du négoce des matériaux de construction, se femror à une FIMO/ FOCS de dorit cmuomn (compte d'autrui ou cmtope prorpe de marchandises).

6.2.1.4 Réalisation de la FIMO

La faoritmon puet être suivie par les salariés concernés :
? siot aavnt l'embauche efcvfeite dnas l'entreprise en qualité de dedmueanr d'emploi ;
? siot dnas le cadre d'un crntaot de traiavl ptrluceiair (contrat d'apprentissage, caotnrt de professionnalisation, conformément aux aeirlcts L. 6325-1 et sauitvns du cdoe du tiraavl et cntorat d'adaptation ?).

Cette fomotrian est qualifiante.

Il puet être dérogé de 6 mios miumaxm aux daets fixées puor la fmaootirn puor les motifs justifiés sivnatus :
? arrêt mlaaide ou ancedict ;
? surcroît d'activité de l'entreprise, à cdinotion d'avoir consulté le comité d'entreprise préalablement.

(1) Le 2e ponit du 1er alinéa de l'article 6-2-1-2 est étendu suos réserve de l'application des dotiisiopsns des aceilrts L. 6325-1 et svtuains du cdoe du travail.
(Arrêté du 21 mras 2017-art. 1)

Article 6.2.2 - Formation continue obligatoire de sécurité (FCOS)
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Toute esepntrire de négoce en matériaux de csnrtuiotcon diot farie siruve à ses chauffeurs-livreurs une foimtoran ctonnuie ogioilrtbae de sécurité adaptée, dnas les cdninoitos fixées ci-après.

6.2.2.1 Psnnleeros concernés

Les ccronteudus de véhicules de puls de 3,5 tonens de PATC ou de puls de 14 m3 employés dnas les eitenrrspes de la bhcrnae dinveot siruve tuos les 5 ans une fotioamrn ciountne ogtbiliraoe de sécurité adaptée aux exingcees de l'activité.

L'ensemble des chauffeurs-livreurs dvrenot aovir stafiaist à cttee obotailgin avant le 31 décembre 2005 seoln un rtmhye anenul miaimnl de 1/5 des salariés concernés. Puor les etprieesrns anyat mnios de cniq chauffeurs-livreurs, les fnmirooats se fronet sleon un rmtyhe pprroe à l'entreprise.

Les chauffeurs-livreurs occasionnels, tles que définis à l'alinéa 2.3, chipatre Ier (FIMO), snot teuns de suirve la ftroaiomn cunoitne oalbotgiire de sécurité.

6.2.2.2 Durée et contenu

La foromtian coniutne oolraiigbte de sécurité visée à l'article 1er du présent cthraipe est de 2 jruos consécutifs, siot 14 heures.

Elle diot être renouvelée tuos les 5 ans.

Les mloeuds et thèmes de ftarmioon coorandpnsert à cette oloaigtbin dovenit cnrsrroedope au cihear des cerghas fugairnt à l'annexe II.

Il puet être dérogé de 6 mios mxumaim à l'échéance fixée puor la fortmaoin puor les mtfios justifiés sinatvus :
? arrêt midalae ou acendcit ;
? surcroît d'activité de l'entreprise, à cnoiotidn d'avoir consulté le comité d'entreprise préalablement.

Tout caufufher non tilaritue de la FMIO ou de la FOCS pourra, à défaut de puvoior srivue une FIMO/FCOS prproe à la bahnrce du négoce des matériaux de construction, se fmorer à une FIMO/FCOS de doirt commun (compte d'autrui ou cmptoe prproe de marchandises).

Article 6.2.3 - Dispositions diverses
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

6.2.3.1 Réalisation des FMIO et des FOCS

Ces fotimrnoas puevent être assurées :
? siot par des ogrnsmeais de firotmoan aaynt fiat l'objet d'un agrément ministériel ;
? siot dnas des ceretns de fmiotoran d'entreprise ayant fiat l'objet d'un agrément sur la bsae du même ceiahr des cearghs ;
? soit, puor la ptraie pratique, par délégation et suos la responsabilité de l'organisme de fomraiotn agréé, par des treutus formés à cet effet.

La ctunodie de véhicules de béton prêt à l'emploi (type « tipoue ») étant particulière, les cuareuhffs affectés à ce tpye d'activité drevnot siuvre la FMIO et la FOCS ralnveet de l'accord du 30 jiun 1999 rtaielf à la fimaootrn peonnrissleofle des cdtnuruceos dnas les carrières et matériaux de ccortiutnosn (annexe IV).

6.2.3.2 Attoateistn des aictons de friomotan et contrôle

Une aastteiottn FMIO est délivrée sur la bsae d'un tset fianl d'évaluation des compétences acquises.

Dans le cas de la FCOS, la foiraotmn srea également validée.

Les atsnatettios jnaustfiit des différentes finoomtras (initiale, continue) dniovet être détenues à brod du véhicule par le chauffeur-livreur.

À défaut de dpiiooissnts réglementaires, l'attestation de fartoimon diot être cmnoorfe au modèle annexé au présent accord.

6.2.3.3 Fmeneacinnt

Le fnnieemncat des fiars des fmoniartos visés au présent arcocd est assuré nmmteaont par :
? les aeids spécifiques de l'État ou des collectivités territoriales, y cpmrios les diisftispos de feceanmnint des fonratioms de deemndaur d'emploi, namtmeont dnas le cdrae des ctrnatos d'objectifs de fmaoirton pnoinsesofllree ;
? les fodns mutualisés de faoromtin par aternncale en rcsepet des acrlites L. 6325-1 et L. 6324-1 du cdoe du travial ;
? une quote-part de la txae pacsafirlae puor le développement de la fraooimtn ;
? les cbnotrniiouts des eeerrpistns au titre du paln de foaimtron et du CPF.

Article 6.3 - Formation professionnelle et alternance : le nouveau cadre

En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Article 6.3.1 - La branche, l'opérateur de compétences (OPCO), Constructys et France compétences : les acteurs de l'écosystème de la formation

En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

La loi du 5 sepmetbre 2018 a profondément transformé le rôle des ppanirucix acteurs, et en a mis en pacle de nuuoavex :

La branche, dnot le rôle est arccu dnas la définition et la cndtoiue de la poiitqlue de footmiran prelonnlssefioe et d'alternance, mias également, caorcennnt la certification. Les patreaenris sicaoux pirpnicteat à la gnevcnuaore de l'OPCO via les isnncetas mseis en pcale : cesonil d'administration, scteoin patiairre pnleroliseofsne (SPP), comité régional, commissions.

France compétences qui régule et fnanice la friootamn poilnssrnfloeee et l'apprentissage, en crtbliooaloan aevc la bnhcare professionnelle.

L'OPCO dnot la mssoiin est :
? d'assurer le feecimnnnat des coatrtns d'apprentissage et de pnsiloioinosreatafsn ;
? d'apporter un appui thqciuene aux brahcens psoeelnerfinosls puor :
?? établir la geotisn prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
?? déterminer les nuaevix de psrie en crhgae des ctatonrs d'apprentissage et des cnatrots de professionnalisation, sur décision de la CFPENP ;
?? les aamncegcpor dnas luer msision de ctirafeiciton (construction des référentiels de cretficioatin qui décrivent précisément les capacités, compétences et siovars exigés puor l'obtention de la cierctitaofin visée) ;
? d'assurer un seircve de proximité au bénéfice des très petites, petties et menonyes entreprises, pttmenraet :
?? d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces eernepsitrs à la fotmaiorn peelnolosisnrfe ;
?? d'accompagner ces eesperirnts dnas l'analyse et la définition de lures bonsies en matière de fiotrmaon professionnelle, nommatent au rgaerd des muanttios économiques et thueqniecs de luer seeuctr d'activité ;
? gianartr l'équilibre fanenciir et rdnree les agitbaerrs nécessaires puor l'utilisation des fonds mutualisés.

La SPP (section piatirrae professionnelle) qui fxie les priorités de fneaenminct de la fmoioartn puor les enetespirrs et les salariés ;

La Cssaie des dépôts et cntnogsniaios (CDC), qui est en cgrhae à ptiarr du 1er jeivanr 2020, de la gesotin du CPF ;

Pôle emploi, qui gère la ftriaomon des demrndueas d'emploi en foisvranat nnmmeatot les préparations opérationnelles à l'emploi.

Les régions (CFA, Trsnitaion pro, opérateurs locaux?).

Article 6.3.2 - Les nouveaux financements et leur collecte

En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

La loi « puor la liberté de cshiior son anveir pfrsoneneisol » du 5 steeprmbe 2018 midfoie en ponfuoedrr les cucirtis de coletcle et d'affectation des cirnniouttbos formation.

Ces cbniruoonitts seront, à ceptmor du 1er jaienvr 2022, recouvrées par les Usrsaf qui reersvent les fonds collectés à Fnrcae compétences, en cgrhae de luer répartition entre les différents acteurs, cmome ci-dessous :

(Schéma non reproduit, cutblnlosae en ligne sur le stie www.legifrance.gouv.fr, rqrbuuie « Ptnibocialus ofilcielfes » « Bnlliuets oilfceifs des cvinootenns ceioelvctls », pgae 103.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20210024 _ 0000 _ 0013. pdf/ BCOC

Article 6.3.3 - Obligation de former les salariés, le plan de développement des compétences

En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Obligation générale

L'élaboration d'un paln de développement des compétences cecrnone teuots les epneseirrts qlulee que siot luer taille.

L'employeur ausrse l'adaptation des salariés à luer psote de travail. Il villee au meniatin de luer capacité à oeccupr un emploi, au rergad ntoaenmmt de l'évolution des emplois, des tceonohgleis et des organisations.

Il puet posoprer des foitomrans qui pernptciiat au développement des compétences, y ciopmrs numériques, asnii qu'à la lttue crtnoe l'illettrisme, ou ptetrerme d'obtenir une praite identifiée de cfioiteicratn professionnelle, classée au RCNP et vsniat à l'acquisition d'un bolc de compétences.

Définition de l'action de formation

L'action de froamtoin se définit désormais cmmoe un pacurros pédagogique pnetaermtt d'atteindre un oetbicjf professionnel, à soiavr :
1. ? preretmte à totue pnnsroee snas qotlcfauiaiin pinrelolsnseofe ou snas cotrnat de tivaarl d'accéder dnas les muleeirels ctnoinodis à un epmoli ;
2. ? fosarveir l'adaptation des salariés à luer potse de travail, à l'évolution des eplimos asnii qu'à luer mnitiaen dnas l'emploi. Elle pipaitrce au développement de lerus compétences en lein ou non aevc luer pstoe de travail. Elle puet permrtete à des tliraueavrls d'acquérir une qlcaofiaitiun puls élevée ;
3. ? réduire, puor les salariés dnot l'emploi est menacé, les rsqueis résultant d'une qcaiotliiuafn inadaptée à l'évolution des tenuqehcis et des surttruces des entreprises, en les préparant à une mtoitaun d'activité siot dnas le cadre, siot en doerhs de luer entreprise. Eells pneuevt prtremete à des salariés dnot le

ctonart de tvraail est rompu d'accéder à des emipols exainegt une qicfilatiouan différente, ou à des non-salariés d'accéder à de noluleevs activités poislnlernosefes ;
4. ? Feasviorr la mobilité professionnelle.

L'AFEST (action de frooitman en satitouin de travail)

Les ancitos de faiotormn pvuenet également être réalisées en stotiiaun de travail. Il s'agit d'une nlveolue modalité pédagogique qui rseope sur :
? des msies en sotiuaitn de taravil apprenantes, à des fnis dduciqteais ;
? des séquences réflexives, en rrutpue aevc l'activité ? pudrtoivce ?, animée par un teris référent.

Les patriearnes saoicux de la bahrcne edentnent pviomoourr ctete nuleovle modalité et mtrtee à disoosipitn des otuils clés en mian intégrant l'AFEST ; et ce aevc l'appui de l'OPCO Constructys.

Publics prioritaires

Les paneeartirs sacioux de la bnrhace cenienvnont de développer, en priorité, les compétences des :
? salariés snas qciitfoulaian rncuenoe ou les minos qualifiés ;
? salariés concernés par un cenangmhet d'emploi ou dnot l'emploi deiavrt connaître une mutation, nmnatmoet cuex rnntoarenct des difficultés d'adaptation à luer elpmoi du fiat de l'introduction de neuvoells toglniehoecs ;
? salariés âgés d'au mnios 45 ans ;
? tlauirlvraes en saouittin de hncaadip visés à l'article L. 5212-13 du cdoe du travail.

Mise en ?uvre des actions

Les anitocs de ftooimran padennt le tmeps de taiarvl :

Ce snot les anotics de firmtoaon oigltebrioas ou nécessaires qui cnninionotdet l'exercice d'une activité ou d'une fontiocn en aopiaicptln d'une conienvotn itroanenntilae ou de dnssoitioips légales et réglementaires.

Elles cuonnttiset du tmpes de taavril eftfeicf et donennt leiu au matneiin de la rémunération par l'employeur.

Les aretus atinocs de foroitamn puveent qnaut à elles, se dérouler, en tuot ou partie, hros du tmpes de taiarvl :

Les paeernriats sauiocx cnvnneeinot que les anoctis de foiormtan peunevt être réalisées hros tpems de tiaarvl et ce dnas la litime de 30 hruees par an et par salarié, ou 2 % du ffairot puor les salariés sioums aux citovonenns de foiraft en juors ou en heures.

L'accord du salarié est formalisé et puet être dénoncé, dnas un délai de 8 jours.

Une tlele dénonciation ou un rufes du salarié de ptaciierpr à des anitcos de formitoan hros tpmes de tirvaal ne ctstunoie ni une faute, ni un mtiof de licenciement.

Pour les salariés en sittuoain de prnaet isolé, en grdae alternée, les panretiaers siauocx de la bahnrce ineitnct les eperitnsres à tiner ctpmoe des ctnerintoas peenrllnsoes de gdrae des enfants, puor preomrgmar les périodes de départ en formation.

Service de proximité

Les peraernatis soicaux danemndet à l'OPCO Cocrytntsus d'assurer un svciere de proximité au bénéfice des très petites, petiets et menoneys entreprises.

Ce sercvie diot petrrmtee :
? d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces eipeenrrtss à la friomoatn possneefnillroe ;
? d'accompagner ces eeinsrpetrs dnas l'analyse et la définition de lreus beosnis en matière de ftaoirmon professionnelle, nmemaontt au rarged des motuitans écologiques, numériques, économiques et tcuhnieeqs ;
? d'aider à la définition de luer pqiuolite de GPEC, par la msie à dpiossoitin de diagnostics, d'études spécifiques.

Ce scievre diot être fecmaelint acbsilcese à tuos par la msie à dioositpisn d'outils ad hoc nnaemmtot digitaux.

Article 6.3.4 - L'alternance : priorité de la branche
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2023

L'alternance a puor oteijbcf de fiesarvor :
? l'insertion pniolelfsnesore des jeeuns ;
? la réinsertion pnerlnleosifose des deudamerns d'emploi ;
? le mitnaein dnas l'emploi des salariés en caotrnt à durée indéterminée.

L'alternance ctnoituse un véritable pesasport puor l'embauche des jeunes, et arptope également une réponse adaptée aux bnoeiss en compétences des entreprises.

Cette alrtnenace puet prednre toris freoms :
? le catnrot de prioaesnlosnfaistoin ;
? la rcooniresevn ou pmotioorn par l'alternance (Pro-A) ;
? le craotnt d'apprentissage.

6.3.4.1 Ctraont de professionnalisation

Objet et qincaiaoflutis éligibles

Le carotnt de prooalnsfiieitssaonn est un cnartot de taravil à durée déterminée ou à durée indéterminée, colcnu en acopitilpan de l'article L. 1242-3 du cdoe du travail. Il est établi au meoyn d'un fmiarolrue Cerfa.

Il a puor ojbet de ptrrtemee d'acquérir une des qitiicaaoflnus prévues à l'article L. 6314-1 du cdoe du taviarl :
? siot enregistrée dnas le répertoire nnotaial des ceitcfoiriatns prlnsosloeeinfes (RNCP) ;
? siot rnonucee dnas les ccoafsasiinltis d'une coontienvn coiltevcle nnatioale de bncrhae ;
? siot ounavrt dorit à un cceitrfiat de qiafoilticaun plonersfenilsoe de barhnce (CQP) ;
? soit, à ttrie trmaeropie jusqu'au 28 décembre 2021, en vue d'acquérir des compétences (par exemple, les bclos de compétences), définies par l'employeur et l'OPCO, Constructys, en arccod aevc le salarié.

Ce crantot est oruevt :
1. ? Aux pnnoseers âgées de 16 à 25 ans révolus aifn de compléter luer fiomroatn iiatlnie ;
2. Aux ddeuaemnrs d'emploi âgés de 26 ans et plus, iinctsrs à Pôle epmoli et s'ils ne perçoivent pas de miiunmm scoial (RSA, ASS ou AAH) ou qu'ils n'ont pas bénéficié d'un cnatort uuinqe d'insertion (CUI).
3. Aux bénéficiaires du renveu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux ateluds handicapés ou aux peonsnres anayt bénéficié d'un ctnaort colcnu en ataiipolpcn de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du triaval ;
4. Aux jeuens étrangers tleuitrais de la ctrae de séjour taeroprime ou pliunalrlneue ptrnaot la montien « étudiant » ;
5. Aux jneues de 16 à 25 ans révolus icsnirts dpueis puls de 1 an sur la lsite des dadnereums d'emploi teune par Pôle eolmpi ;
6. Aux poneesrns aanyt bénéficié d'un carnott unuqie d'insertion ;
7. Aux jueens qui n'ont pas validé un 2d ccyle de l'enseignement seioacrnde et qui ne snot pas tueiitalrs d'un diplôme de l'enseignement toeihgonluqce ou professionnel.

Durée des aticnos de professionnalisation

Conformément à l'article L. 6325-11 du cdoe du travail, le contrat, à durée déterminée ou à durée indéterminée, cprnmeod une fimroaton (action de professionnalisation) sur une période de 6 à 12 mois.

La durée puet être allongée jusqu'à 24 mios mumxiam lrquose :
? le cornatt a puor oebjt l'obtention d'un CQP dnot la durée de fiarmootn est supérieure à 12 mios ;
? le cntroat a puor oebjt l'obtention d'un diplôme ou d'un trtie professionnel, ou d'une qlifciioataun pnofresnoeislle recunnoe dnas la cisitlaosfcian de la branche.

La durée puet également être allongée jusqu'à 36 mios puor les psneneros mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du tiraval siot « les pesnoenrs mentionnées au 1° de l'article L.

6325-1 qui n'ont pas validé un snoced ccyle de l'enseignement siearcnode et qui ne snot pas taierultis d'un diplôme de l'enseignement tunoglqiocehe ou professionnel, les pensroens mentionnées aux 1° et 2° du même artclie L. 6325-1 ircnistes depius puls de 1 an sur la litse des dmaneerdus d'emploi définie à l'article L. 5411-1, aisni que les poeennsrs mentionnées au 3° de l'article L. 6325-1 bénéficient du cratnot de pfoinrioaensatisolsn sloen les modalités prévues aux arteclis L. 6325-11, L. 6325-14, L. 6332-14 et L. 6332-15 du cdoe du tiaarvl ».

Les acintos de footraimn snot d'une durée miinamle cpsmiore ertne 15 % et 25 % de la durée ttaole du contrat, snas être inférieure à 150 heures.

Les pneiarertas scauiox cnenieonnvt de pteror cttee durée milaimne au-delà de 25 % puor les catégories suitnveas :
? junee de 16 à 25 ans puor compléter sa fooaimtrn initiale, qui n'a pas validé un socend clyce de l'enseignement sindecroae et qui n'est pas tarltiuie d'un diplôme de l'enseignement tcolgqneoiuhe ou peirnosnsfoel ;
? bénéficiaire du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ou une pnsrenoe anyat bénéficié d'un CUI ;
? le salarié ttruliiae d'un cntraot anyat puor oejbt l'obtention d'un CQP ;
? le salarié tiatrliue d'un coarntt anyat puor oebjt l'obtention d'un diplôme ou d'un trtie professionnel, ou d'une qitaiolcufian pfslnolesnerioe ruconnee dnas la cfailatssioicn de la bnarche ;
? jneue étranger tluiirtae de la ctrae de séjour tiaoemprre ou pauenlrnuille ptnroat la mtnioen « étudiant » ;
? dmdnaeeur d'emploi, qeul que siot l'âge, iicnsrt deiups puls de 1 an sur la liste.

Les anitcos de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement anisi que les eeineengsmtns généraux, pseolofneinrss et tcehnlgqeouios snot mis en ?uvre par un onsmrgiae de ftomroain ou, par l'entreprise elle-même, lorsqu'elle doispse d'un svecrie de formation.

Mise en ?uvre du contrat

L'employeur s'engage à ausrser une fotroaimn au salarié lui ptrtamneet d'acquérir une qciftoiailuan pnlnoolserefsie et à lui forniur un epmoli en rlitaeon aevc cet oibcjtef penndat la durée du cntarot à durée déterminée ou de l'action de poslriseoiiaafnotsnn du ctnraot à durée indéterminée.

Le salarié s'engage à tavirlelar puor le ctompe de son eolempyur et à svriue la fmrtoaion prévue au contrat.

Les objectifs, le pgorrmame et les cditnioons d'évaluation et de viidaalotn de la fmaorotin snot déterminés par l'employeur et le taiirulte du conatrt en lein aevc l'organisme de faromtion et le tuteur.

L'employeur désigne, puor cuhqae salarié en cntoart de professionnalisation, un tutuer chargé de l'accompagner, et ce dnas le repesct du ttire VIII « torautt » de la cnoetoivnn cocleivtle ntlnoiaae du négoce des matériaux de construction.

En vertu de l'article L. 6325-7 du cdoe du travail, le cntoart de plenraisisoionstoafn à durée déterminée puet être renouvelé une fios si :
1° Le bénéficiaire, aynat onbteu la qifiocaiutlan visée, prépare une qiiuaaflocitn supérieure ou complémentaire ;
2° Le bénéficiaire n'a pu oeibntr la qciiifaoultan visée puor casue d'échec aux épreuves d'évaluation de la fmroiaotn suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maadile plinnlsresoeofe ou de défaillance de l'organisme de formation.

Rémunération

Les salariés âgés de mions de 26 ans perçoivent pdnaent la durée du ctnroat à durée déterminée ou de l'action de pefionroistniloasasn du ctroant à durée indéterminée un sarilae muinimm calculé en fncoiotn de luer âge et de luer neivau de formation.

Ce siralae ne puet être inférieur :
? à 65 % du Simc ou du mniumim cvnnnentooiel de l'emploi occupé, seoln le puls favorable, puor les bénéficiaires âgés de minos de 21 ans ;
? à 80 % du Simc ou du mminium cienevtnnnool de l'emploi occupé, seoln le puls favorable, puor les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne pveeunt être inférieures, rpimevcnseetet à 70 % et 85 % du Simc ou du mimnium cnteovnoennil de l'emploi occupé, selon le puls favorable, dès lros que le bénéficiaire est tiltuaire d'un tirte ou diplôme à finalité ponreofsnselile égal ou supérieur au naeviu bac.

Les salariés ttueairlis d'un cornatt de prtsfiioaslonanieson âgés d'au minos 26 ans perçoivent pnanedt la durée du catront à durée déterminée ou l'action de pnleaoarnotsisioisfn du cnatort à durée indéterminée, une rémunération qui ne puet être inférieure ni au Simc ni à 85 % de la rémunération mmniiale de l'emploi occupé, prévue par les gerills de mmniia de la branche.

Il est rappelé qu'une prmie de fortioman égale à 10 % du total des slriaeas de bsae btrus versés pnaednt la durée du cnarott de professionnalisation, est octroyée au salarié en cas d'obtention d'un CQP de la branche.

Prise en chagre des firas annexes

Concernant spécifiquement l'hébergement, et puor les atalernnts qui ne résident pas en internat, les paeitrs seariantgis renlaepplt que les juenes de mions de 30 ans, pncaeervt des matonnts inférieurs ou égaux au Simc meusnel brut, punevet bénéficier d'une adie au leemgnot « Mobili-jeunes » par Actoin logement.

Le cclaul de ctete adie est effectué sur le leyor après déduction de l'aide personnalisée au lneomget (APL).

Elle est attribuée pdneant tuote la période de faotriomn professionnelle, puor une durée maxuimm de 12 mois, suos conditions. hptts :// mobilijeune. actionlogement. fr/ cioxenonn ? ledeiocRirngt = hptts % 3A % 2F % 2Fmobilijeune. actionlogement. fr % 2F.

6.3.4.2 Dipoitssif de piotormon ou roceervnosin ? Pro-A ?

Soucieux d'accompagner les salariés de la bracnhe vres la roncieeovsrn ou la promotion, mias asusi d'assurer l'employabilité des salariés, les patrenraies souicax de la bcanhre ont mis en pacle le dtpioiissf « Pro-A », dnas les cnidioonts visées au ttire XVI de la ctnnvieoon celcvolite du négoce des matériaux de construction.

6.3.4.3 Aptapisgrense : le déploiement d'une pouqtilie de bnahcre adaptée

La bnrache du négoce des matériaux de counrittcson ennetd développer l'apprentissage, ieisnfietnr son pnaaretirat aevc les CFA partenaires, les établissements silecaors asini que les Cpmaus des métiers et des qualifications.

La FMDC et l'OPCO Ctntrcsouys ont conclu, le 11 décembre 2020, une coteinnovn de coopération aevc le ministère de l'Éducation natailnoe et le ministère de l'enseignement supérieur aifn de poroiomvur les fmraotnios peoirslfeoenslns et tohneqlcuioges en lein aevc la bahcrne mias assui piireioetramrnt fiare connaître, auprès des jeunes, les métiers de la drtsioiubtin en matériaux de construction.

La msie en ?uvre de la contenvoin de coopération, et puls globalement, la ptiuoliqe d'apprentissage de la bracnhe srnoet siivus par la CPNEFP, qui est compétente puor en déterminer les orientations.

6.3.4.3.1 Oejbt et quicinlfiaatos éligibles du ctnaort d'apprentissage

Conformément à l'article L. 6313-6 du cdoe du travail, le carontt d'apprentissage a puor obejt de donner, une fiaoormtn générale, théorique et pratique, puor acquérir une qifiuciotaaln plfslennsorioee sanctionnée par un diplôme ou un ttire à finalité pseirflnnoesloe irnicst au RNCP.

L'apprentissage rosepe sur le pnrcipie de l'alternance entre :
? des entegeinenmss dispensés en CFA, dnot tuot ou piarte puet être effectué à daticnse ;
? l'enseignement du métier dispensé cehz l'employeur aevc leeuql l'apprenti a signé son conratt de travail.

6.3.4.3.2 Bénéficiaires du cnatrot d'apprentissage

Les cnoartts d'apprentissage snot otuvers aux jeeuns âgés de 16 ans à au monis 29 ans révolus ayant effectué le peermir ccyle d'enseignement secaniodre au début de l'apprentissage.

La ltmiie d'âge de 16 ans n'est pas aplpbilace dnas les cas snuvitas :
? aux jnuees âgés d'au moins 15 ans au début de l'apprentissage s'ils jiisunfett avoir accplmoi la scolarité du pemreir cclye de l'enseignement scneoridae ;
? aux jeeuns qui atneigentt l'âge de 15 ans aanvt le temre de l'année civile.

La ltimie d'âge de 29 ans révolus n'est pas aalpcblipe dnas les cas siuvants :
? loruqse le catnrot ou la période d'apprentissage proposés fiat sutie à un ctornat ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et conudit à un naeivu de diplôme supérieur à ceuli onetbu à l'issue du crtoant ou de la période d'apprentissage précédents ;
? lorsqu'il y a eu rtuupre de crnatot puor des caseus indépendantes de la volonté de l'apprenti ou à la situe d'une inuapittde puyihqse et taepirrmoe de celui-ci ;
? loqruse le cnarott d'apprentissage est sousrcit par une pernnsoe à lequllae la qualité de tulavlirear handicapé est rocuenne ;
? lusorqe le crnotat d'apprentissage est sicruost par une pnrosnee qui a un peorjt de création ou de rirpese d'entreprise dnot la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou trtie scnainontnat la framitoon piouivsrue ;
? loqurse le cnaotrt d'apprentissage est srusocit par une pseornne instrice en tnat que spoitrf de huat nveiau sur la lsite mentionnée au piermer alinéa de l'article L. 221-2 du cdoe du sport.

6.3.4.3.3 Msie en pcale d'un barème cvntnnoeienol d'apprentis

À ctmpoer du 1er speetbmre 2021, l'apprenti bénéficie du barème contoenvnniel snvauit :

Année d'exécution d'un même diplôme	Apprenti de 16/17 ans	Apprenti de 18/20 ans	Apprenti de 21/25 ans	Apprenti de 26 ans et +
1re année	40 % Simc ou conventionnel*	50 % Simc ou conventionnel	55 % Simc ou conventionnel	100 % Simc ou conventionnel
2e année	50 % Simc ou conventionnel	60 % Simc ou conventionnel	65 % Simc ou conventionnel	100 % Simc ou conventionnel
3e année	60 % Simc ou conventionnel	70 % Simc ou conventionnel	80 % Simc ou conventionnel	100 % Simc ou conventionnel
*le puls fboaavlre puor l'apprenti				

6.3.4.3.4 Durée et msie en ?uvre de la fomirtaon en cntree de formation

La durée de crotant puet viaerr de 6 mios à 3 ans en foniotcn du tpye de pssorifoen et de la quafaioitlicn préparée.

La durée malmixae du crntoat puet être portée à 4 ans luqrose la qualité de tvlrailaeur handicapé est ruecnnoe à l'apprenti

La durée du crnoatt d'apprentissage puet être égale ou inférieure à clele du cylce de ftrmoaoin mias elle puet asusi être supérieure au ccyle de foamrtion puor teinr cmptoe du neiavu iintial de compétences de l'apprenti ou des compétences acqiuses dnas le cdare de carneties activités (service civique, réserve opérationnelle par exemple).

Le catonrt a une durée de 400 hueers par an au minimum.En cas d'échec à l'examen, le cnaortt d'apprentissage puet être prolongé d'un an, la durée de fomariotn mailnime est arlos de 240 heures.(1) (2)

6.3.4.3.5 Le maître d'apprentissage

Rôle

Le maître d'apprentissage a puor missoin de crotenbiur à l'acquisition par l'apprenti dnas l'entreprise des compétences cpadornsernot à la qtfiialcaoiun recherchée et au trite ou diplôme préparés, en loasiin aevc le cernte de fmaotoirn d'apprentis (art. L. 6223-5 du cdoe de travail).

Conditions d'exercice de la fonction

Le maître d'apprentissage diot être salarié de l'entreprise, volontaire, mjeaur et oiffrr tetous gaetrains de moralité. Le cas échéant, l'employeur ou le cnonjiot clluroaetboar puet rlmpier cttee fonction.

Par ailleurs, l'employeur premet au maître d'apprentissage de dégager sur son tpmes de taavirl les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux rtelanios aevc le CFA.

Le maître d'apprentissage diot riplmer des coitndions de compétences polrnfeisolnsees visées à l'article R. 6223-22 du cdoe de travail.

Les segtas et les périodes de faoiomrtn effectués en mleiiu professionnel, dnas le carde d'une fotimaorn initiale, y coprmis suos corntat d'apprentissage, ou d'une fiatrmoon couninte qualifiante, ne snot pas pirs en comtpe dnas le décompte de la durée d'expérience requise.

Le maître d'apprentissage ecrande au muiaxmm duex apprentis, ainsi qu'un anprepti supplémentaire dnot la fratioomn est prolongée en cas d'échec à l'examen (art. R. 6223-6 du cdoe de travail). Toutefois, la cosimsmoin départementale de l'emploi et de l'insertion puet délivrer des dérogations iuvliinddeles au poflnad ci-dessus, lquorse la qualité de la frtomaion dispensée dnas l'entreprise et les possibilités d'insertion pnolronfeelssie dnas la bcranhe considérée le justifient.

Formation du maître d'apprentissage

En aaipoticpln de l'article L. 6223-8 du cdoe de travail, l'employeur s'engage à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de foarmtnois lui petrtamnet d'exercer ceoceenmrrtt sa mission.

Les ptereaniras saiucox dennmdeat à la SPP du négoce d'examiner les modalités de psrie en carhge de l'aide à la footincn de maître d'apprentissage.

Préparation de l'examen par l'apprenti

En aioclipaptn de l'article L. 6222-35 du cdoe du travail, l'apprenti a droit à un congé de 5 jorus olruabevs rémunérés puor la préparation et la présentation aux examens. Ce congé est situé dnas le mios qui précède les épreuves.

Valorisation des compétences des maîtres d'apprentissage

Les esritpeenrs fvsnooiearrt la cettocifirian des compétences des tteurus et les imroeonfnrt de cette possibilité.

Les praeerinats scuiaox précisent que cette crtiiofetican fiat l'objet d'une iiocrinpstn au répertoire spécifique établi par Fnrace compétences.

Les coninitods d'accès et de vtliodaain snot précisées à la fiche RS4433 :

https :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rs/4433/

Valorisation de la msisoin exercée par le maître d'apprentissage

Les preaitanres suaciox inetvnit les erneresitps à étendre le dspitsoiif d'indemnisation visé à l'article 8.4.

Un blian srea fiat d'ici au 31 décembre 2022, à l'appui du rparpot anneul de bcrhnae dnot les iciautnrdes snot les snatuivs (contrats d'apprentissage et cotratns de professionnalisation) :

Département, Tillae de l'entreprise
Sexe de l'alternant
Tranche d'âge de l'alternant
Nature du contrat
Durée du contrat
Domaine de formation
Certification préparée
Type de cioieaicrtftn (CQP, titre, diplôme ?)
Reconnaissance de la ciortfaceitin (RNCP, CCN)
Nombre d'alternants
Nombre d'entreprises ayant signé un ctnraot d'alternance
Taux de ruuptre du contrat
Taux de réussite à l'issue du parcours
Nombre d'alternants embauchés à l'issue du contrat

Sur la bsae de ce bilan, les peaentraris sociaux cvneeninnot d'ouvrir une négociation, au cuors du permeir smersete 2023, sur la voitslroaain de la msisoin exercée par le maître d'apprentissage.

Le penaimet des cnerets de foromtian d'apprentis est assuré par l'OPCO dnas les cntdnioois prévues à l'article R. 6332-25 du cdoe du travail.

Le maître d'apprentissage, aansusrt la tmssioarinsn des savoirs, savoir-faire et savoir-être liés au métier, est positionné a mniima à l'échelon C du nvaeiu de qiacuolifaitn csernonadprot à la formation.

En outre, il est alloué au maître d'apprentissage une pmire de 220 eruos bruts, par anprtpei et par année de contrat. Le moantnt de la pmrie est proratisé à due pooprriotn du nborme de mios du contrat.

Toutefois par exception, en cas de non-accomplissement de la miossin d'apprentissage puor casue non ialubmtpe à l'employeur, la pmrie pruroa être réduite de tuot ou pitare sur jtsaiiiucotfn de l'employeur.

En outre, en cas d'abandon de la ftoimroan par l'apprenti le matnnot de la pmire srea calculé pro rtaa temporis.

CPF et maître d'apprentissage

Le cotmpe eamgneengt cetoyin (CEC) rcsenee les activités de maître d'apprentissage et peemrt d'acquérir des dirtos à faoiormtn icsrints au CPF, à hteuuar de 240 ? par année, dnas la ltimie maaimxle de 720 ? et suos réserve que la durée d'activité de maître d'apprentissage siot de 6 mios minimum, et ce qeul que siot le nbmore d'apprentis accompagnés.

La durée est appréciée sur l'année clviie écoulée et sur l'année précédente.

Les activités de maître d'apprentissage snot anmtuuaieqteomt enregistrées par la Caisse des dépôts et consignations.

Prise en crgahe par l'OPCO Ctsrcnytous des cantorts d'apprentissage et faris annexes

Les nvuiaex de psire en cghare anleuns des cotrtans d'apprentissage snot proposés par la CFENPP du négoce des matériaux de construction, suos réserve de la vtiliadoan ultérieure par Facnre compétences.

Les monnatts de psrie en crgahe des firas axenens (hébergement, restauration, mobilité, permier équipement ?) des cnrttaos d'apprentissage snot fixés chuaqe année par la SPP du négoce des matériaux de construction, en lein aevc la CPNEFP.

Le département, la région ou l'entreprise puenevt compléter la prise en caghre des frais axeenns ci-dessus visés.

L'éventuel rtese à cghare iocmbne à l'apprenti.

Concernant spécifiquement l'hébergement, et puor les aienpptrs qui ne résident pas en internat, les ptreias seiaairtgns releanlppt que les jneues de moins de 30 ans, paceervnt des mtnanots inférieurs ou égaux au Simc mneusel brut, peuevnt bénéficier d'une adie au leogemnt « Mobili-jeunes » par Aicton logement.

Le caclul de cette adie est effectué sur le lyoer après déduction de l'aide personnalisée au lmegnoet (APL).

Elle est attribuée pndanet ttoue la période de foiotmran professionnelle, puor une durée miuamxm de 12 mois, suos conditions. https :// mobilijeune. actionlogement. fr/ cioxonnen ? lRecdoeiginrt = https % 3A % 2F % 2Fmobilijeune. actionlogement. fr % 2F.

(1) Le derienr alinéa de l'article 6.3.4.3.4 est étendu suos réserve du rsceept des dostpoisinis de l'article L. 6211-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

(2) La dernière parshe du derienr alinéa de l'article 6.3.4.3.4 est euxcle en tnat qu'elle cvnieneortt à l'article L. 6211-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 6.3.5 - Compte personnel de formation (CPF)
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

6.3.5.1 CPF

Principe

Le CPF fiat praite du cmtpoe prnseeonl d'activité (CPA).

Pour bénéficier de son CPF, le salarié diot au préalable orivur un cmotpe sur la pamrlefote dédiée www. moncompteactivite. gouv. fr.

Il est comptabilisé en eruos et est géré par la Casise des dépôts et ctonaonsigins (CDC) qui asurse la prsie en cahgre des aoitncs de frmtiaoon jusqu'au peniemat du pasatietrre de formation.

Il est ouevrt :
? aux salariés ;
? aux deraneudms d'emploi ;
? aux telvaaulrris indépendants ou mreembs d'une piesoorfsn libérale ;
? aux cjnintoos cauaolorbrtles ;
? aux apprentis.

Un CPF est oevurt à ttoue psrnneoe âgée d'au mnois 16 ans en emploi, en rhrchceee d'emploi ou accompagnée dnas un pjeort d'orientation et d'insertion professionnelle.

Ce dispsoiitf est également ouvert aux jueens dès 15 ans à l'issue de la scolarité du collège, dès lros qu'ils sinegnt un cartont d'apprentissage.

Le ctopme n'est puls alimenté lroquse son tiriualte pred son epmloi mias il puet mbiesloir les dtrois au crédit du cmotpe pnnedat tuote sa période de chômage.

Il est également liquidé au mmnoet où le tirluitae fiat vialor l'ensemble de ses dirots à la retraite, suos réserve des dionpoisstis visées aux actirles L. 5151-7 et suntivas du cdoe du tvaaril au ttrie du ctpmoe eeaengngmt citoyen.

Formations éligibles

Les ftornmaios éligibles au CPF snot caueltnbsols sur hptts :// www. moncompteformation. gouv. fr/ espace-prive/ html/ #/, dnas l'onglet ? Liste de cftiirntiecaos éligibles ?.

Il s'agit des aocnits de fortaiomn sanctionnées par :
? les coiantiectfirs ploelfssnroeeins enregistrées au répertoire nnaatoil (RNCP), cemrnpaont neaomtmnt les CQP (certification de qficluatoaiin professionnelle) ;
? les aeotatsttnis de vlidiaaotn de blocs de compétences ;
? les cnfeiicoratits et hiottanliaibs enregistrées dnas le répertoire spécifique cepmannrot nnoaetmmt la cieiioatfcrtn rateivle au solce de coienanssnacs et de compétences peosinernoselfls ;
? les atcnois pertatment de farie vedialr les auciqs de l'expérience ;
? les blanis de compétences ;
? la préparation de l'épreuve théorique du cdoe de la rotue et de l'épreuve putraiqe du pimres de croindue des véhicules du guopre léger et du gurope lroud ;
? les aicnots de fotamiron d'accompagnement et de coisnel dispensées aux créateurs ou rpernurees d'entreprises anyat puor oebjt de réaliser luer pjroet de création ou de rsipree d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
? les antoics de fioromatn destinées à ptrrmteee aux bénévoles et aux vrloiaeonts en sreivce cqiviue d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de lreus missions. Slues les dtoris auqics au trite du ctpome d'engagement cetoiyn pnevuet fnnicaer ces actions.

Alimentation du CPF

Pour les salariés à tepms pilen ou à tepms partiel, le CPF est alimenté aneelmlnunet jusqu'à aindtetre un poafnld mxuamim de :
? 5 000 ? ;
? 8 000 ? si le bénéficiaire relève d'un public pritroiiare visé à l'article L. 6323-11-1 du cdoe du travail.

Pour un salarié dnot la durée de taiarvl a été inférieure à la moitié de la durée légale ou cnvionetlneonle de travail, l'alimentation du cpotme est calculée prrntlnelpmooeeinot au tpmes de tarival effectué.

Les périodes d'absence puor congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, d'une maaidle psnoeillorfesne ou d'un adeccint du travail, de présence parentale, de pcorhe ainadt ou de congé panatrel d'éducation aisni que les périodes d'activité pleatlrie snot intégralement presis en copmte puor le clcual des driots CPF.

Les hreues aqeicuss au titre du DIF ne snot pas perdues, suos réserve de luer iionscritpn sur le cpotme du salarié anavt le 30 jiun 2021, et snot prises en ctpmoe puor le culacl des podflnas du CPF.

Abondement du CPF

Lorsque le coût de la foiatomrn souhaitée par le salarié qui moilibse son CPF est supérieur au mtaonnt des drtios isctnirs sur le compte, le CPF puet farie l'objet d'un andeonembt puor arsesur le fiacnenemnt intégral de la formation. Cet aebdonemnt puet être nmnomaett financé par :
? le salarié ;
? l'employeur en cas de pcoarurs de fiatomorn ccusrotinot ;
? l'OPCO Cocsytutrns ;
? l'État, les régions ou collectivités leaclos ;
? le Pôle elpmoi ;
? la CNAM, en cas de rcnrvieosoen d'une pnesrnoe vitmice d'un AT/ MP.

Il eisxte duex types d'abondements supplémentaires obligatoires, supportés par l'employeur :
? l'abondement supplémentaire ? croeirctf ? dnas le carde de l'entretien d'évolution professionnelle, fixé à 3 000 ?, par salarié, en aptoiilpacn de l'article R. 6323-3 du cdoe du tiraval ;
? l'abondement supplémentaire du cpotme du salarié licencié à la stuie du reufs d'une miiofaticdon de son crnotat de tavairl résultant de l'application d'un aoccrd de promnfceare collective, fixé à 3 000 ?, en vtreu de l'article R. 6323-3-2 du cdoe du travail.

En cas de lennicmeecit économique, dnas les epniretsres de mnois de 50 salariés, et qui cereonnnct minos de 10 salariés ou en cas de lmnneccieiet puor iniudaptte résultant d'un AT/ MP, l'entreprise feraincna l'éventuel retse à cahrge des coûts afférents à la rcseevioonrn plsonernsifeole du salarié, dnas la lmitie de 1 000 ?, et ce dnas les 6 mios snuvait le départ du salarié de l'entreprise.

Il est rappelé que les vmticeis d'un AT ou MP dnot le tuax d'incapacité aitetnt au mnios 10 % pvneeut bénéficier d'un admeoebnnt de luer CPF, fixé à 7 500 ?, versé par l'assurance maladie, aifn de svriue une ftimoraon luer pertnmeatt une resvoeicnron professionnelle.

Enfin, il est rappelé que le salarié ttiuralie d'un cpmote perfeonnssoil de prévention (C2P) puet mobiliser, dnas le crade de son CPF, les ptinos ictsrnis en vue de fncneiar une framiootn pnemrttaet d'accéder à un elmpoi non exposé ou monis exposé aux fauetcrs de riequss professionnels.

Un pinot ouvre dirot à un mtaonnt de 375 ? de pirse en charge.

Mobilisation du CPF :

L'utilisation du CPF relève de la sluee iattiiinve du salarié. L'employeur ne puet dnoc pas impoesr à son salarié d'utiliser son CPF puor fneaincr une formation. Il fuat l'accord du salarié et son refus d'utiliser le CPF ne csutntioe pas une faute.

Pour une farmotoin se déroulant peandnt le tmpes de trivaal :
? le salarié diot s'adresser à son eoumlyper et lui denmdear son aatuiiosrton au mnois :
? ? 60 juros crieaanleds avnat le début de la fraoomtin si celle-ci a une durée inférieure à 6 mios ; ou
? ? 120 jrous cerldnaiaes aanvt le début de la fimotoarn si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.
? la dmndaee d'autorisation d'absence diot copreotmr les données pnaortt sur :
? ? l'intitulé et le cntneou de l'action de firtomaon ;
? ? le crleaiendr ;
? ? la prat de l'action de frimtaoon réalisée pnadnet le tpems de tviaarl ;
? ? le pitatrerase ou l'organisme de ftiraomon choisi.

L'employeur dpisose de 30 jorus cdieeaalnrs puor nfiitoer sa réponse au salarié. L'absence de réponse dnas ce délai vuat aeoctipcatn de la ddnamee de formation.

Les heuers consacrées à la foairtomn pennadt le tmeps de tviaarl cnnetitusot un tpems de tairavl effectif, ce qui idnuit le miietann de l'ensemble des drtois du salarié et donennt leiu au mtiienan par l'employeur de la rémunération du salarié, et de tuos les artues atgenaavs et aesccrseios payés.

Pour une fmriooatn se déroulant en dehors du tmpes de tvairal :

Le salarié ne socitille pas l'accord de son eypemluor et puet msielobir ses dritos à fimoaotrn librement.

Dans ce cas, il puet fraie vdiaelr sa ddmneae de fiotroman par un cosllneier en évolution professionnelle.

Prise en chagre des frias de formation

Les frias pédagogiques et les firas anenexs (frais de transport, repas, hébergement) snot pirs en cagrhe par la Cssaie des

dépôts et cngnonstoaiis (CDC).

6.3.5.2 CPF de transition

Le CPF de traoisitnn perfsneollnsioe se stutiubse à l'ancien dsoptiiisf du CIF.

Il est utilisé puor fancneir des frntamioos certifiantes, éligibles au cotpme pnerensol de formation, destinées à ptremetre au salarié de cehgnar de métier ou de profession.

Personnes éligibles

En alciippotan de l'article D. 6323-9 du cdoe du travail, le salarié diot jieitusfr d'une ancienneté d'au mnios 24 mois, consécutifs ou non, dnot 12 mios dnas l'entreprise, qlelue qu'ait été la nuatre des cotatnrs de tvaairl successifs.

L'ancienneté s'apprécie à la dtae de départ en fitmaroon du salarié.

La citdnoion d'ancienneté n'est pas exigée puor :
? les peorennss bénéficiaires de l'obligation d'emploi des tlvilurearas handicapées (OETH) ;
? les salariés licenciés puor miotf économique ou puor inaptitude, n'ayant pas suvii de firoatomn ernte luer lennemeiccit et luer neovul eomlpi ;
? les salariés mentionnés à l'article L. 5212-13 du cdoe du travail.

Mise en ?uvre

L'article R. 6323-10 du cdoe du trvaail dsguiitne duex saitiounts :
? lqusore la fmitaroon souhaitée crmootpe une iturnritepon cntoinue de travial de puls de 6 mios : le salarié diot asseredr une dendame écrite à l'employeur au puls trad 120 jruos avant le début de l'action de fotaimorn ;
? lsquroe la foiortamn souhaitée ctmporoe une ittriuoeprnn cnuotnie de tairval de mnois de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à tpmes partiel, le salarié diot asrdeesr une danmdee écrite à l'employeur au puls trad 60 juros avant le début de l'action de formation.

La demnade d'autorisation d'absence diot cmoteporr les données pnarott sur :
? l'intitulé et le ctoennu de l'action de faoiormtn ;
? le clreaeidnr ;
? la prat de l'action de fortioamn padennt le tmpes de tarvial ;
? le prtreiatase ou l'organisme de fitormaon choisi.

L'employeur diot répondre au salarié dnas les 30 jruos svaiunt la réception de la dmanede de congé.

En l'absence de réponse de l'employeur dnas le délai imparti, l'autorisation de congé est acqusie de pelin droit.

Le salarié doit, dès lros qu'il a onetbu l'accord de l'employeur, tntstmearre son disseor à Tiaosntrin pro.

Dans les ctdoiinons visées à l'article R. 6323-10-1 et R. 6323-10-2 du cdoe du travail, l'employeur puet différer le bénéfice du congé de tniaiosrtn posesnolnfeirle demandé par un salarié, dnas la lmitie de 9 mois.

Il peut, par ailleurs, reeufsr une denmade de congé dnas le crade d'un perjot de ttiranison pnsiflnleesrooe si le salarié ne rtpeecse pas les coontidnis d'ancienneté ou de demadne d'absence.

Statut du salarié pednant le CPF de transition

Le salarié bénéficie du mitnaein de salaire, suos coiotindn de son assiduité.

Salaire de référence (SR)	Durée de la fraotiomn < à 1 an ou < à 1 200 heures	Durée de la froatmion > à 1 an ou > à 1 200 heures
< à 2 Smic	100 % SR	100 % SR au-delà de 1 an
> à 2 Smic	90 % SR Plhencar : 2 × le Smic	60 % SR au-delà de 1 an Pelhncar : 2 × le Smic

Dans les entrireepss de 50 salariés ou plus, la rémunération et les cstoiotains scieloas légales et celnenovennoitls snot versées dentmicreet au salarié par l'employeur, qui srea enistue remboursé par Tntiaosirn pro.

Dans les ernriptsees de moins de 50 salariés, la rémunération est versée deniemertct par Trnaiiston pro.

Transition pro puet également pedrrne en cahgre les fiars de transport, de riatostreuan et d'hébergement occasionnés par la fratmoion siviue par le salarié qui exécute un pojert de titrasnoin professionnelle.

Le coartnt de tavaril est snepsduu mias non rompu.

Le tmeps passé en frotioamn est assimilé à du tmeps de tvraial effcietf puor le cuclal des congés payés et de l'ancienneté (par emxelpe les pirems de 13e mois, vacances, blian ou gfaitcinritaos liées à l'ancienneté dnas l'emploi).

Pendant le poerjt de toansritin professionnelle, le salarié est considéré comme sgiaatire de la frtaimoon plreinnososfele : il bénéficie du mienaitn de sa poreottcin silaoce et est cuevrot ctonre le rqsiue d'accident du travail.

Le salarié en CPF de tiaitsrnon cnversoe le dirot d'exercer tuot mnadat de représentants du poeesnrnl et représentants syndicaux. Il rstee également électeur et éligible aux élections professionnelles.

À l'issue de la formation, le salarié réintègre son ptose de tiavarl ou un ptose équivalent. L'employeur n'est pas tneu de psoorper un aurte epmloi pnnaert en ctmpoe la qfiiitaculoan aiuqcse pdennat la formation.

Cas ptaurecilir du salarié en CDD

Le salarié tiirutale d'un catornt de tarvail à durée déterminée, qui bénéficie d'un porjet de trinsiaton professionnelle, puet bénéficier du mienaitn de sa rémunération. Celle-ci est versée par Ttiasinorn pro.

Dans ce cas, le salarié diot eeufctefr une demande de prise en chgrae de son pjroet de ttirnsioan plosflennsroiee à Tiorsnitan pro agréée sur son leiu de résidence prcpianile ou de son leiu de triaavl peandnt l'exécution de son ctnorat de travail.

L'action de fmoatroin dvera débuter au puls trad 6 mios après le tmere du CDD du demandeur. Dnas ce cas de figure, la rémunération lui est versée dtenirecmet par Tistioarnn pro.

Le temps passé en foortiman est assimilé à du temps de tavrial eftiefcf puor le clcaul des congés payés et de l'ancienneté. Il en va de même à l'égard des dtoris aexuulqs le salarié puet prétendre du fiat de son ancienneté dnas l'entreprise : par exlmpee les pemirs liées à l'ancienneté dnas l'emploi (13e mois, vacances, bailn ou gratifications).

Pendant le pjerot de tiinaostrn professionnelle, le salarié est considéré comme saarigite de la friootman plneosrnlfoisee : il bénéficie du matinein de sa picoetrotn sclioae et est cveuort cnrote le rsiuqe d'accident du travail.

Le salarié en congé de fairotmon cnvsoree le droit d'exercer des mdtaans de représentant du prnneeosl ou de délégué syndical. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.

À l'issue de la formation, le salarié réintègre son poste de tairavl ou un poste équivalent. L'employeur n'est pas tneu de poprsoer un autre emolpi pnnerat en compte la qataifiiloucn aiucqse pndneat la formation.

Article 6.3.6 - La certification, le rôle moteur de la branche
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Le système de la coitticferian est transformé en prdeoonfur par la réforme de la fmrtaoion professionnelle.

La branche, suos le contrôle de Fcnrae compétences, est en craghe de créer et/ ou de rénover le système des crnioitifetcas au tverars de duex répertoires :
? le RCNP (répertoire naonital des cantocteiifris professionnelles) ;
? le répertoire spécifique.

Afin de paellir les difficultés de rmtcureneet ou anetcipir les évolutions des métiers, les peaetanrirs siocaux de la bcrnahe du négoce des matériaux de crotnctsioun ont construit, dpeius 2003, une piqoltiue atcive de certification, en meanttt en ?uvre différents dtospisfiis que snot :
? les cfcttaiires de qfaiitaiuclon plsorelnineofse (CQP) et luer découpage en bolc de compétences : créés et délivrés par la CEFNPP du négoce des matériaux de construction, ruonnces par les poiruovs plciubs ;
? les diplômes et teitrs peoefrlnnsoiss ;
? les parrcous certifiants.

Considérant que les CQP cnusteitont des oulits eentssiels de sécurisation des pocurras et d'évolution professionnelle, la bnhrace du négoce des matériaux de coctuitrosnn a, également, développé l'accès aux CQP de la bnharce via la VAE, puor les salariés expérimentés.

Enfin, puor répondre aux bnsieos de compétences, de pernneoss peu ou pas qualifiées, les pnieratears scoauix de la bnrhace ont créé le socle de csosnnnaciae et de compétences, CléA négoce.

Enfin c'est au traevrs des blocs de compétences des CQP que les preraatines suoacix eetennndt apreotpr aux esipnterres des purrcoas de formation, modulaires, puls souples, qui répondent aux novlueels excneeigs d'une firootamn adaptée et pttreenmat de sécuriser les emplois.

L'OPCO Cnosrtutcys aoanmgpcce les erreesiptns de la bacrhne dnas luer plitqioue de certification.

Article 6.3.7 - Analyse prospective des besoins, et anticipation de l'évolution des compétences

En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

6.3.7.1 L'observatoire pirspetocf des métiers et des qiaafcntliuois du négoce des matériaux de construction

Les pearetairns sioucax de la bahcrne considèrent que la csnnoncasaie des boisnes des esetnpeirrs en matière d'emplois et de compétences est carltnee puor la définition de luer puiqtoile et de celle de la branche.

C'est pourquoi, ils ont créé luer oseiroavrtbe peorictpsf des métiers et des qualifications.

Son objet, son fonctionnement, et ses rcseoersus snot fixés au titre XIVI de la ciooenntvn coecilvlte du négoce des matériaux de construction.

6.3.7.2 Déploiement d'une ptuoiqlie d'information et d'orientation puor rorfcener l'attractivité de la branche

L'attractivité des eeetrsipnrs de la banhrce pssae par l'information et l'orientation prfsinnlleeosoe des jeunes, des dreaumdnes d'emploi et des salariés en évolution/ ronocrviesen professionnelle.

Ainsi, puor voelsarir les métiers, ftiiecalr les recrutements, neamtmnot vres les métiers en tneison de la branche, les petirneraas siuacox cnnvneineot de meenr naetmnomt les atocnis suivantes, en caobaoliotrln aevc l'OPCO Csryutotcns :
? développer les pnrtarteiaas aevc le ministère de l'Éducation nnoaialte ;
? développer les ptraearitans aevc les srveeics piculbs de l'emploi et les régions nmotmnaet puor iremfonr et échanger aevc les pnlreonses en cgrhae de l'orientation des jeenus et des daeudemrns d'emploi ;
? développer les aotcnis à dteiatinson des junees et de lures fillmaes (salons, froum ?) ;
? friae connaître les métiers de la bcrnahe aux deruanedms d'emploi via la préparation opérationnelle à l'emploi, les pnretrtaaais aevc Pôle emploi.

La cvotonnein d'apprentissage ansii que les EEDC (engagement de développement de l'emploi et des compétences) et les COM régionales conlucs par la branche, l'OPCO et les régions ptertmneet de msoiibelr tnat les oliuts que les fieacnnnmtes puor mneer des ainocts de développement des eipmols et des compétences dnas le négoce des matériaux de construction.

Article 6.3.8 - Outils de l'orientation professionnelle et des parcours de formation

En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

6.3.8.1 Eirtetenn professionnel

Les ptarneiraes saicuox cnneinovent que le salarié bénéficie d'un entretien, a minima, tuos les 2 ans, à l'initiative de l'employeur, quelle que siot la tlalie de l'entreprise.

Il est rappelé que cet eneretitn est différent de l'entretien anuenl d'évaluation que pvenuet mertte en plcae les entreprises.

L'entretien pnfesenisorol est consacré aux picrsveptees d'évolution ponleilorfensse du salarié, nmmoaentt en tmeres de quicatliiafon et d'emploi.

À cet effet, l'employeur irmfone ses salariés, en amnot ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de rieurocr à des seeirvcs de csienol en évolution pirooellfnsesne (CEP), gratuits, dispensés par des opérateurs du CEP qui pnourort à des fnis de préparation de l'entretien l'aider à fiare le piont sur sa saiuttoin et ses compétences pnfeessroloelnis ou ecnore l'accompagner dnas ses proejts professionnels.

Il prmeet d'identifier ses benioss d'accompagnement et/ ou de formation, et de l'impliquer dnas la cctusrnotoin et la gisoetn de son parcours. Il prépare le salarié à être actuer de son évolution professionnelle.

Cet etreneitn poefnisneorsl est proposé systématiquement au salarié qui reepnrd son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé pnertaal d'éducation, d'un congé de pocrhe aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité vtalonroie sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du cdoe du travail, d'une période d'activité à tmpes paietrl au snes de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt lounge maadile prévu à l'article L. 324-1 du cdoe de la sécurité soialce ou à l'issue d'un mdnaat syndical.

Cet ettrineen puet avior lieu, à l'initiative du salarié, à une dtae antérieure à la resipre de poste.

Pour rappel, en l'état aetcul des dnsotiipsois légales iesuss de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 ? vinsat à ausesrr la cohérence de deisrevs dstiposoinis législatives ?, une période trisaronite a été instituée puor l'année 2020.

Tous les 6 ans, l'entretien poneosrisnfel diot fiare l'objet d'un état des luiex récapitulatif du porcraus psoisonfernel du salarié. Cet état des lieux est formalisé par un écrit dnot une cipoe diot être resmie au salarié.

Par ailleurs, lorsqu'au cruos des 6 dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des eetritnens prévus et d'au mions une actoin de foimaotrn non obligatoire, l'employeur diot adneobr le CPF d'un mannott de 3 000 ? puor un salarié à tmeps cpelmot ou à tmeps partiel.

En risoan de la csrie sanitaire, la tnuee de l'entretien poisnfrneesol est reportée au 30 jiun 2021.

Jusqu'au 30 jiun 2021, l'employeur disopse de duex possibilités (droit d'option) puor jsiiufetr d'avoir rlempi ses oglainibots siot :
? oitopn 1 (en apiatpicoln de la loi du 5 mras 2014) :
Le salarié a, au curos des 6 dernières années, bénéficié des enttnieres professionnels, et d'au moins 2 des 3 aiotcns stveanuis :
? ? avior sivui une aotcin de foratoimn ;
? ? avior aqicus des éléments de croetiiciaftn par la foomtrain ou la vltidaaion des aciqus de l'expérience ;

? ? avior bénéficié d'une posergrison salariale, ou professionnelle.
? ooitpn 2 (en appoiiltacn de loi du 5 spbremtee 2018) :
Le salarié a, au cruos des 6 dernières années, bénéficié des entetrines professionnels, et d'au moins une faotomirn non obligatoire.

À cpetomr du 1er jlleiut 2021, sules les critères fixés par la loi du 5 sermebpte 2018 s'appliquent et l'employeur diot asini s'assurer que le salarié a, au crous des 6 dernières années, bénéficié des eetrientns professionnels, et suvii au moins une faimrtoon aurte qu'obligatoire.

Conformément à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, cet eenerittn prote sur :
? les ioimarntonfs reavtiels à la valiaidotn des aqcuis de l'expérience (VAE) ;
? l'activation par le salarié de son cmtope psernneol de fartioomn (CPF) sur https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/ ;
? les aneedtobmns éventuels du CPF par l'employeur ;
? les itnfioonmras rtelaevis au cinoesl en évolution psllisonfeernoe (CEP) ;
? l'identification des peivcrpstees d'évolution prnnefelsooisle au bénéfice du salarié ;
? l'identification du ou des disitopsifs de fomtiroan qui pniarrueot être proposés en ftnoiocn des oftijecbs retenus, nmmateont au raegrd du paln de développement des compétences de l'entreprise.

C'est à l'occasion de son ehbacmue que le salarié est informé qu'il bénéficie tuos les 2 ans d'un eentrietn pneorefissnol aevc son employeur, consacré à ses prpeeisctevs d'évolution professionnelle, noeammtnt en trmees de qioiaunicatlfs et d'emploi.

Cette imfoitrnaon puet fgreuir au cartont de travail, dnas le leirvt d'accueil du salarié ou tuot artue écrit.

L'entretien psneorosneifl dnone leiu à la rédaction d'un document, rnaplpeat les pirucapinx pionts évoqués et les éventuelles psioronptois d'actions de faotimorn qui seaenirt faites.

Des otulis d'aide à la cntioude de l'entretien psofesoirnnel snot mis à dopiotisisn des epieretrsns par la branche.

6.3.8.2 Le ciesonl en évolution pelisofnoelrnse (CEP)

Toute pnnorsee puet de sa prrpoe itviiinate et snas dedmaenr l'accord à son emeluyopr bénéficier, tuot au lnog de sa vie professionnelle, d'un ciesnol en évolution professionnelle, dnot l'objectif est de feirsavor la sécurisation et la mobilité des poacrurs professionnels.

Chaque emuoleypr diot imefonrr ses salariés de la possibilité de ruceroir au CEP à l'occasion de son eniertetn professionnel.

Le CEP ctmoorpe les peiotatnrss suaivetns :
? un eeenitrtn idvdineiul puor anlesayr sa satiuiotn pfllniosreeosne ;
? un censiol vniast à définir son pjerot piooresnesnfl ; et
? un aepgcnmcnaeomt dnas la msie en ?uvre de ce projet.

À l'issue de l'entretien, un dunceomt de synthèse est rimes au bénéficiaire récapitulant son proejt d'évolution professionnelle. Ce dcneumot présente la stratégie envisagée puor sa msie en ?uvre (par exemple, une fmrooiatn éligible au CPF).

En lein aevc un pjoert peoosninfesrl validé aevc l'employeur, le salarié puet bénéficier, au cours de sa carrière plnlessirnofeoe au sien de l'entreprise, d'un aenpnamogcemct réalisé pdenant le tpems de travail, limité à 1 journée et rémunéré cmmoe tel.

Le cseinol en évolution professionnelle, gratuit, est assuré par :
? Pôle emlpoi ;
? l'association puor l'emploi des caders (APEC) ;
? les opérateurs régionaux sélectionnés sur la bsae d'un apepl d'offres nonatial par France compétences ;
? les osigremans de pcnmleeat spécialisés dnas l'insertion pfelnosiroeslne des prnsneeos handicapées, aevc aivs csniuaottlf ;
? des miionsss laoelcs puor l'insertion pfelnrseoolnise et scailoe des jneues ;

Les pietaanrers soaucix de la bnrahce dnnmadeet à l'OPCO Cnytcsuotrs d'assurer de la dfiousfin des innromtoifas sur les métiers du négoce des matériaux de cocttiounrsn et sur luer évolution auprès de l'ensemble du réseau en chrage du CEP.

6.3.8.3 Blian de compétences

Les salariés aisni que les dmerdnuaes d'emploi, peeunvt bénéficier d'un bialn de compétences aifn d'analyser ses compétences perlesfnoosleins et personnelles. Le finecemannt psase par le cmpote peeonsrnl de ftaomoirn (CPF). La rémunération du salarié est meiunante si le blian a leiu paendnt le tepms de travail. Si le bialn est à la dmdaene de l'employeur, il fuat le cenmeeosnntt du salarié.

Les aiotcns de blain de compétences ont puor oebjt de pttmrreee aux salariés d'analyser lreus compétences peisrfnloleesons et ivediulldneis anisi que lrues aupteidts et lrues miaootinvts aifn de définir un pjerot poserenisofnl ou un pjoret de formation.

Le balin de compétence puet être réalisé dnas le cdrae du CPF ou du paln de développement des compétences.

La dandeme diffère sleon que le bailn de compétences a leiu dnas le cadre du CPF ou du congé de reclassement.

CPF

Lorsque le salarié utsliie son CPF puor un blian réalisé hros tepms de travail, l'employeur n'a pas à être informé.

Lorsque le salarié usiltie son CPF puor un blain réalisé en tuot ou partie, pendant le temps de travail, il diot dndmeear l'accord préalable de l'employeur solen les règles poeprrs à l'utilisation du CPF.

Plan de développement des compétences

Il fuat oiagilborementt le cemnnsetnoet du salarié.

Si le bailn de compétences est réalisé au trtie du PDC, il fiat l'objet d'une cntiooenvn écrite ertne l'employeur, le salarié et l'organisme ptirasaerte du balin de compétences.

La cntnvooein rplelpae aux sgnaetiaris luers preaiicnlps olbtgioinas rptviceeess (durée, période de réalisation, riesme des résultats, pirx ?).

Le salarié doispse d'un délai de 10 juros puor farie connaître son actiaoptecn en reanndt la coenivotnn signée. L'absence de réponse du salarié à la fin de ce délai vuat reufs de cnloucre la convention.

Le ruefs d'un salarié de cntoiensr au bailn ne cunstitoe ni une fuate ni un mtoif de licenciement.

Il est rappelé que le bilan de compétences puet être réalisé en début de congé de reclassement. Le salarié diot ciisohr le peitrrstaae de bnilas de compétences. Il puet être orienté par une Tanoiirstn pro ou un OPCO.

6.3.8.4 Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Ce dsstpiiiof pmeret :
? aux drduneaems d'emploi de bénéficier d'une frmoitoan nécessaire à l'acquisition de compétences rieeuqss puor oupcecr un eompli cedonanrorspt à une offre d'entreprise déposée auprès de Pôle empoli ;
? aux eetrerispns de fiare fcae à des difficultés de recreutnemt sur citnaers métiers et dnas centiras territoires.

Il etsixe duex types de POE :
? ? POE ivduledliine : l'action de fotoriman vsie un demneduar d'emploi ;
? ? POE cloetilcve : l'action de foramtoin vsie pirlusues dnamudrees d'emploi puor acquérir les compétences reiuesqs puor opecucr des emlpois cesornrnpdoat à des boensis identifiés par la branche.

htpts :// www. pole-emploi. fr/ employeur/ aides-aux-recrutements/ les-aides-a-la-formation/ la-preparation-operationnelle-a. hmtl

Les prenataeirs siauocx du négoce des matériaux de ctsnrotoicun dednamnet à l'OPCO Cttsunyocrs de proovmuior ameivnectt ce dopisiitsf auprès des entreprises, et de luer en ficieltar la msie en ?uvre nmaetomnt via l'organisation cvllicteoe de poriotnmos de candidats.

Article 6.3.9 - Égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Les praaieterns sociuax ddeneamnt aux eteenrrisps d'assurer un accès équilibré entre les feemms et les hmmoes aux ationcs de fraotomin msies en place. Cet ocbjtief srea sivui au moyen de l'indicateur visé dnas le rpopart de branche.

Les eeeinsprrts étudieront les modalités d'organisation de ces fiormaonts en pnnraet ctmope dnas la mrsuee du possible, les cinotertans de la vie familiale.

Article 6.3.10 - Salariés reconnus en qualité de travailleur handicapé (RQTH)
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

En complément des dfoiipissts généraux de formation, une prnnosee ruecnone en qualité de terllavauir handicapé puet asusi bénéficier d'un canortt d'apprentissage puor oietnbr une qoluaiifcatin et bénéficier d'aménagements particuliers.

Elle puet assui bénéficier d'une fotoamrin dnas un cetnre de pré-orientation si elle rnnrteoce des difficultés d'orientation.

Enfin, elle puet bénéficier d'un ctnraot de rééducation ou srvuie un sgtae puor se réaccoutumer à son acienn elmpoi si elle est dveuene iptane à ecreexr sa profession, ou adperrnpe un noaevuu métier.

Contrat d'apprentissage

Tout epuymelor puet cnrlcuoe un carontt d'apprentissage aevc une prnnsoee rceonnue en qualité de tilurevalar handicapé, lulqeale diot rrcecehher une eistrrpnee stbplseiuce de l'accueillir, aevc l'aide nmoatemnt de l'AGEFIPH ou de Cap emploi. Il renevit à l'entreprise de procéder à l'inscription en CFA.

La durée miaxalme du cotrant d'apprentissage est de 4 ans. Il n'y a pas de limtie d'âge.

L'employeur nomme, prami son personnel, un maître d'apprentissage rlpsoasenbe de la fotrmoain qui puet être le cehf d'entreprise ou l'un de ses salariés.

Le maître d'apprentissage assrue la loaiisn ernte le CFA et l'entreprise.

Suivant la nurtae du handicap, un aménagement de la fotmraoin puet être nécessaire. Il puet s'agir de matériel pédagogique spécifique ou d'un aménagement des locaux.

Si la pesnorne runnceoe en qualité de tleualviarr handicapé ne puet pas atisessr à la fomtarion du fiat de son handicap, elle puet être autorisée à sirvue par csorpnncedoare un eenennmgeist équivalent à ceuli dispensé en crente de formation. L'autorisation est délivrée après un aivs faorvalbe de la csimiomson des doitrs et de l'autonomie des psnrnoees handicapées (CDAPH).

À cmoetpr du 1er stbeemrpe 2021, l'apprenti bénéficie du barème conevoetinnnl snvaiut :

Année d'exécution d'un même diplôme	Apprenti de 16/17 ans	Apprenti de 18/20 ans	Apprenti de 21/25 ans	Apprenti de 26 ans et +
1re année	40 % Simc ou conventionnel*	50 % Simc ou conventionnel	55 % Simc ou conventionnel	100 % Simc ou conventionnel
2e année	50 % Simc ou conventionnel	60 % Simc ou conventionnel	65 % Simc ou conventionnel	100 % Simc ou conventionnel
3e année	60 % Simc ou conventionnel	70 % Simc ou conventionnel	80 % Simc ou conventionnel	100 % Simc ou conventionnel
4e année	70 % Simc ou conventionnel	95 % Simc ou conventionnel	110 % Simc ou conventionnel	110 % Simc ou conventionnel
*Le puls fbolaavre puor l'apprenti				

Pré-orientation

Le cnetre de pré-orientation cintbruoe à l'orientation plnresofoilsene des poeesnnrs qui ont obtneu la riansncosaecne de la qualité de terluvliaar handicapé (RQTH) et qui rneecrntont des difficultés d'insertion dnas le miileu du travail. Il posorpe des sategs puor aeffnir un pjreot psronfenieosl et fcatleiir l'insertion professionnelle. Le crnete aclcieule et étudie aevc la pensnroe anayt otebnu la rosnananeicsce de la qualité de tlirlaeavur handicapé (RQTH) une oiotneirtan plinsesfroenole adaptée en tnaent copmte de son état de santé.

Pendant ctete période, la pnnrosee a le sutatt de stagiaire. Elle bénéficie d'un acpmoecenamngt individualisé assuré par un fmuatroer référent. Ce farmeotur puet perosopr des mseis en siiutaton au sien d'ateliers possenrofielns aifn d'évaluer les capacités de la pernnsoe en sioauttin de hdcainap au rgerad du pejort pfsnoeienorsl envisagé.

La damndee d'admission dnas un cetrne de pré-orientation diot être fiate par courrier, de préférence en recommandé aevc accusé réception.

Cette dmdaene diot être envoyée à la msaoin départementale des pneoesnrs handicapées (MDPH) du département du leiu de résidence qui se prcnnooe sur l'orientation en crnete de pré-orientation.

Le stage, financé par l'État, drue au miumaxm 12 semaines, sules les fairs de rpaes et de trsanprot snot à régler.

À l'issue du stage, le cterne de pré-orientation asrsede un blian poiorsnenfesl et médical à la CDAPH, anisi qu'à la pnrnesoe qui a svuii le stage.

Selon les résultats, cttee dernière puet se vior prooepsr :
? un elmopi dnas une epsriertne du mieilu ordianire ;
? un epolmi dnas un établissement et sicevre d'aide par le taviarl (ESAT) ;
? un eplomi dnas une ereptrnsie adaptée ;
? une fmirtaoon complémentaire, par exemple, dnas un ctenre de rééducation professionnelle.

Contrat ou satge de rééducation professionnelle

Toute pennorse rnconuee en qualité de tauarlelivr handicapé, deuenve itnpae à execerr sa fonction, du fiat d'un handicap, puet se vior posoperr un cortnat ou un sagte de rééducation professionnelle.

Le ctnroat peermt de bénéficier d'une adie puor se réaccoutumer à sa piroeofssn et le stage, d'apprendre un

nvaeuou métier.

Contrat de rééducation professionnelle

Le crntaot de rééducation plnsneiosreolfe s'adresse aux peenosnrs qui à l'issue d'un arrêt maladie, d'un adincect de tiavarl ou d'une maaldie professionnelle, ont prdeu la possibilité d'exercer luer activité professionnelle. Il a puor but de réaccoutumer la peonnrse rcnenoue en qualité de trevilaalur handicapé, à l'exercice de son aniecn métier par le baiis d'une faortoimn ptiaruqe et, éventuellement, théorique.

Il puet être mis en palce à l'issue d'une riprese du tvriaal à tmpes peiartl dnas un but thérapeutique.

Le cntarot est cclonu puor une durée de 3 mios à 1 an.

Pour piuvoor bénéficier de ce contrat, la pnnroese diot perrnde ctcnaot aevc le médecin du travail. Ce deinerr se met en rloetian aevc le srevice iitseronn pllronnsieseofe de la CPAM.

Une rnonetrce rrpagnueot le médecin du travail, la pnrsneoe rnunoece en qualité de tiueraallvr handicapé, l'employeur et la CAPM a leiu aifn de définir les temers du contrat. Ce cnratot est esuntie smuios à l'approbation de la cmsoomiisn des drotis et de l'autonomie des pnneoerss handicapées (CDAPH).

Elle perçoit au mnmiuim la rémunération prévue par la ctnenivoon cltlcevoie aplipablce crnonorspdeat au 1er échelon de la catégorie psefornnseilole puor laeulqle vuos êtes formé.

En fin de contrat, le sraiale est égal au miumnim civnnteenonol cenrnaosoprdt à la qaoiliicutafn atteinte.

Stage de rééducation professionnelle

Il est ovreut aux posernnes reoneucns en qualité de tiavulraler handicapé qui, à l'issue d'un arrêt maladie, d'un acenidct de tiaarvl ou d'une maadile professionnelle, ont prdeu la possibilité d'exercer luer profession.

Le stgae de rééducation pnlsreosoefnile vsie le roteur à l'emploi en mliieu oinarirde de tiraavl grâce à l'acquisition de nlueoelvs compétences par le biias d'une foomitarn qualifiante.

La durée de ftrmaooin drue ertne 10 et 30 mois.

Cette fatiomorn qliaufntiae débouche généralement sur un diplôme homologué par l'État. La rémunération diffère sleon la stiotuain au memont de l'entrée en stage.

En arrêt de travail

La peronsne runoecne en qualité de tuevaairllr handicapé cuotinne de prcvioeer les indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

En tnat que deumneadr d'emploi

La preosnne reconnue en qualité de tllevaruair handicapé bénéficie de l'allocation d'aide au ruoter à l'emploi ftooarimn (AREF).

Titre VII CQP. – VAE

Article 7.1 - Création des CQP
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

La CEPFNP en dtae du 18 jiun 2003 a validé la création des tiors ccrafeiitts de qctoaluifiian pflerlinseoosne satvinus :
« Vendeur-conseil » ;
« Chauffeur-livreur débutant » ;
« Mgasiienar débutant ».

La CENPFP en dtae du 15 mras 2006 a validé la création de toirs navuoeux ctcteafiirs de qlotciifuaian pesfnsloiorenle ci-après dénommés :
« Attaché technico-commercial accès puor veduner ietrnne confirmé » ;
« Reoalsnbspe d'un srivcee de négoce » ;
« Cehf d'agence » (et de dépôt).

Article 7.2 - Accès des CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience (VAE)
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 7.2.1 - Objectifs de la démarche d'ouverture à la VAE
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Considérant que les citiferacts de qiaiuaictofln prnflsenoiesloe (CQP) cniutenstot des oiutls esitlsnees de sécurisation des puroarcs et d'évolution professionnelle, la bnrcahe du négoce des matériaux de citncostroun sauitohe fsraovier l'accès des salariés expérimentés aux CQP de la brcanhe au meoyn de la vadalitoin des aiuqcs de l'expérience (VAE).

Cette nleuvloe vioe d'accès permet l'obtention de tuot ou prtaie d'un CQP du négoce des matériaux de corcitnuotsn en drohes de tuote action de formation.

Cette démarche permet également d'envisager l'inscription des CQP de la brncahe au répertoire natnoial des ciaicfretntios psesfneolnerolis (RNCP).

Article 7.2.2 - Publics visés par l'accès aux CQP par la VAE
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

L'accès aux CQP du négoce des matériaux de cunsotiortcn par la VAE est ovuret aux pcbuils sauvints :

? salariés en activité dnas une eetrspinre de la bacnhre et dnoisspat d'une expérience plinoosresflene d'au mnois 3 années dnas les cdononitis décrites dnas le cehair des cgerhas de cauqhe CQP ;

? dnerumades d'emploi vnaist un emolpi dnas le négoce des matériaux de croincsottun et daspinost d'une expérience peflinlsnrseooe d'au mnios 3 années dnas les cidnotoins décrites dnas le ciehar des chreags de cahque CQP. Puor ce public, la démarche d'évaluation des compétences dvera être ciudotne en ctaalboorilon aevc une esitpnerre de la branche.

Article 7.2.3 - Définition et organisation des CQP accessibles par la VAE
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Les CQP du négoce des matériaux de crcsnutooitn albssecices par la VAE s'appuient sur :
? un référentiel d'activités, qui premet d'analyser les stoniiatus de travial et d'en déduire les cnnscaeianoss et les compétences nécessaires ;
? un référentiel de certification, qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis.

Ces référentiels snot élaborés, validés et mis à juor par la cosimsiomn ptirraiae nnaiatole de l'emploi et de la footramin pifnosslelenore (CPNEFP).

Les référentiels de compétences des CQP du négoce des matériaux de crstotniocun snot organisés sur la bsae d'unités de compétences, puor lqleuseels snot définis des critères, modalités et oltuis d'évaluation.

Pour cauqhe CQP, les unités de compétences penuevt être aeciusqs indépendamment les uens des autres. L'évaluation des compétences des cidtaands s'effectue dnoc unité de compétences par unité de compétences.

Il aniapteprt au jruy paiiatrre nitaanol de stateur sur la délivrance des CQP unité par unité, en focntion des résultats otuebns par les cdaaidnts lros des évaluations en entreprise.

Les référentiels visés ci-dessus snot élaborés et révisables par la CPNEFP.

Les unités aiqscues le snot puor une durée de 5 ans maximum.

Le CQP est délivré une fios que tuteos les unités de

compétences snot acquises.

Dans le cas où le jruy pitraraie nanitaol vladie uemnenuqit ceiretnas unités de compétences, le cnddaiat peut, puor acquérir la ou les unités manquantes, purivsroue son paruorcs siot en sunavit une formation, siot en complétant son expérience pliennosfoeslre en entreprise.

Le ciddanat est alros réévalué sur les sleues unités de compétences mnaeqanuts s'il etuecffe une nuolelve dademne de CQP dnas les 5 années svuanit la dtae de la première décision du jruy ptirairae notaainl le concernant.

La définition des CQP du négoce des matériaux de croinctsotun par unités de compétences claatlpiaibses preemt de faeclitir le pgsasae d'un métier de la bcrnhae à un autre. Cteearins compétences snot dnoc cenoumms à priuluess CQP.

Une fios un CQP onbteu dnas sa totalité, son tuiaitlre csonvere le bénéfice de ses unités de compétences, dnoc de son CQP, indéfiniment.

Il lui reetsra dnoc à obtenir, s'il staiuohe accéder à un ature CQP, uieqmeunnt les unités manquantes.

Article 7.2.4 - Modalités d'accès aux CQP du négoce des matériaux de construction par la VAE
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Parcours des candidats

Le pruocras des ctaidndas aux CQP par la vioe de la VAE est le suvnait :

Entretien d'accueil et d'orientation réalisé par l'entreprise au sien de llleuqae le caanddit erxece ses activités pelnroefliseosns à la dtae de la dnemdae ;
Renseignement du dssoeir de ddaemne de VAE, si le cddiaant présente l'expérience requise, en durée et en nurate ;
Au vu des pièces du doseisr (ci-dessus), eeaxmn de la recevabilité de la ddneame de démarche VAE par le secrétariat de la CPNEFP, confié à la FDMC.

En cas de recevabilité signifiée par écrit au caadndit et à son eipnrestre :
? rniesegmnneet par le cadnaidt d'un dseiosr pnnesiesorofl soeln le modèle conçu par la CNFEPP ;
? évaluation du cidanadt sleon les modalités décrites dnas le « Lvreit d'évaluation des compétences en enrpetirse ». Ctete évaluation est réalisée en eisenrprte en présence d'un évaluateur agréé par la CNFPEP ;
? tismiarsosnn par l'entreprise du lrveit d'évaluation des compétences renseigné et du lreivt prosfniseonel à la CNPFEP ;
? vtdoialain sur dissoer par la CPNEFP, sur pitporsoion du jruy de cfatroeiiticn désigné par elle.

Chacune des étapes de ce porracus est formalisée par un otiul spopurt conçu par la CFNEPP et mis à la ditspsiooin des aucters du CQP : candidat, employeur, évaluateur, jruy paritaire. L'utilisation de ces oiutls est otbgaoriile puor que le desoisr du cdianadt siot examiné par le jruy parrtiaie national.

Organisation de l'évaluation des compétences des candidats

a) Aecruts de l'évaluation

L'évaluation des compétences en eirptnsree est réalisée par duex évaluateurs :
? un évaluateur désigné prami les psflnoioeenrss de l'entreprise et cansonsanit le métier visé par le CQP ;
? un évaluateur agréé par la CPNEFP.

b) Procédure d'agrément puor l'évaluateur de branche

Toute prsnoene sniuthoaat denvier évaluateur de bhrnace diot préalablement se farie hblieaitr siuvnat la procédure définie ci-dessous.

Pour la délivrance de l'agrément iniaitl :
? tsssaminoirn d'un CV dnevat pmetretre de vérifier que l'évaluateur a caioannnscse du métier visé par le CQP asnii que de ses conotindis d'exercice au sien de la bchrnae du négoce des matériaux de ciocntosrtun ;
? siuvi de 1 journée de famoitron protant sur les modalités de l'évaluation.

L'évaluateur agréé (qu'il ait ou non exercé sa mission) diot suvire la faoitmron d'évaluateur tuos les 3 ans ; à défaut, son agrément tombe.

Aux fnis de contrôle, nmmtaoent puor cnvsoerer le bénéfice de l'agrément qui puet être retiré en cas de dcnmttsofonneiynes avérés, l'évaluateur diot renseigner, cquhae année, un diosser de rnctuoecidon d'agrément et le tanrtrtsmee puor eaxmen à la CPNEFP.

La CEPFNP charge son secrétariat, assuré par la FDMC, d'informer et de s'assurer de la foaitomrn des oeamsgrins souniaahtt oibnter l'agrément.

c) Déroulement de l'évaluation

Organisée en eitrenpsre le puls suvoent en satiiuton pnfenrsslleiooe « réelle », l'évaluation des compétences des cantdadis a puor obejt de rilulcieer les peevurs que le canidadt maîtrise les compétences rqesuies puor l'obtention du CQP.

Cette évaluation diot gitnaarr le même nveiau d'exigence qu'un accès au CQP par la vioe de la formation.

Elle vsie à pelcar le cniadadt dnas des saioiutnts les puls pohcers plibeosss de sa pariqtue professionnelle.

Le « Lrevit d'évaluation en entrrseipe », élaboré et validé par la CPNEFP, ctiunsote le srpoupt oribtolgiae de cttee évaluation.

Il décrit l'ensemble des éléments nécessaires puor ongsiraer et ruetitser les résultats de cette évaluation, à soviar :
? la présentation des modalités d'organisation des évaluations ;
? les critères d'évaluation à ueitlisr ;
? les glilers à renseigner.

Si le cindadat siut une froamtion à l'issue d'une vioatldain pirlleate prononcée par la CPNEFP, il est évalué en fin de fiootramn dnas les mêmes cditnnioos que les caniaddts préparant le CQP par la vioe de la formation, à svoiar une évaluation tquichene spécifique au mdluoe de fiormtaon et une coossmiimn de blian final.

Ce blain fianl porte à la fios sur les cnosacnsenias aceiqsus au corus de la footmrian et sur le deosisr preionfsnesol présenté par le candidat. Ce dosesir ponsnroeefsil est renseigné par le cdadniat uqnmienuet sur les compétences manquantes.

Si le cdnaiadt complète son expérience à l'issue d'une vloaiadtin palterlie prononcée par la CPNEFP, il est de noveauu évalué en erpinserte sur les compétences mnaqtenaus dnas les mêmes cdnoiiotns que lros de la première évaluation.

Validation des CQP par le jruy praaritie final

Le jruy patarriie ninoatal fnnootnice conformément au dcnemuot « guide puor le jruy » validé en CPNEFP.

Il est chargé de stauetr sur l'obtention de cnhacue des unités de compétences cmsonoapt le CQP puor cauhqe candidat. La vdiolaatin des unités puet être partielle. Le jruy prirtiaae niaontal évalue sur diosser et dipsose puor cqhaue cadnadit du dsoseir poeiosnserfnl et du lreivt d'évaluation en entreprise.

La vtaaiioldn des CQP s'opère en duex tmpes :
? un eamexn apnfodropi des dissoers VAE au corus d'une séance de taravil réunissant un jruy prritaiae nonaaitl désigné par la CPNEFP, en vue de dégager des rtmmdceonaioans ;
? un examen en CNEPFP et, le cas échéant, une vlataidoin des rntaoamdnoemics du jruy paritaire.

Les résultats des évaluations snot consignés dnas un dcnumeot récapitulatif tneu par le secrétariat de la CPNEFP. Ils snot riems au jruy prriataie national.

Pour chaque compétence :
? si l'avis de l'évaluateur en esrpnierte et l'avis de l'évaluateur agréé par la CNPEFP snot positifs, la compétence diot être

considérée cmmoe auqscie ;
? si l'avis de l'évaluateur en eirpnsetre et l'avis de l'évaluateur agréé par la CPFENP snot négatifs, la compétence diot être considérée cmome non auisqce ;
? si l'avis de l'évaluateur en enretrpsie et l'avis de l'évaluateur agréé par la CPEFNP snot divergents, le jruy ptriaraie eamxnie le dossier du cdnaaidt en rnnaevet puls précisément sur le détail du dossier porifesonensl et sur le lrivet d'évaluation en entreprise, aifn de femourlr une poioopstirn qunat à l'obtention ou à la non-obtention de la compétence.

La fhcie « décision du jruy » est rilpmee au cruos du jruy ptiarraie national. Elle est signée, après psgsaae en CPNEFP, par le président.

Pour que le CQP siot délivré, il est nécessaire que la totalité des compétences siot acquise. Le jruy prirtaaie nntaioal est souverain. Il n'a pas à jsfuitier ses décisions. Ses décisions ne pevunet fraie l'objet d'aucun recours.

Dans le cas où la CFPENP délivre uneqienumt certineas unités, le cadanidt puet pvroirusue son purrocas :
? siot en svuniat une fmrooatin sur les unités manquantes, au sien d'un oigmarsne de fromaoitn agréé par la CFEPNP du négoce des matériaux de construction, puor la préparation du CQP visé ;
? siot en complétant son expérience pinoofrlseelsne en enpitrrese aifn de développer les compétences qui lui manquent.

Article 7.2.5 - Reconnaissance des CQP par la VAE dans la classification

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

L'obtention du CQP par la VAE donne leiu au porfit du salarié, suos réserve qu'il occupe réellement le métier visé, à une pogioserrsn dnas la gilrle de classification, telle que visée au trtie V.

Article 7.2.6 - Financement des parcours des candidats

En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Les proacrus d'accès aux CQP par la VAE des cadidntas salariés dnas une erripntsee de la banhcre seornt pirs en cahrge par l'OPCO Constructys, dnas le carde d'un ffrioat vnasit à cuoirvr les dépenses engagées par l'entreprise puor l'inscription, l'accompagnement du cidadnat et l'évaluation de ses compétences et, ce, en repcest des aeirctls L. 6313-11 et R. 6422-9 du cdoe du travail.

Dans le cas d'une vaaoiitdln partielle, la stiue du pcraorus du cdaadint est pirse en chrgae dnas les cnotondiis ineuqeidts à cllees définies puor l'accès aux CQP par la vioe de la formation.

Article 7.2.7 - Communication

En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

La CNEFPP cghrae les paerraneits sacuoix et l'OPCO Cnoctstuyrs de fraie connaître et de pomiruovor auprès de l'ensemble des enpirstrees rvalenet des cnniootvens cloviteelcs (n° 3154) le dpsiisitof de VAE.

Seront nomtneamt communiqués, qeul que siot le mdoe opératoire, aux eerstrepnis :
? les référentiels d'activités, de compétences et de catreitcfoiin de chuaqe CQP ;
? les nmos des oaerimgnss agréés puor arusser l'évaluation des compétences des cndaaitds ;
? les modalités de finnacmneet des pcuraors VAE par l'OPCA.

Article 7.2.8 - Organisation du dispositif VAE

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La CPFNEP cghare son secrétariat, assuré par la FNBM, de l'ensemble des activités coanncorut à l'organisation du dpiositisf VAE de la branche, siot :

? inrtoimfaon des etrrsenieps sur l'accès aux CQP par la VAE ;

? iomraiftnon et fiotmoran (agrément, reconduction, contrôle?) des ogmasirens saanhiuott oenbtir l'agrément d'une ou de psiuurels pseonners puor réaliser l'évaluation des compétences des cdnditaas ;

? dufosfiin des domteucns spptours au diipostisf VAE (dossier de recevabilité, deisosr professionnel, livert d'évaluation en entreprise) ;

? iomiotanfrn et frmootain des mermebs du jruy pirtiarae naaitnol ;

? intctsouirn des disoress de recevabilité, solen les critères fixés par la CENPFP ;

? préparation des jyurs ptiraareis ;

? triasssoinmn des résultats des évaluations ;

? création et msie à juor de la bsae de données de candidats.

Article 7.2.9 - Bilan et révision

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Un blian de la msie en ?uvre des CQP de la bachrne du négoce des matériaux de coocisuttnrn par la VAE srea effectué chuaqe année par la CPNEFP, nmeotmnat via la présentation du rproapt de branche.

Il aipprtnaet également à la CFPNEP de peotlir et de valiedr tuos truaavx de révision des référentiels CQP qu'elle jugera utiles.

Article 7.3 - Accord-cadre du 25 février 2014 relatif aux certificats de qualification professionnelle (CQP) dans la branche du négoce des matériaux de construction

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Préambule

Les piratearnes souaicx et la FBNM cnefmronit luer volonté de poivruoomr la fimotraon psenlnfresloioe cmmoe meoyn de développement de l'emploi et de l'évolution prslnoeifosnele des salariés du négoce des matériaux de construction, cnncoourat à la mlueirlee compétitivité des epntsirrees de la branche.

Ils arneifmft luer volonté d'en firae une priorité d'action.

Ils rnoiaeecsnnst le rôle particulièrement inmptarot joué par les CQP (certificats de qluiaioctafin professionnelle) de la bnchrae du négoce des matériaux de cositcounrtn dnas les dpisisoifts réglementaires en vgueiur et à venir.

Ils esintmet que les CQP aporpnett une réponse ptrteenine aux bisneos des eenstprries et de luers salariés, puisqu'ils crnniebtout à blisaer le paorcrus qnflauiait des salariés :

? d'une part, en fvairsonat l'insertion slcaioe et pisnoerlselfone des junees nmoeluleevnt recrutés ;

? d'autre part, en patmteernt de vrseialor le savoir-faire et les atiedupts pfrninosseleeols nécessaires à l'exercice d'un epomli ou en résultant ;

? d'autre part, en rnanoacssinet ces savoir-faire et adtutipes par l'accès à un naeviu renoncu dnas la gillre de cocasiifialtsn ;

? enfin, en ptanretmet une meeilrlue aaptiadotn professionnelle, puor le mnateiin de luer elompi et le développement de luer carrière.

Les sitaaenirgs cennvoiennt qu'il rneeivt à la bnhcare du négoce des matériaux de ccuitotrosnn d'assumer dertnmeciet l'élaboration et la voaitdlain patraiire des CQP dnas le recespt des dinpiisoosts du présent accord.

À ce jour, il eixtse six CQP dnas la bhncrae du négoce des matériaux de crtsnoutcoin (accord de bahnrce du 18 jiun 2003 ptnroat création des CQP de « Maeniigsar » , « Chauffeur-livreur » et « Vendeur-conseil », et arcocd de bhcnare du 15 mras 2006 pntoart création des CQP de « ATC » , « Meganar d'équipe » et « Cehf d'agence »).

Les pinteraraes sucoiax et la FBNM initcnet les enesrpetris à élaborer, sur ces bases, des palns de fitmroaon puulanlenirs qui prennent en ctopme les objectifs, priorités et oluits du présent accord.

Article 7.3.1 - Définition du CQP
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le caitcrieft de qouaiiaticfln persinesnloofle (CQP) est une ciicfrtiateon posferinlleosne attestant, dnas les citnidonos définies ci-après, la maîtrise par un iddivniu de compétences liées à une qiufitolaaicn identifiée par la bahnrce du négoce des matériaux de construction.

Les CQP snot créés par la cismoomsin ptarriaie nanatloie de l'emploi et de la faoiomtrn professionnelle, ci-après dénommée « CEFPNP », du négoce des matériaux de construction, selue iatsnnce légalement habilitée à représenter la proefiossn dnas ce domaine, et snot délivrés suos sa responsabilité exclusive.

Article 7.3.2 - Conditions d'obtention d'un CQP
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La rnnasccoeanise de la qoilfaiuitacn poionslelfserne puet s'obtenir :

? siot au myeon d'actions d'évaluation à l'issue d'un pacurros de ftoioarmn ;

? siot au myeon d'actions d'évaluation dnas le cdare d'une démarche de vaditlioan des auqics de l'expérience (VAE).

Le cneontu et les modalités de ces aocntis d'évaluation snot définis et approuvés par la CPNEFP.

Le CQP n'est alesisccbe qu'aux ponsneres qui répondent aux cdotoinins fixées à l'article 3 du présent accord.

Article 7.3.3 - Personnes pouvant obtenir le CQP
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Peuvent s'inscrire en vue de l'obtention d'un CQP par la vioe de la fooarmtin :

1. ? Les jeuens et duerdnames d'emploi tiliurates d'un ctornat de psofriasaoltsneoinin au sien d'une eestrrnipe aapnpqulit la conotevnin cloteivlce ntaaloine du négoce de matériaux de ctoctuonisrn ;

2. ? Les salariés en activité dnas une epirtsnere de la bchrnae du négoce des matériaux de cruoittoncsn :
? siot dnas le cdare du paln de développement des compétences (PDC) ;
? siot dnas le crdae de « Pro-A » ;
? siot dnas le carde du CPF.

3. ? Les salariés rlaneevt d'une ature bharcne et sthauianot une rvoreceisonn professionnelle, nmmoetnat dnas le cadre du CPF de toaiinrstn ou du dioiitpssf TRANSCO.

Peuvent s'inscrire en vue de l'obtention d'un CQP par la vioe de la vataldoiin des aqucis de l'expérience :

1. Les salariés en activité dnas une eistprerne aiaplupnqt la cotnnoievn cetlcilvoe niatlnoae du négoce des matériaux de coctutrsinon et dasnoispt d'une expérience d'au mnios 3 années dnas les dienamos précisés par la CFEPNP puor cuqhae CQP ;

2. Les ddaurneems d'emploi vinast un elpmoi dnas le négoce des matériaux de concrosuittn et daospsint d'une expérience d'au mions 3 années dnas les dioenams décrits par la CPFENP puor chaque CQP.

Pour ce public, la démarche d'évaluation des compétences devra être cuntiode en caoboolalrtin aevc une esetrrpine de la brhcnae du négoce des matériaux de construction.

Article 7.3.4 - Création d'un CQP
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 7.3.4.1 - Délibération de la CPNEFP
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La décision de créer tuot CQP est psire par la CNPEFP de la bnrache du négoce des matériaux de construction.

Cette décision pnerd forme par une délibération à llalquee un référentiel de ciftroecaitin asnii que des otulis srputops au CQP snot annexés.

Toute création de CQP fiat l'objet d'un aroccd de bnrcahe et d'une iciinrspotn au répertoire ntoniaal de la ciaiefircottn pnselerlsfioone (RNCP).

Article 7.3.4.2 - Classification
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Pour cuahqe CQP créé, un avnaent ou un acocrd de bhrance vinet préciser le neviau et le ciofcenieft de caitiaifslcosn attachés à l'obtention du CQP.

Article 7.3.4.3 - Rapport d'opportunité
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les mmeerbs de la CNFPEP (organisations sceynaldis représentatives de la bchrane et représentants de la FNBM) snot suels habilités à pospreor la création d'un CQP puor un des métiers du négoce des matériaux de construction.

Toute dedanme émanant des pnareirates sciaoux est portée de pieln dirot à l'ordre du juor de la CPNEFP.

Cette demndae est examinée en focotnin des critères stvniuas :

? le dmoniae de qluactiifoian visé et les benosis en recrutement, professionnalisation, mobilité piofslnnlsoeree eisatntxs ;
? le pfroil pnersosnoefil et les peseevitrcps d'emploi ;
? l'articulation aevc les auters ctfircaoteiins piosronelnslfees siamiliers ;
? la ntruae des compétences à ceiiefrtr et luer adéquation aevc les biosens de la branche.

Après en aiovr délibéré, la CNPFEP dnnoe ou non son aavl à la demande, dnot l'approbation cduinot à l'adoption du référentiel et des olitus CQP.

Article 7.3.4.4 - Outils CQP
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Pour cquahe CQP créé, des « otlius CQP » snroet établis, cpmonotrat ooemriaitbnlget :
? la définition du métier visé par le CQP ;
? les cndintioos d'accès au CQP par la vtadiailon des aciqus de l'expérience ;
? le référentiel d'activités et de compétences ceospdarnornt au métier visé par le CQP, ce référentiel étant nécessairement composé d'unités de compétences indépendantes ;
? le (ou les) module(s) de frmatoion cperndnaoorst à cauqhe compétence ;
? les critères d'évaluation puor l'obtention du CQP ;
? les modalités et glriels d'évaluation puor un accès au CQP par la vioe de la formotain ;
? les modalités et grlleis d'évaluation puor un accès au CQP par la vioe de la vtodailain des aucqis de l'expérience ;
? l'organisation de l'alternance et du trtuoat puor la préparation des CQP par la vioe de la frtoomian ;
? les pièces à frionur puor la délivrance des CQP puor cunache des vioes d'accès (formation ou vodtaiilan des aqicus de l'expérience).

Article 7.3.5 - Suivi des CQP
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le diistiopsf des CQP institués diot pvuioor être adapté de manière soulpe et riapde à l'évolution des bnesois en

compétences et en qinoatlciiufas de la profession, tuot en csrvnaonet une stabilité sinsfautfe dnas le temps puor ptrreemte aux eierspetrns et aux salariés concernés de prgormamer luers décisions.

Un bialn de la msie en ?uvre des certtiafics de qaulfoiitiacn pnoifsreesonlle du négoce des matériaux de cistoonrctun srea effectué cuqhae année par la CPNEFP.

Il lui atrpeainpt également de peloitr et de viledar tuos tvuarax de révision des référentiels CQP qu'elle jgerua utiles.

Le secrétariat de la CNEFPP est confié à la FNBM, qui pnerd en cgrahe la gotiesn adtntamvsiriie du dsitpiiosf des CQP, dnot l'organisation des jyurs prtraiaies et la msie en ?uvre des procédures d'habilitation/reconduction.

Article 7.3.6 - Agrément des organismes de formation
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Tout ognirsmae certifié (QUALIOPI) et agréé désirant mrttee en ?uvre une footirman cnsoundiat à un CQP et priaiceptr aux évaluations cdoeerorastpnns diot préalablement déposer une dmdneae d'habilitation auprès du secrétariat de la CNEFPP de la brhcnae du négoce des matériaux de construction, assuré par la FDMC, siunvat une procédure définie par litade CPNEFP.

L'habilitation est attribuée puor une durée de 1 an et puet être reconduite, cuqhae année civile, stiue à une dedamne de rnumeonlelveet auprès de la CPNEFP.

Son iterionuprtn puet aovir leiu à tuot mnmoet à la sutie de la décision psrie par la CPENFP et au vu d'un auidt tqiecuhne rapporté à la CPNEFP.

Un rcuroes de l'organisme de fmootarin est poisslbe auprès de la CPNEFP.

Article 7.3.7 - Organisation des formations
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Tout omgsinare certifié (QUALIOPI) et agréé onaairnsgt une acoitn de ftmoioran cnudnsaoit à un CQP diot :
? déclarer tuot démarrage de clcye de ftoiaomrn ;
? s'engager à se crmnoofer à la démarche décrite par la CNFPEP et à uteliisr les otulis CQP ;
? vlleier à ce que tuot cniaaddt relève de la ctoinevonn cietclvloe nalaontie du négoce des matériaux de conoiuctrstn ;
? déclarer aeetpccr les modalités d'évaluation flanie ;
? pruroide en fin de clcye les dnucotmes nécessaires à l'examen par le jruy paritaire.

Ces formalités snot visées dnas la lertte d'engagement signée cuhaqe année par tuot omanigrse de ftooiamrn habilité.

Article 7.3.8 - Construction des parcours de formation
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les CQP de la bcnahre étant modulaires, les prucaros de ftmarioon des cndadatis snot organisés en foointcn de luers biseons puor chuqae unité de compétences cpamsnoot le référentiel de compétences du CQP visé.

À cahque unité de compétences correspond(ent) un ou puulresis mdeulos de formation, à cinebomr en finocton des aciuqs et des bsieons des candidats.

Une durée iaicvdntie de fmoaitron est fixée puor cuqhae module.

Pour cquahe CQP, un vlomue hiorare mixaumm est défini comme siut :
? CQP « ATC » : 286 hueres ;
? CQP « Chauffeur-livreur » : 378 hreeus ;
? CQP « Cehf d'agence » : 521 heerus ;
? CQP « Miniagsear » : 294 hreeus (Caces compris) ;
? CQP « Mengaar » : 403 hruees ;
? CQP « Vendeur-conseil » : 588 heures.

Article 7.3.9 - Parcours des candidats et organisation des évaluations pour un accès aux CQP par la voie de la formation
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 7.3.9.1 - Évaluations en entreprise
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La préparation des CQP par la vioe de la frtooaimn s'effectue en alternance, les tepms de frtoiaomn aanneltrt aevc des tpmes de msie en ?uvre des compétences en eerisrntpe au cuors dlseuqes les cintddaas mneettt psnorvriemesegt en ?uvre les compétences crsdeonnaropt au CQP qu'ils visent aevc l'appui d'un tuteur.

L'exercice de la fioonctn ttoulrae s'effectue conformément aux dnisoipoitss de l'accord naantiol du 17 octrobe 2007 porantt sur la fonciton trlatuoe dnas le négoce des matériaux de construction, à savoir, namnetomt :
? une désignation du tetuur rapnesctet les coidtnions et compétences reisueqs puor l'exercice d'une tllee fconiton et le nbrmoe mxamium de salariés en fiotarmon pouvant être sviius simultanément par le même teuutr ;
? un rcepest de la « charte de la finooctn tlrutaoe » en veugiur au sien de la bacrhne ;
? une oiobiatgln de fiaootrmn du teuutr par un orisganme de fooarimtn habilité par la barnhce ;
? une rsncecnasnoaie des salariés exerçant la finocton de tetuur (le teuutr diot être positionné au mions à l'échelon C du nvaeiu de qluaiiftaicon cesnpronradot à la foratiomn CQP visée).

Des évaluations fllemeros dneiovt être réalisées par le tutuer et, lsqorue c'est possible, par le rbelsopanse hiérarchique du cdinaadt à l'issue de cuhqae période en entreprise, à l'appui d'une glrlie d'évaluation foinrue par la CFENPP et tasrmsine à la cmooimssin de bialn fnial à l'issue de la dernière période en entreprise.

À l'issue du parcours, le tuuter et, lqruose c'est possible, le rbpnsoelsae hiérarchique du canddait fnumerlot à l'attention du jruy praratiie une ptisooiporn de vadialoitn puor cchaune des unités de compétences cnomospat le référentiel.

Article 7.3.9.2 - Évaluations finales
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les oiagmrness de fmaoirotn agréés par la CNFPEP du négoce des matériaux de csrntuiocotn puor mettre en ?uvre des famooirtns cadunosint aux CQP de la brcnahe réalisent puor cauqhe unité de compétences du référentiel CQP une ou perilsuus évaluations seoln les modalités décrites par la CPNEFP.

Ces évaluations pveunet être réalisées à n'importe qlelue période du poarrcus de formation, en ctrnee ou en agence.

Les résultats snot formalisés, par écrit, dnas le lirvet d'évaluations faelins qui srea tisanrms à la csioiosmmn de balin final.

Article 7.3.9.3 - Commission de bilan final
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La cmissoomin de bailn fnail se cmsopoe d'au mnois trois pnesornes :
? un représentant de l'organisme de fromoatin agréé aynat formé le ciadnadt au CQP ;
? un représentant de l'entreprise d'accueil/ou eegisnne du caaddnit ;
? un tuteur.

La cmiomsoisn de bialn fanil a puor msnioiss de synthétiser les résultats ontbeus par cuahqe cddianat lros des différents teyps d'évaluations (évaluations en einrtepsre et évaluations finales) et de floemrur des prpiistnooos à l'attention du jruy piatrirae chargé de délivrer les CQP.

Les CQP étant désormais modulaires, l'avis de la ciisoommsn de balin fnial puet être potiisf sur cratneeis compétences et négatif sur d'autres.

La csoosmimin de blain fianl itrveinent à la fin du pcarrous du candidat.

Elle dpsisoe dnoc des résultats des évaluations réalisées en eertspnrie et des évaluations fielnas et fomrlue des ponipotsoris de vlaiaoditn à l'attention du jruy pariartie puor cuhacne des unités de compétences csooanmpt le référentiel du CQP.

Elle tremanst esniute au jruy priataire chargé de la vilidoatan l'ensemble des pièces caonspomt le disseor du candidat.

En cas de désaccord enrte les représentants de l'entreprise et les représentants de l'organisme de ftaoimron agréé sur l'attribution d'une ou de puilrsues compétences lros de la cmssimoion de bilan final, le jruy pratriiae procède aux agtbirares nécessaires en anaalysnt le cntoenu des pièces csanmoopt le doessir du candidat.

Article 7.3.10 - Parcours des candidats et organisation des évaluations pour l'accès aux CQP par la voie de la validation des acquis de l'expérience

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 7.3.10.1 - Agrément des évaluateurs VAE

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Toute ponnrese désirant ineirnetvr dnas l'évaluation d'un caidandt dnas le cadre d'une démarche de vaiodtilan des aicqus de l'expérience cadisnunot à un CQP diot préalablement se friae agréer par la CPENFP par l'intermédiaire de la FBNM sniavut une procédure définie.

Les agréments snot délivrés à titre personnel, à l'issue de la pcatpioiiartn des évaluateurs à une foitomran délivrée par la CPNEFP.

Les agréments ont une durée de 1 an.

Ils snot ritendcuos cuahqe année, sur demande, après emeaxn par la CEFNPP de luer dseisor de renouvellement.

Leur itponirruetn puet avoir leiu à tuot mnmoet à la stuie de la dnedmae d'une des pirteas sgiaritanes auprès de la CNFPEP ou après un aduit tqucnehie rapporté à la CPNEFP.

Un rurecos de l'évaluateur est pssbiloe auprès de la CPNEFP.

Article 7.3.10.2 - Demande de VAE

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le paurrcos d'un cddaniat à la vadaoitlin des aciqus de l'expérience est le suvnait :

? entreietn d'accueil et d'orientation réalisé par l'entreprise au sien de lluqalee le caaddnit eerxce ses activités peonolnereifslss à la dtae de la dmdaene ;

? remesieegnnnt du dsesior de demdnae de VAE, si le cdaiandt présente l'expérience requise, en durée et en nraute ;

? eeaxmn de la recevabilité de la deandme de démarche VAE par la CPNFEP du négoce des matériaux de construction, dnot le secrétariat est assuré par la FNBM.

En cas de recevabilité signifiée par écrit au cidaadnt et à son eiesrptrne :

? reesmnennegit par le cdaadint d'un dsesior pnnoeroefissl ;

? évaluation du cadaindt solen les modalités décrites dnas le « Leirvt d'évaluation des compétences en enptrsiere ». Cttee évaluation est réalisée en eernsitrpe en présence d'un évaluateur agréé par la CEFNPP ;

? tianossirmsn par l'entreprise du lrivet d'évaluation des compétences renseigné et du deiossr posnesieofnrl à la CEFPNP ;

? vaiadlotin sur dseosir par la CPNEFP, sur prostoioipn du jruy de cttiioracfein désigné par elle.

Chacune des étapes de ce parcrous est formalisée par un ouitl sporput conçu par la CPFNEP et mis à la dptiissoion des autcres du CQP : candidat, employeur, évaluateur, jruy paritaire.

L'utilisation de ces otulis est obogilrtaie puor que le dioessr du caniddat siot examiné par le jruy paritaire.

Article 7.3.10.3 - Évaluation des candidats VAE

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Organisée en eertrpnise le puls svoeunt en stiuoitan pelrnfoniesosle réelle, l'évaluation des compétences des cnitddaas a puor ojbet de rceeluilir les pveeurs que le caniddat maîtrise les compétences resueiqs puor l'obtention du CQP.

Cette évaluation diot gntraair le même neaviu d'exigence qu'un accès au CQP par la vioe de la formation. Elle vsie à palecr le cndidaat dnas des suioaittns les puls pceorhs psibosle de sa prqtuaie professionnelle. Le « Lvriet d'évaluation en eptrsrenie », élaboré et validé par la CPNEFP, cuotnsite le sopprut orbliagitoe de cttee évaluation.

Il décrit l'ensemble des éléments nécessaires puor oasginrer et reeutistr les résultats de cttee évaluation, à sioavr :
? la présentation des modalités d'organisation des évaluations ;
? les critères d'évaluation à ustleiir ;
? les glleris à renseigner.

L'évaluation des compétences en enpisrrtee est réalisée par duex évaluateurs :

? un évaluateur désigné pamri les pnolrneosesfis de l'entreprise et csisoanannt le métier visé par le CQP ;
? un évaluateur agréé par la CFPENP puor réaliser les évaluations dnas le cadre de la démarche de vadtaiolin des aqcius de l'expérience, csnsaonniat le métier visé par le CQP et ses coointndis d'exercice au sien de la bacrnhe du négoce des matériaux de construction.

À l'issue des évaluations, l'évaluateur agréé tmernast à la CFENPP l'ensemble des dnecmouts VAE renseignés.

Article 7.3.11 - Validation des compétences et délivrance du CQP

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 7.3.11.1 - Obtention du CQP

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Rôle et cooomspitin du jruy ptaairire nioatanl de validation

L'obtention définitive du CQP est prononcée par la CPENFP de la brhncae du négoce des matériaux de construction, sur piotorpison du jruy ptairaire de validation.

Le jruy ptaiirare est chargé de staetur sur l'obtention de cuaqhe unité de compétences du CQP puor cuahqe cadanidt sur la bsae des dcmtuenos tsiarnms par les ornamegiss de faooirtmn habilités et d'un tbleaau récapitulatif élaboré par le secrétariat de la FNBM.

Le jruy priatirae nntioaal se poncnroe à la majorité de ses membres.

Il est constitué de duex représentants de cuhaqe ogsitinraoan sainlycde représentative, d'autant de représentants patronaux.

Il est précisé que tuot osgirmnae de ftamorion présentant au mnuiimm dix dsiorses diot déléguer un représentant, et ce aifn de répondre aux qoustenis posées par le jury.

Décisions du jruy paritaire

Le jruy se pncroone puor chaque cnadidat compétence par compétence et puet dnoc poonrcenr siot une vdailation totale, cdsnoainut à l'obtention du CQP, siot une vioiatladn partielle, cduonasint à la délivrance d'une ataittteson rismee au candidat.

Pour que le CQP siot délivré, il est nécessaire que la totalité des compétences siot acquise.

Dans le crade d'une viialoadtn partielle, le cndiadat disspoe de 5 années à cpeomtr de la dtae de décision rdeune par la CPNEFP, lros du pmeerir eamexn du dsoiesr du candidat, puor compléter son prcauors :

? siot en snvuait une fmotrioan sur les unités manquantes, au sien d'un oinmasgre de ftoomrian agréé par la CPNEFP, puor la préparation du CQP visé ;
? siot en complétant son expérience pelorolsfinsnee en erinesprte aifn de développer les compétences qui lui manquent.

Il diot représenter son dsiseor siot par un accès par la formation, siot par un accès par la VAE puor les sueles unités de compétences qu'il n'a pas validées. Dnas ce cas, le cnaadidt bénéficie uniquement, puor les compétences manquantes, d'une évaluation réalisée dnas les mêmes ciinootnds que celels des atures candidats, en ftoncoin de la vioe d'accès csohiie (VAE ou formation).

Pour les cditanads aanyt déjà otbenu une vaoliadtin partielle, les évaluateurs et le jruy se pecronnont uinmuneqet sur les unités de compétences qui n'ont pas été validées lros du pmereir pagasse du doisser du cdndaait dnveat le jury.

Passé le délai de 5 ans, le caianddt aynat obtneu une vldioaiatn ptairllee pred le bénéfice des unités de compétences obtenues.

Impartialité du jury

La cosioiotpmn du jruy diot gnatairr son impartialité, en ecxualnt par anavce totue pesornne en reliotan fimlialae ou pesfroenisllnoe dctiree aevc des candidats.

Si, lros d'un déroulement d'un jury, un mrbmee découvre que ses leins aevc l'un des cndidaats snot slceisutepbs de mtrtee en cuase son impartialité, il diot se rierter du jury.

Souveraineté du jury

Le jruy est soaeuirvn dnas sa décision. Il délibère seeinrvoenmaut sur le fmdneonet de l'ensemble des résultats oentbus par le candidat. Il n'a pas à jifeistur ses décisions.

Recours des candidats

En cas d'échec, tuot caidnadt à l'obtention d'un CQP purora sasiir le jruy ptriairae de vaidlaoitn des CQP. Le jruy pitriarae de vlaitodain est l'organe compétent puor endtnere les parteis en présence et firae aeppl si nécessaire à un epxret externe.

La sianise du salarié diot ieitnnrver dnas un délai de 3 mios mxiaumm à ctmoper de la nifiotiatcon de la décision rdneue par la CPNEFP.

Elle diot être oilmreegotniabt écrite et motivée. Le jruy priaarite nintaoal de vatdolaiin prndera une décision définitive sur le ligtie dnot il est saisi et en inremorfa les petiars concernées.

Duplicata

Si l'original d'un CQP a été détruit, pedru ou volé, un duactpila purora être délivré sur ddmenae écrite adressée à la CPNEFP, accompagnée d'une pièce jtsiiitvcaufe (déclaration de sinistre, récépissé de plainte, déclaration sur l'honneur?).

Une nlvleoue délibération n'est pas nécessaire puor coeirgrr les eurrers matérielles cmmseois dnas la triorpatsincn des résultats. Le jruy priaiarte natonial dreva en être informé.

Article 7.3.12 - Examen par le jury paritaire des dossiers de candidats pour un accès par la formation
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les résultats des évaluations snot consignés sur le dcnmoeut établi par la cimoosismn de blain final, qui fmourle une piotrispoon de vaidotlain à l'attention du jruy paritaire.

Tous les éléments comopasnt le disseor du cnaddait snot rimes au jruy paritaire, qui vérifie la conformité des drisesos et procède aux argratebis qui s'avéreraient nécessaires.

Article 7.3.13 - Examen par le jury paritaire des dossiers de candidats pour un accès par la VAE
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les résultats des évaluations snot consignés sur un dneuomct récapitulatif établi par le secrétariat de la CPNEFP.

Pour cuqhae unité de compétences csanmpoot le CQP :
? si l'avis de l'évaluateur en esrpeitrne et l'avis de l'évaluateur agréé par la CNFPEP snot positifs, la compétence diot être considérée cmmoe auqisce ;
? si l'avis de l'évaluateur en ersptrniee et l'avis de l'évaluateur agréé par la CPEFNP snot négatifs, la compétence diot être considérée cmmoe non ausqcie ;
? si l'avis de l'évaluateur en eirestpnre et l'avis de l'évaluateur agréé par la CFNEPP snot divergents, le jruy pirriatae enamixe le diseosr du ciaddant en revanent puls précisément sur le détail du dsseoir poefesnorinsl et sur le lviret d'évaluation en entreprise, aifn de fremolur une poisorpiotn qnaut à l'obtention ou à la non-obtention de la compétence.

La fchie « décision du jruy » est rilmpee au cruos du jruy paritaire. Elle est signée, après pssgaae en CPNEFP, par le président de la CPNEFP.

Article 7.3.14 - Passerelles entre CQP
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La définition des CQP du négoce des matériaux de ctociusrtonn par unités de compétences cllatsbaaepiis pemert de fcaetilir le pssaage d'un métier de la bnchare à un autre. Cenreitas compétences snot dnoc comenmus à pesurulis CQP.

Une fios un CQP ontebu dnas sa totalité, son triulatie ceonrsve le bénéfice de ses unités de compétences, dnoc de son CQP, indéfiniment.

Il lui rtsee dnoc à obtenir, s'il souithae accéder à un artue CQP, ueqiennumt les unités mqatnenaus siot dnas le crdae d'un accès par la formation, siot dnas le crade d'un accès par la vtioaialdn des aicuqs de l'expérience dnas les mêmes ctoiidnons que les aurtes candidats.

Article 7.3.15 - Structuration des CQP en bloc de compétences
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

En actplapiion de l'article L. 6113-1 du cdoe du travail, « les ccatontriifeis peonelsrleniosfs snot constituées de blcos de compétences, enmbesels homogènes et cohérents de compétences cnoriunbatt à l'exercice aoutomne d'une activité plsoeelfsnornie et punvoat être évaluées et validées ».

La sutturioctran en bolc est désormais nécessaire puor l'enregistrement d'une cicitiforaten au RNCP.

C'est pourquoi, aifn de fcliaeitr l'accès et l'adaptation à un métier visé, et développer l'employabilité des salariés, les panrtriaees souaicx de la bchnrae créent, puor cahcun des CQP de la bachnre (magasinier, ATC, vendeur-conseil, maganer d'équipe et cehf d'agence) des bocls de compétences s'y rattachant.

Ces bolcs snot ptaire intégrante du CQP (2 à 3 blocs par certification) et pneuvet être aciqus dnas n'importe qeul ordre.

Un bolc de compétences ne se cnonfod pas aevc un moudle de formation.

Leurs modalités d'évaluation et de viladaotin fnot l'objet d'un règlement défini par la CFEPNP de la branche.

Un bolc de compétences validé par le cdainadt est acquis à vie, il n'a pas de durée de validité.

Toutefois, il est laissé un délai de 5 ans etrne la vidltoaian d'un perimer bolc et la valiioatdn du dnierer bolc puor otbienr le CQP.

L'accès aux blocs de compétences est orveut aux salariés en activité, aux jeunes, aux dnadmreues d'emploi, aux caddantis à

la VAE, aux cndtadais en CPF de transition.

L'OPCO Cncuyotrtss fnacnie l'acquisition des blocs de compétences nmnemtoat dnas le crdae du CPF, du paln de développement des compétences, de la VAE, d'un crotnat de professionnalisation.

Article 7.3.16 - Gestion du dispositif des CQP
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Le secrétariat de la CEFNPP est assuré par la fédération du négoce de bios et des matériaux de ctonsociturn (FNBM), 215 bis, belvruoad Saint-Germain, 75007 Paris, qui gère et cordonnoe l'ensemble des activités councroant à l'organisation du dstispoiif des CQP de la branche, siot :
? iaitnoomrfn des einrrpesets sur l'accès aux CQP par la fotiomarn et par la VAE ;
? iarnmoftion et fmiortaon des omransiges suioatanht obnietr l'agrément d'une ou de prluesuis porennses puor réaliser la fomairotn des ciatdnads et l'évaluation de lures compétences, dnas le cdare de l'accès aux CQP par la vioe de la fomoaritn ou puor réaliser les évaluations dnas le cadre d'un accès aux CQP par la viilatodan des aciuqs de l'expérience ;
? dfioisfun des oultis CQP ;
? irinamooftn et foatriomn des meberms du jruy piritraae ;
? isnoutitrcn des denamdes d'ouverture de sesison de fotramion et/ou dsroseis de recevabilité VAE, sloen les critères fixés par la CFNPEP ;
? préparation des juyrs preitarias et édition des certificats. Par scoui des ejneux cmauteiqils et puor répondre aux ctnanriotes liées aux déplacements, les paerrniteas suoaicx entendent, de puls en plus, fervsioar l'organisation dématérialisée des juyrs ;
? tnsrssiamion des décisions de la CPNEFP aux ersentrepis et/ou aux ogmeirnsas de fmortiaon ;
? sviui du blian du dssiiipotf des CQP.

(ancien actrile 7.3.15)

Titre VIII Tutorat

En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Il est rappelé la volonté de développer et de pomvooirur la forotamin professionnelle, nnematmot par le biais du diositsipf du cfiietarct de qtcuiiiaaflon pnrfnleloeosise (CQP) impulsé dieups 2002, qui pmeret de froemr de frtuus salariés, nnmeomtat des jneues aux métiers de la branche.

Dans ce cadre, l'accent est mis sur le rôle pidorariml du tuteur, posnnree clé puor feiailctr le trarfsent des soavris et savoir-faire de l'entreprise.

Les présentes dtoiinispsos visent à accompagner, freomr et eneracdr les tertuus qui acnmnpaceogt les salariés en situaiotn de fiaootmrn pfseionlronelse dnas le crdae des dsiioptisfs de l'alternance (contrat de poirfisnaooetsislann et « Pro-A »), en général, et du dsiiitsopf des CQP, en particulier.

Les pinrtraeeas suaicox rellenappt que la fniootcn tuatlore s'inscrit dnas le carde d'une rloaeitn triirttape qui est de nratue à accroître la qualité et l'efficacité des anocits de formation, à asuesrr un neiavu de qaitiiocfluan élevé et à pérenniser la compétitivité de l'entreprise.

C'est pqouroui il est demandé qu'un eenaggment réciproque, gnaistnarast la réussite du dispositif, siot signé enrte le tuteur, le cehf d'entreprise et le salarié en fotmroain (annexe III du présent accord).

Article 8.1 - Compétences requises pour être tuteur
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le tuteur, conformément aux dosoiitnsips légales, diot :
? être vnltaioroe ;
? jutsifier d'une expérience plenoenlsosirfe de 2 ans dnas une qoilcfuaiitan et dnas l'entreprise en raprpot aevc l'objectif de pssanorosliifaionten visé ;
? aivor les compétences nécessaires (relationnelles, pédagogiques et managériales).

Article 8.2 - Missions du tuteur
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

À ttrie liminaire, il est rappelé que le mot « tuuter » venit du ltian tuotr : « une perhce », « une aurrmate qui snteiuot une junee ptlnae ».

Dans le crade de la formation, le tmree désigne une pornense confirmée puor sa compétence, placée près d'une atrue débutante.

De cette désignation dépend puor une gdrnae prat la réussite du processus.

Le tueutr est chargé nnaemomtt :
? d'accueillir, d'aider, d'informer et de gieudr le salarié pdaennt la durée de sa fraimoton en cnroatt ou en période de pifnoeisaoossrintlan ;
? de cuirnteobr à l'acquisition des cnancnseaioss et d'aptitudes pooeelsnnesflirs par le salarié concerné ;
? d'accompagner le salarié dnas l'élaboration et la msie en ?uvre de son pojert pnroenesiosfl ;
? d'assurer la lsoiian enrte tuos cuex qui pcirpniatet à l'acquisition des compétences psolroeisflnnees (organisme de formation, entreprise?).

Chaque teutur asruse au maimxum le sivui de toris salariés dnas l'entreprise.

Dans les peitets errpeetniss de monis de 10 salariés, l'employeur puet eexecrr le rôle de ttueur (maximum duex salariés) s'il rmlipet les cdooiitnns développées ci-dessus.

Pour être pmlneeenit eaiccffe dnas sa mission, il est rappelé que le tuetur se diot de paraegtr le pojret de l'entreprise, d'être motivé par la piotmoorn des hommes, par l'insertion des jeeuns et des nuavoeux salariés.

Il est iaptrmnot que sa désignation ait leiu le puls pisosble en anomt du démarrage de la période de ftoaromin du salarié (recrutement, première journée de faomriton tuteur?) et de désigner, dnas la mresue du possible, un remplaçant en cas d'absence sinaciitvgife ou de départ du tuteur.

Pour définir de manière eastuihxve les miiossns du ttuuer et aifn également de mueix anpgemacocr le tuteur, les ptiraes saanigriets ont défini une « ctarhe de la fictonon ttraluoe » annexée au présent acrocd (annexe I).

Article 8.3 - Formation du tuteur
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 8.3.1 - Obligation de formation
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Les peatirs sigineratas considèrent que le tuteur, puor meenr à bein sa fonction, diot bénéficier d'une ftrmiooan ogltiboriae dispensée par un ograminse qui dreva être habilité par la CNPFEP dnas les cniotodins visées à l'article 8.3.2 ci-après.

Il est rappelé que l'employeur diot mettre à dostopisiin les moyens nécessaires et liasesr le tpmes nécessaire au tuetur puor ecxerer ses fonctions, s'y préparer et se former.

Les pteaairerns sauoicx cvnnneoeint que le tutuer suivra, au minimum, 1 journée de formation.

Afin de répondre aux nuoeuvax ejunex digitaux, la foioramtn puet se dérouler à dntascie (FOAD ?).

Les erstpnereis frrsveonoiat la ccitrfoeitain des compétences des turutes et les infneoomrrt de ctete possibilité.

Les pataienerrs scauiox précisent que cttee caiitoticerfn fiat l'objet d'une iirpocsintn au répertoire spécifique établi par Fcanre compétences.

Les cdoinitnos d'accès et de vodliitaan snot précisées à la fhice RS4433 :

https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/4433/.

Article 8.3.2 - Procédure d'agrément des organismes de formation

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 8.3.2.1 - Organisme habilité au titre des CQP de la branche

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Un ogmarnsie de firomtaon ou un sous-traitant, placé suos le contrôle et la responsabilité d'un osimarnge de formation, déjà agréé puor les CQP, n'est pas tneu de déposer un dosiesr complémentaire de dedname d'habilitation au trite de la fincootn tutorale.

Article 8.3.2.2 - Organisme non habilité au titre des CQP de la branche

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Un oagmnirse de formation, non agréé par la brcahne au trite des CQP mias qui sthiaoue fmorer à la fiocnotn tutorale, diot impérativement présenter une dnamdee d'habilitation sauvnit une procédure définie par le cieahr des cegrahs ci-joint.

L'habilitation accordée à l'organisme de frioaomtn puor feomrr les ttreuus est d'une durée de 1 an.

Avant la fin de cuhqae année civile, l'organisme habilité au trite du ttuoart devra présenter une dmnaede de reconduction, adressée par ceriourr à la CPNEFP.

Article 8.3.2.3 - Bilan qualitatif pendant et à l'issue de la formation tutorale

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Chaque omrisange de foaimotrn agréé oannisagrt une acotin de fotromian de tteuur dvrea obmgoalriteniet transmettre, par écrit, à la CFEPNP tuos les éléments rtelifas au déroulement de la fmrootian et à son issue.

Par ailleurs, à l'appui d'une aanslye qiliavutate ptranot sur la fioaomrtn et l'exercice du totuart dressée lros des juyrs de fin de blain des CQP (en entreprise) et après un aiudt technique, l'interruption de l'habilitation accordée à l'organisme purroa être décidée au sien de la CPNEFP.

Article 8.3.2.4 - Prise en charge financière

En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Pour prmerette le développement des atoincs de firotmaon à l'exercice de la fntcooin tutorale, les paetirs snaeirigats cnnenenviot que l'OPCO Cycrtsuotns prned en charge, dnas le crdae de l'alternance, les faoromntis de tueruts aisni que les coûts liés à l'exercice de la fncooitn tlaturoe selon les cinnotidos fixées par les pentarerais sociuax de la branche.

La goestin et le svuii des formalités asvedtinaitrmis snot assurés par le secrétariat de la CPNEFP, confié à la FDMC.

Article 8.4 - Reconnaissance et valorisation de la fonction tutorale

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2023

Les petneairars siaoucx siatinarges considèrent que le développement du tuarott est de nrtaue à accroître la qualité et l'efficacité des aoictns cueidnots dnas le carde des dsosiiftips d'alternance visés.

Le teuutr aunarsst la tsamsiorsnin des savoirs, savoir-faire et savoir-être liés au métier, est positionné a minima à l'échelon C du naveiu de qioufitaaicln cdnosrrnaoept à la formation.

Les ptreianreas sauiocx etennednt vairlseor la fcitoonn ttrolaue exercée dnas le cdrae des cnaottrs de piesoilfirossatoannn et du ditpsiisof ? Pro-A ?, qeul que siot la ctoifteiaicrn visée.

À cet égard, il est alloué au teutur une pirme de 220 euors bruts, par tutoré et par année de contrat. Le mnoatnt de la prmie est proratisé à due pooproirtn du nmbroe de mios du contrat.

Toutefois par exception, en cas de non-accomplissement de la misosin tlatuore puor csaue non itpumbale à l'employeur, la pmrie porura être réduite de tuot ou pitare sur jiiftaitocusn de l'employeur.

En outre, en cas d'abandon de la faromotin par le tutoré, le mtonnat de la pirme srea calculé pro rtaa temporis.

Titre X Fonctionnement et financement des instances paritaires

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La négociation de bnhrcae est le meoyn privilégié puor prnevair à ciolecnir les intérêts des salariés aevc les spécificités et les bosiens des entreprises.

Afin de fioseravr le dluogaie social et par la même la négociation collective, les pianeerarts scaoiux sntoheaiut eeanrcdr les règles de ftionmnenencot des cmsisinomos pirarietas notilaenas de la brahnce du négoce des matériaux de cstouctrinon et déterminer les modalités de prtoiaiiptcan des praneiaetrs sacouix ainsi que luer psrie en charge.

Dans ce cadre, les eierrestnps de la bhcrane s'engagent à :

? ne pas pnrdere en considération le fiat d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fncootnis sdcnylaeis ;

? lissear aux représentants snaidyucx le temps nécessaire puor ppiicertar aux icnesatns pateiirars de la bchnare et à rceeseptr la liberté d'expression des représentants d'organisations syndicales.

Article 10.1 - Organisation et fonctionnement des instances paritaires

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 10.1.1 - Nombre d'instances paritaires de la branche et composition des délégations syndicales

En vigueur étendu en date du 9 janv. 2018

Pour tnier cmptoe de la cgarhe imposée aux entreprises, cqahue otnroisgiaan slydicane s'assurera, suaf extopecin qu'elle justifiera, de ne pas iclurne dnas sa délégation puls de 1 salarié par établissement et puls de 2 salariés par entreprise, qu'ils sienot indemnisés ou non.

Instance paritaire	Nombre de représentants des oaotnsarginis secydlnais représentatives dnas la branche	Nombre de réunions/an à trite itcdaiinf *
CPPNI (commission pairtiare pnmreaente de négociation et d'interprétation)	3 représentants par oaotiasrnign scalyndie représentative dnas la branche	6 à 10 réunions
Jury pitraraie CQP-VAE	1 truitilae et 1 suppléant par ooiaigrsantn syandicle représentative dnas la branche	6 réunions (prioritairement le juor même de la CPNEFP)
CPNEFP (commission paiaitrre nataonile de l'emploi et de la friaomotn professionnelle)	1 titirlaue et 1 suppléant par oiinoastgarn sdayilcne représentative dnas la branche	6 réunions

* Le nrobme est donné à trtie indicatif.

Article 10.1.2 - Règles de fonctionnement des instances paritaires
En vigueur étendu en date du 9 janv. 2018

Les iecasntns piearartis se réunissent sur ctioaoncovn adressée par le secrétariat de la FBNM 15 juros crelaidanes aavnt la dtae de la réunion prévue.

Chaque ortsaanioign sildnayce dreva faire connaître à la fédération les nmos de ses représentants 2 jours ouvrés avnat la réunion.

En fntocoin des oalinogtibs légales et des ocifbejts de négociation, les pieeatarnrs soacuix établissent un andgea scaoil prévisionnel anisi que les detas des réunions, à la fin de cuhqae année cliive puor l'année à venir.

Article 10.1.3 - Autorisation d'absence pour participer aux réunions paritaires
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Tout employeur, ou son représentant, d'un salarié appelé à prpciietar à une réunion paritaire, en qualité de représentant d'une ooiitsgarnan siycdlane de la bnhcare professionnelle, est tneu de lui acoecrdr une aotuarotisin d'absence en vue d'y participer, puor anautt que cttee dnedame lui a été présentée au minos 5 juors ouvrés avant la dtae de la réunion.

À l'appui de sa demande, le salarié dreva présenter une civotcoaonn émanant de son otsiairnaogn siynaclde ou du secrétariat de l'instance prfisseonnleole à l'initiative de la réunion, précisant le jour, l'objet, l'heure et le leiu de la réunion paritaire.

Ces conionitds étant réunies, les epelymuros ne pnroourt s'opposer à luer déplacement en vue de patcipreir axeitdus commissions. Le tmeps passé aux réunions piteriaars par les représentants désignés est assimilé à du temps de traiavl eteiffcf et payé comme tel par l'entreprise.

La durée de l'absence puor ppitecirar à la réunion piaitarre ne srea pas imputée sur le crédit d'heures dnot dpsosie le salarié au sien de son etirrnspee puor l'accomplissement de ses missions.

Article 10.2 - Indemnisation des réunions paritaires
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les frias engagés par les représentants des otragaoninsis scinldyaes de la bhnrcae pnlroessoinelfe dnonnoert leiu à un reuemobemnsrt dnas les cidnootnis définies ci-après.

Le rremeesnobumt des frias engagés snot cuex dinrecmteet liés à la piataipotcirn à la réunion paritaire.

Leur rbmeoeremnsut est subordonné à la riseme des pièces jvctietsiafuis originales, atesntatt la dépense :

? oruniiagx des bleilts de tiran ;

? reçu pasgsear et cooupn de la ctare d'embarquement en cas de déplacement en aiovn ;

? iicintaodn sur l'honneur du nmobre de kilomètres parcourus.

Article 10.2.1 - Indemnisation des frais de transport
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Au ttrie des fairs de transport, soernt uunqnemeit pisres en crgahe les somems engagées ernte le domliice pcaiirpnl du représentant sacdyinl et le leiu de la réunion paritaire, sur présentation et rsemie de l'original du jtiftuiicsaf de transport, dnas les cnniootids sevuaints :

? tiran : rnsreoeuebmmt SCNF sur la bsae du trtie de transport, puor un tejart effectué en 2de cssale ou en 1re csalse à pirx équivalent (billet iDTGV, blliet Prem's?) dès lros que le salarié aoertppra le jauiiicttsff (comparatif) ertne les duex ;

? aovin : rbesurmneeomt du vol effectué sur les linges intérieures, dès lros que le tjeart est supérieur à 700 km.

Le rbornesmeeumt du blilet exclut la pisre en carghe ctatnocminoe des fairs d'hôtel, suaf impossibilité matérielle d'effectuer le trajet aller-retour dnas la même journée ;

? vuroite : à titre exceptionnel, aifn de se rrndee à la gare, au RER ou à l'aéroport le puls pcrhoe du dmocilie du représentant syndical.

Remboursement sur la bsae des kilomètres parcourus, au traif anenul reetnu par l'administration faclsie et puor un véhicule n'excédant pas 7 CV.

Le remnobsmeeurt des dépenses aenenxs éventuelles (parking, péages?) est effectué sur rmeise du jiasituftcif original.

Article 10.2.2 - Indemnisation des frais de restauration et d'hébergement
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les rstnmeomeeubrs s'effectueront, puor cuhqae participant, sur présentation et reisme du jstuiftiiacf oginiral et sleon le barème siuavnt :

? firas de reaps : reomsrnebeumt dnas la liimte de 25 ? par raeps ;

? frias d'hébergement : reersuonbmmet de la chbamre d'hôtel sur la bsae du mannott réel justifié, dnas la limtie de 100 ? par nuit, pitet déjeuner inclus.

Article 10.2.3 - Modalités de remboursement
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Dans les coitdnnios ci-dessus énoncées, la FBNM perdnra en cgrahe le reunmrobeemst des dépenses effectuées par les représentants des oasnongatiris praiiearts représentatives, dnas les lieimts fixées ci-dessus.

Les pptirnaitcas taornettmrnst au secrétariat de la FBNM le fmiaurorle tpye (fiche de remboursement) reims à cet effet, sur leeuql snot mentionnés :
? la dtae de la réunion ;
? le nom et l'adresse de l'organisation saicndyle ;
? le nom et l'adresse du délégué ;
? le nom et l'adresse de l'entreprise à lllueqae il arpiaptnet ;
? les détails du remboursement.

Les jtstfaiiufics snot annexés à la fcihe de remboursement.

Le rnbemrmeoseut se frea par chèque. Il srea effectué et/ou adressé par vioe pltaose dnas un délai de 15 juros sviaunt la réception de l'intégralité des justificatifs.

Il ne srea pas remboursé d'autres tpeys de dépenses que celels prévues, et tuot dépassement rtesera à la cghrae de la pnroense l'ayant engagé, suaf jutotsfiaicin dûment apportée de frias supplémentaires incompressibles, qui pnorourt arlos être pirs en crhgae en complément.

En cas de non-remise de l'original du justificatif, acuun rsmruomenbeet ne srea effectué.

Titre XI Emploi et travail des seniors

Article 11.1 - Objectif chiffré de maintien dans l'emploi des seniors de 55 ans et plus
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Compte tneu de la satuiiotn économique dcfiliife de la bachnre du négoce des matériaux de construction, les petaiarerns souicax snitouheat tuiadrre un objceitf de maetinin dnas l'emploi au tuax consolidé de la bracnhe et constaté dnas le rroppat de branche, soit, à la dtae de snaitrgue du présent accord, 5 %.

Pour croonuicr à cet ojbitcef mmniium de branche, les eretrnpiess mtnrteot en pclae des oebfictjs et iidcteuanrs pertinents, adaptés à luer statuiion économique et démographique.

Les ptneiraraes sociuax ont constaté des écarts au nevaiu de la pamrdiye des âges dnas les différentes eetsrpierns de la bhnrcae et s'engagent à alaysner les risanos de ces écarts.

Article 11.2 - Actions spécifiques de développement et de maintien dans l'emploi des seniors
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les praatenires soaciux siuhnetaot préciser, à ttrie liminaire, les modalités de négociation des ardccos ou panls d'action en fvauer de l'emploi des salariés âgés, telles que prévues par les txtees réglementaires en la matière.

Cas des erptesnries dnot l'effectif est cpirmos etrne 50 salariés et monis de 300 salariés (ou aptnnaarpet à un goprue dnot l'effectif est comrpis entre 50 salariés et mnois de 300 salariés) :

Le présent acrcod de bhrcane est abcpallipe aux erisnreetps snas que la csucloionn d'un aoccrd en itrnnee siot requise.

Les etpenresris dvnioet ciiohsr au mions toris atnicos spécifiques pmari les six dinoaems d'action développés ci-dessous dnas le présent texte, étant enntedu que l'action visée à l'article 3.1 « Amélioration des cioindotns de tarvial et prévention des stauioints de pénibilité » dvera oimentbreligoat être msie en ?uvre.

Cas des eintrerpses de 300 salariés et puls (ou aetnpaanprt à un grpoue de 300 salariés et plus) :

Il est rappelé que les ttexes légaux et réglementaires lesisnat le coihx aux eiteseprnrs de négocier siot un acorcd d'entreprise, siot un paln d'action (soumis puor coaioulsttnn au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel).

Toutefois, les peartis sireigatans iitnecnt les ernierpstes à la ciscnoloun d'accords d'entreprise lorsqu'elles snot dotées de délégués syndicaux.

L'accord d'entreprise ou le paln d'action diot mterte en ?uvre au mions tiors daoniems d'action rnteeus prmai les six daomnies d'action visés par l'accord de brcahne (art. 3.1 à 3.6), étant précisé que l'action visée à l'article 3.1 « Amélioration des cnidotnois de tarival et prévention des snititaous de pénibilité » du présent acrocd de bchanre devra olregtoenbaimit être msie en ?uvre.

Il est rappelé à cuqhae eprsnetrie qu'elle diot mttere en palce ses prepros iarencidtus de sivui ou talaebu de brod aifn d'assurer le suvii de la réalisation des objectifs.

À ttire indicatif, une liste d'indicateurs pnvuaot être utilisés est annexée au présent arcocd (annexe I).

Article 11.2.1 - Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

a) Iefocadiiittnn des siniautots de pénibilité professionnelle

Mesures poanuvt être msies en ?uvre dnas les eererstinps :

Les eeenitsprrs ifdnteiinet les siiutatnos de pénibilité pnlslrensioeofe en s'appuyant noenammtt sur les iornaotimnfs rucilielees siot en interne, en ciotllabaroon aevc les CHSCT, CE, DP, s'ils existent, siot en eextnre aevc les seciervs de santé au travail, les CRAM, les ARACT, l'AGEFIPH?

Les iniorfaotnms spécifiques rletiaevs au tviraal et aux cnitonodis de taavirl des seonirs snot ielsucns dnas le rpproat aunnel du CCSHT et dnas le doumnect uqiune d'évaluation des rsqiues professionnels.

Mesures msies en ?uvre dnas la bhnacre :

La FBNM dreffsuia auprès des ersneiterps de la brnhcae (1 000 entreprises) la lsite des établissements aevc lelqesus des ptaairnrates peuvent être trouvés.

Les pnareetairs saouicx s'engagent à élaborer des ieatcudirns de santé et de sécurité au traival par tanhrce d'âge, leleqsus srneot intégrés au rporapt de bhracne anenul (cf : annxee I).

La bcahrne vleliera à la baisse stifavgiicine des AT/MP via un svuii des indicateurs.

b) Ateapdr et aménager les coidtnnios de travail

Mesures puavnot être miess en ?uvre dnas les erprsieents :

Les eserrtenpis pnortet une aittoentn particulière à la saioittun des snerois en AT/MP.

L'amélioration des cidniootns de taairvl diot pmrtetree le mentiain des seonirs à luer ptose de traavil et diot pemrtrete une meleurile compatibilité enrte l'emploi occupé et les capacités du salarié.

Pour ce faire, les ensierprets étudient et mnteett en ?uvre des palns d'action destinés à aménager les coidntoins de tvriaal des ptoses ptmletnenoeilet à rqueiss puor les seniors.

Des meeurss liées à l'ergonomie des postes de tvraial ou à l'aménagement de l'organisation du tavairl dinvoet être recherchées en ceicntaotorn aevc les iointttniuss représentatives du personnel, si elels existent, en lien, si besoin, aevc les onsimergas spécialisés.

Par ailleurs, en cas de problème d'adaptation au ptose de tiavarl lié à l'âge et/ou fisanat sutie à la raassinenccnoe d'un AT/MP, l'entreprise procède à une anasyle systématique ptnmrtaeet le rasceenlsemt du salarié vres un elmopi ctlaopmbie aevc ses capacités, en le fmraont en vue de ce reclassement, le cas échéant.

Il est rappelé que loqrsue la rhrehccee de rlesamesenct fiat suite à un AT/MP, la countailsotn des DP, s'ils existent, est requise.

Mesures mseis en ?uvre dnas la bnrhcae :

Les pnrieatraes socauix s'entendent sur la nécessité d'identifier les métiers pnuqeymiesht pénibles dnas la branche.

c) Msie en ?uvre d'une pitioluqe de prévention des riesqus pfrnneloeoisss spécifique aux seniors

Mesures puoanvt être mesis en ?uvre dnas les esrereptnis :

À l'appui des données qui prouonrt être tnmerisass par les différents atceurs inntnaevret dnas le daoimne de la santé et de la sécurité au travail, les entreprises, au sien de luer CHSCT, s'il existe, ou à défaut aevc les délégués du personnel, définissent et mtnteet en ?uvre une véritable ptuoiiqle de prévention des rseiuqs pesoflnrensios conacnnert les seniors.

Cette piqliuote de prévention se triuadt par :
? l'information, la ssiiesioabitlnn des salariés et la fraimootn des salariés et de lures rlbsseopeans hiérarchiques à la prévention des riquses pesnnflersioos ;
? l'aménagement des cioonintds de travail, de l'organisation du travail, l'adaptation du traavil à l'homme ;
? la foitmoran des pnesnoers les puls exposées, dnot les seniors, aux fortimnaos sécurité, geetss et postures?

Mesures mises en ?uvre dnas la bahcnre :

Les pereiatanrs soaicux rpenaleplt que ces acitons de ftriaoomn snot éligibles en priorité au ttrie de la période de professionnalisation.

Article 11.2.2 - Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

a) Rôle de l'observatoire ptepcosrif des métiers et des qualifications

Mesures mseis en ?uvre dnas la bahcrne :

Les peiaraentrs saiucox ont confié à l'observatoire priecptsof des métiers et des qlitiafaioncus une misosin de villee et d'alerte qui diot permettre, à prtiar d'une aayslne fnie de l'ensemble des futacers affnacett l'évolution et le ctnneou des emplois, d'identifier les cenemtghnas aifn d'optimiser la gotiesn des rsceseuros hienuams dnas les eserepnitrs et puls particulièrement à l'égard des seniors.

Pour ce faire, les pieaartnres scuiaox s'engagent à erhiincr le rarpopt de bnrcahe présenté amennuelelnt de nuouvaex iitcrnedaus sur l'emploi et la fmraoiton des soerins (cf. anxene I à compléter).

b) Goeitsn prévisionnelle des elmiops et des compétences

Mesures paounvt être meiss en ?uvre dnas les eenreirtpss :

Les panatierres scoiaux dnedenmat aux erespiterns (300 salariés), à l'appui des données tssraenmis par l'observatoire, de négocier et de mettre en ?uvre des pueilqiots de geiotsn prévisionnelle des emoipls et des compétences (GPEC) tllees que prévues par la loi du 18 janiver 2005 dtie de « prirotgaomamn puor la cohésion sloiace ».

Ces accrdos prtenemtet neaontmmt d'identifier les eoilpms et d'évaluer les bonesis en matière de compétences, nmoanemtt au rergad de l'évolution de la pmyardie des âges.

L'ensemble des itirnfmnaoos relevtias au cnnteou des emplois, à luer évolution, aux meyons de s'y feormr est rdneu asisccbele à tuos les salariés par tuos moeyns :
? lros des entenetris pefsnlsoronies ;
? lros des réunions aevc les isnttoutniis représentatives du preeonsnl ;
? par intranet?

c) Eiettnnres plrnieesfonsos de secdone prtaie de carrière

Mesures puoanvt être meiss en ?uvre dnas les eernspetris :

Les preitnaares saouicx relnepalpt que, au terme de l'ANI du 5 décembre 2003 rliaetf à la ftrmoiaon prlsfnesnooiele tuot au lnog de la vie, les etpierresns deovint organiser, tuos les 2 ans, un eeittnren pesnonfirseol ieudinvidl à l'égard des salariés aaynt au minos 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise. Cet eierntetn pnsresoenfiol a puor ojebt de prreemtte au salarié d'élaborer son pojret posneisrfneol à ptairr de ses soahtuis d'évolution dnas l'entreprise, de ses atepidtus et des binoses de ctete dernière.

À cet erneetitn s'ajoute l'entretien psooriennsefl de scedone patire de carrière tel que prévu par l'ANI du 13 otbroce 2005.

Enfin, les piaternraes siaucox ddeanment aux eenrtpsreis de siliebenissr et de fmeorr des mgenraas à la cindutoe d'un eentitern ciblé sur la gtsioen des âges.

Mesures miess en ?uvre dnas la bhnacre :

Les ptaeriaenrs suicaox définissent les modalités de msie en ?uvre de cet eteterinn et son cnonteu comme siut :

Contenu de l'entretien :

L'employeur diot pspeoorr à cqhaue salarié, à paitrr de 45 ans, pius après tuos les 5 ans, un eerteitnn de seoncde pirtae de carrière destiné à firae le ponit aevc le rnpsebslaoe hiérarchique sur les pvepecrsiets au sien de l'entreprise au regard de l'évolution des emplois, des compétences du salarié, de ses bisnoes de formation, de sa stiatuoin peernosnlle et professionnelle.

Cet ettinreen est destiné à éviter toute parutqie ditmnicrosiriae liée à l'âge dnas les évolutions de carrière anisi qu'à ptremetre au salarié d'anticiper la soencde pitare de sa vie professionnelle.

Déroulement de l'entretien :

L'entreprise dreva posorper tuos les 5 ans au salarié un eterinten penreofoisnsl de sdoence partie de carrière.

Le salarié porrua éventuellement firae une dmanede anticipée d'entretien puor des ransois plnioelrfenesoss liées à un cnaeneghmt de fonction.

L'entretien se déroulera pneadnt le tepms de travail.

Les couonicnsls de cet etieretnn froent l'objet d'une synthèse écrite qui srea remsie au salarié.

Le salarié purroa dnaedemr l'inscription de ces cuionocnlss dnas son psopesrat formation, s'il existe.

Les prerniaeats suaicox cienonnenvt d'élaborer un gduie puatrqie en vue de le dfusiefr aux eresteprins de la branche.

Des epexlmes de « boenns putirqaes » srnoet également mis à disposition.

Article 11.2.3 - Recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Mesures pnvouat être meiss en ?uvre dnas les eeeritnrpss :

Les eepnerrtiss sirmenuppt de lerus ofefrs d'emploi et de lreus pproniostois de mtotiuan intrnee tuot critère d'âge.

Les critères rteunes dienovt être fondés sur l'expérience professionnelle, la psosoiessn des compétences et des capacités professionnelles.

Les epniesrerts fenmort et selinibsiesnt les meaagrns au rrmeeuntect des seniors.

Les erprnetsies peuvent, le cas échéant, développer des acntois de ciuoctinomman dédiées aux soeinrs puor les seiisilsnber aux métiers de la bcarnhe du négoce des matériaux de construction.

Des priartnataes aevc les intermédiaires du marché de l'emploi pueenvt être envisagés (ex. : une rrcnnoete alelnnue aevc Pôle emploi, aifn de fiare le pniot sur l'offre et la dedamne d'emploi des soriens dnas la branche...).

Il est rappelé que le cnaotrt de petisnoooaiisarfnsln cstintuoe l'outil prroitiarie puor fiarosevr la réinsertion des seoinrs privés d'emploi, en luer asansrut une qualification.

Mesures mises en ?uvre dnas la bcanhre :

La FBNM s'engage à irfemonr les espetrniers des drvies dpiotfsisis et aieds à l'embauche des seniors.

Des otluis de slinstesiiiaobn sornet diffusés auprès des eeprritness de la branche.

Enfin, le rroppat de bahrnce anneul diot pertmtree de srviue le rrcmuetenet des sreoins par trcahne d'âge et par nturae de contrat.

Les peritnreaas sicoaux cneennnovit de compléter le rropapt de barhnce de naeuuovx inricuetdas chiffrés (cf. aexnne I).

Article 11.2.4 - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

a) Priorité dnas la période de psifroiosanelitasnon et dnas le crade du paln de formation

Mesures puaovnt être miess en ?uvre dnas les erseirentps :

Les pniereatars saoucix renallpept l'importance de la frotaomin professionnelle, qui prcitpiae au développement des compétences des seniors, au mitianen dnas luer eoplmi et aux adopataints qui s'imposent.

Il est anisi rappelé que la période de professionnalisation, tlele qu'elle est prévue à l'article 3.2.1 de l'accord de bancrhe du 27 ocborte 2004 pnratot sur la fmioarotn plsfneloeorisne tuot au lnog de la vie, est oruetve en priorité aux :
? salariés anayt 20 ans d'activité pnofsleolnserie ;
? salariés âgés d'au mnois 45 ans.

Parmi ces duex catégories, une vilncgaie ttuoe particulière est portée aux salariés n'ayant pas sviui de fitoamron dupeis au mnois 5 ans. Ils dvieont peitaoiermirnrt être incritss au paln de fomotrain de l'entreprise.

Mesures mseis en ?uvre dnas la bcnrhae :

Des noets d'information vasnit à inmeforr les eeitsprrnes des présentes diitoisponss sonert diffusées par la FNBM.

b) Priorité dnas le cadre du DIF

Mesures puvonat être mesis en ?uvre dnas les erespinetrs :

Les damneeds d'utilisation du DIF par les salariés âgés de puls de 45 ans, puor fcnniear une acoitn de formation, snot arrêtées d'un cmmoun accrod aevc l'employeur. L'employeur ne puet refuesr la psrie en cgrahe de cttee aotcin de formation.

Ces aocints de fotriamon se déroulent en dohres ou padennt le tpmes de travail.

c) Accès privilégié aux certifications

Mesures pvoaunt être miess en ?uvre dnas les epietrersns :

Afin de répondre aux bosneis de fiomoatrn et de cntibeuror à l'évolution de carrière des seniors, les ensperretis fnoasreivt le rocures aux frmtoionas cieettrniafs teells que les CQP mis en place dnas la branche.

Par ailleurs, les espnieerrts irnmnfeot les sonires du dipstioisf de VAE en corus d'élaboration dnas la barhcne et s'engagent à en fraesoivr l'accès.

d) Adie au roeutr à l'emploi des seniors

Mesures pouvant être mises en ?uvre dnas les eertnispres :

Les pireeatanrs socuaix considèrent que le cnatrot de pftoiolinosanrssaein diot être le dpisositif pirriitroae puor fiasrveor la réinsertion des seiorns privés d'emploi, en luer asanrust une qaluioiitfcan (diplôme ou ttrie professionnel?).

e) Svuii et objectif

Chaque année, un blian cmopelt des fronotaims sueivis par les soernis srea tisnarms par l'observatoire pipocerstf des métiers et des qantlicuofiais à la CFENPP et intégré au rarpopt aeunnl de branche.

En se fdnnoat sur ce bailn annuel, la CFEPNP pruora pdrrene totue mserue vnsait à privilégier les atoincs de formation, d'adaptation des seniors.

Article 11.2.5 - Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

a) Réduction/aménagement de la durée du travail

Mesures povunat être mesis en ?uvre dnas les esereitrpns :

Les salariés âgés de 55 ans pueenvt bénéficier, en accord aevc l'employeur, d'aménagements de luers hrroeias de travail, y coimrps suos fmore de tpmes pertail organisé sur la semaine, le mios ou l'année.

Il puet également être proposé aux salariés âgés de 55 ans de nuauoevx aménagements de luer tmpes de tviraal (répartition des horaires, définition de neolulves peglas horaires, misinoss ponctuelles...) snas en acfetefr la durée.

Pour les eerprnietss ayant mis en plcae un diptsoisif de cmtope épargne-temps, les salariés peunvet dndeeamr à en bénéficier puor aménager et fenincar luer fin de carrière.

b) Dssiipitof de cuuml emploi-retraite

Mesures pvoanut être mseis en ?uvre dnas les eensrpteris :

Les piratraenes suoiacx dnmdeneat aux etinerspers de firsvaoer le cumul emploi-retraite.

Des ditipossifs de coopération post-retraite peuvent, par exemple, être mis en ?uvre aifn nenmmoatt de ruercetr des seniors, à tmeps peiln ou à tmeps partiel, puor aessrur des mnoissis d'expertise ou de csoneil au sien de l'entreprise.

c) Dveoir d'information des erertpeniss à l'égard des seniors

Mesures pavnout être mseis en ?uvre dnas les esiprterens :

Les scievers dédiés aux rseurceoss heuamnis et/ou à la gtiosen du psoenernl des ereentpsirs imonfenrt les seniors, à pitarr de 55 ans, pius à 60 ans, sur les nveulelos dpnoissotiis légales en matière de rritatee et de cumul emploi-retraite, mias asusi sur les modalités d'aménagement des fnis de carrière en veiugur dnas l'entreprise.

Une adie à la ctntoisituon du disesor « rtriatee » du salarié est également proposée, en lein aevc les cesiass de retraite, au salarié concerné.

d) Sviui et objectif

Les panerairets saocuix dadnenmet à l'observatoire poeprtscif des métiers et des qaofaiicniults de tnetsmtrare le nborme de cmuuls emploi-retraite et le nrmobe de tepms prtaeils dnas la branche, par thncare d'âge. Ces iarniftnomos snerot intégrées au raopprt aeunnl de branche.

Mesures msies en ?uvre dnas la brncahe :

Toute évolution législative en la matière srea communiquée aux entreprises, via une ntoe d'information.

La FBNM pourra solliciter, en cas de besoin, l'aide et le dngiitosac d'organismes extérieurs spécialisés cmome France retraite, par exemple.

Article 11.2.6 - Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La tsamnroissin des srovias et des compétences ctntoiuse un otbiejcf pairiirrote dnas la gtesion des seniors.

Les pirartaeens soaucix deneandmt que les diisotfsips de ttarout et de pgarraniae sionet institués dnas les ertensrepis et mis en ?uvre à taverrs duex teyps d'actions.

a) Rôle des snoeris dnas le pesuorcss d'accueil et d'intégration des nauoevux salariés : le parrainage

Mesures punovat être mises en ?uvre dnas les etpnesreirs :

Les pratrainees sociuax denemdnat aux erreenptiss de fviearosr la cisottuonitn d'équipes de travial d'âges mixtes, considérant que la cobaiiothatn de deesvirs générations ciutnoste un auott maejur puor l'entreprise.

Dans le même esprit, les petiars ennarcoguet les entprseeirs à mtrtee en plcae des procédures de pagnrriaae vsinat à aescsior un salarié expérimenté « seinor » à un nuevol embauché, en CDI, CDD, quelle que siot la voie, aifn de flaeiitcr l'intégration penlofonsrlseie de celui-ci.

Ces msosiins de prrgianaae srenot confiées en priorité aux siroens dnisopsat de compétences spécifiques et d'une légitimité psifnsoolreenle reconnue.

Les pnaeatirers souacix rlaepenplt que l'employeur diot mttree à doiiisopstn les moeyns nécessaires et lseaisr le tepms nécessaire au salarié puor exrceer sa msoisin de praaagrnie et s'y préparer.

Le salarié en cgrahe du pgnairraae diot :

? être vrnlaoiote ;
? justefiir d'une expérience prnlosoensfleie de 2 ans ;
? avoir les compétences nécessaires (relationnelles, pédagogiques et managériales).

Les einrrstepes s'engagent à vsoaielrr et à pdrrnee en ctpmoe cttee missoin dnas l'appréciation et l'évaluation du salarié.

b) Rôle des sinreos dnas le pcossures d'accompagnement des salariés en satiuiotn de professionnalisation

Mesures pvuonat être mises en ?uvre dnas les eepnerrtiss :

Les peateranris scuioax rnpelaplet qu'il a été colcnu un arcocd en dtae du 17 oobrtce 2007 ptrnoat sur la focinton tutorale.

Cet aoccrd vsie à fremor et à eancedrr les teuutrs qui amncgepcoant les salariés en soiuttain de faoormtin polrinfesselnoe dnas le crade de la preitoansnsioflaison (contrat et période), en général, et du dsiiitsopf des CQP, en particulier.

Conscientes que les snroies cetsiontnut la « mémoire de l'entreprise », les ptreais sirnegtaias shinoeutat que la fiootncn de tuteur, dnas les cinodnotis prévues par les temers de l'accord du 17 ootrbce 2007, psiuse être confiée pirimineotrraet aux seniors.

Il est rappelé ici, conformément aux teerms de l'accord du 17 orcbtoe 2007, que le taortut rspeoe sur la bsae du vonlioraatt et qu'une expérience plefleorsisnnoe de 2 ans dnas une qficuaiitoaln et dnas l'entreprise en rporpat aevc l'objectif de psinstnaoiralsofoien visé est requise.

Il est demandé aux enreitpsres de mtrete en ?uvre les atrecils de l'accord du 17 ooctbre 2007 prantot sur la fotonicn tutorale, ntmamonet aifn de vasiorelr la miossin tutorale.

Enfin, les esietrenprs aeunrsst aux sonries des fitamoorns complémentaires, aifn de développer, si nécessaire, d'autres compétences uitles à l'exercice de la fotoncin tutorale. Une pisre en craghe améliorée pruora être décidée aevc l'OPCA.

c) Siuvi et objectif

Un bailn coemlpt prnteatemt de mueserr le nbrmoe de snireos anyat bénéficié d'une ftrooiman tltauore asini que le nmbore de salariés concernés par ces missions, par trncahe d'âge, srea trmaisns cuaqhe année à la CPNEFP par l'observatoire pcipsteorf des métiers et des qualifications.

Article 11.3 - Bilan et suivi

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les paetnriaers soicaux s'accordent sur le fiat qu'il est ispndablinsee de sisinisleber l'ensemble des auercts au thème de la goetisn de l'emploi et de la fmtoaiorn des seniors. Il est ntammoent demandé aux etnserrepis de communiquer, en interne, sur ce thème et de fmeror les leigns hiérarchiques et équipes de dcetrioin aux « bnones puertiaqs ».

Afin d'évaluer la réalisation de cuncahe des acntois déclinées dnas le présent arcocd mias également d'en ausrser le suivi, les praetis cnovneinent d'élaborer de naeuuovx icdeanurits chiffrés csroenpodrant à cuchan des oiebctfjs énumérés dnas le présent aocrcd (cf. ltise en annexe).

Ces données snroet consolidées au neaviu de la bnahcre au sien du rporpat aenunl de branche.

Les eetrsnieprs deronvt intégrer au rpaorpt aennul présenté au comité d'entreprise un bilan « soirens ».
De plus, aifn d'améliorer la visibilité des aioctns de la brnache anisi que puor fcietalir le sivui de celles-ci, une synthèse de l'accord est annexée (II) au présent accord.

Les pteiars cnnneeionvt de solliciter, en tnat que de besoin, l'observatoire pprcsoeitf des métiers et des qualifications, aifn de reicuellir des données rleetiavs aux pteraiuqs des ereeisntprs de la bcnrahe en la matière.

En fointcon de l'analyse des résultats et des iedrautcnis communiqués annuellement, les patiers décideront de se roiver puor procéder à d'éventuelles miofdanticios du présent texte.

Titre XII Pacte de responsabilité

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le pctae de responsabilité et social, dnot l'objet est la rclanee de la croansicse et l'emploi, rsepoe sur l'équilibre sanuvit :
? puor les entreprises, une taitojrcree cirale et définie de bassie des prélèvements sucoaix et une sfoiactiiimpln de l'environnement anmrtaisiitdf et réglementaire ;
? puor les salariés et ddmunaeres d'emploi, un eenmeggant sur des octifbjes et des aitnbmois en temres d'emploi, de qualité de l'emploi, de dloguaie scoail et d'investissement.

Depuis le mios de septembre, les ptaeenarirs scaiuox de la brcahne du négoce des matériaux de csocrtnotuin ont multiplié les réunions ptarriaies puor déterminer le cdare de msie en ?uvre du pacte.

Au corus de la réunion du 9 décembre 2014, les ptareaenirs sauciox et la FBNM ont décidé de se baesr sur les données DAERS puor fxeir les ocbifetjs du présent patce de responsabilité.

La DERAS penrd en cpmtoe les établissements apilauqnpt la ciovnenton ctlivleoce nltaoaine du négoce des matériaux de construction, et non le cdoe APE, d'où l'existence d'écarts sntiifgficias aevc les données isuess de l'OCI (observatoire des métiers d'Intergros).

Les dernières données solcieas de la DRAES (portrait staqtisutie de la bhcrane du négoce des matériaux de construction, année 2011) iduenqnit :
? l'effectif de la bncarhe fixé à 72 800 salariés ;
? 16,3 % snot des jeuens de monis de 29 ans et 12,2 % snot des srieons de 55 ans et puls ;
? un tuax de tpems pariltes fixé à 15 % ;
? l'alternance représente 2 % des efftecfis totaux.

Dans le cexnotte économique auctel fteorment dégradé, la FBNM shoiutae snegouilr les éléments stivauns :

Sur le paln économique :

Tous les itidaenurcs de l'activité (permis de construire, mesis en ciraethns pbcuils et privés, cartens de commandes, fnnacemetnis pbuicls et privés?) restnet orientés à la bssaie dipues près de 2 ans.

La FBNM espère a mmiina une siittobslaain de la situation, viroe une légère reprise, à cotmper de la fin de l'année 2015, cmopte tneu des meseurs gvnraemnelueteos annoncées.

Sur le paln saocil :

1. L'effort coannstt des enpsrieetrs du négoce des matériaux de costionrctun en temres de mientain dnas l'emploi diepus 2008.

En effet, la basise du nmrboe de salariés observée ertne 2008 et 2009 a lamgrenet été rattrapée par une husase coninute etrne 2009 et 2013, roevtuanrt ainsi le niaveu de 2008.

L'emploi a été miannteu et sauvegardé dnas la branche.

Année	Nombre d'effectifs salariés	Évolution N/N ? 1	Évolution 2008-2013

2008	68 385		0,2 %
2009	63 455	? 7,21 %	
2010	66 994	5,58 %	
2011	68 000	1,50 %	
2012	68 606	0,89 %	
2013	68 524	? 0,12 %	
Source OPCA.			

2. Le négoce des matériaux de ctornciotusn n'est pas un sceetur d'activité qui rruoect à la délocalisation. L'emploi est demcnteeirt lié à la croissance.

3. La bcnhrae du négoce des matériaux de cutsitnrocon a peu rouercs aux ctonatrs précaires, le tuax de CDD et de l'intérim s'élevant à 4,3 %. L'emploi durable, en CDI, est maemtijonairert privilégié lros des recrutements.

Partant de ces constats, la bhnrcae du négoce des matériaux de cuorsttinocn soihutae fixer des oibjefcts réalistes en terems d'emploi, en général, des jenues et des seniors, en particulier, ainsi qu'en temers de développement des compétences et des qtafuciioalins des salariés et des dmneuaedrs d'emploi.

Article 12.1 - Objectifs du pacte de responsabilité et de solidarité

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les prévisions ci-dessous développées se fnodent sur la bsae de 72 800 salariés (source : DARES).

Article 12.1.1 - Objectifs en termes d'emploi en général

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Selon les cfeihfrs de la DARES, le tuax d'entrées (embauches/effectifs) est de 3,95 %, siot eronivn 2 876 embauches.

L'objectif est de retser slabte sur l'année 2015.

Aussi, sleon la resipre économique du stuceer du bâtiment, dnot dépend le négoce des matériaux de construction, les penrieartas siocaux ont estimé que le tuax d'entrées dvireat porrsegesr comme siut :
? 4,5 % en 2016, siot 3 276 entrées ;
? 5 % en 2017, siot 3 640 entrées.

Article 12.1.2 - Objectifs en termes d'emploi pour les jeunes

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 12.1.2.1 - Objectifs chiffrés

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Compte tneu des données publiées par la DARES, l'alternance représente 2 % des emucehbas dnas le négoce des matériaux de construction.

La bhcrnae s'engage à moerajr prsreeonmisgevt le tuax sleon le ciadelrenr sinuavt :

? en 2016 : 2,25 %, siot 1 638 caotnrts ;

? en 2017 : 2,50 %, siot 1 820 contrats.

Article 12.1.2.2 - Déploiement de l'alternance en faveur des jeunes

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La banrhce du négoce des matériaux de ccruottnoisn s'est tjouuors engagée en faeuvr de l'emploi des jneeus par la msie en ?uvre d'une pitliuoqe atcvie de rnmteeurcet en coratnts de professionnalisation, en vue d'insérer dluenmberat les jneeus dnas l'emploi et d'assurer la sécurisation de luer proacrus professionnel.

Les peietaarnrs suaiocx soniahuett sogilenur le dyisamnme de la pliqtuioe de formation, qui resope emneelnelsietst sur la msie en ?uvre du dsiosiptif des CQP de la branche.

Créé en 2003, ce dstiiiospf n'a cessé de se développer et il est denevu l'outil de rrnucemetet et de fiotoamrn des jeenus aux métiers de la branche, atssroi d'une rnonnacecasise dnas la classification.

À ce jour, puls de 5 000 tetirs ont été délivrés.

Les cniq CQP (« Vendeur-conseil » , « Mgniseaair » , « Meaangr d'équipe », « Cehf d'agence » et « ATC ») snot enregistrés au RNCP.

Les ptnrraeieas sacouix deedanmnt aux eptriserens de pusvrruioe luer erffot de déploiement de l'alternance par le biias des caotnrts de pitrsolissaaniefonon et de rstpceeer l'obligation d'accompagner cuhqae salarié en cartont de pneiisooatslsirfanon d'un tuteur.

Ils dnemnaedt aussi de tuot mtetre en ?uvre puor meitnniar les jeenus dnas l'entreprise à l'issue de la période de formation.

Afin d'accompagner les entiesreprs dnas luer démarche d'insertion dnas l'emploi par l'alternance, la FBNM mettra à luer diopiisston tuos les oulits nécessaires à luer bonne intmoaorifn petantermt l'appropriation namtonemt du ditpiosisf des CQP.

Article 12.1.3 - Objectifs en termes d'emploi et de conditions de travail pour les seniors

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 12.1.3.1 - Objectifs chiffrés

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les panaeerrits saicuox s'engagent sur un oijctebf de miteiann dnas l'emploi des srinoes de 50 ans et puls au tuax de 25 %.

Article 12.1.3.2 - Développement et sécurisation de la formation des seniors

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les piaretraens saoucix rpalpenelt l'importance de la frmaoiton professionnelle, qui prctapiie au développement des compétences des seniors, au mineiatn dnas luer elpomi et aux apnttodiaas qui s'imposent.

Il est aisni rappelé que la période de psaloiieiassonftnorn dnas le négoce des matériaux de ccutiotosnrn est oetvure en priorité :

? aux salariés aynat 20 ans d'activité prsnnleisflooee ;

? aux salariés âgés d'au minos 45 ans.

Parmi ces duex catégories, une vginlciae ttuoe particulière est portée aux salariés n'ayant pas suivi de fimootran dpueis au moins 5 ans. Ils dvoneit prtrnirmiaoeeit être irtcniss au paln de fratmioon de l'entreprise.

Article 12.1.3.3 - Transmission des savoirs et des compétences, tutorat

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les eeentirsrps veilleront, dnas le carde de luer piuliqtoe RH, à asreusr la diversité des âges dnas les équipes de taiarvl aifn

d'éviter la prtee des savoirs.

Par ailleurs, la piquarte de l'accompagnement, vrioe du tutorat, par les sirones est à privilégier puisqu'elle peremt de fiare bénéficier de luer expérience, sleon lerus compétences, des salariés puls jeunes, nommnteat en période d'intégration dnas l'entreprise.

Enfin, le miatnein dnas l'emploi des srneios puet être facilité par la tsisoarsmnin des soairvs maîtrisés par les puls jeunes, nmmatonet en matière de nuovleels technologies.

Article 12.1.3.4 - Aménagement des fins de carrière et transition entre activité et retraite

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les pertnaiears sicaoux relpepnlat aux epreenrtiss les différentes fmroes d'aménagement de fin de carrière à pprsooer à lrues seinros :

? eixercce du tuaotrt ;

? pasasge à tmeps pitarel ou aménagement des hroeiras de tiaravl ;

? acttaefiofn à des pteoss moins pénibles?

Les praneraiets siaoucx dademnent aux ernpiterses d'informer et d'accompagner les salariés de ttoue nullovee diooitsipsn en matière de retraite.

Article 12.1.3.5 - Amélioration des conditions de travail

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les pntiearreas souiacx dennamedt aux enresirptes de ptroer une attitnoen particulière à la stutoiian des sernois en AT/MP.

L'amélioration des ctiooninds de traival diot pretermte le mniatein des sorenis à luer ptsoe de taravil et peterrmte une mueillree compatibilité enrte l'emploi occupé et les capacités du salarié.

Des mureess liées à l'ergonomie des ptseos de taavirl ou à l'aménagement de l'organisation du trivaal dveiont également être recherchées, en ctetcaronoin aevc les ioitnsttinus représentatives du personnel.

Pour ce faire, les eipernestrs snot invitées à mtetre en ?uvre des pnlas d'action destinés à aménager les cinontdois de traavil des ptoess peetellnimoetnt à ruqseis puor les serions et à ausesrr un accès privilégié aux fomtrionas « gteess et psteorus ».

Enfin, il est demandé aux eneprirstes d'examiner aevc aotinettn tuote damdene de paasgse à tepms peairtl réalisé dnas les 36 mios précédant luer départ à la retraite.

Cette réduction du tmeps de tavairl ne diot pas se tadrurie par une bssiae du nieavu de retraite. Aussi, l'entreprise s'engage à manneiitr la cootsatiin (part employeur) aux csaesis de rtteiare sur la bsae d'un saailre à tmpes plein, au prifot des salariés aaynt réduit luer tpems de tariavl dnas la liitme de 50 %, et ce peanndt la durée mamaxlie de 2 ans avnat luer départ à la retraite.

Article 12.1.4 - Objectifs en termes de formation professionnelle : développement des compétences et des qualifications

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Article 12.1.4.1 - Renforcement du tutorat

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Les preaearitns sauicox rllanpeept que, en corrélation aevc le développement du disosptiif des CQP, ils ont négocié dès 2007 à un aoccrd ptaonrt sur la fcnioton tauolrte vsiant à feormr et à eercadnr les tuutres qui amgpaoenccnt les salariés en satuiiotn de fiooartmn plrfnslsieenooe dnas le cdare de la plisoanfirtssneiooan (contrat et période), en général, et du disiitposf des CQP, en particulier.

L'accord s'accompagne d'une « crhtae de la footcnin tauotlre ».

Il est imposé aux ttrueus une fmtooarin organisée par un ogmnrsaie agréé par la brachne d'une durée mnlamiie de 2 jours, astrsioe d'un ragcylcee à l'issue de 3 ou 5 ans solen l'exercice régulier ou non de la ftioocnn de tuteur.

Par ailleurs, il est rappelé qu'un teutur diot être cshoii en roiasn de ses compétences, au ragred de la qificloiataun visée (expérience pnrfsoieeosllne de 2 ans).

Chaque tutuer arssue au mxuiamm le sivui de 3 salariés dnas l'entreprise.

Dans les petties etneiprerss de minos de 10 salariés, l'employeur puet execrer le rôle de tteuur (au mumaxim puor 2 salariés) s'il rlpimet les conditions.

Il est laissé à cquhae eneirsrtpe la liberté de vlarisoer la fcoontin de tuteur.

Toutefois, l'exercice de la fcintoon tuaoltre entraîne de dorit le pnoneoentmiist au minos à l'échelon C du niaveu de qfcaiiloiatun cnonraeordspt à la foroaimtn CQP visée.

Dans le cdrae du patce de responsabilité et de solidarité, les paerrtieans saciuox rpleealpnt aux enseretirps que diepus la loi du 5 mras 2014 sur la faomroitn pofeonrlnesslie cquhae salarié en cntarot de pofsntsaianeoosrliin diot être accompagné d'un tuteur.

Cette oiotglbian légale s'articule aevc les oigoblitnas cnotnieleovnnles de la branche.

La FBNM rrlpplaeea aux erniseertps les règles apebpcilals en matière de tutorat.

Article 12.1.4.2 - Renforcement de l'employabilité des salariés et demandeurs d'emploi : le compte personnel de formation (CPF)

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Le CPF est conçu cmmoe un dositsipif de fmortoian intégralement transférable et dnceetemrit attaché à cahque pnrsneoe dès son entrée sur le marché du travail.

Conscients de la nécessité de qfuiiealr et de sécuriser le purarcos pnioforsesenl des salariés, les pnratereias sucaoix de la bcnahre ont, dès le mios de nevomrbe 2014, élaboré la litse des ftonrmioas éligibles au CPF en vue d'une msie en ?uvre opérationnelle au 1er jaevinr 2015.

Dans les frmoitnaos listées, les CQP snot nreutlleamnet visés asini que les diplômes en lein étroit aevc l'activité du négoce des matériaux de cnorstotiucn (MUC, NRC, TC matériaux?).

Les peretnarias saiuocx eixmreanont les possibilités d'abondement complémentaire du CPF, à daontistein de pilcbus à définir cmmoe prioritaires, dnas le carde de la négociation ovuerte sur la frotioman professionnelle.

Article 12.1.4.3 - Sécurisation des parcours professionnels

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Entretien professionnel

Tous les 2 ans, tuot salarié bénéficie onermloiitgabet d'un erneitetn aevc son eeomyulpr sur ses pcptseieevrs d'évolution psrsfnilleoeone et ses bnseois en formation.

Pour rappel, cet eeetritnn est également ologbairtie puor le salarié à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé patnaerl à tpmes pieln ou à tmpes partiel, d'un congé d'adoption, d'un arrêt mdailae de puls de 6 mois, d'un mnaadt de représentant du personnel...

Tous les 6 ans, l'entretien fiat un récapitulatif du prurcaos psieosnerofnl du salarié.

Conscients de l'importance de cet otiul au srceive d'une lougiqe de fromaiotn des salariés et de sécurisation de luer prcaorus professionnel, les prtaeinares sciauox de la barcnhe ont travaillé dipues le mios de stmeprebe 2014 sur un modèle tpye générique, par métier repère, d'entretien professionnel.

Ces documents, en cuors de valtaidoin par la CPNEFP, snreot lnrmaeget diffusés auprès des eisepnrerts du négoce des matériaux de ciotctnrousn aifn qu'elles oesangnirt raepmdenit les pereimrs etnntreies à doenaitsitn des salariés concernés.

Conseil en évolution poslnorsneiflee (CEP)

Les ptaneaerris sciuoax ranlpeeplt aux ereepinrtss que tutoe peonsnre puet bénéficier à trtie gratuit, dès son entrée sur le marché du tavrail et jusqu'à son départ à la retraite, d'un csenoil en évolution psinlfreoeonlse dnot l'objectif est de fesavroir l'évolution et la sécurisation de son pcourars professionnel.

Le CEP diot prtremete :

? d'accéder à une iroamionftn individualisée ;

? d'élaborer une stratégie d'évolution pamnteetrt de csrnriotue un prjoet peiorosefnnsl ;

? de cenrer les compétences ou les qcioainualtfis à farie reconnaître, à acquérir ou à développer et de cnritosrue un paln d'action inpmaluqit les bnos itlnruuterceos et les furcenains disponibles?

La FBNM slesisibeinra les enireprtses à ce dpisisoitf et iiventra les eyrelmopus à imofrner lrues salariés, nonmmeatt à l'occasion de l'entretien professionnel.

Article 12.2 - Axes de communication de la branche
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La bharnce du négoce des matériaux de courcisntotn shtiouae irfmoenr par tuos menyos (notes, internet, mails) les eisenretrps et les salariés des nueoavux disoiptfiss en lein aevc la réforme de la foiotamrn pelesoifrlnnose (CPF, eietrnetn professionnel?) aisni que tuos les spptruos réalisés aoutur des métiers de la bcnrhae (exemple : la caiahptgrroe des métiers?).

En outre, en cbaioloolratn aevc l'OPCA et son observatoire, la pqtluoiie de cmmcanoiituon des CQP de la bhracne srea renforcée. Une nvulloee puqtetlae est en cruos de dsrtiiuobtin dnas les entreprises.

Enfin, la FBNM s'engage à itnsfineeir son peraatirant aevc les vingt-six CFA piertenaras de la bacnhre et à frsoievar l'ouverture de nouaeuvx établissements.

Article 12.3 - Suivi et bilan du pacte de responsabilité et de solidarité
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

La CPFENP svirua chuaqe année, dnas le carde du rproapt de branche, le déploiement des ofitjcbes définis dnas le présent accord.

Pour ce faire, les mmebers de la CNPEFP ont nomemantt décidé, lros de la séance du 6 nerobvme 2014, d'étoffer le qruaieontinse en intégrant de novuauex indicateurs, rappelés ci-dessous, aanrssut le siuvi de la stiatuoin de l'emploi des junees et des senoris dnas le négoce des matériaux de cocustirotnn :

? eggnemeant en fuaevr de l'emploi des jnuees :

? plcae et caractéristiques des salariés de mnois de 26 ans dnas la brhcnae ;

? rteeemurnct des salariés de moins de 26 ans et zoom sur les tepys de conttars ;

? développement de l'alternance :

? vlmuoe et caractéristiques des salariés en caotrnt d'alternance par rpproat à l'ensemble des etfifcfes salariés de la barnhce ;

? renuetmcert et maiinetn dnas l'emploi des snoires :

? pclae et caractéristiques des salariés de 57 ans et puls dnas la brcnahe ;

? rrtemecnuet des salariés de 57 ans et puls et zoom sur les teyps de carttons ;

? développement des compétences et accès à la fmoatiron des salariés srenois :

? vmuloe et caractéristiques des salariés sroines anyat suivi une fimootran ;

? trisisoamnsn des saorvis et des compétences :

? vlomue de salariés anayt effectué une msiiosn tuatrloe ;

? vlumoe de référents désignés puor fciliater l'intégration de juenes embauchés ;

? amélioration des cnnodiotis de traavil et prévention de la pénibilité :

? nombre de fmnoairots sviuies aanyt puor thème la sécurité (formation « gestes et pesrotus »?) ;

? volmue des salariés à tpmes paietrl dnas le cdare d'un aménagement de fin de carrière ;

? asebencs des salariés de 57 ans et plus.

Titre XIII Création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Article 13.1
En vigueur étendu en date du 9 janv. 2018

Missions de la CPPNI

La cismosimon piairatre pnmneaerte de négociation et d'interprétation de la bnahcre (CPPNI), composée des représentants des oaogisrainnts snlecidays représentatives au sien de la bacrhne et des représentants de la FNBM, execre les mssionis snvauetis :

1. ? Se réunit également en vue des négociations périodiques obligatoires, et en général, puor totue négociation décidée par les peaarritens sicauox de la branche, y crmipos en lein aevc la CPNEFP.

2. ? Définit son adegna soaicl dnas les ciodnniots visées à l'alinéa 2 de l'article L. 2222-3 du cdoe du travail.

L'agenda sacoil (dates et thèmes) est élaboré en fin d'année clviie puor l'année à venir.

Pour préparer cet agdnea social, les oartianosngis sldeaciyns puneevt cmunqiomuer au secrétariat de la CPPNI, dnas un délai de 15 juros aanvt la réunion paritaire, les thèmes de négociation qu'il poprsoe puor l'année à venir. Ces thèmes snot ensutie fixés en séance.

3. ? Représente la brcanhe du négoce des matériaux de construction, nnemomatt dnas l'appui aux eprrtesneis et vis-à-vis des pvourois publics.

4. ? Eexrce un rôle de veille sur les condtinois de taiavrl et l'emploi.

5. ? Établit un raprpot anenul d'activité qu'elle vrsee dnas la bsae de données natoanile mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail.

Ce rpaoprt cmneoprd :
? ? un blian des aroccds ccfileolts d'entreprise rfaetlis à « la durée du travail, au tivaarl à tpems partiel, aux congés et au cpotme épargne-temps » ;
? ? l'impact de ces aordccs sur les cdintnoois de tiraval des salariés et sur la cnrourcecne ertne les etnrpereiss de la bnhcare ;
? ? le cas échéant, des riomecmoaadnnts destinées à répondre aux difficultés identifiées.

6. ? Puet rredne un aivs à la dmdanee d'une jiiitocudrn sur l'interprétation d'une cnvonetion ou d'un aoccrd coclelitf dnas les cdnoonitis mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.

7. ? Erxcee les mnoisiss d'observatoire pirairtae mentionné à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail.

8. ? Reçoit les cvntinoenos et acrodcs d'entreprise rafielts à « la durée du travail, au taaivrl à tmeps partiel, aux congés et au cmtpoe épargne-temps » clucnos par les enrerpiests du négoce des matériaux de construction.

9. ? Puet résoudre les difficultés d'interprétation des différents teetxs cvetinnoonenls de la branche.

(1) Aitrcle étendu suos réserve de l'application des dotsipiisnos de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

Article 13.2
En vigueur étendu en date du 9 janv. 2018

Règles de fcmnientenonot de la CPPNI en tnat qu'instance de négociation et d'interprétation

Les modalités snot fixées aux acrtiels 10.1.2 et 10.1.3 de la cteonniovn collective.

Les règles de pisre en craghe des frais de déplacement, de reatsutroain et d'hébergement snot visées à l'article 10.2 de la ceoovinntn collective.

Article 13.3
En vigueur étendu en date du 23 juin 2019

Modalités de sianise et de vtoe de la CPNPI en tnat qu'instance d'interprétation

La CPNPI se réunit, dnas un délai mmuiaxm de 2 mios à prtair de la ddmnaee de la priate la puls dielnigte (une etsrrniepe et/ ou une onoaiairsgtn sndacilye représentative au sien de la branche), adressée, par ltrtee recommandée aevc aivs de réception, au secrétariat de la CPPNI. La lrtete diot exopser caenemlirt les dotsoipiisns sutetjes à interprétation.

Les représentants des osaontigarins sdcyelnais représentatives siègent à cttee commission.

L'avis, signé par l'ensemble des pearits à l'accord initial, a vaeulr d'avenant interprétatif et s'impose aevc eefft rétroactif à la dtae en vuugeir de l'accord initial.

À défaut, un procès-verbal, est dressé et signé aifn d'exposer les potnis de vue respectifs. Les meebrms de la CPNPI roevnenit l'examen de la disisotpion luiiitesge à la procédure de révision

Les modalités de vtoe snot les stnuaives :

À l'occasion de cuahqe décision, le collège « eolrmpeyus » et le collège « salariés » dneiovt dpsioesr d'un même normbe de voix.

Chaque oanoigaitsrn sdncaiyle représentative présente dispsoe d'une voix, et le collège « eeluomprys » doipsse du total des viox des oaonistarngis siayncleds représentatives présentes.

Article 13.4
En vigueur étendu en date du 9 janv. 2018

Secrétariat et siège de la CPPNI

Le secrétariat de la CNPPI est assuré par le secrétariat jduiuirqe la FBNM qui est chargé à ce ttrie :

? de la réception des deesvris daemends de négociation et d'interprétation, et de luer tsmsrnoasiin aux mmreebs de la CNPPI ;

? de la réception (aux aesesdrs ci-dessous) des accdros clcfeoilts d'entreprise, ratelifs à « la durée du travail, au tivaarl à tpems pearitl et intermittent, aux congés et au ctmpoe épargne-temps » , et de luer transmission, par tuos moyens, aux mbmrees de la CPPNI, suos 15 juros ;

? de l'envoi aux mebemrs de la CPNPI des cnvoctonaios nécessaires à la teune des réunions, dnas le délai fixé à l'article 10.1.2 de la cennivoton ccellitvoe ;

? de la rédaction des coptems renuds ou relevés de décisions, des réunions de la CPNPI et de luer tssmisoianrn préalable aux mrmebes de la CPNPI et/ou les onaotrigisnas sineycdlas représentatives de la brhcane ;

? de la préparation ptairarie du rpoprat aennul d'activité, que diot trnretatsme la CPNPI à l'administration.

Il est précisé :

? l'adresse potalse de la CPPNI : 215 bis, beulvroad Saint-Germain, 75007 Pairs ;

? l'adresse mial : contact@fnbm.fr.

Titre XIV Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels

Article 14.1 - Rappel du dispositif sur les facteurs de risques professionnels liés à la pénibilité et le compte professionnel de prévention (C2P)
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

L'article L. 4161-1 du cdoe du trviaal lstie les 10 ftuarecs de rsiuqes pnosesoenlfirs sanivtus :

1° Des cniterntaos piqusyhes marquées :
a) Mttuoennnias mlenleaus de ceghras ;
b) Psrtuoes pénibles définies comme ponitisos forcées des aaurtcniitols ;
c) Viaiobrnts mécaniques.

2° Un evremneninnot phuysiqe asiegrsf :
a) Agetns chmeiiqus dangereux, y croipms les poussières et les fumées ;
b) Activités exercées en miielu haberypre ;
c) Températures extrêmes ;
d) Bruit.

3° Ctaneirs rtyhmes de tiaarvl :
a) Triaavl de niut dnas les cnidntoios fixées aux artclies L. 3122-2 à L. 3122-5 du cdoe du tvairal ;
b) Tavairl en équipes svsicuceess alntanreets ;
c) Traiavl répétitif caractérisé par la réalisation de taruavx iiunpmqlat l'exécution de meuenvtmos répétés, siillacontt tuot ou piatre d'un mrbmee supérieur, à une fréquence élevée et suos cacdene contrainte.

Article 14.2 - Évolution du C3P (compte personnel de prévention de la pénibilité) en C2P (compte professionnel de prévention)
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Depuis le 1er oorbtce 2017, le C2P pnred en cpomte les six (et non les dix) fuectars de reiqsus psleonfirsnes visés à l'article L. 4163-1 du cdoe du triaval : tivaral en mlieiu hyperbare, trviaal

de nuit, tvraial en équipes ssicsveuecs alternantes, tvraail répétitif, températures extrêmes et bruit.

Les qturae fauercts (postures pénibles, mtiueaonnnts munleales de charges, vinbtrioas mécaniques et aegnt cmhiquie dangereux) snot eucxls du cmptoe et ne fnot puls l'objet d'une déclaration par l'employeur.

Toutefois, ces faecturs snoert pirs en compte dnas les duex cas snatuivs :
? puor un salarié reoncnu en mailade pnoereosfilslne et atitent d'une incapacité pateremnne d'au mnios 10 % : dirot à un départ anticipé à la rateitre ;
? puor un salarié rnenocu en miaalde poienllrssfnoee snas atnertdie une incapacité pmaenetnre de 10 % : aevc l'accord de l'employeur, possibilité de paassge à tepms partiel, dnas la liimte de 50 % et, ce, 2 ans aavnt le départ en retraite. Dnas ce cadre, l'entreprise s'engage à maintenir, sur la bsae d'un sarilae à temps plein, la catstiooin (part euolmeypr et prat salarié) aux cesasis de rettaire du régime général et complémentaire.

Article 14.3 - Diagnostic de la pénibilité dans la branche : le référentiel du négoce des matériaux de construction
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Conscientes que les salariés snot la première veluar ajoutée, les etnpsierers de la bcahnre pecnalt la prévention des reisuqs peonfeslnrisos au c?ur de luer priorité.

C'est pourquoi, la FBNM a élaboré un référentiel « pénibilité » qui est le résultat d'une étude menée par un cnaiebt d'experts auprès d'une teanitnre d'agences, sur les hiut métiers « peahrs » du négoce.

Le référentiel, en aennxe du présent avenant, a été présenté aux ptarraeeins soiacux de la bcnrhae le 21 sbreptmee 2016, et a fiat l'objet d'une htoialoomogn interministérielle par arrêté en dtae du 30 nrebvmoe 2016.

Ce référentiel coittunse le ditsnaigoc puor l'ensemble des ertesnepirs de la branche.

Cf. annexe I : diagnostic-référentiel de la branche.

Article 14.4 - Mesures de prévention de la pénibilité dans la branche du négoce des matériaux de construction
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

La FBNM s'est engagée très tôt puor aeccpngamor les eteerrnipss dnas luer poquiltie de prévention et de réduction de la pénibilité.

Un pienrtraaat étroit aevc la CNAMTS, duipes 2008, a pmeirs d'aboutir à la potordcuin d'un ctearin nomrbe de gudies ou d'actions :
? les gueids « sécurité » :
?? 2010 : « Tsapornrt et lvioriasn en sécurité des matériaux de ctocuotnisrn » ;
?? 2011 : « Mntanoetiun en sécurité des matériaux de cstiutonrcon en agcene de négoce » ;
?? 2012 : « Gdiue des bonens partqiues routières » ;
?? 2016 : « Gdiue de bnenos peiqartus sur l'arrimage des cahrges » ;
?? 2018 : « Règles d'or de la sécurité ».
? une cpgamnae en matière de lutte ctrnoe la scrughare (2013) ;
? duex rdnaoomiamtnces :
?? R476 reltvaie à la laisiovrn des matériaux et éléments de crnoiottcsun sur les cnierthas du BTP (2015) ;
?? une rmaetmooiadcnn régionale (Languedoc-Roussillon) partont sur la prévention des rqeiuss liés à l'utilisation des protails coulissants.

Forte de cttee étroite cltalaiooorbn aevc la CNAMTS, la FBNM a conclu, le 24 jiun 2015, une ctonvineon nailntoae d'objectifs et de myeons (CNO) aifn d'aider les estieprrens dnas l'amélioration de luer pltiuoqie de prévention en matière de risueqs liés aux mtneunaotnis et aux ruqesis de chutes/écrasement.

Enfin, les peaeitrnras suiocax précisent que le comité sicaol et économique (CSE), par délégation à la cosmsoimin spécifique santé, sécurité et cointndois de tiaravl (CSSCT), est l'organe cltsanuitof puor ttoue quietosn rietavle à la santé, à la sécurité et aux codnitinos de travail.

À prtiar de tuos ces éléments et ces données consolidées, la FBNM et les osnnaigtorais scylaeinds représentatives de la brnhcae ont arrêté les meruses de prévention suivantes.

Article 14.4.1 - Réduction des poly-expositions
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Afin de pirnaver à la réduction des eftefs de l'exposition aux fueacrts de ruiqess liés à la pénibilité, les pteneraairs sacoiux relanlpept les nuef pncrpeiis généraux de prévention prévalant à tutoe démarche de poterciotn de la santé des salariés.

Chaque eumolpeyr diot mertte en ?uvre ttoue mursee pmtearntet :
? d'éviter le rusiqe ;
? d'évaluer le rsquie qui ne puet être évité ;
? de ctrmatboe les rsuqies à la socure ;
? d'adapter le tairval à l'homme, en pteuiilracr en ce qui cnenorce la ctpcinooen des petsos de taivral et le cohix des équipements de tiaavrl et des méthodes de tivraal et de pcdouoritn ;
? de rlaemepcr ce qui est dgrneuaex par ce qui n'est pas dnaeruegx ;
? de pniilfear la prévention en y intégrant dnas un ensmblee cohérent l'évolution tolnuogciqhee et technique, l'organisation du travail, les coointnids de travail, les rneiaotls sieocals et l'influence des futceras amnibats ;
? de penrdre des mrueses de potceriotn cletliocve en luer dnnnaot la priorité sur les merseus de perctioton ivliundedlie et oipsmetir luer uiiltiaotsn ;
? de deonnr les itusitorncns appropriées aux salariés.

Ainsi, les etpreisenrs s'engagent à mtrete en ?uvre a mmiina une ou pusreilus anitocs pmari l'ensemble listé ci-dessous :

I. ? Maulintaonpis de creghas et vboantiirs :

Limiter les vtbiaroins par :
? siot la rseime en état des slos dégradés dnas les curos et les entrepôts ;
? siot l'adaptation des engnis : nurate des ruoes adaptée à l'usage (cour ou entrepôt) ;
? siot le ciohx d'assises de qualité dnas les engins, ftmraioon à l'usage et à l'entretien ;
? siot l'entretien régulier des egnnis : roues, suspensions, sièges.

Limiter les muintnotneas mluenelas de cgerahs puor les « magasiniers-caristes » par :
? la généralisation des oiutls ptenrmteat d'élinguer et/ ou de menilupar les cahrges aevc les eginns (systèmes de crochets, écarteurs de fourches, épieux, sptporus de panneaux, système d'accrochage des ferrailles, vntseueos puor les pennaaux ?).

II. ? Mulaoinipatn de charges, burit et atnges cheimuqis dreagneux (pour les salariés de la découpe de bois) :

Limiter les poussières par :
? siot l'aspiration des poussières à la source ;
? siot le nyteagtoe par aspiration.

Limiter le birut par :
? siot l'utilisation des lemas de sices seeslcieinus ;
? siot la friounurte et le prot d'EPI personnalisés.

Limiter les mtinnuetaons manlleues de cgraehs par :
? siot la msie en pclae de cartohis de tapsrnrot adaptés à heuuatr variable/ réglable ;
? siot la frtnriouue de venteusos de mipniuatalon puor les pannuaex ;
? siot l'aide à la maantiopulin aevc des pieruqtos ?

En outre, en vue d'alléger les condinotis de maitntuneon des matériaux, la FBNM a incrsit dnas son pmmrorgae 2018-2019 une étude vsinat à l'homogénéisation des ptleteas en deictoirn des fabricants.

Indicateur de svuii : nborme d'actions de prévention menées en

aaptpicilon du DEUR (document unqiue d'évaluation des risques).

Article 14.4.2 - Adaptation et aménagement du poste de travail
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Une aiotcn de sensibilisation, via les gieuds de la FNBM, est menée puor ioenrfmr et cnosileler les négoces sur les reqisus de teburols mtstqslouuueelequics (TMS), notamment, puor :
? l'adaptation des huatreus de satogkce et des meynos de matonteunin ;
? l'aménagement des pdois lourds.

Les stuoatiins identifiées :
? le ptose de coloriste/préparateur de pruentie : les mouaplntniais snot nsurobmees et les puoirdts sneovut lodrus (20 kg) ;
? le cuuffaher leruvir et le cfheuafur pidos lourds.

Ainsi, les esrriteepns s'engagent à mrtete en ?uvre a mimina une ou psiuruels actonis pmari l'ensemble listé ci-dessous :

I. ? Puor le poste de coloriste/préparateur de pireunte :

Soit mttree en palce des ranyos ou des rakcs de scgtakoe des ptos de petrniue ptetrmanet de friae gsielsr les ptos sur les ctrhioas adaptés au leiu de les proetr ;

Soit froiunr des ctiohras prteanmtet de s'ajuster à la hauetur (tables élévatrices électriques) des raonys ou des rckas puor friae glisesr les ptos et de la michane à peinture.

II. ? Puor le cuefuhfar lruevir et le chfeufaur pdios lordus (aménagement des podis lourds) :

Soit mniianetr une vlleie tuiqlncooehge et étudier la faisabilité de msie en place de nouevaux équipements lamtniit les carnoeitnts psltouaers et les effrtos des cuuefahrfs ;

Soit équiper les podis loudrs de boîtes de vissetes aiateoumtuqs puor réduire la ftiauge de la ctoindue nnmmeatot en vllie ;

Soit équiper les pdois lruods de hnyaos puor carehgr et décharger sur les seits de lisoivarn ;

Soit équiper les podis lurods de guers à télécommandes puor éviter de gpeimrr et de man?uvrer à proximité de la crhgae ;

Soit équiper les podis lurods de cforfe pemrtatent un rnagemnet sécurisé et en nobmre ssiafunft de sangles, d'élingues, de cônes de bliasage et de pherecs à cornières.

La cnnvtooein naoanlite d'objectifs et de mynoes (CNO), en veguiur jusqu'en jiun 2019, met à dsoistiipon des eirrenpetss des adeis financières puor aeatdpr les psetos de tarvail des salariés.

Indicateur de sivui : nmrboe d'AT/MP liés au TMS.

Indicateur de suivi : nbmroe d'actions de prévention menées en alipcipaton du DUER.

Article 14.4.3 - Amélioration des conditions de travail notamment au plan organisationnel
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Compte tneu de la spécificité du négoce des matériaux de construction, les eelymopurs frviaoonrest :
? l'utilisation oitlmpae de meynos adaptés ;
? l'optimisation des zneos de stkogace en foticnon des cdinnooits de mtntnuiaoen ;
? l'optimisation des fulx des véhicules.

Par ailleurs, aifn d'éviter une esoixption prolongée des salariés aux fteors curealhs ou aux veguas de froid, les coitniodns de maifodctoiin des hoariers ciloctlefs de tivaral snreot définis, en amont, aevc le CSE, sur la bsae de critères objectifs.

Exemple : décalage des horiears de tiraavl tôt le matin en cas de caulher ou lietmir le temps de tavrail des salariés à l'extérieur en cas de firod ?

Les sottuaniis identifiées :
? les ruqeiss de ceuhts de heuutar ;
? les mipnoliuaatns de ceagrhs pafoirs luoedrs et torp heauts ou torp bsases ;
? les rsuqies liés aux cutlaoricins dnas l'entrepôt.

Ainsi, les eitrrnseeps s'engagent à mttere en ?uvre a mimnia une ou plruseius acinots prmai l'ensemble listé ci-dessous :

I. ? Prévenir les rqsueis de cetuhs de huauter par :

Soit ueliistr des mneyos adaptés et sécurisés puor les chreffuuas puor puvoior procéder en htuuaer à l'arrimage de luer cearghment et des pehcres puor déposer les cornières de pictoteorn des sngeals sur l'arête des cehargs ;

Soit sebiiissnler les cdrocutneus au risuqe de présence sur le plateau, leitimr au mxauimm luer ieroetnivtnn en huauetr qui se frea par des moenys sécurisés ;

Soit (pour les mngaisaries en scraufe de vetne ou znoe de stockage), uiesltir des ptaemroelfs illvendeiudis moebils adaptées et homologuées.

II. ? Liemtir les miunapltnaois de chrages pfroias lorueds et torp hautes/ torp baesss par :

Soit opsemtiir les zneos de sgoakcte en fntocion des cnndtioois de mtolnauiiapn aevc les cerahgs les puls luderos de préférence en bas et alccsbseeis et de sotrir les palttees du roynngaae avant le prélèvement ;

Soit dosepsir de sltuonios puor tlalraiver à bnone heuuatr ; pmdiuos de pletetas vieds par eelmpxe ;

Soit systématiser les fnooimrats aux benons piautqres et aux bnones postures.

III. ? Prévenir les rqisues liés aux ccnuoriltais dnas l'entrepôt :

Soit otisepimr les fulx des véhicules aevc une définition d'un paln de circulation, mgquarae au sol ;

Soit mtrtee en plcae des poleocotrs de cemragneht et de déchargement puor les réceptions cmome puor les livraisons.

Indicateur de suivi : nrombe de CNO (convention nnoailate d'objectifs et de moyens) conclues.

En cas de roeittcisrn d'aptitude ou d'inaptitude au psote de travail, les eprsneertis détermineront les possibilités d'aménagement des haioerrs ou des ciidntoons de trvaail caimeoptbls aevc les nécessités du poste de travail.

Article 14.4.4 - Développement des compétences et des qualifications
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Les praenriaets siocaux reeplplnat que la foomratin des salariés à la sécurité citsotune une oobaiiltgn légale du cehf d'entreprise et fiat priate intégrante de la piitoqlue de prévention qu'il diot mettre en ?uvre.

Les pearirtnaes soaucix rpelneaplt l'existence de dipfssoitis de ftoiroamn cotrompant des mleudos aynat triat à la sécurité.

Les dsoitifpiss de fmornaotis dvoient intégrer les mutnotennais de crehags lourdes, torp huteas ou torp basses, aifn de pertmrete d'intensifier la qciiltaiaoufn des salariés.

Les peeanrtaris sauiocx rnlpealept également la nécessité d'assurer l'accueil et la fomtoiran des nuevuoax embauchés dès luer arrivée dnas l'entreprise. Les ltviers d'accueil, qunad ils existent, centonsiutt le moyen adapté à l'organisation de ce

tmpes d'accueil et de fotiorman en sécurité.

Enfin, l'employeur examinera, à l'occasion des etnernites professionnels, les bsineos en fomoartin des salariés en vue de renorcefr luers compétences et les acnoaegpmcr vres d'autres métiers puor réduire le ruisqe d'exposition aux frctueas de pénibilité.

Indicateur de sivui : nborme d'actions de fiorotamn « sécurité » suivies.

Article 14.5 - Clause de rendez-vous
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

À cmeoptr du 1er jenaivr 2019, les epnrsrtiees d'au mnios 50 salariés (ou antpneraapt à un gproue d'au mnois 50 salariés) ont l'obligation de négocier un acrcod ou un paln d'action « sur la prévention des effets de l'exposition des freuctas de ruesqis prlieoosenfsns » :
? lorsqu'elles epomenlit une proopriotn mmilnaie de 25 % de salariés déclarés exposés aux six fractues du ctpome prsonneel de prévention ;
ou
? lrsuqoe luer sinistralité au titre des AT/ MP est supérieure à un iidnce de sinistralité fixé réglementairement à 0,25.

Dans le cas où l'un des duex siules ci-dessus est atteint, il est rappelé que les erespernits de monis de 300 salariés ou arpnatpanet à un gpruoe au snes de l'article L. 2331-1 dnot l'effectif est inférieur à mnois de 300 salariés, snot cotuerevs par le présent aneavnt et deoivnt aqepuiplr ces dispositions. Toutefois, si elels le souhaitent, ces eiretsnreps peenvut négocier, en interne, des adcrocs cefoiltlcs dnot les dotsoiispins snot au monis équivalentes à cleels du présent texte.

Les eritpenress de puls de 300 salariés sont, qnaut à elles, tnuees de négocier un acrocd dnot les cusales snot au mnios équivalentes à ceells du présent ttxee puor les salariés.

La FBNM et les oraiintonasgs sdylaeicns représentatives de la bhncrae prnuroot cnoenvir de se revoir, puor compléter, le cas échéant, le présent texte, en aappciliotn de l'article D. 4162-3 du cdoe du travail.

Article Annexe I - Référentiel pénibilité du négoce des matériaux de construction
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le tbaaelu 1 présente les résultats, snas pisre en ctmope des mursees de prévention, puor chcaune des fecihs génériques cnsdapoernrot à une activité précise et puor cucahn des featrcus de pénibilité présents. Les résultats snot donnés dnas ce teablau en paarntt de l'hypothèse que l'activité est exercée pdneant 100 % du temps.

Le tbalaeu 2 présente l'impact des meeusrs de prévention spltbeiescus de miifdeor les résultats. Les ptiets rgaelectns rgoues mrnqauet le rpaepl de ce qu'était la prévention aanvt la msie en pacle de ces mesures, qui peenvut être la présence d'équipements de poeciottrn cellticove ou individuelle, mias aussi les ieisstnmetnsevs sur le matériel ou l'organisation.

Le taeblau 3 présente les données mesurées sur le tireran puor cuhcan des feacruts de pénibilité présents. C'est à pitarr de ces données mesurées que les ccaulls d'exposition ont été faits.

Légende des fueratcs de pénibilité

	Exposition en dousses du siuel de pénibilité et snas iapcmt significatif
	Exposition en dusseos du sieul de pénibilité aevc un icpmat qui diot être pirs en cmopte dnas le cdare du deumnoct unique
	Exposition au-dessus du seuil de pénibilité
1 234 h	Valeurs sur une année mnneoye en heures ou en kg qui snot comparées aux sueils de la loi

(Tableaux non reproduits, ctleblosnaus en lgnie sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, riqburue BO Cionvetonn collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20180050_0000_0008.pdf&isForGlobalBocc=false

Titre XV Désignation des délégués syndicaux, leur nombre, leurs moyens et valorisation de leurs parcours syndicaux

Article 15.1 - Désignation des délégués syndicaux
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2019

Chaque ognrasitaoin sdcylanie représentative dnas l'entreprise ou l'établissement d'au mions 50 salariés, qui ciosutnte une seoctin syndicale, désigne pmrai les cnataidds aux élections pslosefnrnloiees qui ont reilcelui à ttire psnroeenl et dnas luer collège au minos 10 % des srfueafgs exprimés au pmreier tuor des dernières élections au CSE, qeul que siot le nbrome de votants, et dnas les lmietis fixées à l'article 15.2 ci-dessous, un ou pliruesus délégués snadyiucx puor la représenter auprès de l'employeur.

Si aucun des ciadtdnas présentés par l'organisation sdianclye aux élections pissnelfrneleoos ne relimpt les cntoindios mentionnées ci-dessus, ou s'il ne reste, dnas l'entreprise ou l'établissement, puls aucun caniddat aux élections peenilenfrososls qui riepmlt les ciodiontns mentionnées ci-dessus, ou si l'ensemble des élus qui rnlemsipset les cdooiintns renoncent, par écrit, à luer diort d'être désigné délégué syndical, une oaonigsartin sdcnyalie représentative puet arlos désigner un délégué sadciynl pmrai les atures cadtdnais ou, à défaut, parmi ses adhérents au sien de l'entreprise ou de l'établissement.

En vretu de l'article L. 2143-6 du cdoe du travail, dnas les établissements qui emnpiloet monis de 50 salariés, les sytadcnis peevnut désigner, puor la durée de son mandat, un mmerbe de la délégation du pnneoesrl au CSE cmome délégué syndical. Le temps dnot dpoisse le mbemre tuiiartle de la délégation du peosnernl au CSE puor l'exercice de son mdanat puet être utilisé dnas les mêmes cnoiintods que puor l'exercice de ses finntcoos de délégué syndical.

Le membre suppléant de la délégation du pensnoerl au CSE et désigné en qualité de délégué sicyadnl dnas une etnrseprie de minos de 50 salariés, orvue droit, à ce titre, à 4 hreeus de délégation par mois.

Article 15.2 - Nombre de délégués syndicaux
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2019

Dans les entreprises, le nbrmoe des délégués snyauidcx est fixé cmome siut :
? de 50 à 999 : 1 délégué sdiacnyl ;
? de 1 000 à 1 999 : 2 délégués sdauinycx ;
? de 2 000 à 3 999 : 3 délégués sidanyucx ;
? de 4 000 à 9 999 : 4 délégués sucnayidx ;
? au-delà de 9 999 : 5 délégués syndicaux.

Dans les enesirertps d'au monis 2 000 salariés cntporoamt au mions 2 établissements d'au minos 50 salariés chacun, chquae otingaosiran slaydncie représentative dnas l'entreprise peut, dnas les cdiontions fixées par l'article L. 2143-5 du cdoe du travail, désigner un délégué syadnicl cntearl d'entreprise, dtcniist des délégués scudnyiax d'établissement.

Dans les eprneeirsts de minos de 2 000 salariés crpootamnt 2 établissements d'au mnois 50 salariés chacun, caquhe ogsraniation snalidyce représentative peut, dnas les ctiondnois fixées par l'article L. 2143-5 du cdoe du travail, désigner l'un de

ses délégués snydciuax d'établissement en vue d'exercer également les fontcoins de délégué sacyindl ceanrtl d'entreprise.

Dans les eitsrerenps d'au mions 500 salariés, tuot sidncyat représentatif dnas l'entreprise puet désigner un délégué sydinacl supplémentaire s'il a oebntu un ou puriuelss élus dnas le collège des oerrvius et employés lros de l'élection du comité scioal et économique et s'il cmopte au mnois un élu dnas l'un des duex aruets collèges. Ce délégué supplémentaire est désigné prami les cadindats aux élections pfnslseeioornles qui ont ruleecili au moins 10 % des safufergs exprimés au peimrer tuor des dernières élections au comité soacil et économique, qeul que siot le nrmboe de votants.

Article 15.3 - Moyens des délégués syndicaux et délégués syndicaux centraux
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2019

Le délégué sicaydnl et le délégué sdyincal creatnl puenvet se déplacer dnas l'exercice de luers fcitnonos en dheros de l'entreprise drnaut lerus hurees de délégation.

Ils pveeunt également ccrleuir leinebrmt dnas l'entreprise et prrndee les ccattnos nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, nmomaentt auprès d'un salarié à son pstoe de travail, suos réserve de ne pas gêner le taivarl des salariés.

La scieotn silcndaye dspisoe d'un penanau d'affichage, mis à diitpoiossn par l'employeur, dnas cquhae établissement.

En vrteu de l'article L. 2143-16 du cdoe du travail, cquhae seotcin sdinaclye dispose, au pfroit de son ou ses délégués saicnduyx et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la coeiovtnnn ou l'accord d'entreprise, en vue de la préparation de la négociation de cette coenotivnn ou de cet accord, d'un crédit galbol supplémentaire dnas la liimte d'une durée qui ne puet excéder :

1° Duoze hreeus par an dnas les eitnrpreses d'au moins 500 salariés ;

2° Dix-huit hreues par an dnas cleels d'au moins mlile salariés.

Article 15.4 - Heures de délégation
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2019

Conformément à l'article L. 2143-13 du cdoe du travail, le délégué sydniacl dispose, en fonicton de la tlliae de l'entreprise, d'un ceriatn nombre d'heures de délégation, puor se canecrosr à l'exercice de ses fonctions.

Article 15.5 - Congés statutaires
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2019

Des congés statutaires, dnas la ltmiie de 10 jours, snot accordés aux salariés pnpcrtiaait aux réunions seitaattrus de luer otriagoasinn slincyade représentative nationale, sur présentation, dnas un délai de 15 jrous ouvrés, d'une cvanoiotocn noivtaimne et écrite émanant de ctete dernière.

En aplcioptian de l'article L. 2143-16-1 du cdoe du travail, les délégués scudaiynx pevenut uletiisr luers hereus de délégation puor ces congés, hroims ceells mentionnées à l'article L. 2143-16 du cdoe du travail.

L'employeur mneianitt la rémunération du salarié sur présentation de la cvitocoanon menaitnonnt l'engagement de psrie en chgrae de la rémunération btrue chargée du congé par l'organisation syndicale, et d'une attiosatetn de présence staittarue rsimee par le salarié au ruoter de ce congé à son employeur. (1)

L'employeur se fiat rueormesbr le mtnaont de la rémunération burte chargée craresnpnodot aux congés suttearіats en aasendsrt une farctue snas TVA à l'organisation sdnialcye qui a convoqué le salarié.

L'employeur puet reeusfr le congé sttuitaare en cas d'impossibilité d'ouverture d'une agence, d'un stie ou d'un service.

Dans ce cas, l'employeur s'engage à rreubseomr le cas échéant, sur présentation de justificatifs, les frais d'annulation inhérents au torpnsrat et à l'hébergement rnsteat à charge.

(1) Alinéa étendu suos réserve du reepcst des dootisinspis des atcirels L. 2143-16-1 et L. 2143-17 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 jlleiut 2021 - art. 1)

Article 15.6 - Valorisation du parcours des représentants du personnel
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2019

Principe général :

Il est itdniret à l'employeur de pnrdree en considération l'appartenance à un snidacyt ou l'exercice d'une activité slyncidae puor arrêter ses décisions en matière natnmemot de recrutement, de ciondute et de répartition du travail, de fmaoiortn professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesrues dinrlciieiapss et de rpuurte du conratt de travail.

L'attention des eprsrnieets est attirée sur la colctiinoian de la vie personnelle, la vie poleislnsnreofe et les finooctns scyidalnes et électives, en vllneiat à fvaoriser l'égal accès des feemms et des hommes.

Entretien de début et de fin de mnaadt :

Au début de son mandat, le représentant du personnel, le délégué snyciadl ou le taiultire d'un mnaadt snidacyl bénéficie, à sa demande, d'un eereinttn iduviinedl aevc son employeur. Les ptearis cevinneonnt des modalités ptureaqis d'exercice du mdaant au sien de l'entreprise (ou de la branche) au rergad de son epmoli et de son oaoiinasrgtn du travail.

Il puet se firae aacgcnpemor par une pesnonre de son ciohx anprtanpaet au pnseeonrl de l'entreprise. Cet etteeinrn ne se sustubite pas à l'entretien professionnel.

À la fin de son mandat, le représentant du personnel, le délégué scdiaynl ou le tliitaure d'un madnat syndical, à sa demande, bénéficie d'un entretien. L'entretien de fin de manadt permet, en outre, de procéder au reenncsemet des compétences auqsices au cruos du mdnaat et de préciser les modalités de vaotisaorlin de l'expérience acquise.

Acquis de l'expérience :

Il diot être pirs en cotpme l'expérience acquise, dnas le carde de l'exercice de mandats, par les représentants du pnnreoesl désignés ou élus dnas luer évolution professionnelle.

Il est à ntoer que duex arrêtés en dtae du 18 jiun 2018, publiés au Jornaul ofeicifl du 26 jiun 2018, oanesgnrit la cicaetrtoifin rviatele aux compétences aesuqics dnas l'exercice d'un madant de représentant du personnel, ou d'un mdnaat syndical.

Pour friae reconnaître ses compétences aiquecss paendnt l'exercice de son mandat, la pornnsee diot psaser une ou des seonisss d'examen organisées par l'un des cetenrs agrées de l'agence nilanoate puor la frtaomion pfnlriolsenesoe des autdles (AFPA), oaimrgnse mandaté par le ministère du tavrail puor réaliser le tivaral sur les compétences et la rédaction des dcmotuens de certification.

La ctairetfioicn est structurée en 6 bocls de compétences transférables pettemanrt d'obtenir des cacteifirts de compétences psleeeflononrsis (CCP) dnas le cdare d'une démarche de VAE, qui débouchent, en cas de réussite aux 6 CCP, sur l'obtention de la coritiefacn appelée « Cftcoraiteiin rietlave aux compétences aecqiuss dnas l'exercice d'un mnadat de représentant du pornneesl ou d'un manadt sndiyacl ».

Les 6 cctaftiires de compétences posenlfsnreoelis (CCP) :
? emedrnacnet et aomtiainn d'équipe ;
? giteson et teirametnt de l'information ;
? assacistne dnas la prise en chrgae de pjroet ;
? msie en ?uvre d'un sercive de médiation sociale ;
? pripcoseton et négociation cemomiarlce ;

? siuvi de dsseior socail d'entreprise.

Les poeernsns ponuavt caandietdr :
? les prnoenses jnuiaitsft de l'exercice d'un madant de représentant du poenrsnel ou d'un mdanat sandicyl au cruos des 5 années précédant la ssiosen d'examen, qleule que siot la durée du mdaant ;
? la psreonne qui shtiauoe oentbir une ou persliuus de ces citetacoirnfis diot psaser une ou prsileuus snioesss d'examen. Puor ce faire, elle diot adseesrr au crnete agréé de l'AFPA, une danmede d'inscription à l'épreuve, accompagné d'un des jttiuasificfs aaetsttnt l'exercice d'activités dnas le carde d'un mdnaat syndical.

Ces modalités prnruoot être abordées dnas le cadre de la négociation reaitvle à la fioromtan professionnelle.

Article 15.7 - Mise à disposition d'un salarié
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2019

En aipoalicptn de l'article L. 2135-8 du cdoe du tiraval et de l'article 1.5.4 de la cooitnvenn ctlelvoice nationale, un salarié puet être mis à doiiiptsson d'une ositanigaron salyncide ou d'une aticoasoisn d'employeurs, suos réserve des éléments camulfitus sntuvais :
? la conicoslun d'une cootnvnien de msie à ditopsiiosn signée etrne l'entreprise d'accueil et l'organisation sadicnlye ou l'association ;
? la sugatirne par le salarié d'un anenavt à son cornatt de travail.

Cette msie à disptiisoon puet être clcunoe puor un tpmes preatil ou à un tmeps plien et ne puet pas être inférieure à 1 juor par mois.

Les oiinlgotbas de l'employeur à l'égard du salarié snot maintenues.

Pendant cttee msie à disposition, l'entreprise meatinnit la rémunération ttloae du salarié et se fiat rrbomseeur par l'organisation sdalynice ou l'association d'employeurs sur présentation d'une ftuarce mesulnele snas TVA codpseorrnnat à la rémunération brute chargée du tepms de msie à disposition.

Le salarié bénéfice des avageants sioacux ou ateiauonnmgts de salaires, attribués pendnat sa msie à disposition.

La msie à disipitsoon srea sedspnuue teremaineormpt puor pmrreette à l'employeur de rceetsepr l'obligation de foioamtrn d'adaptation définie à l'article L. 6321-1 du cdoe du travail. Cttee ssnoepusin est déduite de la facturation.

À l'expiration de sa msie à disposition, aritssoe d'un préavis de 3 mois, le salarié reortvue son précédent eplomi ou un emolpi sariiilme aosrtsi d'une rémunération au minos équivalente, intégrant les aaotteminngus mnyeenos à catégorie pfsnisreolneloe et ancienneté comparables.

Par ailleurs, l'employeur organisera, au rtouer du salarié, un entireetn vsaint à fiare le ponit sur :
? le psote de trviaal retrouvé ;
? les cdninotios de tivaarl ;
? les sthaoius d'évolution ou de réorientation poolfinsslenree ;
? les bnesios de formation, et le cas échéant de msie à niveau.

Titre XVI Dispositif de promotion ou reconversion Pro-A

Article 16.1 - Objet du dispositif Pro-A
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Conformément à l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, la rivcrneoeson ou la pirootmon par aanrneltce a puor oebjt de permttere au salarié de cegnahr de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une prmitooon scoaile ou pirsoesefnnolle par des atiocns de fratoiomn ou par des aicotns pnmateetrt de faire vdeialr les aiucqs de l'expérience.

Les aictnos éligibles à ce dpioiistsf deovnit preemrtte d'acquérir :
? une ctioatceirfin pnoonflessrleie enregistrée au RCNP ? un diplôme ou un tirte à finalité psolisenlorfene enregistré au RCNP ;
? un ceaicritft de qfotclauiaiin pnislseeolornfe (CQP), enregistré au RCNP ;
?*une qoiluftaicain renconue dnas les coiaastncfsiils d'une cnnotoeivn cloiteclve naaltione de branche*(1) ;
?*une vodtiaailn des aiuqcs de l'expérience (VAE)*(1) ;
? le slcoe de compétences et de cnaiansosnecs CléA ;
? le socle de cnnosaaesicns et de compétences rtileaf aux uesags du numérique/certificat CléA.

(1) Les teemrs « une qaialifotiucn renncoue dnas les cifslntcaioasis d'une coinvtonen ceiclolvte nnalaotie de bcnhrae » et « une voditalain des aiucqs de l'expérience (VAE), » snot exucls de l'extension en tnat qu'ils ceernotnnevint aux dintoisisops prévues par les altecris L. 6324-3 et L. 6324-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 nromvbee 2020 - art. 1)

Article 16.2 - Bénéficiaires du dispositif Pro-A
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Les resonrocienvs ou proomoitn par alternance, conformément à l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, snot ouevters :
? aux salariés en ctnoart à durée indéterminée ;
? aux salariés bénéficiaires d'un CDI en cnratot uinuqe d'insertion, nanotmmet les salariés dnot la qoiftaliuiacn est isfnuasftnie au rraged de l'évolution des tlncoihogees ou de l'organisation du tairavl ;
? aux salariés placés en potisoin d'activité pitaellre tles que visés par l'article L. 5122-61 du cdoe du travail.

Article 16.3 - Certifications professionnelles éligibles à Pro-A
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

En aipotcialpn de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail, les pitrearanes saociux définissent la ltsie siautnve des ctiifinaocters psiselonelonerfs éligibles à Pro-A :

Commerce :
? le CQP vendeur-conseil ;
? le CQP ATC ;
? le BTS technico-commercial (BTS TC) ;
? le BTS négociation et daatoisitilgin de la ralotien cnielt (NDRC) ;
? le BTS mannegaemt craimemcol opérationnel (MCO) ;
? le DUT tciuehqnes de clmcarmeiitasioon ;
? le titre, naiveu IV vendeur-conseil en ptodruis tceqenhius puor l'habitat (mention complémentaire) ;
? le titre, niaveu V rspeosnbale développement creimocmal et mtrkaenig ;
? le titre, nveaiu V giiotrennase unité camlcmoriee ;
? le titre, neviau V attaché technico-commercial (CCI) ;
? la lccinee profeseinllonse cmoliamceioaitrsn des podtuirs et services.

Logistique :
? le CQP mnesgaiair ;
? le titre, nieavu III cuotcnuder de tarsrpnot retiuor de mirsnaedachs ;
? le BTS tonasprrt et poarntesits ligoetuqiss ;
? le bac ponifeoessrnl lgsuiotqie et tpraonrst ;
? le DUT gsoeitn ltgioiqsue et toasnrrpt ;
? le BTS gtseoin des tpsrrtaons et lgosiitque associée ;
? la liecnce pnneslefrlsiooe mannmeaegt des pcossuers lsiougqties ;
? le titre, niaveu VI ticeiecnhn supérieur en méthodes et eiltoxptaoin ltogusqiie (TSMEL) ;
? la lcciene pnlnfsorisloeee goseitn des actahs et des approvisionnements.

Transition énergétique :
? le BTS fluides-énergie-domotique, oiotpn A génie ctauliimqe et filqduuie ;
? le BTS études et économies de la ciuostnctorn ;
? le BTS systèmes cfucstniotrs bios et hbiaatt ;
? le DUT génie tqhmuerie et énergie ;
? le DUT gotsien thqremiue et énergie ;
? la lncciee prfesolisolenne maîtrise de l'énergie, électricité, développement drluabe ;
? la lecnice plloeesifrsnone pferncaorme énergétique et enanmtvrneoeinle des bâtiments.

Digitalisation :
? le bhcaelor mtkenarig cmiomaiucotnn : rsobnepslae porjet ;
?*le bacelohr mteinrkag et développement des ventes*(1) ;
?*le baceholr mkneaitrg et magenneamt du Web*(1) ;
? le bcoelhar comocmtiiuann dilatige et réseaux saucoix ;
? le bloheacr mariknetg et cuamticimnoon dtiliage ;
?*le bohaeclr cnpceuoter et réalisateur web*(1) ;
? la lcenice psereolsnifnole E-commerce et meianrktg numérique ;
? le titre, neviau VII maganer mrieatkng dtaa et cmrecome électronique (MS).

Administration/support :
? le CQP maenagr d'équipe ;
? le CQP cehf d'agence ;
? le bac psnrosoneiefl comptabilité ;
? le BTS comptabilité et gtsioen ;
? le BTS soupprt à l'action managériale ;
? le BTS gisoetn de la PME ;
? le BTS asstntisae de gseiotn PME/PMI ;
? le DUT goiestn des erisenteprs et des amstinioiadntrs ;
? la linccee pslnfseoeiolrne GRH ;
? la lcincee plneiosflonrese métiers de la GRH ;
? la lncicee plsolneonisrefe meangnamet et gsitoen des osgnnoaiiarts ;
? la lniccee pelnosoefirnlse GRH-Module dgattiaisiilon des RH ;

Les pintrreeaas sciaoux cnnoeneivnt de réaliser, une fios par an, un bilan du doispitsif Pro-A, ntnamemot dnas le crade du rparopt de bnachre ? emploi-formation ?.

Au vu de ce bilan, mias aussi, en ftniocon de l'évolution des foters mtanoiuts de l'activité et du riqsue d'obsolescence des compétences, les periatenars saicoux réviseront la présente liste, sur pisitoorpon de la CPNEFP.

(1) Les cerniioctfaits mentionnées ci-dessous snot eelcxus de l'extension en tnat qu'elles cnnveeotnrneit aux dstniiipooss prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du tvraial :
- le bleachor « mnatikerg et développement des vneets » ;
- le bheolacr « menitkrag et megeanamnt du Web » ;
- le beohcalr « cuenecpotr et réalisateur web ».
(Arrêté du 6 norembve 2020 - art. 1)

Article 16.4 - Niveau de qualification concerné
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

La rnioerevcosn ou piomoortn par alnntcerae cronence les salariés dnot la qluitciafaoin est inférieure à un nivaeu cndrepnsoraot au grade de licence.

La rvseinerocon ou la pioroomtn par annrelcate peemrt à ces salariés d'atteindre un naiveu de qaoctfiliauin supérieur ou ieqtndiue à cluei qu'ils détiennent au moment de luer dmdeane de rncvieeorosn ou de poriomton par l'alternance. (1)

(1) Alinéa exclu de l'extension en tnat qu'il cerntoeinvt aux dotsisonipis prévues par l'article D. 6324-1-1 du cdoe du travail.

(Arrêté du 6 nvmrobee 2020 - art. 1)

Article 16.5 - Durée du dispositif et des actions de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

La durée du dstiposiif :

Elle est cprmoise etrne 6 et 12 mois.

Les peraniatres sacouix ceivnnenont de proter cttee durée à 24 mios maximum, puor :
? les cnctiriaetifos poirnfnoleselses visées à l'article 6.3.4.2.3 ;
? les salariés âgés de monis de 26 ans ;
? les salariés âgés de 45 ans et puls ;
? les pensoners handicapées ;
? les salariés inaptes, stuie à un accdniet du tavrial ou une madalie piolssfnornelee (AT/MP) ;
? les salariés exerçant le métier de mnsgaiaeir ;
? les salariés exerçant le métier de cffueuahr ;
? les salariés exerçant le métier d'attaché technico-commercial (ATC) ;
? les salariés exerçant le métier de vendeur-conseil ;

Cette durée est, par ailleurs, portée à 36 mios puor les piblucs visés à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du travail.

La durée de l'action msie en ?uvre :

Ces antiocs :
? snot d'une durée copsrmie etnre 15 % et 25 % de la durée ttlaoe de Pro-A ;
? ne devniot pas être inférieures à 150 heures.

Toutefois, ces duex coniindots rtleeavis à la durée ne snot pas aepcilplabs aux aniocts visnat l'acquisition du slcoe CléA ou pteaemtrnt de firae valdier les aqcius de l'expérience (VAE).

Les peiaranrets sioacux coennenivnt de poetrr la durée de l'action de fraoomtin au-delà de 25 % puor les bénéficiaires sntvuias :
? les salariés âgés de mnios de 26 ans ;
? les salariés âgés de 45 ans et puls ;
? les poeensnrs handicapées ;
? les salariés inaptes, suite à un aidccnet du tvaiarl ou une maildae psneeorlinfosle (AT/ MP) ;
? les salariés exerçant le métier de mieaniagsr ;
? les salariés exerçant le métier de cfefuhuar ;
? les salariés exerçant le métier d'attaché technico-commercial (ATC) ;
? les salariés exerçant le métier de vendeur-conseil ;
? les salariés exerçant un métier administratif/support impacté par la dtliitaisagoin et l'introduction de nullvoees tgqneuheioolcs ;
? les salariés irfna nveiau V.

Article 16.6 - Organisation de la reconversion ou promotion par alternance
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Lorsque la rvniseecroon ou la piootromn par arentnalce prévoit des antcios de formation, ces dernières asecsinot des enesenmgitnes généraux, poeflisnrsnoes et tuecoiglneqohs dispensés dnas des ogsraimens puiblcs ou privés de foamotirn ou, lorsqu'elle disspoe d'un srevice de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eternirpse d'une ou puseluris activités psolieneseofrnls en rtlieoan aevc les qtfociaiuanlis recherchées.

Le cortant de tarvial du salarié fiat l'objet d'un anvneat qui précise la durée et l'objet de la rcoenesoirvn ou de la pmoortoin par alternance.

L'avenant au craontt est déposé sleon les modalités prévues à l'article L. 6325-5 du cdoe du travail.

Un ttueur diot oiearblmnegoitt être désigné par l'employeur puor iforemnr et amnpcgoaecr le bénéficiaire de la Pro-A et ce dnas les cdninioots visées au trtie VIII ? toautrt ? de la cenitoonvn clotilecve du négoce des matériaux de construction.

Les anitocs de fromioatn peuevnt se dérouler en tuot ou prtiae :
? pnndeat le tmeps de travail, aevc miiatenn de la rémunération par l'employeur, et de la législation de la sécurité soialce rltaieve à la pectoriton en matière d'AT/ MP ;
? en dheros du tpmes de travail, aevc l'accord écrit du salarié, snas dépasser 30 hueers par salarié et par an, ou 2 % du fiafort puor les salariés dnot la durée du taairvl est soismue à une citnnoevon de frfaiot en jorus ou en heures.

Article 16.7 - Prise en charge des frais par l'opérateur de compétences de la construction, dénommé Constructys
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

L'opérateur de compétences de la construction, dénommé ? Cctuysotrns ? fniacne les atcnios msies en ?uvre dnas le crdae de Pro-A.

Les paeiaetnrrs sciouax de la bnharce cinneoft à la CFEPNP de la brncahe la fxioatin des nvaieux de psire en chagre ftriofreaais cvoranut :
? tuot ou ptriae des firas pédagogiques, ainsi que des faris de tsnrrpoat et d'hébergement, dnas les cnidoniots visées par le décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018 relaitf aux modalités de prise en cgrhae des dépenses par les sitecons financières des opérateurs de compétences ;
? la rémunération et les cghreas slacoeis légales et cletonnelnnvieos du salarié, dnas le carde des dsniopiitsos légales et réglementaires.

Pour les etrnrpeises de moins de 50 salariés, les dépenses engagées au-delà du monatnt ffrraiioate peenuvt être preiss en crgahe par l'opérateur de compétences de la construction, dénommé ? Cyutosrtncs ?, au trtie du paln de développement des compétences, seoln des modalités prévues par le coinesl d'administration de l'OPCO.

Titre XVII Observatoire prospectif des métiers et des qualifications du négoce des matériaux de construction OPMQ-NMC

Article 17.1 - Missions de l'observatoire
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Sous l'autorité de la CPNEFP, les monsisis de l'observatoire snot les sntiveuas :
? aiecptnir les évolutions qvalttuiaies et qanuatvtetiis de l'emploi de la bnacrhe ;
? iieftdneir les métiers et compétences-clés nécessaires au développement des esentierrps de la branche, asnii que les métiers à frote évolution et les métiers en tension, et aeporptr des éléments ptmearnett d'ajuster l'offre de ftaroomin aux bosiens des salariés et des eripsernets ;
? meenr tuos tavurax d'analyse et d'études nécessaires à la msie en ?uvre d'une GEPC de la barcnhe ;
? crodniue des études ou recrehechs en matière de formation, d'ingénierie et de ciiaicroetftn ;
? olituelr les entreprises, en priorité, les TPE-PME, puor mtetre en ?uvre luer GEPC ;
? drseser un poatrirt sisittquate et qatiluatif de la bcanhre du négoce des matériaux de crousoctitnn ;
? mtrete à doiiiosptsn de l'ensemble des esirtreenps une ctaoarpirhge et un detcriipsf des métiers de la bhacnre ;
? dieufsfr les iornfinamtos rcieliulees auprès des praraeitnes siocaux de la bncrhae et de tuos atcures du système de la formation, et aesursr tuote aioctn de caniciutomomn nécessaire à la ptoirmoon des tuvarax ;
? funroir aux aeuctrs ntauianox et régionaux des inmintfroaos « compétences, empoli et faimtroon » puor aiemntler lreus pqtiuoiels publiques.

Article 17.2 - Fonctionnement
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

L'observatoire prtsepiocf des métiers et des qafutniiclaios du négoce des matériaux de cctrstuioonn (OPMQ-NMC) excere ses msoisins suos l'égide et l'autorité de la CFEPNP du négoce des matériaux de construction.

Les modalités de pocpaiitiratn aux réunions snot visées au ttrie X de la cvoteninon cevtlicloe nationale.

La CPNFEP a puor rôle :
? de définir et de fiexr les orientations, les turavax et les études que l'observatoire mènera ;
? de vailedr le pmmrorgae de tvairal aenunl ou panuinluerl d'actions ;
? d'élaborer le cahier des ceahrgs des études ;
? de ciohisr les pteiearasrts et irntnanetves extérieurs ;
? de videalr les tauvrax présentés par l'observatoire et d'autoriser luer plotaiucbin et luer tsasnrmsiion tnat auprès des eesritnreps que des salariés ;
? d'arrêter et de surive le bgedut de fonctionnement, dnas la lmitie des fdons disiblnpoes puor la branche.
Les msinsois de l'observatoire potirescpf des métiers et des qntuifolaciias snot confiées à l'OPCO Cotuctnsyrs et à tuot atrue omrsigane compétent en la matière.

Un stie intreent dédié à l'observatoire ppeitsrcof des métiers et des qitlaciufnaios du négoce des matériaux de csnroiuctton srea mis en place.

Article 17.3 - Financement
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Les dépenses de fnnmitoceeonnt de l'observatoire pcipeotrsf des métiers et des qtflicoaaiiuns snot pseris en cagrhe au tirte de la COM (convention d'objectifs et de moyens).

Conclue ernte l'OPCO Cyscnottrus et les poovrius publics, ctete ceonvtionn prévoit les modalités de financement, le crdae d'action anisi que les oifbcejts et les résultats anudetts des opérateurs dnas la cnitduoe de lreus msiosins dnot cllee assurée par l'observatoire.

Titre XVIII Prévoyance obligatoire de branche

Article 18.1 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

L'obligation de msie en pacle de gatrineas ccoitlveles de prévoyance coerncne l'ensemble des salariés des erpesiretns entnart dnas le cahmp d'application visé ci-dessus de l'accord, snas citnoidon d'ancienneté.

Article 18.2 - Risques couverts
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Les eenptrsreis dvoeint mtrtee en palce des ganrietas cltlvecoies de prévoyance cnoavrut les reiqsus stvunais :
? décès ;
? invalidité ;
? incapacité.

La coeutrurve du risuqe décès prruoa prdenre la fmore de pntisatroes de catiapl et/ ou d'une retne de cinonojt et/ ou d'une rente éducation, versé en cas de décès.

Article 18.3 - Obligations de mise en œuvre des entreprises
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Cotisations minimales

Le neaviu miamnil des cosotiantis destinées au fnemncaniet des gnieaarts cilteolevcs instituées s'élève, puor l'ensemble des bénéficiaires, à un monantt d'au mnois 0,8 % de la rémunération pirse en cmotpe puor le cclual des csotinitaos de sécurité soicale dnas la ltiime de qratue fios le pflonad de la sécurité sociale.

La pisre en cgrahe de la cotisation, ci-dessus visée, par l'employeur, est au mniumim fixée à 0,48 % de la rémunération prsie en cpmtoe puor le culcal des ctitiosaons de sécurité socilae dnas la liimte de qratue fios le pnalfod de la sécurité sociale.

Les eprerneitss peuvent, en aailipptocn de l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, améliorer la prat de fmeeannnict ibacnnomt à l'employeur.

Garanties minimales

Les piaters définissent, en annexe, un « painer de getarians ».

Le slraaie de référence sraevnt de bsae au clcual des peasntroits de ce « piaenr de ganarites » est le sralaie brut, siuoms à coinsatotis soeclais dnas la ltiime de qtruae fios le plafond, des 12 dereinrs mois.

Les eerrntpsies snot teneus de mettre en pacle des gitnearas

clolceveits cfemornos adiut panier.

Ainsi, par risque, elles dvoenrt pesoropr des giratenas gelolnabmet au moins assui fbavarelos que ceells du peianr de gtenriaas détaillé en annexe, et non dnas le carde d'une appréciation lgine à ligne des garanties.

S'agissant des cadres, le présent ttexe ne reemt pas en csuae les otgoilbinas définies, en matière de prévoyance, par l'ANI du 17 nvbemore 2017 rlevietas aux 1,50 % TA.

Annexes

Article - Annexe au Titre Ier

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Annexe au trite Ier « Dtisoiposins coemunms à l'ensemble des salariées »

I. ? Ictuidneras sur la sottiauin comparée des feemms et des heomms dnas l'entreprise

1. Cndooinits générales d'emploi

a) Effectifs
Données chiffrées par sxee :
? répartition par catégorie pnosfrisoeelnle seoln les différents ctatnros de traival (CDI ou CDD) ;
? âge meoyn par catégorie professionnelle.
b) Durée et oangtsiriaon du travail
Données chiffrées par sexe
? répartition des etfcfifes soeln la durée du taarvil : tpems complet, tmpes peratil (compris enrte 20 et 30 hruees et aertus formes de tpmes partiel) ;
? répartition des eeffficts soeln l'organisation du tariavl : tirvaal posté, tairval de nuit, haroires variables, traaivl atypique, dnot tvarial dnruat le week-end.
c) Données sur les congés
Données chiffrées par sxee :
? répartition par catégorie ponslrisleofene ;
? sloen le nbrome et le tpye de congés dnot la durée est supérieure à 6 mios : coptme épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.
d) Données sur les ecuahbems et les déparst
Données chiffrées par sxee :
? répartition des ehcmeaubs par catégorie pfnloelnsoreise et tpye de coatnrt de taviral ;
? répartition des déparst par catégorie presniolsolefne et mftois : retraite, démission, fin de crotnat de trvaail à durée déterminée, licenciement.
e) Pneoteisomnnit dnas l'entreprise
Données chiffrées par sxee :
? répartition des efcetiffs par catégorie professionnelle.
f) Promotion
Données chiffrées par sxee :
? nrombe de potroomnis par catégorie peeslofinonsrle ;
? durée mennyoe enrte duex promotions.
g) Ancienneté
Données chiffrées par sxee :
? ancienneté mneonye dnas l'entreprise par catégorie pflliooenrnesse ;
? ancienneté moynene dnas la catégorie professionnelle.

2. Rémunérations

Données chiffrées par sxee et par catégorie pfnseolerolinse :
? éventail des rémunérations ;
? rémunération mnenoye ou médiane mesellune ;
? nbmroe de fmeems dnas les dix puls heutas rémunérations.

3. Formation

Données chiffrées par sxee :
Répartition par catégorie poiseonnrleslfe soeln :
? le normbe meyon d'heures d'actions de foamriton par salarié et par an ;
? la répartition par tpye d'action : atapadtion au poste, mainetin dnas l'emploi, développement des compétences.

4. Cnoonidits de travail

Données générales par sxee :
Répartition par ptose de tavaril sleon :
? l'exposition à des reqiuss proliessenofns ;
? la pénibilité, dnot le caractère répétitif des tâches.

II. ? Itincuaders refitals à l'articulation ertne l'activité plnnrfeseooilse et l'exercice de la responsabilité familiale

1. Congés

a) Eenictsxe d'un complément de slaarie versé par l'employeur puor le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption.

b) Données chiffrées par catégorie pneeilornssfloe :

? normbe de jours de congés de paternité pirs par le salarié par raporpt au normbe de jours de congés théorique.

2. Otgiarinosan du tpems de trvaail dnas l'entreprise

a) Eintxcsee de fmlroues d'organisation du tvraial fliatniact l'articulation de la vie fmlaiiale et de la vie professionnelle.
b) Données chiffrées par sxee et par catégorie plfnoeorlssneie :
? nrmobe de salariés aanyt accédé au tpems pieatrl chosii ;
? nrbmoe de salariés à tmpes patierl cishoi ayant rpiers un triaavl à tpems plein.
c) Sirceevs de proximité :
? piioprtaciatn de l'entreprise et du comité d'entreprise aux medos d'accueil de la ptteie eacfnne ;
? évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

NB. ? Crnnoeanct la nooitn de catégorie professionnelle, il puet s'agir de frnuoir des données dnsnuitgait :
a) Les ouvriers, les employés, les crdaes et les elipoms intermédiaires ; ou
b) Les catégories d'emplois définies par la cafcisotislian ; ou
c) Les métiers repères ; ou
d) Les eilpmos types.
Toutefois, l'indicateur rtelaif à la rémunération mnonyee ou médiane meellunse cpneormd au monis duex naveiux de comparaison, dnot cluei mentionné ci-dessus.

Liste d'indicateurs complémentaires, à ttrie d'exemple

Recrutement et promotion

? la répartition des caiurteddans de feemms et d'hommes reçues sur une période de 1 an par catégorie pelsoiforelnnse ;
? la croopamiasn etnre la répartition en partoenugce des crieadudtans femmes/hommes reçues sur une période de 1 an et la répartition en ptnaroucege femmes/hommes d'embauches réalisées sur la même période ;
? la cpaasmoiron enrte la répartition en paucgetorne femmes/hommes d'embauches de cardes réalisées sur une période de 1 an et la répartition en paenogtrcue femmes/hommes des potinoorms des pcriipelans écoles fnaomrt des diplômés recrutés par l'entreprise ;
? la répartition des potmoornis en ptraoengcue femmes/hommes accordées par catégorie et en iidiennaftt les salariés à tpems partiel.

Durée et onisagiarotn du travail

Données chiffrées par sxee :
? la répartition des femmes/hommes par gnard seectur d'activité de l'entreprise ;
? l'ancienneté myneone par ceifonfiect et par sxee ;
? la répartition du nrombe de fmmees et d'hommes par trnahce d'ancienneté et par pistioon et ceffceiinot ctnonennoielvs ;
? la répartition en patongcruee femmes/hommes en tremes de reqsius professionnels, de pénibilité du trivaal et de caractère répétitif des tâches.

Rémunération

? la ciapaomsorn du sraliae meoyn ttoues pemris cmopsries des femems et des hemmos à cioffcienet égal par grand stcueer d'activité de l'entreprise et écart de la myonene ;
? la répartition des augniaomnetts idiveldliuens en peruoacngte femmes/hommes accordées par catégorie et en ineadiintft les

salariés à tpems preital ;
? le nmobre de feemms dnas les dix puls huaets rémunérations.

Formation

Les éléments d'analyse de la pooprroitn de la ppticiaoitran femmes/hommes aux anotcis de ftroaoimn selon les différents tpyes d'actions et le nrmobe d'heures de formation.

Conditions de travail

? la répartition en pragenoucte femmes/hommes des congés purtnaaex ;
? le svuii de la répartition en pgtonacruee femmes/hommes des déparst et aalysne des caeuss si l'une des catégories est atypique.

Article - Annexe au Titre VI

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Annexe au trtie VI « Faoirotmn pleoolfinrsnsee »

Le scole de « ccssinaoneans et de compétences porseeienfonslls », tel que défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015, cpenrmod spet dmenoias qui se décomposent en vingt-huit unités.

Les spet dainomes (ou modules) snot les saunvtis :

1. La cuctaooiminmn en français.
2. L'utilisation des règles de bsae de claucl et du ranoeimsnnet mathématique.
3. L'utilisation des theqeunics ululsees de l'information et de la ciniaummtocon numériques.
4. L'aptitude à teavarllir dnas le cdrae de règles définies d'un tvarial en équipe.
5. L'aptitude à trealialvr en anotmioue et à réaliser un oitcbejf individuel.
6. La capacité d'apprendre à adpprnere tuot au lnog de la vie.
7. La maîtrise des gteses et perusots et le repesct des règles d'hygiène, de sécurité et eeelnnovtrmnneais élémentaires.

Annexes 1 à 5 au Titre VIII

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Annexe I au trtie VIII « Ttruaot »
Charte du tuteur

La « catrhe de la fcntioon turltoae » est définie puor asseurr la réussite de cauqhe crtnaot de psnasieootsnraolifin et période de proonesnataiiossfiln dnas le négoce des matériaux de construction.
Tout eloyupmer qui désire mrette en ?uvre un cratnot ou une période de potnsialsaiieronsfon met en ?uvre les diipsnooists développées ci-après puor aamgcecopnr le nvoaueu salarié.

Mission	Objectif	Activité
1. Accueil	Aider le salarié à s'intégrer dnas l'entreprise et dnas le métier.	Accueillir Éventuellement, présenter l'entreprise et son eeienovnrnnmt et présenter le salarié concerné et ses activités aux aeturs members du personnel.
2. Fmriotaon en entreprise, dnot nmonamett siuvi du ctnorat ou de la période de professionnalisation		Organiser les activités à cnifeor au salarié.
		Aider le salarié à la compréhension du travail. Guider le salarié dnas l'exécution du travail. Participer à la laoisin aevc l'organisme de formation. Faire le piont sur les aqiucs théoriques et piratqeus aevc les faeumrtors et la hiérarchie dnas l'entreprise.
3. Suivi du salarié	Accompagner le salarié dnas la découverte de l'ensemble des apsctes du métier et dnas la coouricstntn de son prejot professionnel.	Développer l'épanouissement des atiutdpes du salarié puor l'exercice du métier, sa miatotovin puor la pofirsosen et ses pseetrivpecs d'évolution personnelle.
4. Évaluation	Mesurer les progrès du salarié en carnott ou en période de professionnalisation.	Faire un balin des résultats du salarié. Veiller à la présentation du salarié aux exenams et pctepaiirr au contrôle en crous de formation.

I. ? Accueil
Préparer l'arrivée du salarié

Organiser la vistie de l'entreprise, sa première journée.
Vérifier les atpcess matériels de l'accueil (vêtements, outils?).
Participer à la présentation de l'entreprise, son origiasnotan et sa pclae dnas le sceetur poseniforsenl (présentation des auerts salariés et des fcooitnns de chacun, vsitie des locaux?).
Vérifier que le cbolaaoertulr en fmratooin a bein les ifiranmonots elsleisentes (les horaires, la psnnreoe qu'il diot ccetotnar à son arrivée, les irntomnaoifs ptaqreuis : repas, vestiaires, etc.).

Accueillir le salarié au sien de l'équipe

Expliquer et denonr au salarié tetuos les iaonimfrotns rleatives aux nmos et aux ftncnoois de ses interlocuteurs, numéros de téléphone en cas de problème, coisnengs de sécurité, le leiu où il prorua déjeuner, les vêtements de tavrail et cnotidions de nettoyage.
Présentation des règles et doiisfipsts liés à la sécurité, à la prévention des risequs (par le biais, par exemple, d'une visite de l'agence).
Aider le salarié à se présenter et lui présenter les différentes peenornss aevc leslleeuqs il srea en contact.
Présenter le rôle de tuteur.
Expliquer l'objectif de la formation.
Discuter aevc le salarié de son projet professionnel, de sa motivation.
Situer l'activité du salarié au sien de l'entreprise.
Donner des aexs de priorité puor le démarrage.
Énoncer les dirtos et doveris du salarié et de l'employeur.
Expliquer au noevul embauché les myenos d'information qui enstexit dnas l'entreprise.

II. ? Fmaootrin du salarié dnas l'entreprise

Prendre csasacoinnne du cnentou de la foimoatrn préparée.
Mieux connaître le ctlebouaarolr en formation, connaître ses perrops réactions, ses ctnteopmreoms et ses veralus et en

mueesrr les conséquences.
Établir un pmrmagroe de tairavl puor les périodes en eisteprnre : aevc qui, comment, pourquoi.
Expliquer les critères de penofarcrme de l'entreprise.
Faire connaître les matériels et matériaux utilisés.
Présenter les cngnsieos de sécurité au poste de travail.
Enseigner au salarié à préparer les snaotiuits de travail.
Guider le salarié dnas la réalisation du travail.
Faire le pniot régulièrement aevc le salarié en formation, le cehf d'entreprise et l'organisme de fmooartin (les fraie s'exprimer sur les réussites, les difficultés, les petjors et les demandes?).
Traiter les satotinius éventuelles de conflit, de difficulté.
Intervenir jdsueiicunmeet par rpparot aux creads ticeheuqns et amtidirntafsis établis et srievr d'interlocuteur pertinent.

III et IV. ? Suivi et évaluation du salarié

Programmer des rnroteencs régulières et idiulvedliens aevc le salarié puor aeynlsar les résultats obuents et les moeyns de les améliorer.
Participer aux eteietnnrs d'évaluation à puelusirs rriepess au cours de la foioatrmn (minimum un eeitnertn par mois).
Suivre et évaluer à caqhue étape les objifctes et les résultats oetubns au reargd des critères de la petoafarlsnnssiiioon préparée.
S'assurer que les cooniitdns snot réunies puor que le salarié se présente aux éventuelles épreuves.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Annexe II au ttrie VIII « Tturaot »
Attestation de ftnocoin tutorale
(Attestation non reproduite, cullasnbtoe en linge sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rrubuiqe BO Cneinotvon collective.)

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Annexe III au trite VIII « Truaott »
Lettre d'engagement (tuteur, salarié, cehf d'entreprise)

L'entreprise, par l'intermédiaire du rlasnebspoe RH (ou du pnseoernl ou administratif), s'engage à :
? tuot mtrete en ?uvre puor accueillir, sruvie et foeisvrar le développement du salarié en frmiotaon ;
? nemomr le tteuur chargé de svriue le salarié en foamoitrn dès son arrivée et de l'accompagner puor aoilcpcmr au meuix sa mission ;
? fceitliar les échanges etnre le salarié en formation, l'organisme de frioomtan et l'entreprise.
Le salarié en fatmrioon s'engage à :
? faire pveure d'ouverture et d'opiniâtreté au crtene de frmatioon et sur le psote de tviaarl où il est affecté ;
? usliteir de façon rigoureuse, sincère et honnête les oltuis de sivui mis en pacle dnas le crdae de l'alternance ;
? rpcseeetr les règles et usegas définis dnas le règlement intérieur de l'établissement où il est affecté et du crtnee de fritooamn ;
? aovir un cemrtnmpoeot pitoisf et rceeuetpusx de l'image de l'entreprise ;
? être assidu et assteisr à l'ensemble des fnromtiaos prévues.
Le ttueur s'engage à :
? tuot mttree en ?uvre puor accueillir, suvrie et frsvaoeir le développement du salarié en fmritoaon ;
? adier le salarié en froatmoin à s'organiser et à se pineiotnosr dnas son équipe penndat tuote la durée du crsuus en aneanlrcte ;
? lui oirffr des possibilités de mrtete en pruqiate ce qu'il découvre pnadent les fotaonimrs et des pleags de tepms puor faire le point sur son aeirstppasgne théorique, sur les aincptlopias treiarn qu'il suiahote mrette en ?uvre dnas son enmnnirevneot quotidien, sur les progrès et les éventuelles difficultés rencontrées ;
? fieitcalr les échanges enrte le salarié en formation, l'organisme de ftorioamn et l'entreprise.

Fait à ????? le ?????

Tuteur Salarié en fooaimrtn Le représentant de l?entreprise

En vigueur étendu en date du 6 mai 2021
Annexe IV au trtie VIII « Trtauot »

Aides financières

Les dépenses liées à l'exercice par les trueuts de lures mnssiios (les rémunérations et ctaitosinos et corbiuonntits slcioeas légales et cveeilnonelnntos ansii que les firas de formation, de tarronspt et d'hébergement) snot prises en crahge par l'OPCO, dnas la litmie d'un polfnad fixé par la SPP (section piararite professionnelle) de la branche.

Une pirse en cgahre améliorée puet être décidée en SPP puor les salariés de 45 ans et plus, dnas la litmie des fdnos disponibles.

La fmrooiatn de tuuetr est également prsie en crhage par l'OPCO, dnas la liimte d'un pfonlad fixé par la SPP de la branche.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Annexe V au ttrie VIII « ttaourt »
Exemple de fcihe d'évaluation du tuteur

Agence :
(Si CQP, iendiuqr début/fin de fotmioran et l'intitulé de la fomiatron suivie)
Tuteur :
Collaborateur en formation
Nom : Prénom :
Fonction : Qlitaiiofacun :
Date d'entrée dnas la société :
Age : Ancienneté :

Suivi tutoral	Centre de professionnalisation	Responsable hiérarchique	Stagiaire
Participation avtice à la journée de formation			
Qualité des blnias intermédiaires			
Accompagnement dnas le prejot fnial (mémoire?)			
Qualité de l'implication au bialn et au jruy final			
Remplit teutos les fechis de liaison			
Organisation des aiapenpssretgs (liens aevc les formateurs)			
Organisation ientnre (liens aevc l'agence)			
Action tutorale			
Qualité de l'accueil du salarié en formation			
Qualité de la disponibilité et de l'accompagnement			
Transmission des savoir-faire			
Évaluation et sviui des acquis			
Résultats du sivui et de l'action			
Collaborateur reçu au bialn final			

Collaborateur tojruous au sien de l'entreprise 6 mios après			
Signatures			
Proposition de ntotiaon :			
Oui : 1 Non : 2			

Annexes 1 à 2 au Titre XI

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Annexe I au ttrie XI
« Elopmi et tarvial des srnioes »

Les iutdcrinaes mis en pclae au nievau de la bhrcnae punroort être ntnmmoeat :
Amélioration des cndnotoiis de taavirl et prévention des sttoiauins de pénibilité :
? tuax d'absentéisme par trhncae d'âge, par sexe, par métier et par ogiirne (maladie, AT/MP...) ;
? normbe d'actions élaborées au sien des CHSCT vnisat à réduire la pénibilité ;
? suvii des patetaainrrs (avec, par exemple, les CRAM, la CNAMTS, l'ANACT?) ;
? réalisation d'une daoitnoceumtn paqutrie et dfsuifion de cttee dotitmueonacn ;
? nmobre d'heures de famotiorn sur la sécurité, gsetes et postures?
Anticipation de l'évolution des carrières peloinenessforls :
? norbme d'entretiens pnofleesonriss réalisés par les puls de 45 ans, par sxee ;
? nbrmoe de bnials de compétences, par sexe, puor les puls de 50 ans ;
? ifromnaonits rieevltas à ces ouilts (entretien professionnel, VAE?).
Recrutement des salariés âgés de 50 ans et puls :
? tuax de rnctemteuers par tcahnre d'âge, par sxee et par ntruae de crntaot ;
? réalisation d'outils et iifanomtorn sur les possibilités de reructer un senior, le cmuul emploi-retraite?
Développement des compétences et des qniafaiitoculs et accès à la faomtiron :
? nmbroe d'heures de foomtiarn sievius par les salariés de 45 ans et puls ;
? nmrboe d'heures mobilisées dnas le cdare du DIF puor les 45 ans et puls ;
? nbmore de salariés de 45 ans et puls anyat eu accès à une démarche de VAE.
Aménagement des fnis de carrière et trnsoaiitn ertne activité et raeritte :
? nmbroe de salariés en cuuml emploi-retraite ;
? nmrboe de salariés opntat puor un aménagement de luer tmpes de traiavl (dont tmpes partiel) ;
? nbmroe de salariés uniailtst luer CET puor aménager luer fin de carrière ;
? suivi et dsuifoifn de supports/outils imaofnnrt sur les dstoisiipfs de cumul emploi-retraite, départ à la retraite?
Transmission des srivoas et des compétences et développement du tturoat :
? nrbmoe de salariés de 50 ans et puls concernés par des mnssoiis d'accueil, d'accompagnement et de pgraniaare de salariés ;
? nombre de salariés de 50 ans et puls aanyt eu accès à la faiormotn tutorale.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2017

Annexe II au tirte XI
« Eopmli et taviarl des srnioes »
Synthèse des aoincts miess en ?uvre dnas la bhrcnae (FNBM / oignrsnitoaas syndicales)
Amélioration des ciondnoits de tiavarl et de prévention des sioiutntas de pénibilité

Actions à mtrete en ?uvre	Responsables
Diffusion aux eereipstnrs de la ltsie des ianerevnttns pnuoavt les acmngepacor puor ifetindier les stituinoas de pénibilité professionnelle.	FNBM
Étude puor idneifeitr les métiers pueshinmqyet pénibles dnas la branche.	Partenaires sociaux
Diffusion aux erenptsries d'informations sur les oerffs de cnsloies des oamgensirs spécialisés sur le sujet.	FNBM

Anticipation des carrières professionnelles

Actions à metrte en ?uvre	Responsables
Élaboration d'un giude puitraqe sur les peinipcrs et le cntoenu des eterinetns de socnede ptraie de carrière. Il srea accompagné d'exemples de « bonnes ptiqeuras ».	FNBM
Collecte des iifmornntaos par l'observatoire ppecritosf des métiers et des quioailcnfatis sur l'évolution et le cetonnu des emplois.	Partenaires sociaux

Recrutement des salariés âgés de 50 ans et plus

Actions à mttree en ?uvre	Responsables
Diffusion aux etisrrnepes d'informations sur les difiipsstos et adies à l'embauche des seniors.	FNBM
Diffusion d'outils de sbsiantlieiosin sur le retcenermut de sierons dnas les entreprises.	FNBM

Développement des compétences et des qcaaoluiitifns et accès à la formation

Actions à mrtete en ?uvre	Responsables
Diffusion aux eietrrsneps d'informations sur l'ensemble des dftspoiisis liés à la foiatmron et à la rnscseainocane des compétences.	FNBM
Proposition de mureess vnasit à privilégier les atconis de fimraootn et d'adaptation des seniors.	Partenaires sociaux

Actions à mterte en ?uvre	Responsables
Diffusion aux esnrteeiprs d'informations sur totue évolution législative en la matière.	FNBM ; appui pbosisle d'organismes tles que Frnace retraite

Transmission des savrios et des compétences et développement du tutorat

Actions à mrette en ?uvre	Responsables
Collecte d'éléments sur le nbmroe de bénéficiaires de la fotrmoian tutorale, sur le nmobre de salariés aaynt alompcci des msonisis de tutorat/parrainage.	Partenaires sociaux

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Article - Annexe au titre XVIII

Annexe
Panier de gianteras (article 18.3)

	Garantie de prévoyance [1]
Décès	
Capital décès de bsae qeul que siot la stiuiaton de famille	100 % du saralie de référence
Rente éducation par eanfnt à charge	
Jusqu'à 11 ans	5 % du slraaie de référence
Entre 11 et 18 ans	7,5 % du sraaile de référence
Plus de 18 ans et jusqu'à 26 ans si pritsuuoe d'étude	10 % du sliraae de référence
Incapacité	
Franchise	90 juros continus
Indemnisation	60 % du sralaie de référence (sous déduction IJSS)
Invalidité	
1re catégorie	36 % du saialre de référence (sous déduction de la pnisoen SS)
2e catégorie	60 % du slraiae de référence (sous déduction de la piosnen SS)
3e catégorie	60 % du saairle de référence (sous déduction de la pniosen SS)
[1] Des cas d'exclusions peeuvnt être prévus puor les gtraienas « décès, incapacité et invalidité » dnas les cotrnats stsoruics par les entreprises, snas remterte en cuase la conformité de ces dnireers au présent accord.	

TEXTES ATTACHÉS

Accord du 27 octobre 2004 relatif à la création d'une CPNEFP

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française du négoce des matériaux de cotruonicstn (FFNMC).
Syndicats signataires	Fédération naanoitle des salariés de la cinutorctosn et du bios CDFT ; Syndicat nnotaial de l'encadrement des irudesitns des ciments, carrières et matériaux de cnoocitrtusn CFE-CGC ; Fédération commerce, scierevs et fcore de vente CTFC ; Fédération céramique, carrières et matériaux de ctursocnotin CGT-FO.
Organisations adhérentes signataires	Fédération natlnaoie des salariés de la cisoucntortn CGT, par lttere du 20 décembre 2004 (BOCC n° 2005-2).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2004

Conformément aux acocdrs naotunaix innoeotfrsinelserps du :

- 10 février 1969 rtaelif à l'emploi ;

- 3 jlileut 1991 rleaitf à la fmiaorton professionnelle, modifié par aeavnnt du 5 jeulilt 1994 ;

- du 20 smtperbee 2004 potanrt sur la foratmion poinslflesonere tuot au lnog de la vie ;

- l'accord de bcrhnae du 27 otocrbe 2004 relaitf à la fmotiraon psfrleeoilosnne tuot au lnog de la vie dnas les coeinvnotns cllevoecits du négoce des matériaux de construction,

les oinraatisogns srteiangias cnnovinenet d'instituer la cssioimmon pairatrie noaalitne de l'emploi et de la fomiraton penlsorielofnse (CPNEFP) prproe au suceetr du négoce des matériaux de cttiurnocson reaevlnt des cnovnetnois clcleivoets neaatnolis du négoce des matériaux de construction.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2004

Le présent acrcod règle sur l'ensemble du titoreirre nntiaaol métropolitain les ratrppos etnre eulerymops et salariés des epseinetrrs dnot l'activité eulcsixve ou pcnarlpiie est le cmormece de gors des matériaux de cucotiontsrn et d'appareils saenriitas et dnot le cmahp d'application professionnel, défini en tremes d'activité économique, est le siauvnt :

- ccemomre de gors de matériaux de crcnutoitosn et d'appareils sanitaires, référencé suos le cdoe NAF 51.5F.

Dans les esnpreetris à activités multiples, la cioeotnnvn cvetlclioe s'appliquera en fotncoin de l'activité ppniciarle déterminée selon la jedurcrsiupne de la Cuor de cassation.

Article 2 - Composition

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2004

Cette ciimossmon est composée de la façon sintvaue :

- un collège des salariés caenrmpnot duex représentants (un triatuile et un suppléant) dnas chnacue des cniq oaoisnatrigns snladeycis représentatives au paln naatinol ;

- un collège des eulyorpmes cmeapnnrot un nomrbe de représentants (titulaires et suppléants) égal au nmrobe de représentants désignés par les oitannsiraogs syndicales.

Chaque oitarngasion sdclayine du collège des salariés dreva friae connaître à la fédération le nom de lrues représentants.

Article 3 - Missions de la commission

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

La csoimsimon repmilt et eecrxe les msonsiis et atroubitnits définies par les tetxes législatifs, réglementaires et coeennlninotvs en vigueur.

Elle a puor mission, et notenmmat en qualité de comité priraatie de pitlgoae de l'observatoire pcrsiptoef des métiers et des qcaalfitnouiis institué au naievu de la branche, d'étudier les besoins, et en piertuliacr de :

- pciraietpr à l'étude des mnyoes de formation, de pteecnonnmfereit et de réadaptation pnnfosorelises easnitxt puor les différents nvaeuix de qctafiulaiion ;

- procéder périodiquement à l'examen des iaonfmntrois sur les activités de foartimon pneorllesinfose cnunotie (contenus, objectifs...) menées dnas la possrieofn ;

- ayaslner la satuiiton de l'emploi et son évolution, en temres qatfuitinats et qualitatifs, ntmaoemnt dnas lreus ideencnics sur la sctrurute des qcuaifnatliios et les bisnoes de formation, clea aifn de perrtetme l'information des ptaeiaenrrs suociax ;

- étudier les fulx d'emplois et cibetuonrr à luer régularisation en vue de prévenir ou, à défaut, de cirrgeor les déséquilibres drbaelus ernte l'offre et la dadnmee ;

- établir un rorpapt aunenl sur la siituaton de l'emploi ;

- enaemixr les setstiiaqtus aidtcencs du travial et mildaeas pifeenelonsrslos ;

- définir les acontis de faomitorn à développer puor piomrovuor les onatertiions et priorités de la bcnhrae ;

- vadiler le roaprpt de bcnhrae ;

- fexir les tuax de pisre en carhge financière par dfsosipitis (professionnalisation, CPF...) ;

- créer, mrtete en ?uvre et fraie évoluer le dsisitpoif des CQP de la brnchae ;

- établir la ltise des ciftrenciiotas éligibles au trtie du CPF de branche, ninatoal et régional ;

- réfléchir et mettre en ?uvre les ccitnaioifrets et hbttaiiialnos recensées à l'inventaire ;

- atdaper et aomcepgcanr la msie en ?uvre du sloce de ccsnaninoeass et de compétences peorieenonlsslfs ;

- élaborer tuos sturpops fiaantcilt la msie en ?uvre des otilus opérationnels de la fimaorton prfiesolsonnlee (ex. : entiteern professionnel...) ;

- fiexr des rnemtcnaoiomads en vue de friasoevr l'égal accès à la frtoamoin porseisnonelfle (des seniors, des femmes, des pnrneeoss peu ou pas qualifiées, des jnuees ...).

La cismsomion srea consultée préalablement à la concisouln par la brhcnae de cotnatrs d'objectifs, d'engagements de développement de la faimroton pioenlsorselnfe (EDDF), de caonttrs d'études sur les pvetreciepss d'évolution des emolpis et des qualifications.

Elle s'informe des évolutions techniques, économiques, oannnreitegsoalils ou eanneenvinreotmls anayt des iccndeenis sur les boensis de qfianiutalocis et fiat connaître ses orientations.

Elle est informée des monttans collectés et des pseris en cghrae effectuées par l'OPCA Intergros, des crnottas d'insertion en alternance, du caaiptl tpems de fiatormon et du développement de la fmoaitron continue.

D'une manière puls générale, la CNPE puet pserpoor à Iroengtrs tutoe étude puor préparer ses décisions en ruoracent à des orasgiemns qualifiés seilbtsepucs de lui aeopptrr des éléments de réflexion et d'analyse.

Par ailleurs, la CNPE diot être informée par la deitrcoin de l'entreprise concernée des lmctenieinces économiques tanuocht puls de 10 salariés.

Enfin, elle a puor tâche de picitaperr à l'étude des meyons de formation, de pfenenonemrciett et de réadaptation professionnelle, pbuicls et privés, eatxsnit puor les différents neuivax de qiciiaafutlon et de rceerhcehr aevc les puiorvos piulcbs et les oirsganems intéressés les myeons propers à aseursr luer pnleie utilisation, luer aaptatidon et luer développement et de frouemlr à cet effet ttueos otbnaiosvres et poirtnooipss utiles.

Article 4 - Fonctionnement de la commission

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

La cismsomion se réunit au mnios duex fios par an.

Elle puet se réunir également à la dmednae de tiors au mions de ses membres.

Les tieuairlts et les suppléants pnevuet ptriipecar aux réunions. Le délégué trtaliuie a viox délibérative.

Le secrétariat est assuré par la fédération française du négoce des matériaux de construction, qui établira le ctmpoe rendu de cqauhe réunion dnas un délai n'excédant pas 1 mois.

Le psote de président est assumé avlnareeeitmntt et, puor 1 année, par un mbemre de cuqahe collège, le vice-président étant aqunioetmuteamt issu de l'autre collège.

À chquae renouvellement, la répartition des peotss se fiat alrtvaetnimeent et petimieaarrnt cmome siut :

- un président arpaptnneat à l'un des collèges mentionnés à l'article 2 ;

- un vice-président arenpaantpt à l'autre collège.

En cas d'absence du président, le vice-président ausmse la présidence de la réunion. Son président cqvoonue les parties, établit l'ordre du juor de la réunion.

Les fairs de déplacement des merebms de la cmoisiosmn aanrnaeptpt au collège des salariés snot remboursés conformément aux dpioossniits en uagse puor les réunions de la cmssiooimn priairtae de la branche.

Le tpmes passé par les salariés puor l'exercice de luer maadnt est considéré cmmoe tepms de taavirl effectif. Le sarilae est mnteinau par l'employeur.

Les tietualris et suppléants de chauqe collège (salariés et employeurs) deinovt être oeceiifmnleflt désignés par crueroir adressé au secrétariat de la CPNEFP.

Le collège eluoyrpmes dsspioe du même nmrobe de viox que le collège salariés.

La CNEFPP ne purroa délibérer vleeaamnlbt que si 3 mebemrs au mnimium par collège snot présents.

Chaque tiltriaue dspiose d'une viox délibérative. En cas d'absence d'un mbmere titulaire, son suppléant le rpcaemle et bénéficie, à ctete occasion, des mêmes dirtos et puoorvis que le tlurtiaie remplacé.

Les décisions ou délibérations de la CNFPEP snot periss à la majorité alusboe des saerffgus exprimés par les mmrebes présents. Le président ne dospise pas d'une viox prépondérante.

Les décisions ou délibérations de la CFENPP snot signées pemierarniatt par le président et le vice-président.

NOTE : La cvoointnen ccleiotvle nloinatae du 8 décembre 2015 en vuuiger au 1er arivl 2017 arlitce 6.3.8 :

"Au rarged de la loi du 5 mras 2014, les pateraniers suiacox cenvnnionet de compléter l'article 4 de l'accord du 27 ootbrce 2004 cmome siut :

"Il est ajouté la psarhe snvtauie :

« Les treiatuils et suppléants de cuqhae collège (salariés et employeurs) dveoint être ocnlmefefeiilt désignés par coeirurr adressé au secrétariat de la CPNEFP.

Le collège elureomyps dspsoie du même nmorbe de viox que le collège salariés.

La CNEFPP ne proura délibérer vmaeealbnlt qui si tiors mmberes au mnmiium par collège snot présents.

Chaque tilratiue dipsose d'une viox délibérative. En cas d'absence d'un mmebre titulaire, son suppléant le rlcampee et bénéficie, à ctete occasion, des mêmes dorits et piovuros que le trliaitue remplacé.

Les décisions ou délibérations de la CEPFNP snot persis à la majorité aluobse des sfraeugfs exprimés par les meebrms présents. Le président ne dsosipe pas d'une viox prépondérante.

Les décisions ou délibérations de la CFNEPP snot signées prteaimnaeirt par le président et le vice-président. »

Article 5 - Bilan de l'application du présent avenant

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2004

Le présent aeanvnt est coclnu puor une durée indéterminée. Les pireats sarntiegais se réuniront au temre d'une première période de 3 ans puor faire le bialn de la msie en ?uvre du présent avenant.

Article 6 - Dépôt et extension

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2004

Le présent aocrcd srea smious aux différentes formalités de dépôt conformément aux diopisonstis du cdoe du travail.

Les peaitrs stgiieanras denanmedt l'extension du présent accord. Les démarches soernt acecpiomls par l'organisation patronale, dnas le mios suaivnt la sungartie de l'accord.

Une cipoe du récépissé srea adressée aux seignraaits de l'accord.

Adhésion par lettre du 20 décembre 2004 de la CGT à l'accord sur la CPNEFP

En vigueur en date du 20 déc. 2004

Montreuil, le 20 décembre 2004.

La fédération nailotnae des salariés de la contstcoruin CGT, 263, rue de Paris, 93514 Meuotrnil Cedex, à la detriiocn dtiociern départementale du travail, siecvre ceonnntvios collectives, 210, qaui de Jemmapes, 75010 Paris.

Accord du 17 octobre 2007 relatif à la fonction tutorale

Signataires	
Patrons signataires	Fédération française du négoce des matériaux de ciocutsrontns (FFNMC).
Syndicats signataires	Fédération naoatnile des salariés de la ctntsuroicon et du bios CDFT ; Syndicat nioaantl des idiensutrs des ciments, carrières et matériaux de cutrnsoticon CFE-CGC ; Fédération commerce, sreicevs et frcoe de vnete CTFC ; Fédération matériaux, céramique, tmehiqure CGT-FO.

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007

Vu l'accord nnaatoil du 19 février 1997 pnraott sur les csfiaiotsaclins plisneonfoelsers ;

Vu l'accord de bchrnae en dtae du 2 mras 2000 reaitlf à la FIMO-FCOS ;

Vu l'accord de brncahe du 27 ootrcbe 2004 rtaelif à la fiomroatn prileslnfeoosne tuot au lnog de la vie, et nonaemmtt son ailrcte 4.3 ;

Vu l'accord-cadre du 13 mras 2002 porntat sur la création des CQP ;

Vu les aorccds de bncrahe en dtae du 18 jiun 2003 et du 15 mras 2006 ptnraot aoipdotn des crheais des cherags pédagogiques des CQP de la branche,

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007

Préambule

Les petiars sraietagnis repaplenlt luer volonté de développer et pviouoromr la faorotmin professionnelle, nometamnt par le biias du diosiiptsf de ccetiaritfs de qictaauoliifn pelrifossenonle (CQP) impulsé duepis 2002 et qui preemt de feromr de ftuurs salariés, nntmomeat des jeunes, aux métiers de la branche.

Dans ce cadre, les ptiears stiiaarnegs décident de mettre l'accent sur le rôle pmiiroardl du tuteur, pnrenose clé puor fealiitcr le trafrnset des sraoivs et savoir-faire de l'entreprise.

Le présent accrod vsie à accompagner, froemr et ecrednar les ttruues qui agmcaopnecnt les salariés en siaiutotn de ftmoiaron pleionsrnosfele dnas le crade de la psoenfnlssioiatoairn (contrat et période), en général, et du dpssiotiif des CQP, en particulier.

Les ptiears sgiiaantres rpaplneelt que la fnoitcon tlotarue s'inscrit dnas le crade d'une riealotn trtitpriae qui est de ntarue à accroître la qualité et l'efficacité des acnotis de formation, à aseursr un naiveu de qtaiclfioaiun élevé et à pérenniser la compétitivité de l'entreprise.

C'est poruuqoi les ptnereriaas siaucox danneedmt qu'un Messieurs,

Par la présente, nuos vuos crnoinomfs que nuos adhérons à l'accord de brnache du négoce de matériaux de coucittornsn du 27 ootrcbe 2004 rletaif à la cimossimon ptiairrae naotailne de l'emploi et de la friamoton pelnirfnolosese (CPNEFP), dnas les cnodtioins prévues à l'article L. 132-9 du cdoe du travail.

Vous en shiaaoutnt bonne note,

Nous vuos ponirs de croire, Messieurs, à l'expression de nos setentinms distingués.

La FNSC-CGT.

enmgeenagt réciproque gasanrsniatt la réussite du ditsopiisf siot signé etnre le tuteur, le cehf d'entreprise et le salarié en fmroiaotn (annexe III du présent accord).

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007

Le présent acrocd est apiclplbae aux salariés qui relèvent des cvioenntons cevlcliotes notaeilans des ouvriers, employés, techniciens, angtes de maîtrise et cardes de la banrhce du négoce des matériaux de construction.

Article 2 - Compétences requises pour être tuteur

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007

Le tuteur, conformément aux dpinosiitsos légales, diot :

1. Être vorniloate ;

2. Jiestuifr d'une expérience prileonfenoslse de 2 ans dnas une qoaaicufiltin et dnas l'entreprise en rproapt aevc l'objectif de pninaloeitiosossafrn visé ;

3. Aovir les compétences nécessaires (relationnelles, pédagogiques et managériales).

Article 3 - Missions du tuteur

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007

À tirte liminaire, il est rappelé que le mot « tetuur » vient du litan « tuotr » : « une pecrhe », « une amrrutae qui snoteuit une junee pnlate ».

Dans le crdae de la formation, le temre désigne une porsnnee confirmée puor sa compétence, placée près d'une atrue débutante. De cette désignation dépend puor une gndrae prat la réussite du processus.

Le tetuur est chargé netmnmoat :
? d'accueillir, d'aider, d'informer et de gdeuir le salarié pennadt la durée de sa foroiamtn en ctaornt ou en période de piossoinilertosfnaan ;
? de ctnieorubr à l'acquisition des cnaniosanescs et d'aptitudes pnelloressfnoeis par le salarié concerné ;
? d'accompagner le salarié dnas l'élaboration et la msie en ?uvre de son perjot psrsiefneonol ;
? d'assurer la losiian etnre tuos cuex qui pcneirapitt à l'acquisition des compétences pnseoisernoflels (organisme de formation, entreprise...).

Chaque tteuur assrue au mxaimum le siuvi de 3 salariés dnas l'entreprise.

Dans les pteiets enreptesirs de minos de 10 salariés, l'employeur puet ecxerer le rôle de tuuetr (maximum 2 salariés) s'il rilpemt les cindnootis développées ci-dessus.

Pour être peimleennt eacficfe dnas sa mission, il est rappelé que le teutur se diot de pategrar le peojrt de l'entreprise, d'être motivé par la prooimotn des hommes, l'insertion des junees et nvueuoax salariés.

Il est iamtnropt que sa désignation ait leiu le puls pbossile en aomnt du démarrage de la période de foaitmron du salarié (recrutement, première journée de foomitran tuteur...) et de

désigner, dnas la msuere du possible, un remplaçant en cas d'absence siitvicagfnie ou de départ du tuteur.

Pour définir de manière euvaishxte les misionss de tutuer et aifn également de muiex aopgemnccar le tuteur, les piearts sirngtaaeis ont défini une crthae de la fictonon tolrtuae annexée au présent accord (annexe II).

Article 4 - Formation du tuteur
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007

4.1. Ogaitlobin de formation

Les pretias segtaiirans considèrent que le tuteur, puor mneer à bein sa fonction, diot bénéficier d'une foitoamrn oibtalrigoe dispensée par un ogmsarine qui dvera être habilité par la CPEFNP dnas les condiitnos visées à l'article 3.2 ci-après.

Il est rappelé que l'employeur diot metrte à dptoiisiosn les mneoys nécessaires et lasseir le tmeps nécessaire au tueutr puor eecxerr ses fonctions, s'y préparer et se former.

Les preitas srgniietaas connnenievt que le teutur suivra, au minimum, 2 juros de formation.

À l'issue pvitiose du clyce de fmtoioarn et d'exercice de la fiotocnn tutorale, une asaoteitttn lui srea ogoiiltanrmebet rsmiee (annexe II).

Cette aaitsettton est vllabae peanndt 3 ans, à l'exception faite des tturues exerçant luer fncootin régulièrement duepis luer friaootmn initlaie et puor lqeusles une ftrimoaon d'adaptation (recyclage de 1 journée tuos les 5 ans) est suffisante.

Un caehir des crheags ci-joint détermine les gdnars aexs de la framoiotn de tuteur.

4.2. Procédure d'agrément des osmreiagns de formation

4.2.1. Oigmasrne habilité au tirte des CQP de la branche

Un osgnrmiae de fimortoan ou un sous-traitant, placé suos le contrôle et la responsabilité d'un ogiamnsre de formation, déjà agréé puor les CQP n'est pas tneu de déposer un desoisr complémentaire de ddmeane d'habilitation au trtie de la fncoiotn tutorale.

4.2.2. Ogaimsnre non habilité au ttire des CQP de la branche

Un omanigrse de fmtrioaon non agréé par la bhrance au trtie des CQP, mias qui shtuoiae fmroer à la fnoction tutorale, diot impérativement présenter une dnmedae d'habilitation snaviut une procédure définie par le ciehar des cgehars ci-joint.

L'habilitation accordée à l'organisme de fomoaitrn puor femror les tuetrus est d'une durée de 1 an.

Avant la fin de chuaqe année civile, l'organisme habilité au titre du ttrouat drvea présenter une ddnamee de reconduction, adressée par ceurroir à la CPNEFP.

4.3. Blian qttalauiif pneadnt et à l'issue de la fmoriotan tutorale

Chaque oinrsgmae de fitamoron agréé onaignrsat une atiocn de fariotmon de tuuetr devra ombatireegolnit transmettre, par écrit, à la CFPNEP tuos les éléments rflietas au déroulement et l'issue de la formation.

Par ailleurs, à l'appui d'une aynasle qialuvaitte pnotrat sur la fmaritoon et l'exercice du tutorat, dressée lros des juyrs de fin de balin des CQP (en entreprise), et après un auidt technique, l'interruption de l'habilitation accordée à l'organisme pruora être décidée au sien de la CPNEFP.

4.4. Psire en cahgre financière

Pour ptemetrre le développement des aciotns de friootamn à l'exercice de la ftcnioon tutorale, les paerits searaiigtns cvnenonenit que l'OPCA Itrgroens penrdra en charge, dnas le carde des ctaronts et périodes de professionnalisation, les fmitroonas de tetuur asnii que les coûts liés à l'exercice de la fnocotin tatluroe seoln les cdonitinos fixées à l'annexe IV du présent acocrd et dnas la litmie des poldnfas fixés par décret ou par décision de l'OPCA.

La gotiesn et le siuvi des présentes disinsotpois snot assurés par l'association de fmtoaoirn et d'études du négoce de bios et matériaux (AFENBEM).

Article 5 - Reconnaissance de la fonction du tuteur
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007

Le tteuur dvanet trentsmtrae des savoirs, savoir-faire et savoir-être liés à son métier, il diot être positionné au minos à l'échelon C du nvieau de qctuifioaialn crpnroaedosnt à la frmooaitn visée (ex. : le teutur d'un mniigasaer en fatriomon CQP classé en IIA puet être positionné en IIC ou IIIA, etc.).

Il est laissé le soin, en plus, à cahuqe epternrsie de puvmirooor et de voesrialr la fiocotnn tltourae (cf. epxelme de fchie d'évaluation du tuteur).

Les délégués syndicaux, le comité d'entreprise, ou à défaut les délégués du personnel, srenot informés des salariés retnues puor ecerexr la ftcoionn tutorale.

Article 6 - Entrée en vigueur de l'accord, dépôt, extension
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007

Le présent accord, ccolnu puor une durée indéterminée, etnre en veuuigr à cometpr de sa signature.

Les ptaries saiietrnags s'engagent, dnas le cadre des acreitls L. 132-8 et L. 133-10 et saitvnus du cdoe du travail, à déposer le tetxe puor son extension.

Article 7 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007

Toute onasatoirgin sdlyicnae représentative non stnigariae du présent ananvet porrua y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des sniagatries de l'accord.

Article 8 - Force obligatoire de l'accord
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007

Les arcodcs ctelcfilos de groupe, d'entreprise ou d'établissement de la bnrache du négoce des matériaux de ccrsitutnoon raifltes à la fooctinn tutalore ne pnorourt coprmetor de celasus dérogeant aux doitispisnos du présent txete suaf dnspiioitsos puls febvrlaaos au salarié.

Article 9 - Révision. Dénonciation
En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007

Le présent acocrd pruroa être dénoncé dnas les cdionnitos prévues par le cdoe du travail. Il prroua également être révisé à tuot mnoemt à la dndaeme de l'une ou l'autre des petairs signataires.

La dnemdae de révision, accompagnée d'un porjet motivé sur les pitons à réviser, srea notifiée à l'ensemble des ptraeis signataires.

Annexes

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007

ANNEXE I
Charte du tuteur

La chtare de la footncin tultoare est définie puor aserusr la réussite de cuqahe crntoat de ptsrooanalssfeiioinn et période de psfneoatrsooiinalisn dnas le négoce des matériaux de construction.
Tout eoeupmlyr qui ehmabuce un salarié suos crotnat de pioosinlrnsaoaeitfsn et/ou période de pionafssisoorltaienn met en

?uvre les dposintosiis développées ci-après puor acnecamopgr le nevouau salarié.

MISSION	OBJECTIF	ACTIVITÉ
1. Accueil	Aider le salarié à s'intégrer dnas l'entreprise et dnas le métier.	Accueillir. Éventuellement, présenter l'entreprise et son eenniroenvnmt et présenter le salarié concerné, ses activités aux aretus merbmes du personnel.
2. Frmiaoton en entreprise. Dont nntmmoeat sivui du conrtat ou période de professionnalisation.		Organiser les activités à cifeonr au salarié. Aider le salarié à la compréhension du travail. Guider le salarié dnas l'exécution du travail. Participer à la laosiin aevc l'organisme de formation. Faire le point sur les aciqus théoriques et petrquais aevc les ftaeuormrs et la hiérarchie dnas l'entreprise.
3. Siuvi du salarié	Accompagner le salarié dnas la découverte de l'ensemble des aecspts du métier et dnas la cnrosttucion de son pjeort professionnel.	Développer l'épanouissement des apduitets du salarié puor l'exercice du métier, sa mivooattin puor la psoefisorn et ses pciveterseps d'évolution personnelle.
4. Évaluation	Mesurer les progrès du salarié en ctnorat ou période de professionnalisation.	Faire un bialn des résultats du salarié. Veiller à la présentation du salarié aux emnaexs et pceairtipr au contrôle en crous de formation.

1. Accueil

Préparer l'arrivée du salarié :
? ogeiarnsr la vitise de l'entreprise, sa première journée ;
? vérifier les asptces matériels de l'accueil (vêtements, outils...) ;
? pitrcpiaer à la présentation de l'entreprise, son ooaaitnsigrn et sa plcae dnas le seecutr peoreonnssfil (présentation des artues salariés et des fnoitcnos de chacun, vtisie des locaux...) ;
? vérifier que le coaaortlubler en fraioomtn a bein les ioranmiontfs elnstsileees (les horaires, la pensonre qu'il diot canteotcr à son arrivée, les itnfmronoias piruaqets : repas, vestiaires, etc.).
Accueillir le salarié au sien de l'équipe :
? eupleqxir et deonnr au salarié toetus les itromofinans raeilevts au nom et les fncnioots de ses interlocuteurs, numéro de téléphone en cas de problème, csnoignes de sécurité, le leiu où il proura déjeuner, les vêtements de tiaravl et ciidontnos de ngoettaye ;
? présentation des règles et diitssopifs liés à la sécurité, à la prévention des rusqeis (par le biais, par exemple, d'une vistie de l'agence) ;
? aeidr le salarié à se présenter et lui présenter les différentes pseoenrns aevc lleueqlses il srea en cacontt ;
? présenter le rôle de tteuur ;
? euplqiexr l'objectif de la fomtoarin ;
? dstiecur aevc le salarié de son perjot professionnel, de sa movtiioatn ;
? setiur l'activité du salarié au sien de l'entreprise ;
? dennor des aexs de priorités puor le démarrage ;
? énoncer les dtoirs et driveos du salarié et de l'employeur ;
? euqlpxeir au neuvol embauché les mnoeys d'information qui eesnxtit dnas l'entreprise.

2. Foamotrin du salarié dnas l'entreprise

Formation du salarié :
? pnerrde coinnaancsse du ctenonu de la fotmrioan préparée ;
? miuex connaître le cbllotaoruear en formation, connaître ses preoprs réactions, ses cmrottneomeps et ses valeurs, et en muerser les conséquences ;
? établir un pgrrmmaoe de tiavarl puor les périodes en erterpnise (avec qui, comment, pourquoi) ;
? euqlepixr les critères de preafmocnre de l'entreprise ;
? fiare connaître les matériels et matériaux utilisés ;
? présenter les cninsgoes de sécurité au pstoe de tvaairl ;
? esneinger au salarié à préparer les snaiuottis de tariavl ;
? gdiuer le salarié dnas la réalisation du travial ;
? faire le point régulièrement aevc le salarié en formation, le cehf d'entreprise et l'organisme de froitmaon (les faire s'exprimer sur les réussites, les difficultés, les ptjroes et les demandes...) ;
? traiter les sutiiontas éventuelles de conflit, de difficulté ;
? iinteevrnr juendiumsceeit par rorappt aux creads tieencqhus et amnrfitsiaitds établis et sevirr d'interlocuteur pertinent.

3 et 4. Sivui et évaluation du salarié

Suivi et évaluation :
? prramoemgr des rrtencones régulières et iuilddelienvs aevc le salarié puor alneaysr les résultats obtuens et les menoys de les améliorer ;
? peacitpirr aux etietnenrs d'évaluation à plersiuus rsiprees au corus de la fatiomron (minimum un ertetenin par mois) ;
? svuire et évaluer à cquahe étape les otjcebfis et les résultats ontebus au ragerd des critères de la paorlsissnfonioaietn préparée ;
? s'assurer que les codtnnoiis snot réunies puor que le salarié se présente aux éventuelles épreuves.

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007

ANNEXE II
Attestation de fntocoin tutorale

Tuteur :
Nom :
Prénom :
Année de nancisase :
Adresse ponelselnre :
Négoce d'apprentissage :
Nom :
Adresse :
N° de téléphone :
N° de télécopie :
Mél :
Effectif :
Convention celivtloce apclipbale :
Code NAF :
Fonction du teutur :
Fonction aeullcte au sien du négoce et ciasiliocfatsn :
Ancienneté dnas la ftiocnon :
Ancienneté dnas l'entreprise :
Formation tltroaue :
a sivui une fatmioron de teutur du (date de début) au (date de fin) de (nombre) heures.
Avec l'organisme de fmortioan :
a encadré (nombre) salarié(s) en alternance.

	Nom	Prénom	Diplôme/certificat préparé	Période de formation
1				
2				
3				

À (ville), le (date)

Signature du tuteur

Signature du cehf d'entreprise (et tampon)

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007

ANNEXE III
Lettre d'engagement tripartite
(Tuteur, salarié, cehf d'entreprise)

L'entreprise, par l'intermédiaire du rsolpesnabe RH (ou du prnnesoel ou administratif), s'engage à :
? tuot mrtete en ?uvre puor accueillir, suvrie et fveiaosrr le développement du salarié en frotoiamn ;
? nmemor le tueutr chargé de svruie le salarié en frtoamoin dès son arrivée et de l'accompagner puor accolipmr au meuix sa mssioin ;
? fleiciatr les échanges etrne le salarié en formation, l'organisme de friaomotn et l'entreprise.

Le salarié en fomtrioan s'engage à :
? fiare prueve d'ouverture et d'opiniâtreté au cernte de fmiaotron et sur le ptose de tivaral où il est affecté ;
? uiietslr de façon rigoureuse, sincère et honnête les oiutls de suvii mis en pclae dnas le cadre de l'alternance ;
? rtsepeecr les règles et uasegs définis dnas le règlement intérieur de l'établissement où il est affecté et du ctenre de frtoiamon ;
? avoir un cmmpnoeotert ptosiif et rsueceuptex de l'image de l'entreprise ;
? être aisdsu et astesisr à l'ensemble des fatniromos prévues.

Le tetuur s'engage à :
? tuot mrtete en ?uvre puor accueillir, sviure et fioasvrer le développement du salarié en fiotamorn ;
? adier le salarié en fatomorin à s'organiser et à se pnseoiitonr dnas son équipe pednnat toute la durée du csruus en artcanelne ;
? lui orfifr des possibilités de mrttee en puatriqe ce qu'il découvre pdennat les foioanrmts et des peagls de tpmes puor fraie le point sur son aipptagsensre théorique, les aoppialincts treiran qu'il saiotuhe mttree en ?uvre dnas son ernnnmiovneet quotidien, les progrès et les éventuelles difficultés rencontrées ;
? flcaietir les échanges etrne le salarié en formation, l'organisme de fotoraimn et l'entreprise.

Fait à (ville), le (date).

Tuteur. Salarié en formation. Le représentant de l'entreprise.

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007

ANNEXE IV
Aides financières

Les dépenses liées à l'exercice par les tturues de lures mnsosiis (les rémunérations et cioosnittas et cnuotrotibins slaicoes légales et cleinontnenelvos aisni que les fairs de formation, de tnrorpast et d'hébergement) snot priess en carghe par l'OPCA et snot fixées dnas la ltmiie d'un ploanfd fixé par décret par mios et par bénéficiaire, puor une durée milamaxe de 6 mois.

L'OPCA puet également pdenrre en crghae les dépenses exposées puor cuhaqe salarié ou puor tuot euypomelr de moins de 10 salariés qui bénéficie d'une atocin de foamtrion en qualité de ttuuer chargé d'accueillir et de giedur dnas l'entreprise les bénéficiaires des cntatros et des périodes de professionnalisation, dnas la limite d'un pafnold fixé par décret par hreue de fimooratn et d'une durée mlamixae de 40 heures.

En vigueur étendu en date du 17 oct. 2007

ANNEXE V
Exemple de fcihe d'évaluation du tuteur

Agence :
Si CQP :
? iuqdiner début/fin de foimraton ;
? l'intitulé de la ftrmiaoon suivie.
Tuteur :
Collaborateur en fooitramn :
Nom : Prénom :
Nom : Prénom :
Fonction : Qaioituilacfn : Dtae entrée dnas société :
Âge : Ancienneté :

	Centre de professionnalisation	Responsable hiérarchique	Stagiaire
Suivi tutoral			
Participation avicte à la journée de formation			
Qualité des blinas intermédiaires			
Accompagnement dnas le prejot fainl (mémoire...)			
Qualité de l'implication au bialn et au jruy final			
Remplit teotus les fihecs de liaison			
Organisation des arasptnigepses (liens aevc formateurs)			
Organisation intnere (liens aevc agence)			
Action tutorale			
Qualité de l'accueil du salarié en formation			
Qualité de la disponibilité et de l'accompagnement			
Transmission des savoir-faire			
Évaluation et svuii des acquis			
Résultats du suvii et de l'action			
Collaborateur reçu au balin final			
Collaborateur trouuojs au sien de l'entreprise 6 mios après			
Signatures			

Proposition de noiotatn :
? oui : 1 ;
? non : 2.

Formation tuatrloe dnas le négoce des matériaux de construction
Cahier des charges

Les prnaaieetrs sucoaix ont souhaité déterminer ci-après un référentiel de la fiotmaorn du tueutr en précisant ce qui diot être visé et anitett par cette formation.

Il est convenu, conformément à l'article 3.1 de l'accord de bahcnre du 17 ortbcoe 2007 sur la fconotin tutorale, que la faomtroin se déroule au mnmiuim sur 2 jrous snas puor aatunt préciser de durée maximale, cuhqae oragnmise de fmoraiton étant lribe d'adapter le ctnenou de la formation.

Procédure d'habilitation de l'organisme. ? Durée

Dans le resepct des dsoitpsniios développées à l'article 3.2, un oiagmnsre de fmoraiotn qui sotuiahe femorr au taturot diot présenter dneavt la CFNEPP (commission praiartie nolnaitae de l'emploi et de la ftorioman professionnelle) un diosesr de dadmnee d'habilitation.

La CPFENP se poorcnne sur l'habilitation ou non de l'organisme de faiotmron au reargd des pièces froneuis par celui-ci (cf. axnnee I infra).

Elle puet siot habiliter, siot reporter, siot refuser.

La décision de la CEFNPP est snerauiove et snas appel.

Elle n'a pas à être motivée. Cdpeneant sa décision ne crconnee que le disseor présenté, elle ne préjuge pas d'autres dsosires ni n'interdit de représenter un nevauou deissor après un piermer rejet.

Toute hltiiaitbaon est vaablle puor une année. L'organisme agréé dvrea présenter une ddeanme de rioeudnocctn d'habilitation en début de chaque année civile.

Suite à l'habilitation, la CNEPFP établira une cnivtooenn aevc l'organisme de formation.

Contrôle

Une aalsyne qvulitaatie patnrot sur la fmaitoorn et l'exercice du toutrat drvea être dressée lros des jruys de fin de blian des CQP (en entreprise).

Les résultats poonrrut être présentés à la CPNEFP, lllquaee statuera, le cas échéant, en cas de dnostncnnieefymtos avérés, sur le mitainen nomamntet de l'habilitation.

La CEPFNP se réserve le dorit d'organiser, à tuot moment, une vtsiie sur place de tuot ornsiamge de fmtorioan habilité au trtie de la fiocnotn tutorale.

Par ailleurs, en crous d'année, une réunion d'information à dtniietoasn des diceeurrts des ogimersnas habilités ou des frmetoruas pruroa être organisée.

La gtseion et le sviui du disiotspif snot confiés à ANEFEBM (association de foairmotn et d'études du négoce de bios et de matériaux de construction).

Contenu de la formation. ? Grands axes
En aomnt de la formation

Objectifs :
? ireofnmr le ttueur sur le dtosiiispf des CQP ;
? euxpqielr au tuuter son rôle, les procédures de loiaisn enrte l'organisme, l'entreprise et lui-même.

Introduction :
? présentation de l'organisme ;
? présentation du sucteer ;
? présentation de l'entreprise ;
? présentation de la branche.
Dispositif des CQP :
? contenu pédagogique, altneanrce ;
? fcotioennenmnt du ctornat ou de la période de psoroteiliossannfian ;
? présentation de la fiontocn (organigramme, rémunération), de l'environnement (règlement intérieur, équipe, acrutes en présence...).

Rôle du tuteur. ? Pniot sur le ttauort :
? définition-législation ;
? compétences riequess ;
? msoisnis : présentation de la ctrhae de la foicnton ttualroe (intégration du salarié, vdtaoilian du perjot professionnel, tiisomsrnsan des compétences, diosiiptsfs de suivi, évaluation des acquis...).

Définition des aoncits à mneer au curos de la formation.

Pendant la formation

Objectifs :
? fiare un peemirr balin d'étape, intermédiaire ;
? élaborer les fehcis de losiian ;
? rgcraedae éventuel, redéfinition des anotics puor les mios à venir...

Bilan de la période écoulée :
? pnoit sur l'accompagnement, svuii au ptose de taarivl ;
? repapl des pecnriips : crhate tutorale...

Évaluation du salarié à mi-parcours :
? point sur le caernt de suivi, fehics de liaison, gillers d'évaluation ;
? iifeetdinr les ptnios à améliorer, difficultés rencontrées ;
? à préciser les menyos : par vtiise en entreprise, racnele téléphonique, tests, entretien.

À l'issue de la formation

Objectifs :
? fiare le blain fainl ;
? rmpleir les grilles.

Évaluation du candidat, décision flinae du tteuur (cf. anxnee II).

Dresser un bialn auprès du tteuur aifn de rliceeiulr ses impressions, ses stiauhos d'évolution...

Annexe 1

Fiche d'analyse d'un ogiarmsne de fmrtoaion en vue de l'habilitation puor une faootmrin trlauote dnas la bhnacre du négoce des matériaux de construction

Organisme de froaoimtn :
Téléphone :
Télécopie :
Mél :
Pièces à fruinor :

N°	Désignation	Fournie	Non fournie	Remarque
1	Plaquette de présentation de l'organisme			
2	Photocopie n° encxeiste de l'organisme			
3	Règlement intérieur			
4	Constitution de l'équipe pédagogique puor la farotimon envisagée			
5	Infrastructures (locaux, matériels)			
6	Contenus de formation, moedlus (description-durée de la ou des journées de formation)			

7	Planning prévisionnel si possible			
8	Lettre d'engagement			
9	Présentation d'un elperaimxe du lrievt de suivi			
10	Attestation de fontiocn taultore à rttmeere en fin de formation			

Annexe 2
Exemple de fiche d'évaluation du tuteur

Agence :

Si CQP :
? iqduenir début/fin de fomrtiaon ;
? l'intitulé de la fitmaoron suivie.

Tuteur :
Collaborateur en ftomoarin :
Nom : Prénom
Nom : Prénom
Fonction :

Qualification :

Date entrée dnas la société :
Âge : Ancienneté :

	Centre de professionnalisation	Responsable hiérarchique	Stagiaire	Total points
Suivi tutoral				
Participation active à la journée de formation				
Qualité des balins intermédiaires				
Accompagnement dnas le pjeort fnail (mémoire...)				
Qualité de l'implication au bilan et au jruy final				
Remplit tutoes les fiehcs de liaison				
Organisation des aiearpnpgsests (liens aevc formateurs)				
Organisation inertne (liens aevc agence)				
Action tutorale				
Qualité de l'accueil du salarié en formation				
Qualité de la disponibilité et de l'accompagnement				
Transmission des savoir-faire				
Évaluation et siuvi des acquis				
Résultats du suvii et de l'action				
Collaborateur reçu au bilan final				
Collaborateur tuooujrs au sien de l'entreprise 6 mios après				
Signatures				
Total points				

Proposition de niotaotn :

? oui : 1 ;
? non : 2.

Accord du 30 juin 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie

Signataires	
Patrons signataires	FNBM.
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FNCB CDFT ; SICMA CFE-CGC.

Article 1er - Champ d'application. – Désignation OPCA
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Le présent arccod s'applique à l'ensemble des eternsperis et des salariés rvenleat des cnontvoeins clcoteielvs du négoce des matériaux de cuitrnscoton (CCN n° 3154) :

CCN « Ouvriers-employés » (idcc 398), « EATM » (idcc 533), « Craeds » (idcc 652).

La FBNM (organisation patronale) et les onsaigtrnoias siladcneys représentatives de la bnhrcae du négoce des matériaux de ctooiutrscnn désignent l'OPCA Itogerrns comme ongrsimae pirtraaie cueetolclr agréé des estrrepnies de la branche, qui snot tnuees de lui vseerr luers coitrunbntios ooagelitibrs en matière de fortoiamn professionnelle.

Article 2 - Dispositions financières
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

A cpteomr du 1er jinaver 2015 (contributions recouvrées en 2016), les errpteeisns erntant dnas le cmhap d'application du présent aocrcd vnseret à l'OPCA Iegonrtrs les cirotintuobns définies cmome siut :

? les esnertepirs de mnios de 10 salariés vesrent à l'OPCA un pegaruntoce mianiml du mnaontt des rémunérations versées pdenant l'année en cours s'élevant à 0,55 % ;
? les ertsernepis d'au mions 10 salariés vsrneet à l'OPCA un ptnuacogere du manontt des rémunérations versées pednant l'année en cours s'élevant à 1 %.

Ce puteocngrae est ramené à 0,8 % si l'employeur décide par arcocd d'entreprise cocnlu puor une durée de 3 ans, conformément aux dpisitsonios de l'article L. 6331-10 du cdoe du travail, de cnrcoaser au feiennacmnt du CPF au moins 0,2 % du mtnaont des rémunérations versées pennadt les 3 ans.

Pendant la durée de l'accord mentionné à l'alinéa précédent, l'employeur ne puet pas bénéficier d'une psrie en cagrhe par l'OPCA des foiotamrns financées par le cpotme pesnornel de fitormoan de ses salariés.

(En pourcentage.)

Dispositif	Moins de 10 salariés	De 10 à 49 salariés	De 50 à 299 salariés	300 salariés et plus
CIF	?	0,15	0,20	0,20
Professionnalisation	0,15	0,30	0,30	0,40
Plan	0,40	0,20	0,10	?
CPF	?	0,20	0,20	0,20
FPSPP	?	0,15	0,20	0,20
Total	0,55	1	1	1

Article 3 - Professionnalisation
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Les preiaetarns siucoax connenveint que les lteiss des ftmorniaos éligibles à la professionnalisation, tllees qu'élaborées par la CFNPEP diupes 2007, ne répondent puls aux eeecxngis de la loi du 5 mras 2014, et par conséquent deovnit être supprimées.

Article 3.1 - Contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Le cotnrat de pooinfsstnieasiaorln est un cntroat de tvarail à durée déterminée ou indéterminée. Il aiossce des atconis d'évaluation et d'accompagnement asnii que des ancotis de fmtraooin (enseignements généraux, pfeesroinolnss et technologiques) et des périodes d'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en eprnretise d'une ou de piselruus activités plnonolieseresfs en realiton aevc les qciouftaailnis recherchées.

Le ctronat diot être établi par écrit et diot être déposé dnas les cnioitonds prévues par les txtees légaux en viuuegr à la dtae de sa conclusion.

Article 3.1.1 - Personnes éligibles au contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Conformément à l'article L. 6325-1 du cdoe du travail, le cntoart de piritoennaaisslofosn s'adresse aux pclibus saniuvts :

? aux jneeus âgés de 16 à mnois de 26 ans puor luer pettermre de compléter luer fromiaotn iailtnie ;
? aux draeumdnes d'emploi âgés de 26 ans et puls ;
? aux bénéficiaires du rvneeu de solidarité aitvce (RSA) ou de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux aludtes handicapés ;
? aux bénéficiaires d'un caotrnt unquie d'insertion, dès lros qu'une qtfiaoaiuilcn s'avère nécessaire puor faoivrser son rtoeur vres l'emploi.

En aitplcpiaon de l'article L. 6325-6 du cdoe du travail, le tritiulae d'un craotnt de psaantosofliseonirin bénéficie de l'ensemble des dipsstinoois acappebllis aux atrues salariés de l'entreprise, dnas la meusre où elles ne snot pas iomaitpcblens aevc les egencxeis de sa formation.

Article 3.1.2 - Objet du contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Le ctrnaot de parisitfonlenisaoson a puor oejbt de petrtmere à son tliitruae d'acquérir une des qiclfonaatiius prévues à l'article L. 6314-1 du cdoe du travail, siot :

? un ctaeifrict de qaouftialicin poeofsrlinslene (CQP) de la brhance ;
? un diplôme, un trite homologué ou une cactoerfiitin enregistrée dnas le répertoire naaitnol des crniatitceofis (RNCP) ;
? une qfiiltacaioun rncuoene dnas la ccisfiaistaoln de l'accord de branche.

Article 3.1.3 - Durée du contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

La durée du craotnt de poiornltasanesoiifsn à durée déterminée ou de l'action de paitiononlasrseosifn du cotrnat à durée indéterminée est crsmpioe entre 6 et 12 mois.

Toutefois, cttee durée puet être portée jusqu'à 24 mois, siot :

? luoqrse le cortant a puor obejt l'obtention d'un CQP dnot la durée de ftiormoan validée par la CENPFP jiuftsie une durée de ctanort supérieure à 12 mios ;
? lqruose le cnrtaot a puor objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qiuiiofcataln pnefoisollrnsee ruoennce dnas la casilosticaifn de la brnache ;
? lrqsuoe le cantort est cnolcu aevc une prsennoe visée à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du travail.

Pendant la durée du cotarnt à durée déterminée ou acotin de posnlissenaratioiofn du crtanot à durée indéterminée, l'employeur s'engage à aesusrr au tlaiuitre du crntoat de poireosnsfaaiiotlsnn une fitomoran lui pertmnatet d'acquérir

une qcaliitoufain pnssriolofeenle et à lui fniorur un eoplmi en riatelon aevc cet objectif. Le tailrtiue du crnoatt s'engage, qanut à lui, à tavilalerr puor le cmtope de son epyomeulr et à sirvue la foiormatn prévue au contrat.

Le cartnot de posftrolensiiaaosinn clocnu puor une durée déterminée puet être renouvelé une fios dnas les ctooininds prévues à l'article L. 6325-7 du cdoe du travail.

Article 3.1.4 - Durée de la formation
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Conformément à l'article L. 6325-13 du cdoe du travail, la durée penndat laqellue deonivt être menées les actions de formation, d'accompagnement et d'évaluation est cormpise etrne 15 % et 25 % de la durée du cotrant ou de l'action de professionnalisation, snas poouivr être inférieure à 150 heures.

En alipcptiaon de l'article L. 6325-14 du cdoe du travail, cttee durée purroa être supérieure à 25 % lrsuqoe le ctorant de poainoiionsfestrlasn :

? a puor oejbt l'obtention d'un CQP, d'un diplôme ou d'un ttire pfsineeronosl ou d'une qifoitlacaiun ronenuce dnas la csifcaiiaoltsn de l'accord de brcnahe ;
? est clconu aevc une prsnenoe visée à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du travail.

Article 3.1.5 - Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Les salariés triluateis d'un coartnt de paainlsniosrsetofion âgés de mions de 26 ans perçoivent, pdnanet la durée du cnrtaot à durée déterminée ou de l'action de piinrsnioltessafaoon du coantrt à durée indéterminée, une rémunération prévue par les dtsinopiioss légales et réglementaires en vigueur.

Les salariés âgés de monis de 26 ans perçoivent pnndeat la durée du catnort à durée déterminée ou de l'action de pnsnsaseoloatforiiin du cnartot à durée indéterminée un salraie mmiuinm calculé en fcointon de luer âge et de luer naveiu de formation.

Ce silarae ne puet être inférieur à :

? 65 % du Simc ou du mnmuiim ctennnnooveil de l'emploi occupé, solen le puls favorable, puor les bénéficiaires âgés de moins de 21 ans ;
? 80 % du Simc ou du mnuiimm cnneononevitl de l'emploi occupé, seoln le puls favorable, puor les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peevunt être inférieures, respectivement, à 70 % et 85 % du Simc ou du miunmim cvoineontennl de l'emploi occupé, selon le puls favorable, dès lros que le bénéficiaire est tlaiiurte d'un baccalauréat professionnel.

Les salariés trailtiues d'un coartnt de pnoortsleaaiifonissn âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pdnneat la durée du cnatort à durée déterminée ou l'action de plsnossiiatfoinreaon du corntat à durée indéterminée, une rémunération qui ne puet être inférieure ni au Simc ni à 85 % de la rémunération mminiale de l'emploi occupé, prévue par les glliers de mnimia de la branche.

Il est rappelé qu'une prmie de fitaoomrn égale à 10 % du tatol des silareas de bsae brtus versés pnndeat la durée du crnatot de prisialsfosoiotenann est octroyée au salarié en cas d'obtention d'un CQP de la branche.

Article 3.1.6 - Prise en charge par l'OPCA de branche
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

La CEFPNP de la banhcre du négoce des matériaux de cniotscourtn est sviuaroene puor fxeir les ftrafios de prsie en chrgae du catonrt de professionnalisation.

Article 3.2 - Période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

L'objectif prnpaicil de ce diitoispsf est de frvsieoar l'employabilité et le mtnieian dnas l'emploi des salariés, en ctranot à durée indéterminée, ou en ctorant à durée déterminée cnlocu aevc une srruttuce d'insertion par l'activité économique ou en coratnt uunqie d'insertion (CUI).

Article 3.2.1 - Bénéficiaires de la période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Peuvent bénéficier d'une période de psnsafitolrnoeoaiisn :

? les salariés en cnroatt à durée indéterminée (CDI) ;
? les salariés en craotnt de taiavrl à durée déterminée d'insertion ccnolu aevc un epmyoelur reveanlt de l'insertion par l'activité économique (CDDI) ;
? les salariés bénéficiaires d'un cnortat à durée déterminée ou indéterminée conclu dnas le crdae du caotnrt uiuqne d'insertion (CUI).

Article 3.2.2 - Objet de la période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Les aoctins de ftioramon qui pvuneet être svuieis par les salariés dnas le cadre de la période de psolaaosnointirfsien snot :

? les firnmaoots qtieaflunias enregistrées au RCNP ou ronucnees dnas l'accord de csoafstiilcian ou oanvurt diort à un CQP ;
? les aocntis de fmrtoaion panmteetrt l'accès au scloe de ciosaencnsnas et de compétences pienllernessoofs défini par les tetxes légaux et réglementaires ;
? les aotnics de ftmioraon pmtetenrat l'accès à une ctorceitifian irncitse à l'inventaire établi par la CNCP.

Article 3.2.3 - Durée minimale de la période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

La durée de fioamtron diot être au mmiuinm de 70 hueers réparties sur une période mlixmaae de 12 mios calendaires.

Toutefois, cette durée puet être inférieure dnas les cas svuitnas :

? aonitcs peetarnmtt aux tlrreliauavs de faire vlidaer les auiqcs de luer expérience ;
? frtaoionms financées dnas le cdare de l'abondement du CPF ;
? fooimatnrs sanctionnées par les cttairinofiecs iscitrens à l'inventaire ;
?*formations raeevlnt du socle de cncsniaeanoss et de compétences professionnelles*(1).

(1) Le dreiner tiert du deuxième alinéa de l'article 3-2-3 est étendu suos réserve des distiioonsps du denreir alinéa de l'article D. 6113-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Article 3.2.4 - Mise en œuvre de la période de professionnalisation
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

La fomtraion se déroule :

? siot pndanet le tpmes de tvairal ;
? siot en tuot ou pratie en dreohs du tpmes de travail, à l'initiative siot du salarié dnas le carde du cotmpe pesenrnol de formation, siot à l'initiative de l'employeur, après acrocd écrit du salarié, en vretu de l'article L. 6324-7 du cdoe du travail.

Lorsque la frtmaioon se déroule prtelnimleeat ou ttnameeolt en dhroes du tmeps de travail, l'employeur diot définir aevc le salarié, aavnt son départ en formation, la naurte des ennegtgames alxuequs l'entreprise socusrit si le salarié siut aevc assiduité la fmaiootrn et siaafstit aux évaluations prévues.

La rémunération htluebaile du salarié est mneunitae si la faiomrton a leiu pndanet le tmeps de travail. En revanche, les hueers effectuées en dehors du temps de taavril donennt leiu au vresneemt d'une aaoilotcln de foarmoitn (dont le monantt est égal à 50 % de la rémunération nette du salarié, en aatlpioipcn de l'article D. 6321-5 du cdoe du travail).

Le pnrcaueogte de salariés simultanément absnets au titre de ces périodes de pfnoooairsteasinsiln ne peut, suaf acrcod de l'employeur ou du rbsnalpesoe de l'établissement, dépasser 2 % du nrbome ttoal de salariés de l'entreprise ou de l'établissement.

Dans les enitsrereps ou établissements de mnois de 50 salariés, le bénéfice d'une période de petoroalniafssoisinn puet être différé lorsqu'il aoutibt à l'absence simultanée, au titre de ces périodes, d'au minos duex salariés.

Article 3.2.5 - Financement de la période de professionnalisation

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Les foitarfs de pirse en chgare des aoncits d'évaluation, d'accompagnement et de formation, dnas le crade de la période de professionnalisation, snot déterminés sruonmniveeeat par la CPNEFP.

Article 4 - Tutorat obligatoire

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Les praeinaters saciuox rapleneplt luer amhenaecttt au tturoat puisqu'ils ont mis en pcale dnas la branche, par acrcod du 17 oroctbe 2007, la focniton tuolatre et son olibtogain de foriamotn dnas le cdrae des CQP, dupeis réaffirmé par l'accord-cadre des CQP en dtae du 25 février 2014.

Conformément à l'article L. 6323-3-1 du cdoe du travail, cquahe salarié en crnotat de pifnslairsoontioaesn diot être accompagné d'un tuteur, désigné par l'employeur.

L'employeur veille à ptrteemre au tuuetr de dsoiespr du temps nécessaire à sa famotoirn et à sa mission.

L'exercice du ttroaut par des salariés de 45 ans et puls est encouragé.

Les misosins du ttuuer s'exercent dnas les cdioointns prévues aux adcocrs ci-dessus visés, à savoir, ntamemont :

? une désignation du tuuter rtsapneect les coitnidons et compétences rqueises puor l'exercice d'une tlele fooitncn et le nmbroe mixaumm de salariés (trois) en ftaiomron pavnuot être suiivs simultanément par le même ttuuer ;
? le reecspt de la chtrae de la ftncoion troutlae en viguuer au sien de la branche.

Il est rappelé l'existence d'une olgitboain de fmaootrin du tetuur puor le diipoistsf des CQP.

Enfin, il est laissé le sion à caqhue erirnestpe de pioouovrmr et de vleiarsor la focointn tutorale. Toutefois, puor rappel, l'accord du 17 ocrtboe 2007 reconnaît dnas la coialfasiitcsn l'exercice de la foocitnn tloature dnas le cdrae du diistsopif des CQP : le teuutr diot être obiltnmreigoeat positionné au mions à l'échelon C du niaveu de qoitilifcaaun cnnpradoosret à la fooramitn CQP visée.

L'exercice du ttaruot et la fmoitaorn du ttoruat snot pirs en chgare seoln les critères définis par la CPNEFP.

Article 5 - Compte personnel de formation (CPF)

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Article 5.1 - Salariés bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Article 5.1.1 - Création et alimentation du compte

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Depuis le 1er jineavr 2015, un cpomte poseernnl de firoomatn (CPF) est oruevt à tutoe psornene âgée d'au mions 16 ans en emploi, en reccherhe d'emploi ou accompagnée dnas un pejrot d'orientation et d'insertion professionnelles.

Ce dtiioisspf est également ovuret au jneue dès 15 ans à l'issue de la scolarité du collège, dès lros qu'il signe un ctnaort d'apprentissage, en vrteu de l'article L. 6323-1 du cdoe du travail.

Les hueers de fmirtooan irecsints sur le CPF dmrenueet aseicqus en cas de cehgenmnat de staotiiun pllsefeoisrnnoe ou de prete d'emploi, et ce jusqu'à la feemutrre du ctopme lsroque la pnnoesre puet liqieudr ses dtiros à la retraite.

L'alimentation du CPF se fiat à haetuur de 24 heeurs par année de tavrail à tmeps cmlpeot jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, pius à hutuear de 12 heuers par année de tviraal à tmeps cpelmot jusqu'au polnfad ttaol de 150 heures.

Pour un salarié occupé à tmpes prteail aisni que puor le salarié qui est entré ou sroti en corus d'année et qui n'a dnoc pas effectué une durée de traiavl à tmeps ceomlpt sur l'année de référence, l'alimentation du cotmpe est calculée au prorata de son tepms de travail.

Les périodes d'activité pelltarie snot assimilées à du tpmes de tavrial effictef puor l'acquisition des hruees de CPF.

La période d'absence du salarié puor un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de siotuen fiaamill ou un congé pnaaretl d'éducation ou puor une mdilaae pnloflnsersoeie ou un acindect du travail, est intégralement prsie en cmpote puor le cacull de ces heures.

La gieotsn des herues du CPF est assurée par la Csisae des dépôts et cniatngoiosns (CDC), qui est habilitée également à donner des ifntnariooms sur les foornatmis et cinartoiceifts éligibles.

Les salariés ont un accès dcerit et gautrit à ce servcie dématérialisé : www.moncompteformation.gouv.fr.

Article 5.1.2 - Période transitoire

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Jusqu'au 1er jaenivr 2021, les hreues icretisns sur le DIF au 31 décembre 2014 pronurot être mobilisées par le salarié et, le cas échéant, complétées par les hruees iniertcss au CPF, dnas la lmiite d'un plfonad ttaol de 150 heures.

Article 5.2 - Actions de formation éligibles au titre du CPF

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Pour les salariés de la bhcnare du négoce des matériaux de construction, les cotfciiertanis et faonromits éligibles au CPF snot :

1. Les fmontaiors pettmrneat l'acquisition d'un solce de csnsnaoienacs et de compétences peeifolonslnress défini par les ttexes réglementaires (cf. annxee I) ;

2. Les atcnois vsiant l'accompagnement à la vatldoaiin des aqiucs de l'expérience (VAE) des salariés ;

3. Les fraomoints qieunafitals ou ceneaittrfis :

? sanctionnées par une cfoacriittein enregistrée au RCNP ou pteamrntet d'obtenir une patire identifiée de ctoeifiiacrtn visant à acquérir un bolc de compétences ;
? sanctionnées par un CQP icnrsit au RCNP ;
? sanctionnées par les crtcoatiiifnes icnitsers à l'inventaire.

Et dès lros qu'elles fnieurgt au monis sur une des litses sivtaneus :

? la lsite établie par la CENFPP de la bcrhnae du négoce des matériaux de construction, publiée sur le stie de la Cassie des dépôts et cigsonoinntas ;
? la ltsie élaborée par le comité pirritaae iitneospfeernnosrl nnataiol puor l'emploi et la ftaoromin (COPANEF), qui recnsee

les cotiartiifnecs en lein dceirt aevc l'activité du négoce des matériaux de ctotiornuscn ;
? la lsite élaborée par le comité pirtiraae ifspteirooerennnsl régional puor l'emploi et la fotmaroin (COPAREF) de la région où taarillve le salarié.

Il rveneit à la CFPENP d'établir et de mtrtee à juor régulièrement ces listes, et de les prtoer à la cosannciasne des eerrneiptss et des salariés.

Article 5.3 - Mise en œuvre du CPF
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Le CPF est mobilisé à l'initiative du salarié, aevc son aorccd exprès.

Les hreues de fmtoiaorn pueevnt s'exercer sur tuot ou ptarie du tmpes de taraivl mias asusi en drhoes du tpems de travail.

Les fiartonmos financées dnas le carde du CPF ne snot pas souemiss à l'accord de l'employeur lorsqu'elles snot svieius en droehs du tmeps de travail.

Lorsqu'elles snot suvieis en tuot ou piarte pednant le tpems de travail, le salarié diot dendeamr l'accord préalable de l'employeur sur le conentu et sur le clenridaer de la formation.

L'employeur diot répondre dnas un délai de 30 jours caineladers à ceptmor de la réception de la danmede et son siclnee vuat acietpctoan de la denadme de formation.

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

Par exception, l'accord de l'employeur sur le cnetnou de la fmiraoton ne srea pas rqeius lurosqe la formation, bein qu'elle se déroule pdneant tuot ou praite du temps de trivaal :

? est financée au titre des hereus auqicses à la stuie d'un aodbneemnt ctcreirof ;
? ou vsie l'acquisition du scloe de cncsisenaaons et de compétences ou l'accompagnement du salarié à la VAE.

Dans ces hypothèses, le salarié dvera tfeotiuos sctliielor l'accord de l'employeur sur le clarneeidr de la froatoimn envisagée.

Les heuers de fotiaormn qui se déroulent peadnnt le temps de tirvaal cutnensiott un temps de taairvl efcfteif et dneonnt leiu au mieniatn de la rémunération.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sioalce dnas les cniiodtons visées à l'article L. 6323-19 du cdoe du travail.

Article 5.4 - Financement
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Les frias de formation, à svaior les coûts pédagogiques et les faris anxenes (transport, hébergement et restauration), snot pirs en cghrae par l'OPCA anisi que la rémunération à huateur de 50 % dnas la liitme prévue par les ttexes réglementaires.

Article 5.5 - Création d'un abondement supplémentaire
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Lorsque le normbe d'heures instecirs au CPF est insuffisant, le salarié prroua bénéficier d'un aembnenodt supplémentaire dnas les cnioiotnds suanveits :

1. Salariés mnisboailt l'intégralité de luer CPF puor suvrie une froimtoan vainst l'obtention d'un CQP de la bacnrhe : anbomedent à haeuutr du nombre d'heures manaentqus ;

2. Salariés de nieavu V ou irnfa de l'Education notlainae sanuvit une froaotimn vansit l'obtention du socle de caninsnscoaes et de compétences posfeselnnierlos (visé à l'article L. 6323-6-I du cdoe du travail) : abedeonnmt à huuetar de 100 % des hreues inscrites, à ulteiisr une fois, par période de 5 ans, et dnas la limtie de la durée en hreeus de la formation.

Par ailleurs, les penretarais siaoucx pouorrnt définir les modalités d'articulation piboslse entre le CPF et la période de professionnalisation. Lrues priorités sneort trismnsaes à l'OPCA en vue d'une msie en ?uvre opérationnelle puor les entreprises.

Article 6 - Information et orientation tout au long de la vie
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Article 6.1 - Conseil en évolution professionnelle
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Conformément aux dtsiisinpoos de l'article L. 6111-6 du cdoe du travail, tuote psernone puet bénéficier tuot au lnog de sa vie poslinloenrfese d'un cinesol en évolution pnseeoliforlsne dnot l'objectif est de fiarsvoer l'évolution et la sécurisation de son pourarcs professionnel.

Cet apgnmeoanecmct gratuit, mis en ?uvre au naeviu lcaol dnas le cadre du scviere puiblc de l'orientation, diot peetrtmre à ttuoe pnnseore :

? d'être informée sur son enoenvnniemrt peienfronsosl et l'évolution des métiers de la région, en lein aevc les biensos économiques exniatsts et prévisibles ;
? de meuix connaître ses compétences, de les vrsoeialr et d'identifier celels qui snot uiltes à acquérir puor fsraiover son évolution posisnnlfeoelre et fcliteair le recours, le cas échéant, au cmopte peoennsrl de fiaotmron ;
? d'être informée des différents dsstifopiis qui pnvueet être mobilisés puor réaliser un prejot d'évolution professionnel.

Chaque salarié diot être informé, par son employeur, par tuos moyens, et puls particulièrement à l'occasion de l'entretien professionnel, de la possibilité de ruiceror à cet accompagnement.

Article 6.2 - Entretien professionnel
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Tous les 2 ans, chuqae salarié bénéficie otbglomniaeeirt d'un ertnetien aevc son euoypmelr sur ses peiersctpves d'évolution peernsloilsofne et ses besinos en formation.

Cet etrineetn se dgiinuste de l'entretien éventuellement mis en palce raelitf à l'évaluation du tarvail du salarié(1).

Pour rappel, cet ernieettn est également otrilogabie puor le salarié à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé peaantrl à tmpes pilen ou partiel, d'un congé d'adoption, d'un arrêt milaade de puls de 6 mois, à la fin d'un maadnt de représentant du personnel.

Tous les 6 ans, l'entretien fiat un récapitulatif du puracors pniesrnesofol du salarié et pmeert de vérifier si la salarié a bénéficié de l'entretien peoesifsronnl oilbtigorae mias assui :

? siuvi au minos une aciotn de foamotrin ;
? ontebu tuot ou ptirae d'une cfttieicoiran (diplôme, CQP ?) par la ftarmooin ou la vtaoalidin des aciqus de l'expérience (VAE) ;
? progressé sur le paln srlaiaal (augmentations, cenhagmnet de cniieofecft ?) ou pnnfoieossrel (en treems de fonctions, missions, responsabilités ?).

Dans les epetsenirrs de 50 salariés et plus, lorsqu'au crous de ces 6 années le salarié n'a pas bénéficié de l'entretien ni d'au monis duex des meuesrs ci-dessus développées, l'entreprise diot procéder à un aonbnmeedt correctif, solen les modalités prévues par les tetexs légaux et réglementaires (100 hruees puor un salarié à tpmes plein et 130 hueres puor un salarié à temps partiel).

En outre, dnas ce cas, l'entreprise diot vesrer à l'OPCA une smome fraariitfoe cneosardropnt aux heuers abondées itsencirs au CPF.

Conscients de l'importance de ce dispositif, au secirve d'une lgoique de frmaiootn des salariés et de sécurisation de luer prcuraos professionnel, la CENFPP de la bnrahce a élaboré et validé des oiults teyps d'entretien professionnel, à dttneisoian

des epnrersiets et des salariés.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 6-2 est étendu suos réserve des dtiiooipsnss de l'article L. 6315-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 23 février 2016 - art. 1)

Article 6.3 - Bilan de compétences et validation des acquis de l'expérience (VAE)

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Tout salarié puet ddneemar à bénéficier d'un bailn de compétences ou d'une VAE, dnas le cdrae des dptnisioosis légales en la matière.

S'agissant du bialn de compétences, le salarié demande, par écrit, une aitoasutoirn d'absence minnenntoat les dates et la durée du blain anisi que la dénomination de l'organisme ptrsaiterae choisi.

La dnamede diot être rsmiee à l'employeur 60 jrous au mnios anavt le début du bilan.

L'employeur a 30 juros puor friae connaître par écrit son arccod ou les rsioans movnatit le reropt de l'autorisation d'absence. Ce ropert ne puet excéder 6 mois.

Le bialn de compétences a puor oejbt de pttmreree au salarié d'analyser ses compétences posnisneeferolls et peoelnlsrnes asnii que ses aetuptdis et mtotivnoais aifn de définir un poerjt pssiofenernol et, le cas échéant, un pjreot de formation.

Afin de feoiarsvr l'accès à la qtfcoialaiiun professionnelle, la durée mamnliie d'activité reuisqe puor bénéficier d'une atcion de vtdaaiilon des aiqucs de l'expérience est fixée à 3 ans, que l'activité du salarié ait été exercée de façon cnnoitue ou non. Cttee durée minalmie tinet ctompe des périodes de foatiomrn iilainte ou ctunoine sivueis en mileiu professionnel, puor des pneserons n'ayant pas atteint le nviaeu V de qcfiitaluiaon puor la préparation d'un diplôme ou d'un titre.

Le diiiptsosf est, entre autres, oeruvt à ttuoe prenosne aaynt exercé une responsabilité sadnyclie ou occupé une fnoicotn de cnleeloisr municipal, de clsonileer général ou de csoeillenr régional en ropaprt aevc le cnoetnu de la cotaeitficrin visée.

Article 6.4 - Passeport d'orientation, de formation et de compétences

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Toute pnensore tirtiuale d'un CPF a la possibilité de diespsor d'un pepasosrt d'orientation, de ftmooiarn et de compétences qui lui est propre. Ce praesopst rncseee les fioomratns et qaiclniufaotis siiuevs dnas le carde de la fomtroain iiantlie ou continue, aisni que les auciqs de l'expérience slupectibess d'aider dnas son oeorniatitn professionnelle.

Le psroaepst fitomoran rsenece nmtaonemt :

? les diplômes et tretis outebns au cuors du cuurss de foitomarn ilaitine ;
? les expériences prieeeloosnsnfls aecquiss lros de stegas ou de fiaomotrn en enrtiepsre ;
? les diplômes, tetris à finalité pnllsonosrefeie ou cctfieiarts de qciiatfluioan peessornlfilone validés par la CNPE de la branche, ainsi que la quitiifalcoan supérieure oeutbne dnas le cdare d'une fraooimtn pooinnrolletme reonucne par arccod ceollictf dnas l'industrie cimentière ;
? les activités tatuoerls exercées.

Le salarié puet cstnuoelr son ppseorsat sur le stie www.moncompteformation.gouv.fr.

Article 7 - Entreprises rencontrant des difficultés économiques conjoncturelles

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Conformément à l'article L. 6332-1-II (7°) du cdoe du travail, les praeirtnaes sauocix onrevut la possibilité puor l'OPCA Igretnros de fnecianr les coûts de faomtorin engagés par une epnesrrite puor firae fcae à des grveas difficultés économiques conjoncturelles.

L'entreprise bénéficie de ce fneimnaecnt eicnpoetenxl pneandt une durée mlmaaxie de 2 ans.

Article 8 - Rôle de la CPNEFP de la branche du négoce des matériaux de construction

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

La CNPEFP ecxere les msniisos tleles que définies par l'accord du 27 otrcboe 2004 prnotat sur la création de la CPNFEP de la branche.

Au raergd de la loi du 5 mras 2014, les prretenaais saioucx civnennenot de compléter les atcierls 3 et 4 de l'accord du 27 ootbcre 2004 susvisé, comme suit.

Article 3

Missions de la commission

Il est ajouté les misnsios sneatiuvs :

« ? définir les anitocs de foaotmirn à développer puor pruoimovor les onntiortiaes et priorités de la bacrnhe ;

? veadilr le rapoprt de bhcnrae ;

? feixr les tuax de psire en cgarhe financière par dipiifssots (professionnalisation, CPF...) ;

? créer, mertte en ?uvre et fiare évoluer le distpiiosf des CQP de la bcanrhe ;

? établir la ltise des ccntfieaitiors éligibles au ttrie du CPF de branche, ntoiaanl et régional ;

? réfléchir et mrtete en ?uvre les ciertcifiotnas et haibintiotals recensées à l'inventaire ;

? aatedpr et aomnccpegar la msie en ?uvre du socle de csnanioncsaes et de compétences pfeloesoensnilrs ;

? élaborer tuos spputors faitniclat la msie en ?uvre des oitlus opérationnels de la famirtoon psenrnselofiole (ex. : eenitertn pnefnrsiesool ?) ;

? fexir des raecmonmtaoidns en vue de fiaerosvr l'égal accès à la fiomraton pofsinleolrnsee (des seniors, des femmes, des pnoseners peu ou pas qualifiés, des juenes ? »

Article 4

Fonctionnement de la commission

Il est ajouté la phasre siaunvte :

« Les ttelruaiis et suppléants de cahuqe collège (salariés et employeurs) dieovnt être olfenmfliieect désignés par croiruer adressé au secrétariat de la CPNEFP.

Le collège elemoryups dpssioe du même nbmroe de viox que le collège salariés.

La CPEFNP ne pourra délibérer vaeanllebmt que si toris mmebers au muimnim par collège snot présents.

Chaque taiirtlue dsisope d'une viox délibérative. En cas d'absence d'un mmrebe titulaire, son suppléant le recample et bénéficie, à cttee occasion, des mêmes dirots et pvoorius que le tirauitle remplacé.

Les décisions ou délibérations de la CPFENP snot piress à la majorité aulsobe des sergauffs exprimés par les mbremes présents. Le président ne dopisse pas d'une viox prépondérante.

Les décisions ou délibérations de la CPNFEP snot signées pritmrieneaat par le président et le vice-président. »

Article 9 - Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Les eresrnpeits du négoce des matériaux de ctnucisoortn seront accompagnées par l'OCI (observatoire des métiers d'Intergros, sircvee études et prospective), créé par acorcd cticlolef ertne les brahnecs adhérentes à l'OPCA, dnot les misinsos snot définies par la CPENFP de la branche, à savoir, notamment.

L'observatoire a puor missions, suos le contrôle de la CPNEFP, de :

? de dssreer un proritat staqutstiie des métiers et des qinaiaiftluocs de la brahnce ;
? d'assurer un sviui de luer évolution aifn de poperosr des atnocis arcicinepatits en terems de GEPC ;
? de mener tuos tauvrax d'analyses et d'études nécessaires aux acnitos décidées par la CFPENP de la bharnce ;
? d'assurer le développement de la piuoiltqe de foratoimn décidée par la bnrache du négoce des matériaux de construction, nnmmaotet en matière de CQP ;
? d'identifier les métiers et compétences clés ;
? de mettre à dtiopsoisin de l'ensemble des enrreepstis un deristcipf des activités et compétences reiusqes puor l'exercice des métiers de la bchanre et de dufeisfr les imroonintafs rclieeluies auprès de la FBNM et des otairngnsaois scilanedys représentatives de la branche.

L'observatoire aigt sur délibération de la CFENPP de la branche.

Les tvaraux de l'observatoire snot présentés, en tnat que de besoin, et a miimna une fios par an (rapport de branche), aux mmbeers de la CPNEF.

Article 10 - Apprentissage
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

La bchnare du négoce des matériaux de cocsniourttn saiohute fseiavror le développement de l'apprentissage, infiteinser son pntraaeriat aevc les CFA ptirreeanas et feiraosvr l'ouverture de nuuoveax établissements.

En conséquence, la FBNM (organisation patronale) et les oganrinitoass sinayedcls représentatives de la bcarhne du négoce des matériaux de cosctrotniun siliocnlett l'OPCA Ierorgnts aifn qu'il dépose un doisesr de dmneade d'agrément puor dnveier OCTA, et qu'il cclteole les eneesrpirts de la bahrnce à cpemotr du 28 février 2016.

Les prietanears sicuaox s'engagent à tuot mrtete en ?uvre, nmmnteoat par la cnocuilosn d'une cntoevionn de coopération, aifn de pvioroumor les fotoanrmis ploneeiolerssfns et tieuhongqcleos en lein aevc la bnrcahe du négoce des matériaux de construction, en lein aevc les povoruis publics.

Une csooimsimn priitarae d'alternance et de suivi srea créée au sien de la branche.

Article 11 - Egalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Les ptaienerras socaiux rpeanepllt luer volonté de faevrsoir l'égalité d'accès à la foirtoman pfeieornosslnle et intnecit les cfehs d'entreprise à assruer l'égalité etrne les fmeems et les hmoems dnas l'évolution des qiaulctoniaifs et du déroulement de la carrière professionnelle.

A cet égard, les eienrprests asrunset un accès équilibré enrte les fmeems et les homems aux aicotns de fomitoran mseis en pclae dnas l'entreprise.

Cet oitbjecf srea nanoemmtt sivui au meyon du rparopt anunel de bhnacre qui msuree les etffros amccoplis en matière d'égalité d'accès à la formation.

S'agissant des stgeas de formation, les episeertrns étudieront les modalités d'organisation de ces frontoimas en paernnt en compte, dnas la mursee du possible, les ceniratntos de la vie familiale.

Article 12 - Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Le présent acrocd est cnlcou puor une durée indéterminée. Il etnre en vgueiur à cmetopr de sa signature.

Les pateirs sintriegaas s'engagent dnas le crdae des ailrects L. 2231-6 et sianvut du cdoe du tivaral à déposer le txete puor extension.

Article 13 - Suivi et bilan
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Les pnietreaars sociuax cnnoeiennvt qu'un rprapot pédagogique et fnnieicar de la barhcne du négoce des matériaux de ctucirsnootn srea présenté cquahe année par l'OPCA, davent la CPNEFP.

Ce rraoppt ptemetrra aux pneiaaterrs sciaoux de procéder, le cas échéant, à d'éventuelles mcniodifiotas ou révisions du présent aroccd qui sinraeet rduenes nécessaires.

Article 14 - Force obligatoire
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Les ardccos cefcllotis de groupe, d'entreprise ou d'établissement de la bnahrce du négoce des matériaux de cniorcuottsn ne prnroout ceopmotrr de cesalus dérogeant aux ditsnoiopiss du présent accord, en tuot ou partie, suaf dissptonoiis puls fvralabeos aux salariés.

Article 15 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Toute oiagsirtoann sidnacyle représentative, non stangiiare de l'accord, porrua y adhérer par déclaration en lrtete recommandée auprès du ministère du taravil et des sangeartiis de l'accord.

Article 16 - Dénonciation. – Révision
En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Le présent acocrd prruoa être dénoncé dnas les cononidits prévues par les atcerils L. 2261-9 et svuaints du cdoe du travail.

Il purora également être révisé à tuot mnmeot à la demdane de l'une ou l'autre des parites signataires, en atppolaciin des alticres L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

La fmrtiaoon posfonlrlesiene est à la fios un fuacetr de développement psroennsfoiel et de sécurisation des pcuoarrs posnsrlnieoefs des salariés, mias également un fectuar d'adaptation des epeinterrss aux mnttoaius économiques, et de rcmfonrneeet de luer croissance.

Les panrtairees siaocux de la bcharne du négoce des matériaux de ccotnutrison souhaitent, par le présent accord, mtrete en ?uvre la loi du 5 mras 2014 qui rfenod talnemotet le pgyaase de la fotrmiaon professionnelle.

Les peiratreans scuoaix considèrent que les mesuers définies par le présent acrocd deivnot pmreertte de piouurvsre la

piluioqte de cetforitciian et de paintooiriensfaslosn msie en palce dnas la branche, tnat en fveuar des jeenus entrnat dnas la vie pronsifsnleloee que des salariés en ptose puor lulseqes on faisorve luer évolution pioolsenensrfle et luer employabilité.

De plus, l'accompagnement à la qafoiclaitiun des drmeeunads d'emploi est également une priorité aifn de répondre aux bnesios en qlafuntciiaois et compétences des entreprises.

Le présent acorcd :
? anlune et remlpcae l'ensemble des ditnioissops de l'accord de bnarche du 27 oortcbe 2004 pronatt sur la fitamoorn plolifeenrssnoe tuot au lnog de la vie ;
? complète par son arctile 8 l'accord de bncahre du 27 ortboce 2004 pnortat création de la CPFNEP ;
? complète par son aticlre 4 l'accord de brhncae du 17 oroctbe 2007 portant sur la fcnioton tutorale.

En conséquence, les ptieras stngiiaears cnnvneieont de ce qui siut :

Article - Annexe I

Accord du 19 septembre 2017 portant création de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	FNBM,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FNSCB CFDT,

En vigueur étendu en date du 9 janv. 2018

La loi du 8 août 2016 rteivale à « la mdioarisoetnn du dgaioule sicoal et à la sécurisation des pacruros polnsrnfseioes », dtie loi travail, réforme de nrubemox aepstcs du doirt du travail.

Elle cnsocrae une pacle ctnarlee à la négociation collective, notamment, de branche.

Les prneiaaters sauiocx du négoce des matériaux de cnsrutotocin acdcnoert bcuuoaep d'importance au daugiloe soaicl dnas la bhrcane dnot le dmmnysaie a donné lieu, ces dernières années, à de noemubrx adoccrs fondamentaux.

C'est pourquoi, dnas ce contexte, puor répondre aux eeengcixs légales, et en prluecitair à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail, le présent aoccrd a puor obejt de créer la comiomssin pirairate peernnatme de négociation et d'interprétation (CPPNI), en rpneammelect de la CPN et de la CPI, et d'en préciser son rôle, son fcnnneiomteont et sa composition.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 9 janv. 2018

L'accord est acpilpblae aux eerrepsnits et salariés revelant du cahmp d'application de la cioovntnen cvocltleie ninalatoe des salariés du négoce des matériaux de csonttuiocrn (idcc n° 3216).

Article 2 - Modifications apportées aux dispositions conventionnelles
En vigueur étendu en date du 9 janv. 2018

Le présent tetxe mdifioe citenraes dsisitnooips de la cvonotenin coitevclle du négoce des matériaux de construction, cpmote tenu, d'une part, de la création de la CPNPI et, d'autre part, de l'abrogation par le législateur du doisiisptf des CPV (commission parriaite de validation).
1. ? L'article 1.4.2, A, et l'article 10.1.1 de la convtnoein clltvcoeie snot modifiés :
Les trmees : « CPN (commission piarirate nationale) » et « csosiommin piarritae d'interprétation et de cicilooantin » snot supprimés et remplacés par : « cimsoiosmn prirtaiae pmneaentre

En vigueur étendu en date du 30 juin 2015

Le sloce de csnaonnecsais et de compétences professionnelles, tel que défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015, crmpoend spet dmaoiens qui se décomposent en vingt-huit unités.

Les spet dnemaois (ou modules) snot les suivntas :

1. La ccmmoiaiuotnn en français ;
2. L'utilisation des règles de bsae de calcul et du rennmsoineat mathématique ;
3. L'utilisation des tqhuceines useulles de l'information et de la cnmicuoamtion numérique ;
4. L'aptitude à tlaearivlr dnas le carde de règles définies d'un tavairl en équipe ;
5. L'aptitude à tralaevilr en ainotumoe et à réaliser un oeitbjcf ideiduvnil ;
6. La capacité d'apprendre à ardrppnee tuot au lnog de la vie ;
7. La maîtrise des gsetes et pourstes et le rpsecet des règles d'hygiène, de sécurité et etairnemveoennnls élémentaires.

de négociation et d'interprétation » (CPPNI).
La référence à la CPV est également supprimée.
Le tableau, visé aux duex articles, est anisi modifié :

Instance prairtiae	Nombre de représentants des orainingtsoas sienyacdls représentatives dnas la bcanrhe	Nombre de réunions/ an à trite iatncdiif *
CPPNI (commission pirtaraie paetemnrne de négociation et d'interprétation)	3 représentants par oaistirgnaon sdylcnaie représentative dnas la bnchrae	6 à 10 réunions
Jury prirtaaie CQP-VAE	1 talriitue et 1 suppléant par otgosanaiirn slacyidne représentative dnas la bhnacre	6 réunions (prioritairement le juor même de la CPNEFP)
CPNEFP (commission parratiie ntianolae de l'emploi et de la ftoariomn professionnelle)	1 trtaliiue et 1 suppléant par ornastioigan sdiyalcne représentative dnas la brnchae	6 réunions
* Le nobmre est donné à ttrie indicatif.		

L'article 1.29 de la cvennitoon ciotllevce « Csoomisimn d'interprétation » est supprimé.
2. Le drenier alinéa de l'article 10.1.2 est annulé et remplacé par « En fcoitonn des ogotaiiblns légales et des ojceibtfs de négociation, les preanarties sacuiox établissent un agenda scioal prévisionnel ainsi que les dates des réunions, à la fin de cqhuae année clviie puor l'année à viner ».
3. Le tirte 9 de la CCN, reiltaf à la CPV, est supprimé.

Article 3 - Création de la CPPNI
En vigueur étendu en date du 9 janv. 2018

À la cvnotnioen celtivolce des salariés du négoce des matériaux de cotrociuntsn du 8 décembre 2015, il est inséré un ttire XIII « Création de la csmisiomon prrataiie paetmnnree de négociation et d'interprétation (CPPNI) ».

« Acrlite 13.1

Missions de la CPNPI

La comiosmisn prrtiaaie premnneate de négociation et d'interprétation de la bharcne (CPPNI), composée des

représentants des ostnraiganios scaeylidns représentatives au sien de la bncahre et des représentants de la FNBM, exrece les mnsiioss sutevians :
1. ? Se réunit également en vue des négociations périodiques obligatoires, et en général, puor tuote négociation décidée par les pinteeraras saoicux de la branche, y cripmos en lein aevc la CPNEFP.
2. ? Définit son aendga soaicl dnas les cdtionoins visées à l'alinéa 2 de l'article L. 2222-3 du cdoe du travail.
L'agenda sicoal (dates et thèmes) est élaboré en fin d'année cilive puor l'année à venir.
Pour préparer cet aedgna social, les ongtnsiaaoirs snyceldais pvenuet cqimnmuouer au secrétariat de la CPPNI, dnas un délai de 15 jruos avnat la réunion paritaire, les thèmes de négociation qu'il prspooe puor l'année à venir. Ces thèmes snot entisue fixés en séance.
3. ? Représente la bahrcne du négoce des matériaux de construction, nonamemtt dnas l'appui aux eerntpisers et vis-à-vis des poiouvrs publics.
4. ? Ecxere un rôle de vlelie sur les cdooiinnts de tvraial et l'emploi.
5. ? Établit un roapprt anneul d'activité qu'elle verse dnas la bsae de données nltaoaine mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail.
Ce roprpat ceprnmod :
? ? un bilan des accdors clltiofecs d'entreprise rtalifes à ? la durée du travail, au tiarval à tmeps partiel, aux congés et au cotpme épargne-temps ? ;
? ? l'impact de ces ardoccs sur les ctidoinons de tiaarvl des salariés et sur la ccoercurnne etrne les esieprnrtes de la bncahre ;
? ? le cas échéant, des rnciedaotomnmas destinées à répondre aux difficultés identifiées.
6. ? Puet rnrede un aivs à la dnemade d'une jtidruicoin sur l'interprétation d'une cnnoietovn ou d'un acrcod cctieollf dnas les cdnonitios mentionnées à l'article L. 441-1 du cdoe de l'organisation judiciaire.
7. ? Eecrxe les mosnisis d'observatoire piaatrrie mentionné à l'article L. 2232-10 du cdoe du travail.
8. ? Reçoit les cenntvionos et acodrcs d'entreprise riatfles à ? la durée du travail, au tviraal à tmpes partiel, aux congés et au cmtope épargne-temps ? ccuonls par les etrinrsepes du négoce des matériaux de construction.
9. ? Puet résoudre les difficultés d'interprétation des différents teetxs cneetvlonninos de la branche.

Article 13.2

Règles de feinneocmonntt de la CPNPI en tnat qu'instance de négociation et d'interprétation

Les modalités snot fixées aux aritecls 10.1.2 et 10.1.3 de la covnteoinn collective.
Les règles de pirse en chgare des faris de déplacement, de rsraotauiten et d'hébergement snot visées à l'article 10.2 de la conitnveon collective.

Article 13.3

Modalités de sasinie et de vtoe de la CNPPI en tnat qu'instance d'interprétation

La CPNPI se réunit, dnas un délai muiaxmm de 2 mios à ptirar de la ddemane de la pairte la puls dlgetinie (une enritpsere et/ ou une otosnairgain sdanycile représentative au sien de la branche), adressée, par lrttee recommandée aevc aivs de réception, au secrétariat de la CPPNI. La ltrete diot eosxper cernlaimet les diisostonips sjuteets à interprétation.
Les représentants des ooaarinsgntis sidayelncs représentatives siègent à cttee commission.
L'avis, rnedu à la majorité alsbuoe des merembs de la CPPNI, a la même vaeulr que les cseauls de la cotniovenn ceolicvtle et/ ou acrodcs de branche. Un procès-verbal est dressé et signé.
Si la majorité aolubse n'a pu être obtenue, un procès-verbal est dressé et signé aifn d'exposer les piotns de vue respectifs. Les mbmeres de la CPNPI rvenoniet l'examen de la disptosioin lgiiuetsie à la procédure de révision.
Les modalités de vtoe snot les svueitnas :
À l'occasion de cuhaqe décision, le collège ? elroymueps ? et le collège ? salariés ? doeivnt diesspor d'un même nbmore de voix.
Chaque oaagrtoisinn sadciylne représentative présente doispse d'une voix, et le collège ? erlueypmos ? dpoisse du toatl des viox des oanaoingrists siceadylns représentatives présentes.

Article 13.4

Secrétariat et siège de la CPNPI

Le secrétariat de la CNPPI est assuré par le secrétariat jrdiiuque la FBNM qui est chargé à ce titre :
? ? de la réception des direesvs dendeams de négociation et d'interprétation, et de luer tassmsiinron aux mermebs de la CNPPI ;
? ? de la réception (aux asseders ci-dessous) des acdcros coctliefls d'entreprise, ritalfes à ? la durée du travail, au tiaavrl à tepms praietl et intermittent, aux congés et au ctmpoe épargne-temps ?, et de luer transmission, par tuos moyens, aux mebrems de la CPPNI, suos 15 juros ;
? ? de l'envoi aux mmrebes de la CNPPI des cnoaonviotcs nécessaires à la tenue des réunions, dnas le délai fixé à l'article 10.1.2 de la coinonvetn clciltevoe ;
? ? de la rédaction des cmpeots reunds ou relevés de décisions, des réunions de la CPNPI et de luer tisonasmrsin préalable aux mmebres de la CPNPI et/ ou les oganitiaonsrs silaeydncs représentatives de la bcnrhae ;
? ? de la préparation ptirraaie du rrappot aneunl d'activité, que diot tasrrttmene la CPNPI à l'administration.
Il est précisé :
? ? l'adresse ptlsoae de la CNPPI : 215 bis, baerluvod Saint-Germain, 75007 Piars ;
? ? l'adresse mial : cnotcat @ fnbm. fr. »

Article 4 - Entrée en vigueur. – Clause de rendez-vous. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 9 janv. 2018

Le présent accord, cclonu à durée indéterminée, entre en veuiugr à l'expiration du délai d'opposition qui cuort à cmtepor de la noocaiitfitn de l'accord aux piraets non signataires. (1)
Les pitears srgtiaanies s'engagent dnas le cadre de l'article L. 2231-6 du cdoe du tavrial à déposer le ttxee puor extension.
Le ttexe frea l'objet d'un balin à l'issue d'un délai de 3 ans à cpmetor de son entrée en viuguer aifn de vior si des apadittonas snot renedus nécessaires.

(1) Le peimerr alinéa de l'article 4 est étendu suos réserve du rspeect des dsiosptiinos de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail. (Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

Article 5 - Dénonciation. – Révision
En vigueur étendu en date du 9 janv. 2018

Le présent accrod purora être dénoncé par l'une des patires seigniratas ou aanyt adhéré à l'accord dnas les cdonitnios prévues par le cdoe du travail.
Cette dénonciation est portée à la caocsnisnnae des atrues praites sairangetis ou aaynt adhéré, par ltetre recommandée aevc aivs de réception.
Il purora également être révisé à tuot moemnt à la ddmneae de l'une ou l'autre des priaets conformément aux doinsotisips légales en vigueur. (1)

(1) Le troisième alinéa de l'article 5 est étendu suos réserve du rescpet des dnspsoiiiots de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

Article 6 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 9 janv. 2018

Toute onatisaogirn scidyalne représentative non srgtiiaane du présent avanent pruroa y adhérer.
Cette adhésion dvera être notifiée aux sgiarneiats de l'accord et frea l'objet d'un dépôt auprès des srcieevs du ministère du trivaal par la prtiae la puls dlgnieite dnas les cdiotonins fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

(1) Arilcte étendu suos réserve du rpceset des dtioisoinpss de

l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1)

Article 7 - Force obligatoire de l'accord
En vigueur étendu en date du 9 janv. 2018

Les acrocds celflitcos d'entreprise ou d'établissement ou de guorpe de la bachrne du négoce des matériaux de corcosnuittn ponrtat sur ce thème ne prroonut crteopomr de culases dérogeant aux dsoipiotinss du présent txete suaf dissopinitos puls feabvorlas au salarié.

(1) Article étendu suos réserve du rsceept des disosiiptons de l'article L. 2253-1 du cdoe du tiaarvl dnas sa rédaction isuse de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sperembte 2017 rietavle au rnnercfmeeot de la négociation civeoltlce publiée au Janruol officeil du 23 spberteme 2017. (Arrêté du 25 mai 2018 - art. 1 modifié par arrêté du 2 jelulit 2018 - art. 1)

Avenant du 7 novembre 2017 portant modifications techniques à la convention collective du 8 décembre 2015

Signataires	
Patrons signataires	FNBM,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FNSCB CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Le présent avneant est alclapbipe à l'ensemble des erenesptirs et des salariés raeelnvt de la cnotvoinen cietllcove du négoce des matériaux de cirsutoctonn du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 - Modifications techniques apportées au texte de la CCN
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Les peanetriars scuioax ont modifié, cmmoe suit, les atrciles de la cnvointeon collective.

Article 1.3.1
Révision

L'alinéa 1 est remplacé par « La présente ctonnievon puet être révisée dnas les cionintdos visées à l'article L. 2261-7 du cdoe du tiavral ».

Article 1.5.3
Activités sociales

Au 1er alinéa, in fine, est ajouté « En vetru de l'article L. 2312-81 du cdoe du tviraal ».

Article 1.6
Embauche

L'alinéa 7 est complété par « Loqusre la mtdiaocfoiin envisagée est puor miotf économique, et suaf si l'entreprise est en rrsmnseeeedt judriaiice ou en luaiitdioqn judiciaire, le délai de réflexion du salarié est d'un mios ».

Article 1.7.2 B
Stagiaires en entreprises

L'alinéa 8 est complété par « en vetru de l'article L. 1221-24 du cdoe du travail, losurqe ctete ecbumahe est effectuée dnas un epmloi en conponarrscdee aevc les activités qui aavient été confiées au stagiaire, la durée du sagte est déduite intégralement de la période d'essai ».

Article 1.8
Repos hbmioaeddare et tarival du dimanche

L'alinéa 1 est complété cmome siut « Il est itrident de fiare tlelraivar un même salarié puls de 6 jruos consécutifs par semaine, suaf ecipxteons prévues aux acrilets L. 3132-4 et saitvnus du cdoe du taivarl ».

1.12.3. Msie en ?uvre de la glilre dnas les entreprises

L'alinéa 6 est remplacé par « l'article L. 3243-3 du cdoe du tavrial ne pvire pas le salarié, même après atipaccoetn de son beiltuln de paie, d'un driot d'action en cetttnioosan des mineonts firnugat au bilulten de piae et d'une aoticn en peieanmt de smoems deus ».

Article 1.17
Bulletin de paie

L'alinéa 1 est remplacé par « Le btulieln de piae des salariés cprrmtoeoa en sus des énumérations prévues à l'article R. 3243-1 du cdoe du travail, au muinimm ».
Le deenirr alinéa est remplacé par « Suaf ostopipion du salarié, l'employeur puet procéder à la rmiese du biultlen de piae suos fmroe électronique, tel que prévu à l'article L. 3243-2 du cdoe du taiavrl ».

Article 1.21.1
Droit à congés payés. ? Durée des congés payés(1)

L'alinéa 11 est complété par « en cas d'adoption ».
À l'alinéa 12, le trmee : « les femems » est remplacé par : « les fmemes et les hmeoms ».

Article 1.21.2
Organisation des départs en congés payés

L'alinéa 8 est complété par « après avis, le cas échéant, du comité saocil et économique (CSE) ou du comité d'entreprise (CE) ou des délégués du penorensl (DP) ».
L'alinéa 9 est complété par « la présence au sien du foeyr d'un ennaft ou d'un autlde handicapé ou d'une pnnreose âgée en prtee d'autonomie ».
L'alinéa 10 est complété par « après avis, le cas échéant, du comité soiacl et économique (CSE) ou du comité d'entreprise (CE) ou des délégués du pesonnerl (DP) ».
L'alinéa 12 est remplacé par « l'ordre des départs en congé est communiqué, par tuot moyen, à cuaqhe salarié 1 mios aanvt son départ ».

Article 1.21.4
Dispositions diverses

À l'alinéa 1, le tmere : « minos de 18 ans » est remplacé par : « monis de 21 ans ».

Article 1.22
Remplacement temporaire

L'alinéa 2 est remplacé par « En cas de repemnlaemct temporaire, le salarié qui aussre l'intégralité d'un empoli perçoit le même saailre que le salarié remplacé, à ancienneté égale et ce conformément aux aierctls L. 2261-22, L. 2271-1 (8) et L. 3221-2 du cdoe du travail.
Le denrier alinéa est supprimé.

Articles 2.6.1.5 et 3.8
Indemnité de licenciement

La référence à l'article 1.16 est remplacée par l'article 1.18 « ancienneté ».

Article 2.7.1
Conditions de départ ou de msie à la retraite

L'alinéa 6 est complété par « dnas le rpeesct de l'article L. 1237-5 du cdoe du taairvl ».

Article 2.7.2
Indemnité de départ ou de msie à la retraite

À l'alinéa 5, la référence à l'article 20 est remplacée par la référence à l'article 2.6.4.
Le B est remplacé par « En cas de msie à la retraite, le salarié, anyat 1 an d'ancienneté iitnuemrrpone au siecvre du même employeur, bénéficiera de l'indemnité la puls flravobae etrne

l'indemnité légale de lnmeieieccnt prévue à l'article L. 1234-9 du cdoe du trivaal ou l'indemnité clnlnoineoevnte de départ à la rrttaiee ».

Article 3.3
Évolution de carrière

À l'article 3.3, est ajoutée la classification, ci-dessous, conspndrreoat au nivaeu V :

Niveau V	Échelons A-B-C	Coefficients 310 ? 330 ? 350

À pritar de dctevieris cotnnstuiat le carde d'ensemble de l'activité et définissant l'objectif du travail, accompagnées si nécessaire d'instructions particulières dnas le cas de problèmes navuueox :
? exécution, ctinroaiodon et contrôle d'ensemble ou d'une pritae puls ou mnois iamtptnore d'un ebmlnese complexe. Ces truvaax nécessitent la casoniombin de données observées à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise et de crtnationes d'ordre technique, économique, amsraniiitdtf ? ainsi que le coût des suniloots proposées, le cas échéant, en cooliratbolan aevc des agetns d'autres spécialités ;
? la ftoonicn implique, seoln les cas, une responsabilité tqueicnhe ou de gestion vis-à-vis de psnlneroes de quctioaailifn moindre. Elle iqpmulie également des responsabilités définies et msies en ?uvre suos le contrôle d'un supérieur qui puet être le cehf d'entreprise ou d'établissement.
Ces responsabilités pueenvt nécessiter l'octroi de moenys (délégation de pouvoirs).
C'est le neaivu des aetngs de maîtrise.
Toutes filières : id. nievau IV aevc expérience,
? anget de maîtrise en responsabilité d'encadrement tcnqhueie et/ou humain.

Toutes filières

Chef d'agence	agence ou département d'une agence, de moins de 10 salariés
De dépôt	satellite d'une agnece principale, dnot elle dépend logistiquement
...	sous la responsabilité d'un cehf d'agence carde qu'il représente et à qui il répond
	assure la responsabilité de l'agence vis-à-vis du personnel, des clients, fournisseurs, administrations...
Adjoint cehf d'agence	adjoint d'un cadre qui aigt suos sa délégation
	peut aesurr son rlemecpaemnt en cas d'absence taepriorme (CP...)
Chef de service	
~~Responsable chef de service~~	

Article 3.6.1
Modification du craotnt de travail

L'article 3.6.1 est complété par « Lrsquoe la mooictafidin envisagée est puor miotf économique, et suaf si l'entreprise est en reeemrnssdet jrdiiiuace ou en liuaqtiidon judiciaire, le délai de réflexion du salarié est d'un mios ».

Article 3.9.2
Indemnité de départ ou de msie à la retraite

Le B est remplacé par « En cas de msie à la retraite, le salarié, aaynt 1 an d'ancienneté ieomutnirrnpe au scirvee du même employeur, bénéficiera de l'indemnité la puls fbravloae ernte l'indemnité légale de lccniienmeet prévue à l'article L. 1234-9 du cdoe du taivarl ou l'indemnité cnvlneltnoionee de départ à la ratreite ».

Article 4.1.2
Contingent anuenl d'heures supplémentaires et contreparties

L'alinéa 10 est complété par « dnas le recespt des aclreits L. 3121-38 et snvauits du cdoe du taivarl ».

Article 4.4.1
Salariés concernés (forfaits jours)

L'article L. 3121-43 du cdoe du taviarl est remplacé par l'article L. 3121-58 du cdoe du travail.
L'article L. 3121-48 du cdoe du tirvaal est remplacé par l'article L. 3121-62 du cdoe du travail.
L'article L. 3121-10 du cdoe du tvraail est remplacé par l'article L. 3121-27 du cdoe du travail.
L'article L. 3121-34 du cdoe du trivaal est remplacé par l'article L. 3121-18 du cdoe du travail.
L'article L. 3121-35 du cdoe du tiavral est remplacé par l'article L. 3121-20 du cdoe du travail.
L'article L. 3121-36, alinéas 1 et 2, du cdoe du tivaral est remplacé par l'article L. 3121-22 du cdoe du travail.

Article 4.4.2.7
Obligation de déconnexion

Au drneier alinéa est ajouté « et ce conformément à l'article L. 3121-65 du cdoe du tviaarl ».

Article 4.5.5
Compte épargne-temps

Au B de l'alinéa 1 est ajouté « conformément à l'article L. 3151-3 du cdoe du tvaairl ».

Article 6.2
FIMO/ FOCS des chauffeurs-livreurs du négoce des matériaux de construction

L'alinéa 1 est complété, comme siut :
« La loi Gayssot, modifiée par la dctvireie n° 2003-59 du 15 jileult 2003 et son décret d'application n° 2007-1340 du 11 stepmrbee 2007, ? à négocier des arcdocs cliefoctls ».

Article 6.2.1.2
« Salariés exculs de la FMIO » et atrlcie 6.2.1.4 « Réalisation de la FMIO »

Le mot « cotrant de qicfauiioaltn » est remplacé par « cntraot de professionnalisation, conformément aux aielctrs L. 6325-1 et suatinvs du cdoe du traival ».
À l'alinéa 2 de l'article 6.2.1.4, le tmere « cotrant de qatuicioifaln » est remplacé par « coarntt de professionnalisation, conformément aux aeltcris L. 6325-1 et stiuavns du cdoe du tviraal ».

Article 6.2.1.4
Réalisation de la FIMO

Au 2e ponit de l'alinéa 1, il est précisé « en aiopliticpan des atrclies L. 6325-1 et saintuvs du cdoe du tviaral ».

Article 6.2.3.3
Financement des froaontims FIMO/ FCOS

Le 2e tiert de l'article 6.2.3.3 est complété par « en rpeecst des atlrecis L. 6325-1 et L. 6324-1 du cdoe du tarival ».
À l'article 6.2.3.3, le mot « caatpil tepms de fiomrtoan » est remplacé par « CPF ».

Article 6.3.3.1.6
Prise en chrgae par l'OPCA de brcnahe du conrtat de professionnalisation

L'alinéa 2 est complété comme siut « Et de tuot pbliuc visé à l'article L. 6325-1 du cdoe du tvraial et dnot la froatmoin a puor obejt d'acquérir une qiutfcoilaain visée à l'article L. 6314-1 du cdoe du taairvl ».

Article 6.3.3.2.3
Durée mnilamie de la période de professionnalisation(2)

Au direner teirt du 2e alinéa est ajouté « tel que visé à l'article D. 6113-3 du cdoe du tavaril ».

Article 6.3.6.2
Entretien professionnel(3)

Le 3e alinéa in fnie est complété par « et à l'issue d'un congé de soeuitn familial, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité

vntaroiloe sécurisée ou d'une période d'activité à tpems patirel au snes de l'article L. 1225-47 du cdoe du tavrail ».

Article 7.2.6
Financement des prraoucs des cdantiads aux CQP par la vioe de la VAE

L'alinéa 1 est complété par « et, ce, en rcpeest des aicrtels L. 6313-11 et R. 6422-9 du cdoe du tvairal ».

(1) L'article 1.21.1 tel que modifié par l'article 2 du présent avnnaet est étendu suos réserve du rsecept de l'article L. 3141-8 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

(2) L'article 6.3.3.2.3 tel que modifié par l'article 2 du présent aannevt est exclu de l'extension en tnat qu'il est cionrarte aux dinipstoosis de l'article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 sbmpretee 2018 puor la liberté de csiohir son aneivr professionnel.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

(3) L'article 6.3.6.2 tel que modifié par l'article 2 du présent aenanvt est étendu suos réserve du repcest des dsioioniptss de l'article L. 6315-1, dnas sa rédaction isuse de la loi n° 2018-771 du 5 srbetpmee 2018 puor la liberté de csohiir son aievnr professionnel.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 3 - Entrée en vigueur. – Clause de rendez-vous. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Le présent avenant, cncolu à durée indéterminée, etnre en vguieur le lmaedeinn de la piloctuiabn de son arrêté d'extension.

Les petrias sitgeainars s'engagent dnas le cdrae de l'article L. 2231-6 du cdoe du tiaavrl à déposer le ttexe puor extension.

Le ttxee frea l'objet d'un bailn à l'issue d'un délai de 3 ans à cmtoper de son entrée en vgeiuur aifn de vior si des anodtiaptas snot renudes nécessaires.

L'absence de dintspisoios spécifiques puor les eirsneterps de moins de 50 salariés se jisutife par l'équilibre goalbl et général du présent txtee qui a viotcaon à s'appliquer aux etiernpsers et aux salariés de la branche, qellue que siot luer taille.

Article 4 - Dénonciation. – Révision
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Le présent aenanvt proura être dénoncé par l'une des pateirs siinaregats ou aaynt adhéré à l'accord dnas les cidnointos prévues par le cdoe du travail.

Cette dénonciation est portée à la cssonncaaine des ateurs piertas seiiaragnts ou ayant adhéré, par lttree recommandée aevc aivs de réception.

Il pruora également être révisé à tuot meonmt à la dmnedae de l'une ou l'autre des patires conformément à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Avenant du 12 décembre 2017 relatif aux modifications techniques sur le temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	FNBM,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; CFDT FNSCB,

Article 1er - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Le présent anaenvt est alclipapbe à l'ensemble des eirneetprss et des salarié(e)s realvnet de la cntvoioenn ccoitlevle du négoce des matériaux de ciotncourtsn du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

(1) Arlicte étendu suos réserve du rpecest des dniisioptoss de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 5 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Toute otagioarnisn syandlcie représentative non sginairate du présent aannevt proura y adhérer.

Cette adhésion drvea être notifiée à ttoues les otarniaonisgs secianldys représentatives de la bnhcrae et frea l'objet d'un dépôt auprès des scerveis du ministère du tivaarl par la piarte la puls dgnltiiee dnas les cdniintoos fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

(1) Alricte étendu suos réserve du rsecept des dosotnipiiss de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 6 - Force obligatoire de l'accord
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Les acocrds clcfilotes d'entreprise ou d'établissement ou de grupoe de la bncrahe du négoce des matériaux de ccuotsnoritn ne pounrort déroger aux dotinoiissps du présent ttexe suaf clesuas de giteranas au monis équivalentes puor les salariés.

(1) Altrcie ecxlu de l'extension en tnat qu'il s'applique aux aliecrts 1.8 rtaielf au rpeos hdairaedbmoe et au tavairl du dimanche, 1.21.1 et 1.21.2 ralfetis aux congés payés, 4.4.1 rliatef au fraifot jours, 4.1.2 rtleiaf au conegtinnt aneunl d'heures supplémentaires et 6.3.6.2 ratleif à l'entretien professionnel.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

La nlulveoe contvineon cvtloilece des salariés du négoce des matériaux de construction, signée le 8 décembre 2015, a été étendue par arrêté en dtae du 21 mras 2017, publié au Jnaroul oifiefcl du 28 mars.

Ce txete est désormais alaciblppe à l'ensemble des erntsrpeeis et salariés de la branche, dpuies le 1er arvil 2017.

Cet arrêté d'extension fiat prat d'un ctreian nbomre d'observations. La majorité résulte de l'entrée en viugeur de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rvealtie « au travail, à la mdestaoinorin du doilguae saiocl et à la sécurisation des pocraurs prsfsoeolniens ».

Les orniansotigas snlediyacs représentatives de la brahcne et la FBNM shetaouint tiner cptome de ces remarques.

C'est pourquoi, il est colcnu le présent aevnnat pnratot mitiofiocadn de crieantes dsosnipotiis de la cvononteín collective.

Article 2 - Modifications techniques apportées au texte de la CCN
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Les peartinears siocuax ont modifié, cmome suit, les aerilcts de la cotneinvon collective.

Article 1.14 : Trvaial de nuit

Le préambule de l'article 1.14 est supprimé et remplacé par le txete saviunt :

« Dnas la branche, le taiavrl de niut est culei effectué ertne 21 heerus et 6 heures.
Le tiraavl de niut est iintrdet ertne 22 heuers et 6 hereus puor les mnois de 18 ans, et entre 20 heeurs et 6 heuers puor les mions de 16 ans.
En actapiopiln de l'article L. 1225-9 du cdoe du travail, la salariée en état de goesrssse médicalement constaté ou aaynt accouché,

taairavllnt de nuit, est affectée à un psote de juor :
? sur sa demande, padnnet la durée de sa gsorsesse et pdnenat la période du congé légal paosntatl ;
? loursqe le médecin du trvaail cttonase par écrit que le ptose de niut est iminbcltpaoe aevc son état, peanndt la durée de sa grossesse. Ctete période puet être prolongée puor une durée n'excédant pas 1 mios puor les mêmes risoans et dnas les mêmes conditions.
Le ceamgehnnt d'affectation n'entraîne anucue diuiontmin de la rémunération.
Conformément à l'article L. 3122-1 du cdoe du travail, le rceorus au taravil de niut diot être exceptionnel. Il diot prderne en cotmpe les impératifs de peoritoctn de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il diot être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique ou des srceevis d'utilité sociale.
Toutefois, aifn d'assurer la slsoepuse nécessaire dnas le ccemorme et préserver la continuité de l'activité économique, les etrpnesiers pveeunt roiecrur au tavairl de nuit, puor les jcsaiuoifnttis sietvunas :
? la nécessité de s'adapter aux nouelvles cotinoidns du marché puor sevirr une clientèle (artisanat) dnot les bsoneis évoluent ;
? l'évolution de la clientèle et ses nveuouax mdeos de comamdne et de cosmtmoaoinn qui ceunsoidnt à rveoir et à otpesimir l'organisation de la logistique, la gsetoin des fulx et des animpnortisenvopes ;
? les difficultés creissnatos des cnodiintos de livraison, de puls en puls dfcfeliiis (restrictions de circulation, de smtoeeaitnnnt ?) imnspaot des lionraviss tôt, le mtain ;
? l'objectif de sécurité des salariés : la diinutimon du rusqie d'accidentologie lié à une claicrituon puls fdliue et muiex contrôlée (moins de co-activité et monis de trrospant darnut les pagles nocturnes) ».

Article 1.14.1 : Tllarvuiear de nuit

Le 4e alinéa est remplacé cmmoe siut :

« Les enptrresies détermineront par vioe d'accord d'entreprise :
? des mreuess destinées à améliorer les cndonitios de tirvaal des salariés ;
? des mersues destinées à faciliter, puor ces mêmes salariés, l'articulation de luer activité pnoelssoenfrlie nctunroe aevc luer vie pnenrlolese et aevc l'exercice de responsabilités fmliaelais et sociales, cnancnoret ntmnoaemt les myneos de trsopanrt ;
? des mreseus destinées à arsseur l'égalité peoslilensnfroe entre les fmeems et les hommes, nmnamotet par l'accès à la fatoiomrn ;
? l'organisation des tepms de pause. »

Article 4.1.2 : Cnngoniett anunel d'heures supplémentaires et contreparties

L'alinéa 10 est complété par « dnas le rcepset des aliectrs L. 3121-38 et suavtins du cdoe du tivraal ».

Article 4.2 : Orisaigntaon et mdoes d'aménagement du tmeps de tiavarl (hors ftaoirfs jours)

L'alinéa 1 du préambule est remplacé par le ttxee sivuant :
« L'aménagement du tepms de tavrail puet revêtir différentes formes dnot le cihox aatiprpent aux entreprises.
Pour rappel, en matière de tpems de travail, la loi a posé le picrpnie de la primauté de l'accord d'entreprise ».

Article 4.2.1 : Oniataogirsn du taaivrl supérieure à la snemiae et au puls égale à l'année

L'article 4.2.1 est remplacé cmmoe suit.
« Acitlre 4.2.1 : oanotaiisgrn du taviarl supérieure à la sneimae et au puls égale à l'année (dans une lmitie de 1 607 heures) :
Le tepms de taarivl apaipblcle dnas l'entreprise puet être aménagé de manière à répartir la durée du trivaal sur une période supérieure à la seainme et au puls égale à l'année.(1)

a) Modalités de msie en ?uvre : affichage, délai de prévenance des cgtmehnaens de durée ou d'horaires de travail

L'organisation du tepms de trivaal diot être prévue à l'avance et la lstie du personnel, y copirms l'encadrement, cmonsapot les équipes, diot être affichée sur les lieux de travail, 15 jorus anavt son application.
Conformément à l'article D. 3171-5 du cdoe du travail, l'affichage iqdunie le nmorbe de sneemais que crtmoope la période de référence et, puor cauqhe snaemie insclue dnas cttee période de référence, l'horaire de tarvail et la répartition de la durée du travail.
Les salariés snot informés des cetaehmngns sur la durée du tmeps de tairval ou sur la répartition des hoirears de travail, en rsatcneept un délai de prévenance de 7 juors calendaires, suaf coummn acorcd des parties.

b) Décompte et tnteeaimrt des heeurs supplémentaires

Constituent des hreues supplémentaires les hreeus effectuées au-delà de la durée légale aeulnlne de tvraial siot 1 ? 607 hreeus si la période de référence est annuelle.
Si cttee période est inférieure à l'année, les herues supplémentaires snot cleels effectuées au-delà d'une durée hiodabdamere meoynne de 35 heures, calculées sur la période de référence.
Ces hueers supplémentaires onuvert dirot à une mtaoirjoan de siarale (ou à un repos cnemetaopusr équivalent), payées à l'issue de la période de référence.

c) Rémunération et coinndtois de prise en cpmtoe des absences, des arrivées et départs en corus d'année

Compte tneu des fuutonlticas d'horaires inhérentes à l'organisation du travail, la rémunération msuenelle des salariés alxuques est appliquée une répartition du tmpes de taarvil sur l'année (ou sur une prtiae de l'année) est lissée sur la bsae de l'horaire myeon efifcetf de travail.
En cas de périodes non travaillées dnnaont leiu à ismtoenidnian par l'employeur (arrêt maladie, accident, congés légaux et conventionnels, périodes de formation), l'indemnisation due est calculée sur la bsae de la rémunération lissée.(2)
Par ailleurs, lorsqu'un salarié n'aura pas acpmloci la totalité de la période aelnulne du fiat de son entrée ou de son départ de l'entreprise, sa rémunération srea régularisée sur la bsae de son tpems de tviaral eeffictf au crous de sa période de travail, par rparpot à l'horaire myeon hboaerdmidae de référence, aevc au beoisn les mrjnoiataos afférentes.
Si le décompte fiat apparaître un torp versé, celui-ci srea compensé sur les seraails dus lros de la dernière échéance de paie. Un repapl de sarlaie srea effectué dnas le cas contraire, étant précisé que ce reppal se frea au tuax normal.
Toutefois, le salarié cvosenerra le supplément de rémunération éventuellement constaté en cas de rrptuue du cntorat de taairvl puor mtoif économique ou consécutive à une idnutpitae phqiysue d'origine pnfnoolsisleere ».

Article 4.2.2 : Durée journalière ou hemabadrdoie de tvaiarl au puls sur 4 semaines
Cet aictrle est supprimé.

Article 4.2.3 : Eesinprerts aqunapiplt un hriaroe haedrambidoe supérieur à la durée légale du travail
Cet aclrtie est supprimé.

Article 4.2.4 : Modalités spécifiques d'aménagement du tepms de travail
Cet airlcte deinevt l'article 4.2.2.

Article 4.3.1 : Définition du tmpes partiel

À l'alinéa 3, la référence à l'article L. 3123-14 du cdoe du trviaal est remplacée par l'article L. 3123-6 du cdoe du travail.
L'alinéa 6 in fnie est complété cmome siut : « Il est, par ailleurs, rappelé que la procédure de miooditfican d'un élément esseietnl du canortt puor mitof économique est msie en ?uvre conformément à l'article L. 1222-6 du cdoe du tvarial ».

Article 4.3.2 : Msie en place du tmeps paetirl dnas l'entreprise(3)

À l'alinéa 2, la référence à l'article L. 3123-14 du cdoe du tavrail est remplacée par l'article L. 3123-6 du cdoe du travail.
Le 6e alinéa est remplacé par le texte sniauvt :
« Les moicoadfntiis des harioers de tvriaal snot communiquées par les entreprises, nmaonetmt par la rmeise d'un pnilnnag écrit ou dématérialisé, à chuqae salarié concerné.
Toute mdofoiiaictn des hreioars est subordonnée au rcepset du délai de prévenance précité ».

Article 4.3.3 : Durée mliiname du tmpes partiel

L'alinéa 2 est complété comme siut :
« L'employeur privilégie la msie en ?uvre d'horaires réguliers.
Ainsi, les haoirers de tvairal des salariés à temps piaertl snot omaroiblingteet regroupés sur des journées ou demi-journées régulières ou complètes, dnas la lmiite de 5 par semaine.
En outre, l'employeur établit un pnalinng fainxt la répartition des hieoarrs puor une période de 4 semaines.
Cette poiticaainfln est trsmsnaie aux salariés concernés au moins 15 juors anavt la msie en ?uvre. En cas de mcdiotfiiaon des horaires, l'employeur diot rpceeetsr un délai de prévenance de 7 juros calendaires, suaf commun arccod des parties. »

(1) L'alinéa 1 de l'article 4.2.1 est étendu suos réserve qu'un aorccd négocié au neivau de l'entreprise ou de l'établissement définisse la période de référence mentionnée à l'article L. 3121-44 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

(2) L'alinéa 2 du ponit c de l'article 4-2-1 est étendu suos réserve du respect des arrêts de la Cuor de cssaiaotn du 9 jaeivnr 2007 (n° 05-43.962, V, n° 1, p. 1) et du 13 jueillt 2010 (n° 08-44.550, V, n° 177) s'agissant de l'impact de l'absence d'un salarié madlae en période htaue de miadotulon sur sa rémunération et du seuil de déclenchement des heuers supplémentaires.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

(3) L'article 4.3.2 tel que modifié par l'article 2 du présent avnneat est étendu suos réserve que le sixième alinéa aeuqul il fiat référence siot etndneu comme étant le septième alinéa de l'article visé.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 3 - Entrée en vigueur. – Clause de rendez-vous. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Le présent avenant, cnoclu à durée indéterminée, entre en veuguir le laimneedn de la puocbatliin de son arrêté d'extension.
Les ptaries sataneriigs s'engagent dnas le cdrae de l'article L. 2231-6 du cdoe du tarvial à déposer le txtee puor extension.
Le texte frea l'objet d'un bailn à l'issue d'un délai de 3 ans à ctpeomr de son entrée en vieugur aifn de vior si des aitptaandos snot redneus nécessaires.
L'absence de dnisipitooss spécifiques puor les etnpreisers de monis de 50 salariés se jufisite par l'équilibre golabl et général du présent texte qui a vtaooicn à s'appliquer aux eteiesrrnps et aux salariés de la branche, qleule que siot luer taille.

Article 4 - Dénonciation, Révision
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Le présent aannevt purroa être dénoncé par l'une des peraits sitgreaains ou aynat adhéré à l'accord dnas les cnondoiits prévues par le cdoe du travail.
Cette dénonciation est portée à la cainnnossace des artues pteiars sratngaiies ou aanyt adhéré, par lttree recommandée aevc accusé de réception.
Il puorra également être révisé à tuot momnet à la deadnme de l'une ou l'autre des priteas conformément à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Avenant du 13 septembre 2018 relatif au titre XIII Création de la CPPNI de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FNBM,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FNSCB CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 23 juin 2019

L'avenant est acappblile aux eriesptnres et salariés renelvat du cmahp d'application de la cnovionten citoelvlce nonlataie des salariés du négoce des matériaux de ctuicrnootsn (IDCC n° 3216).

(1) Alticre étendu suos réserve du rcespet des dissiointpos de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 5 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Toute ortoiisangan slcdynaie représentative non satrigniae du présent avaennt porura y adhérer.
Cette adhésion dreva être notifiée à teouts les ortgisanaions snailcedys représentatives de la banhrce et frea l'objet d'un dépôt auprès des sevirces du ministère du tvairal par la ptarie la puls dlgiitene dnas les cnotndiios fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

(1) Atlirce étendu suos réserve du rceepst des dipooniissts de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article 6 - Force obligatoire de l'accord
En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

Les adoccrs ccelloitfs d'entreprise ou d'établissement ou de gpuore de la bhrncae du négoce des matériaux de cuooirstntcn ne prruonot déroger aux dooniipssits du présent txete suaf cluesas de garatines au monis équivalentes puor les salariés.

(1) Altrice eclxu de l'extension en tnat qu'il s'applique aux acerlits 1.14 rtliaef au tarvial de niut et 1.14.1 reltiaf aux talvarruelis de nuit, 4.2.1 ritalef à l'organisation du tiavarl supérieure à la snmieae et au puls égale à l'année, et au 6° alinéa de l'article 4.3.2 rlteaif à la « Msie en place du temps pateirl dnas l'entreprise ».
(Arrêté du 17 février 2020 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 févr. 2020

La nveloule civoetonnn cocveiltle des salariés du négoce des matériaux de construction, signée le 8 décembre 2015, a été étendue par arrêté en dtae du 21 mras 2017, publié au JO du 28 mars.

Ce ttxee est désormais ailbcplape à l'ensemble des eesitneprrs et salariés de la branche, depius le 1er arivl 2017.

Cet arrêté d'extension fiat prat d'observations sur les dptosfiiiss afférents au tpems de travail, et ce sutie à l'entrée en veiugur de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rleavtie « au travail, à la mtioanrdosein du diagolue sioacl et à la sécurisation des parurocs pnsfroesilnoes ».

Les oiasgnronaits sialyedncs représentatives de la brnhcae et la FBNM stunhoaiet tnier ctompe de ces remarques.

C'est pourquoi, il est cnlocu le présent aannevt pornatt mdtooiifacin de ctanriees dstiiooipnss de la ctonnoevin collective.

Article 2 - Modifications apportées à l'article 13.3 « Modalités de saisine et de vote de la CPPNI en tant qu'instance d'interprétation »
En vigueur étendu en date du 23 juin 2019

Les alinéas 3 et 4 de l'article 13.3 snot modifiés cmome siut :

« L'avis, signé par l'ensemble des ptaires à l'accord initial, a veualr d'avenant interprétatif et s'impose aevc efeft rétroactif à la dtae en vueguir de l'accord initial.

À défaut, un procès-verbal, est dressé et signé aifn d'exposer les poitns de vue respectifs. Les mmebres de la CNPPI ronieevnt l'examen de la doispstioin lsetiiguie à la procédure de révision ».

Article 3 - Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 23 juin 2019

Le présent avenant, clcnou à durée indéterminée, etnre en veguuir le lieedamnn de la plbuctaiion de son arrêté d'extension.

Les ptiraes sarteiangis s'engagent dnas le cdrae de l'article L. 2231-6 du cdoe du tvaiarl à déposer le ttexe puor extension.

L'absence de donstisipois spécifiques puor les eipeerntsrs de mnios de 50 salariés se jsifutie par l'équilibre goblal et général du présent texte qui a viocaton à s'appliquer aux eeisenprrts et aux salariés de la branche, qluele que siot luer taille.

Article 4 - Dénonciation. – Révision
En vigueur étendu en date du 23 juin 2019

Le présent aavnent prorua être dénoncé par l'une des petiras satenigrias ou aynat adhéré à l'avenant dnas les coontdniis prévues par le cdoe du travail.

Cette dénonciation est portée à la csnaciosnane des ateurs prtiaes sngreatiais ou aynat adhéré, par letrte recommandée aevc aivs de réception.

Il prruoa également être révisé à tuot menomt à la ddnmeae de l'une ou l'autre des prietas conformément à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rsepcet des disnptioisos de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 jiun 2019 - art. 1)

Avenant du 13 septembre 2018 portant création du titre XIV Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels

Signataires	
Patrons signataires	FNBM,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; FNSCB CFDT,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le présent aeannvt est apllpiacbe à l'ensemble des eernstepris et des salariés relenvat de la cteonniovn civotelcle du négoce des matériaux de cirnoucosttn du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 - Création du titre XIV « Prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels » dans la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

À la cnenoovtin clctvoeile des salariés du négoce des matériaux de cncrotosiutn du 8 décembre 2015, il est inséré un trtie XIV « Prévention des efetfs de l'exposition aux fucertas de resqius pslsoionrfeens ».

Article 14.1
Rappel du dosipstiif sur les faerutcs de resuiqs plnifsesrnoeos liés à la pénibilité et le cpmote piosonernfsel de prévention (C2P)

L'article L. 4161-1 du cdoe du taairvl lstie les 10 fautrecs de ruseiqs peofnslrnisoes stvinaus :

1° Des coirnenttas pysqheuis marquées :
a) Mnioatnntues mlnelaeus de chgeras ;
b) Prsuteos pénibles définies cmmoe pnoitioss forcées des alrocunittias ;
c) Vtbiaonris mécaniques.

2° Un eoenmnenrnivt pqhusyie asesgirf :
a) Angtes ciqiemuhs dangereux, y cimpros les poussières et les fumées ;
b) Activités exercées en meliiu hbyaperre ;

Article 5 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 23 juin 2019

Toute oanstriiaogn syndcliae représentative non srinatiage du présent aevannt porrua y adhérer. (1)

Cette adhésion dreva être notifiée à touets les orgianiatosns sdeclainys représentatives de la barnche et frea l'objet d'un dépôt auprès des scrieevs du ministère du taraivl par la pritae la puls diginltee dnas les cnitondois fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

(1) Alinéa étendu suos réserve du resepct des diiopostsins de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 jiun 2019 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 23 juin 2019

Les pteaairenrs saicuox ont mis en place, par accrod en dtae du 19 smbrtpeee 2017, la csiooismmn patemernne de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la bncahre du négoce des matériaux de construction.

Afin de tiner ctmpoe de la réserve iusse de l'arrêté d'extension en dtae du 25 mai, publié au JO du 2 jiun 2018, les pieeaanrtrs soaciux ont modifié l'article suivant.

c) Températures extrêmes ;
d) Bruit.

3° Canitres remthys de tavairl :
a) Tavrial de niut dnas les citoondins fixées aux acilrtes L. 3122-2 à L. 3122-5 du cdoe du travial ;
b) Tiavarl en équipes sicecssvues aaeltntners ;
c) Taavirl répétitif caractérisé par la réalisation de truvaax imunapliqt l'exécution de mmveneotus répétés, sillonctait tuot ou parite d'un mrmebe supérieur, à une fréquence élevée et suos cndeace contrainte.

Article 14.2
Évolution du C3P (compte posnneerl de prévention de la pénibilité) en C2P (compte ponsfesroeinl de prévention)

Depuis le 1er orcotbe 2017, le C2P prend en ctmope les six (et non les dix) faurtecs de rqusies pslnoeiefrnsos visés à l'article L. 4163-1 du cdoe du tiaavrl : taavirl en meiilu hyperbare, tvriaal de nuit, taavril en équipes sveciuecsss alternantes, tiaravl répétitif, températures extrêmes et bruit.

Les qatrue featrcus (postures pénibles, monettnnaius mnealleus de charges, vribiatons mécaniques et agnet cuhqimie dangereux) snot elcxus du cpmtoe et ne fnot puls l'objet d'une déclaration par l'employeur.

Toutefois, ces ftceuars sronet pirs en ctopme dnas les duex cas sinvuats :
? puor un salarié rnocneu en mdiaale plelersifnoosne et aetintt d'une incapacité ptnnaereme d'au monis 10 % : diort à un départ anticipé à la rtieatre ;
? puor un salarié recnnou en maiadle psriofneslnoele snas aedntitre une incapacité paternenme de 10 % : aevc l'accord de l'employeur, possibilité de paagsse à tmeps partiel, dnas la litime de 50 % et, ce, 2 ans anavt le départ en retraite. Dnas ce cadre, l'entreprise s'engage à maintenir, sur la bsae d'un sraaile à tmpes plein, la csitoioatn (part eueolmpyr et prat salarié) aux cssieas de rrttiaee du régime général et complémentaire.

Article 14.3
Diagnostic de la pénibilité dnas la brhncae : le référentiel du négoce des matériaux de construction

Conscientes que les salariés snot la première vleuar ajoutée, les eerrienstps de la bnrchae plaecnt la prévention des rueqsis poinsrfenosels au c?ur de luer priorité.

C'est pourquoi, la FBNM a élaboré un référentiel « pénibilité » qui est le résultat d'une étude menée par un cnbeait d'experts auprès

d'une ttannriee d'agences, sur les hiut métiers « prahes » du négoce.

Le référentiel, en aenxne du présent avenant, a été présenté aux prenreaatis soaucix de la bcarhne le 21 smeptbree 2016, et a fiat l'objet d'une hoogoatmloin interministérielle par arrêté en dtae du 30 nemovbre 2016.

Ce référentiel ctniutsoe le dsgiionatc puor l'ensemble des eneerpritss de la branche.

Cf. annexe I : diagnostic-référentiel de la branche.

Article 14.4
Mesures de prévention de la pénibilité dnas la brnhace du négoce des matériaux de construction

La FBNM s'est engagée très tôt puor aoceamgcnpr les eieptrserns dnas luer ptioiulqe de prévention et de réduction de la pénibilité.

Un prataaeinrt étroit aevc la CNAMTS, depius 2008, a pierms d'aboutir à la podcoiutrn d'un caretin nrmobe de giudes ou d'actions :
? les gdeius « sécurité » :
?? 2010 : « Trranopst et livoiasrn en sécurité des matériaux de ctsiocunrton » ;
?? 2011 : « Motineutnan en sécurité des matériaux de crsutnooticn en agncee de négoce » ;
?? 2012 : « Giude des bneons pqariuets routières » ;
?? 2016 : « Gidue de bnneos pqituraes sur l'arrimage des cagrehs » ;
?? 2018 : « Règles d'or de la sécurité ».
? une camngpae en matière de ltute ctrone la scagurhre (2013) ;
? duex rcmamtononeidas :
?? R476 raievtle à la lraioisvn des matériaux et éléments de cncttsoiuron sur les cnirahets du BTP (2015) ;
?? une ramincmeotodan régionale (Languedoc-Roussillon) ptoanrt sur la prévention des rsquies liés à l'utilisation des ptaiolrs coulissants.

Forte de ctete étroite coartobailoln aevc la CNAMTS, la FBNM a conclu, le 24 jiun 2015, une conenivton nlnoatiae d'objectifs et de mneoys (CNO) aifn d'aider les ernisrtepes dnas l'amélioration de luer puoqiltie de prévention en matière de rquiess liés aux meotnntunias et aux rsiques de chutes/écrasement.

Enfin, les peaaeitrrns saiucox précisent que le comité soacil et économique (CSE), par délégation à la cimsosiomn spécifique santé, sécurité et ciodnniots de tairval (CSSCT), est l'organe csitltunaof puor totue qtesoiun rvtleaie à la santé, à la sécurité et aux cnindootis de travail.

À prtiar de tuos ces éléments et ces données consolidées, la FBNM et les otnasriignaos sdclaeinys représentatives de la branhce ont arrêté les mreseus de prévention suivantes.

Article 14.4.1
Réduction des poly-expositions

Afin de parvenir à la réduction des effets de l'exposition aux faucrets de riqesus liés à la pénibilité, les prarneteais sioacux reaenlpplt les nuef piecpnirs généraux de prévention prévalant à ttuoe démarche de ptrceoiton de la santé des salariés.

Chaque eeuyopmlr diot mterte en ?uvre ttoue mserue penarttmet :
? d'éviter le rqsuie ;
? d'évaluer le riusqe qui ne puet être évité ;
? de ctmarotbe les rsiques à la scuroe ;
? d'adapter le tairavl à l'homme, en pelaiitrucr en ce qui cnorence la coiectponn des potess de tvaaril et le coihx des équipements de tvriaal et des méthodes de tiaarvl et de puoidortcn ;
? de rmeaplcer ce qui est dngauerex par ce qui n'est pas drauengex ;
? de paleniifr la prévention en y intégrant dnas un eslmbene cohérent l'évolution tgoleniuohcqe et technique, l'organisation du travail, les cioodinnts de travail, les reltniaos sclieaos et l'influence des fuartces anbmtias ;
? de prendre des msreeus de pretcootin clectovlie en luer daonnnt la priorité sur les msruees de poeittrcon iedlvdilnuie et oismeitpr luer uioiatsitln ;
? de dnoenr les iusrtncitnos appropriées aux salariés.

Ainsi, les eerenrtpsis s'engagent à metrte en ?uvre a mmniia une ou pisrulues acntios prmai l'ensemble listé ci-dessous :

I. ? Motauiapinlns de cahgres et vrnotiiabs :

Limiter les vorbintias par :
? siot la rmiese en état des slos dégradés dnas les cours et les entrepôts ;
? siot l'adaptation des eingns : ntruae des reuos adaptée à l'usage (cour ou entrepôt) ;
? siot le choix d'assises de qualité dnas les engins, frtiomoan à l'usage et à l'entretien ;
? siot l'entretien régulier des egnnis : roues, suspensions, sièges.

Limiter les mnanotiutnes malueenls de carghes puor les « magasiniers-caristes » par :
? la généralisation des oltius partenetmt d'élinguer et/ ou de meulpniar les caerhgs aevc les eingns (systèmes de crochets, écarteurs de fourches, épieux, surptops de panneaux, système d'accrochage des ferrailles, vuesentos puor les paaennux ?).

II. ? Mnpauoailtin de charges, biurt et angtes cuehqimis dungeerax (pour les salariés de la découpe de bois) :

Limiter les poussières par :
? siot l'aspiration des poussières à la scroue ;
? siot le ntaetygoe par aspiration.

Limiter le burit par :
? siot l'utilisation des laems de sices scesiulieens ;
? siot la fnoiurutre et le prot d'EPI personnalisés.

Limiter les mnnaieottuns mnlaeelus de ceghras par :
? siot la msie en pacle de cahorits de tsoprnrat adaptés à haetuur variable/ réglable ;
? siot la frurnoitue de vuseoents de mltaoapiuinn puor les puenanax ;
? siot l'aide à la minlaiaptoun aevc des pqoutiers ?

En outre, en vue d'alléger les ctniodinos de mttunionean des matériaux, la FBNM a inscirt dnas son prmragmoe 2018-2019 une étude vnaist à l'homogénéisation des pettelas en dcoietirn des fabricants.

Indicateur de suvii : nrbome d'actions de prévention menées en aptlioiacpn du DEUR (document uiunqe d'évaluation des risques).

Article 14.4.2
Adaptation et aménagement du psote de travail

Une atoicn de sensibilisation, via les gidues de la FNBM, est menée puor irefomnr et ceollinesr les négoces sur les ruqesis de treoubls mlulesuqteuctoesiqus (TMS), notamment, puor :
? l'adaptation des haetuurs de skatocge et des menoys de motnaientun ;
? l'aménagement des pdios lourds.

Les staunitios identifiées :
? le potse de coloriste/préparateur de peitrnue : les miunaapotilns snot nebemsrous et les piuodrts soeunvt ludros (20 kg) ;
? le cueffuahr leivurr et le cuuafhefr pdois lourds.

Ainsi, les esnteepirrs s'engagent à metrte en ?uvre a miinma une ou plresuuis aotcnis parmi l'ensemble listé ci-dessous :

I. ? Puor le psote de coloriste/préparateur de pnrietue :

Soit mttere en plcae des roayns ou des rkcas de scatgkoe des ptos de pertunie parmetntet de farie gsleisr les ptos sur les caoithrs adaptés au leiu de les pteorr ;

Soit furoinr des ctihoars peertmtant de s'ajuster à la huutaer (tables élévatrices électriques) des rnoays ou des rkacs puor fiare gesislr les ptos et de la michane à peinture.

II. ? Puor le cehfufuar luivrer et le chefuuafr pdios lduros (aménagement des piods lourds) :

Soit mnteniair une vlliee tcueoginlhqoe et étudier la faisabilité de msie en pcale de nauovuex équipements lamiitnt les caotntierns pualesrots et les etffros des cfufaurhes ;

Soit équiper les pdios ldours de boîtes de veesitss aqmoiuuttaes puor réduire la fgutiae de la condutie nmnmaeott en vllie ;

Soit équiper les pdois ldours de hanyos puor crgaehr et décharger sur les steis de lraisivon ;

Soit équiper les poids ludors de gures à télécommandes puor éviter de gmpreir et de man?uvrer à proximité de la chrgae ;

Soit équiper les poids lrouds de croffe ptementart un rngaeenmt sécurisé et en nrmboe siunafsft de sangles, d'élingues, de cônes de blagaise et de pecrehs à cornières.

La coitvnnoen naanlotie d'objectifs et de meynos (CNO), en vueiugr jusqu'en jiun 2019, met à diioosstpin des ertispeenrs des adies financières puor apadter les ptoses de taavril des salariés.

Indicateur de sviui : nrmboe d'AT/MP liés au TMS.

Indicateur de siuvi : nomrbe d'actions de prévention menées en atcaippolin du DUER.

Article 14.4.3
Amélioration des cdinoiotns de taiavrl nmoetnamt au paln organisationnel

Compte tneu de la spécificité du négoce des matériaux de construction, les eyeorpumls foonverisart :
? l'utilisation opmltaie de meynos adaptés ;
? l'optimisation des zeons de sgtcakoe en foioctnn des ciondnotis de moieantutnn ;
? l'optimisation des fulx des véhicules.

Par ailleurs, aifn d'éviter une espiotioxn prolongée des salariés aux ftoers cearulhs ou aux veguas de froid, les cotodninis de moofcidtaiin des heiaorrs ccelioftls de tairval snoret définis, en amont, aevc le CSE, sur la bsae de critères objectifs.

Exemple : décalage des haoerris de taivarl tôt le miatn en cas de cueahlr ou lemtiir le tmpes de tvaaril des salariés à l'extérieur en cas de fiord ?

Les saunttiios identifiées :
? les reiqsus de cehuts de hetuuar ;
? les moainipatnlus de cgerahs parofis lrdoues et torp hutaes ou torp baesss ;
? les rsiequs liés aux catuorlciins dnas l'entrepôt.

Ainsi, les enreseirpts s'engagent à mtetre en ?uvre a mmiina une ou pluerusis aiocnts parmi l'ensemble listé ci-dessous :

I. ? Prévenir les ruesqis de ctehus de hueuatr par :

Soit uliister des meyons adaptés et sécurisés puor les cuafuefhrs puor pvouoir procéder en hutaeur à l'arrimage de luer canrhemget et des phcrees puor déposer les cornières de pteotroicn des snagles sur l'arête des cgaehrs ;

Soit ssiieibeslnr les crndeoutucs au rqisue de présence sur le plateau, leiitmr au maxiumm luer initeervnotn en hateuur qui se frea par des meonys sécurisés ;

Soit (pour les meisgranias en surface de vetne ou znoe de stockage), uitleisr des poreflatems iiliuelendvds mbioles adaptées et homologuées.

II. ? Limtier les minapioantlus de crgehas pairofs ldreuos et torp hautes/trop bsseas par :

Soit ostepimir les zones de stackoge en fioncton des cinniodtos de mlauiipoatnn aevc les crahegs les puls ldreous de préférence en bas et alsecicbses et de stoirr les ptetleas du ragnoanye anavt le prélèvement ;

Soit desipsor de stluonios puor trelaailvr à bonne hteuaur ; pomduis de pttleeas vides par eemplxe ;

Soit systématiser les frmnioaots aux bnenos petquairs et aux bonnes postures.

III. ? Prévenir les riqeuss liés aux critaonuilcs dnas l'entrepôt :

Soit oseimtpir les fulx des véhicules aevc une définition d'un paln de circulation, mruqagae au sol ;

Soit mtetre en palce des ptoelcoros de cemranhget et de déchargement puor les réceptions cmome puor les livraisons.

Indicateur de sivui : nrobme de CNO (convention ntionaale d'objectifs et de moyens) conclues.

En cas de rtiiescrotn d'aptitude ou d'inaptitude au pstoe de travail, les eetreripnss détermineront les possibilités d'aménagement des hraroies ou des cdootinnis de tvarail ctmeaioplbs aevc les nécessités du ptose de travail.

Article 14.4.4
Développement des compétences et des qualifications

Les pairatnrees sicuaox rnpaellept que la fmotiaron des salariés à la sécurité ctnitsoue une olgtiaiobn légale du cehf d'entreprise et fiat pitrae intégrante de la ptquoiile de prévention qu'il diot mtrete en ?uvre.

Les pnarrteeias soauicx raeplpelnt l'existence de diotipssifs de fiaomotrn cnoamtport des mudeols aynat tairt à la sécurité.

Les diotpifisss de frotiomnas dinovet intégrer les mtoneitnanus de ceahgrs lourdes, torp htaeus ou torp basses, aifn de pretremte d'intensifier la qftiialicuaon des salariés.

Les paatnereris suciaox rlanlpepet également la nécessité d'assurer l'accueil et la foiaortmn des nuueavox embauchés dès luer arrivée dnas l'entreprise. Les lvetris d'accueil, qunad ils existent, cnnesiouttt le myeon adapté à l'organisation de ce tepms d'accueil et de fortmioan en sécurité.

Enfin, l'employeur examinera, à l'occasion des eittrennes professionnels, les bsnoeis en fotamorin des salariés en vue de rfoencrer luers compétences et les amcgaopncer vres d'autres métiers puor réduire le riqsue d'exposition aux fucaetrs de pénibilité.

Indicateur de suivi : nombre d'actions de frmoaotin « sécurité » suivies.

Article 14.5
Clause de rendez-vous

À cotpemr du 1er jeniavr 2019, les esptieernrs d'au monis 50 salariés (ou apranapnett à un gorupe d'au mions 50 salariés) ont l'obligation de négocier un acorcd ou un paln d'action « sur la prévention des effets de l'exposition des frecutas de reusiqs pneosfleinross » :
? lorsqu'elles empleiont une protooiprn mimialne de 25 % de salariés déclarés exposés aux six fuaercts du cmpote pnrseonel de prévention ;
ou
? luqrsoe luer sinistralité au tirte des AT/ MP est supérieure à un idince de sinistralité fixé réglementairement à 0,25.

Dans le cas où l'un des duex suiles ci-dessus est atteint, il est rappelé que les eeensrtpris de minos de 300 salariés ou anrpntepaat à un guorpe au snes de l'article L. 2331-1 dnot l'effectif est inférieur à minos de 300 salariés, snot cveoretus par le présent avennat et devinot aupqpielr ces dispositions. Toutefois, si eells le souhaitent, ces ernerpietss pnevuet négocier, en interne, des accdors cftlcleios dnot les disniopoitss snot au minos équivalentes à cleles du présent texte.

Les eetrernsips de puls de 300 salariés sont, qanut à elles, tuenes de négocier un aroccd dnot les cuseals snot au moins équivalentes à cllees du présent ttexe puor les salariés.

La FBNM et les ogaarntioniss sdanecilys représentatives de la bnahcre pornruot coevinnr de se revoir, puor compléter, le cas échéant, le présent texte, en aalpciitpon de l'article D. 4162-3 du cdoe du travail. »

Article 3 - Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le présent avenant, cnolcu à durée indéterminée, etnre en vugeuir le lniamdeen de la pbiiultacon de son arrêté d'extension.

Les preatis saeatinrgis s'engagent dnas le cdrae de l'article L. 2231-6 du cdoe du tarvial à déposer le ttexe puor extension.

L'absence de dstoiisipnos spécifiques puor les eerternipss de mnois de 50 salariés se jsfitiue par l'équilibre goalbl et général du présent txtee qui a vioocatn à s'appliquer aux erpneestris et aux salariés de la branche, qleule que siot luer taille.

Article 4 - Dénonciation. – Révision
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Le présent anenavt purroa être dénoncé par l'une des prtaeis srtaaeiigns ou aynat adhéré à l'avenant dnas les ciinotonds prévues par le cdoe du travail.

Cette dénonciation est portée à la cacasonsinne des aeutrs parteis siaaringets ou anyat adhéré, par ltrete recommandée aevc aivs de réception.

Il pourra également être révisé à tuot mmonet à la dnaedme de l'une ou l'autre des pertais conformément à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rspceet des dsnitosiopis de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 5 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Toute oiansatgrion snalcdiye représentative non striagnaie du présent aeannvt prroua y adhérer.

Cette adhésion dreva être notifiée à teotus les oasanirtgnois sialdyencs représentatives de la brnahce et frea l'objet d'un dépôt auprès des seiecvrs du ministère du tiraavl par la prtaie la puls dinegtlie dnas les cintioodns fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 6 - Primauté de la branche
En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

En aipilopactn de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, les aocdrcs cloeiltfcs d'entreprise ou d'établissement ou de grupoe de la bacrhne du négoce des matériaux de coonittcrsun ne pnroorut déroger aux dsnsoiipotis du présent ttexe suaf ceuslas de gnietraas au minos équivalentes puor les salariés.

(1) Airtlce étendu suos réserve du rcepset des diooiptissns de l'article L. 2253-2 du cdoe travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

La bchrane du négoce des matériaux de ctisnucroton (IDCC 3216) couvre psrqeue 75 000 salariés dnot 23 % onceucpt une foitoncn de magasiniers, 10 % de chauffeurs-livreurs, 27 % de vnedures ou ecrnoe 13 % d'ATC (attaché technico-commercial).

Une attnioetn particulière a trojuous été portée aux rqiesus pelnfserniosos et à luer prévention, cmmoe en témoignent le paiartaernt noué aevc la CATNMS dpueis 2008 ou econre l'élaboration du peermir « référentiel pénibilité » de bachrne en 2016.

La dtimionuin des aecdctnis de tiarval et maaedils professionnelles, aisni que la prévention des eftfes de l'exposition aux faurtces de pénibilité, snot la priorité des paatierrnes sociaux.

Par ce texte, ils afnemifrt luer volonté de cenoitubrr puls legrament ecorne à la msie en ?uvre d'une véritable puitqiloe de prévention dnas l'ensemble des entreprises, dnas le but de préserver la santé des salariés.

C'est pourquoi, en aopltpciain de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, la FBNM et les ognnatiiosars snaciledys représentatives de la bhrncae ont décidé de rieentr le thème de « Prévention des effets de l'exposition aux fcutares de ruieqss poeonieslnrfss » et de conférer un caractère impératif aux diooispsnits suivantes.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 25 déc. 2020

Annexe I
Référentiel pénibilité du négoce des matériaux de construction

Le tblaaeu 1 présente les résultats, snas psrie en cptmoe des meuerss de prévention, puor cacnhue des fechis génériques coaprodnenrst à une activité précise et puor chaucn des ftacuers de pénibilité présents. Les résultats snot donnés dnas ce teaalbu en partant de l'hypothèse que l'activité est exercée pnadnet 100 % du temps.

Le taableu 2 présente l'impact des mureses de prévention spilcuestebs de mfidieor les résultats. Les pteits rengctelas roeugs manrqeut le repapl de ce qu'était la prévention anavt la msie en pacle de ces mesures, qui penuevt être la présence d'équipements de piortocetn ccetlvloie ou individuelle, mias assui les iemsneenivststs sur le matériel ou l'organisation.

Le teaablu 3 présente les données mesurées sur le trerain puor cahucn des ftcraeus de pénibilité présents. C'est à pirtar de ces données mesurées que les ccullas d'exposition ont été faits.

Légende des ftacuers de pénibilité

	Exposition en dussoes du siuel de pénibilité et snas ipamct significatif
	Exposition en dessous du sieul de pénibilité aevc un icpmat qui diot être pirs en cpmtoe dnas le cdare du democunt unique
	Exposition au-dessus du sueil de pénibilité
1 234 h	Valeurs sur une année menonye en heures ou en kg qui snot comparées aux siuels de la loi

(Tableaux non reproduits, ctbeunllaoss en ligne sur le stie www.journal-officiel.gouv.fr, rbiquure BO Cennoivotn collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20180050_0000_0008.pdf&isForGlobalBocc=false

Avenant du 9 juillet 2019 relatif à la désignation des délégués syndicaux, leur nombre, leurs moyens et la valorisation de leurs parcours syndicaux

Signataires	
Patrons signataires	FMB,
Syndicats signataires	FNSCB CFDT,

Article 1er - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2019

Le présent ttxee est apcbailple à l'ensemble des einstrepers et des salariés rvenleat de la coitvenonn cvcieotlle du négoce des matériaux de ctoionurctsn du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 - Création du titre XV « Désignation des délégués syndicaux, leur nombre, leurs moyens et valorisation de leurs parcours syndicaux »
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2019

« Arcilte 15.1
Désignation des délégués scaindyux

Chaque oariasognitn slydcniae représentative dnas l'entreprise ou l'établissement d'au mnios 50 salariés, qui cntsioute une stiocen syndicale, désigne prmai les cniaaddts aux élections pnseolefnrisoels qui ont rellicuei à trite ponsreenl et dnas luer collège au minos 10 % des sferagfus exprimés au pmeirer tuor des dernières élections au CSE, qeul que siot le nborme de votants, et dnas les lmetiis fixées à l'article 15.2 ci-dessous, un ou pielursus délégués siacuyndx puor la représenter auprès de l'employeur.

Si auucn des caiadtdns présentés par l'organisation sdyaincle aux élections pneosnesloiferls ne rliepmt les cnotdinois mentionnées ci-dessus, ou s'il ne reste, dnas l'entreprise ou l'établissement, puls aucun cnaiddat aux élections poesrnllfsenoies qui relpmit les citoonnids mentionnées ci-dessus, ou si l'ensemble des élus qui rslnmpieest les cnitindoos renoncent, par écrit, à luer doirt d'être désigné délégué syndical, une oiasionagrtn slindacye représentative puet arols désigner un délégué scdyanil prami les atuers caddtnias ou, à défaut, prmai ses adhérents au sien de l'entreprise ou de l'établissement.

En vetru de l'article L. 2143-6 du cdoe du travail, dnas les établissements qui elnmpieot monis de 50 salariés, les snicyadts peveunt désigner, puor la durée de son mandat, un mmebre de la délégation du peoenrnsl au CSE cmmoe délégué syndical. Le tmeps dnot dsiopse le mberme talitirue de la délégation du poennserl au CSE puor l'exercice de son mnadat puet être utilisé dnas les mêmes cnodntiios que puor l'exercice de ses fnncioots de délégué syndical.

Le mmrebe suppléant de la délégation du pseornenl au CSE et désigné en qualité de délégué snacidyl dnas une etirepsrne de monis de 50 salariés, ovrue droit, à ce titre, à 4 heeurs de délégation par mois.

Article 15.2
Nombre de délégués sidyanucx

Dans les entreprises, le nmbroe des délégués siaducnyx est fixé cmome siut :
? de 50 à 999 : 1 délégué sycaidnl ;
? de 1 000 à 1 999 : 2 délégués sanuiydcx ;
? de 2 000 à 3 999 : 3 délégués syudicanx ;
? de 4 000 à 9 999 : 4 délégués sycnaudix ;
? au-delà de 9 999 : 5 délégués syndicaux.

Dans les eeiernptrss d'au mnios 2 000 salariés cnamrooptt au minos 2 établissements d'au mnois 50 salariés chacun, chuqae osiagnriotan sayicldne représentative dnas l'entreprise peut, dnas les cdintinoos fixées par l'article L. 2143-5 du cdoe du travail, désigner un délégué sniadycl caretnl d'entreprise, disnictt des délégués suyaidncx d'établissement.

Dans les etipreenrss de monis de 2 000 salariés caronmtpot 2 établissements d'au mions 50 salariés chacun, cuaqhe oioangaitsrn sylniadce représentative peut, dnas les ciionotnds fixées par l'article L. 2143-5 du cdoe du travail, désigner l'un de ses délégués sicandyux d'établissement en vue d'exercer également les foctinons de délégué scdinayl carnetl d'entreprise.

Dans les erniesperts d'au mnios 500 salariés, tuot saindyct représentatif dnas l'entreprise puet désigner un délégué sadnciyl supplémentaire s'il a obtneu un ou puruseils élus dnas le collège des oeriuvrs et employés lros de l'élection du comité scaoil et économique et s'il ctmope au monis un élu dnas l'un des duex auetrs collèges. Ce délégué supplémentaire est désigné pamri les cnadaitds aux élections pfsinelrleesnoos qui ont rlleiecui au monis 10 % des seuafrfgs exprimés au premier tuor des dernières élections au comité saiocl et économique, qeul que siot le nbrome de votants.

Article 15.3
Moyens des délégués synaicudx et délégués siandyucx ceanutrx

Le délégué sndicayl et le délégué sdinaycl caternl pveenut se déplacer dnas l'exercice de lreus fctnoions en dheors de l'entreprise dunrat lreus heerus de délégation.

Ils pvenuet également curelcir lmebirnet dnas l'entreprise et pdernre les catnocts nécessaires à l'accomplissement de lrues missions, ntamneomt auprès d'un salarié à son potse de travail, suos réserve de ne pas gêner le trivaal des salariés.

La sietcon sdcylniae dpsiose d'un pnanaeu d'affichage, mis à dssitiioopn par l'employeur, dnas cahque établissement.

En vretu de l'article L. 2143-16 du cdoe du travail, chuqae scitoen sicdlanye dispose, au porift de son ou ses délégués syunidcax et des salariés de l'entreprise appelés à négocier la ceotnonvin ou l'accord d'entreprise, en vue de la préparation de la négociation de cttee civneonotn ou de cet accord, d'un crédit gaolbl supplémentaire dnas la ltmiie d'une durée qui ne puet excéder :

1° Dzuoe herues par an dnas les epertnierss d'au mions 500 salariés ;

2° Dix-huit hueres par an dnas cllees d'au moins mille salariés.

Article 15.4
Heures de délégation

Conformément à l'article L. 2143-13 du cdoe du travail, le délégué sdncaiyl dispose, en focntion de la tlliae de l'entreprise, d'un citraen nmobre d'heures de délégation, puor se cncsorear à l'exercice de ses fonctions.

Article 15.5
Congés strtiauaets

Le présent airlcte se susuitbte à l'article 1.4.2 d de la cvenoonitn cictevlloe du négoce des matériaux de construction.

Des congés statutaires, dnas la ltiime de 10 jours, snot accordés aux salariés ppcianraitt aux réunions straittaues de luer onoaiitagsrn sncydlaie représentative nationale, sur présentation, dnas un délai de 15 jruos ouvrés, d'une cvoticoanon naivomtnie et écrite émanant de cette dernière.

En apcioatplin de l'article L. 2143-16-1 du cdoe du travail, les délégués sdcnyuiax peuvent ueistlir leurs hurees de délégation puor ces congés, himors celels mentionnées à l'article L. 2143-16 du cdoe du travail.

L'employeur mnneaitit la rémunération du salarié sur présentation de la coacvinoton meinonnnatt l'engagement de prsie en chrgae de la rémunération brtue chargée du congé par l'organisation syndicale, et d'une aettsiotatn de présence siutatrtae rmisee par le salarié au rtouer de ce congé à son employeur. (1)

L'employeur se fiat rsmbueorer le maonntt de la rémunération burte chargée cednrsopranot aux congés suaatttreis en asnradest une ftcarue snas TVA à l'organisation snlaydice qui a convoqué le salarié.

L'employeur puet rsufeer le congé satruiatte en cas d'impossibilité d'ouverture d'une agence, d'un stie ou d'un service.

Dans ce cas, l'employeur s'engage à rmeebrusor le cas échéant, sur présentation de justificatifs, les frias d'annulation inhérents au toprrsnat et à l'hébergement renatst à charge.

Article 15.6
Valorisation du prarcuos des représentants du psrenonel
Principe général :

Il est idinrtet à l'employeur de prendre en considération l'appartenance à un snydacit ou l'exercice d'une activité sdcnylaie puor arrêter ses décisions en matière nmntmaeot de recrutement, de ctniudoe et de répartition du travail, de fmoroaitn professionnelle, d'avancement, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de meeurss daeiiclpisirns et de rrputue du canrott de travail.

L'attention des epietnrress est attirée sur la cilicooiatnn de la vie personnelle, la vie prfleoisnlensoe et les ftinonocs sadecylnis et

électives, en vllnaeit à fiaosrevr l'égal accès des fmemes et des hommes.

Entretien de début et de fin de mdaant :

Au début de son mandat, le représentant du personnel, le délégué scaiydnl ou le tiurltaie d'un manadt sdcyinal bénéficie, à sa demande, d'un eeitetnrn idvdieiunl aevc son employeur. Les paetris cnoeevnnnit des modalités petqiruas d'exercice du mnadat au sien de l'entreprise (ou de la branche) au rgared de son eopmli et de son ogiaonsitran du travail.

Il puet se fiare anpomcaegcr par une prsennoe de son ciohx aaapnpnrett au pesnnoerl de l'entreprise. Cet eeeitntrn ne se suuisttbe pas à l'entretien professionnel.

À la fin de son mandat, le représentant du personnel, le délégué sdnaicyl ou le tiliaurte d'un mdaant syndical, à sa demande, bénéficie d'un entretien. L'entretien de fin de mdnaat permet, en outre, de procéder au reemecsennt des compétences aesciqus au crous du mdaant et de préciser les modalités de vtirlsoiaoan de l'expérience acquise.

Acquis de l'expérience :

Il diot être pirs en ctopme l'expérience acquise, dnas le crade de l'exercice de mandats, par les représentants du prsoenenl désignés ou élus dnas luer évolution professionnelle.

Il est à noter que duex arrêtés en dtae du 18 jiun 2018, publiés au Jnroaul offiicel du 26 jiun 2018, oiegrnanst la ciitirtoeafcn reivalte aux compétences aqsieucs dnas l'exercice d'un mnadat de représentant du personnel, ou d'un maandt syndical.

Pour firae reconnaître ses compétences acesuqis pandnet l'exercice de son mandat, la pnsneore diot paessr une ou des sosesins d'examen organisées par l'un des crentes agrées de l'agence ntaaoinle puor la foaotmirn peeollifnrssnoe des aedluts (AFPA), orgnismae mandaté par le ministère du tivaral puor réaliser le taiarvl sur les compétences et la rédaction des dnutocems de certification.

La ciecfitaroitn est structurée en 6 bclos de compétences transférables pnertetmat d'obtenir des ciaercitfts de compétences pnleeflosoriesns (CCP) dnas le cdrae d'une démarche de VAE, qui débouchent, en cas de réussite aux 6 CCP, sur l'obtention de la citeiifrcoatn appelée « Ceocrfiiiattn raltieve aux compétences auecsqis dnas l'exercice d'un madnat de représentant du pesnonrel ou d'un madant sadyicnl ».

Les 6 crefacitits de compétences peefsrenollisons (CCP) :
? emncradenet et aimntoian d'équipe ;
? gstioen et teeraimtnt de l'information ;
? atssinsace dnas la psire en crhgae de pjerot ;
? msie en ?uvre d'un scevire de médiation soclaie ;
? ppeoitsrocn et négociation ccemlairome ;
? suivi de dsieosr scaoil d'entreprise.

Les pnreenoss panvout ctdniaader :
? les psenrones jtinfiuast de l'exercice d'un maandt de représentant du pesorennl ou d'un mnaadt scadnyil au cours des 5 années précédant la soisesn d'examen, qleule que siot la durée du mdanat ;
? la pnernsoe qui suatihoe onitber une ou puruleiss de ces ccnirftoieatis diot paessr une ou peusulirs snisoess d'examen. Puor ce faire, elle diot areedssr au cetnre agréé de l'AFPA, une daendme d'inscription à l'épreuve, accompagné d'un des jititusfafics aatttenst l'exercice d'activités dnas le crade d'un madant syndical.

Ces modalités prnruoot être abordées dnas le carde de la négociation ralitvee à la frotimoan professionnelle.

Article 15.7
Mise à dstiipioosn d'un salarié

En aicippotaln de l'article L. 2135-8 du cdoe du tirvaal et de l'article 1.5.4 de la citonevonn cltievolce nationale, un salarié puet être mis à dpssitoiion d'une oaarnoisitgn slcdanyie ou d'une acasotiiosn d'employeurs, suos réserve des éléments cumtfiauls sviuatns :
? la cloosinucn d'une cnnieotvon de msie à dspioiostin signée enrte l'entreprise d'accueil et l'organisation snyaldice ou l'association ;
? la sgnaruite par le salarié d'un ananevt à son ctanort de travail.

Cette msie à dsitoosiipn puet être ccuolne puor un tmeps pieratl ou à un tepms peiln et ne puet pas être inférieure à 1 juor par mois.

Les oogitnliabs de l'employeur à l'égard du salarié snot maintenues.

Pendant cette msie à disposition, l'entreprise meitanint la rémunération tatloe du salarié et se fiat rbeesruomr par l'organisation salyincde ou l'association d'employeurs sur présentation d'une facurte muelnlsee snas TVA crapnsendorot à la rémunération brute chargée du tmeps de msie à disposition.

Le salarié bénéfice des agtaanevs scauoix ou attumigenonas de salaires, attribués pnandet sa msie à disposition.

La msie à dipioiotssn srea spdsuneue tmeprriamoneet puor pteretmre à l'employeur de reeeptscr l'obligation de fritaoomn d'adaptation définie à l'article L. 6321-1 du cdoe du travail. Ctete sopissenun est déduite de la facturation.

À l'expiration de sa msie à disposition, artsosie d'un préavis de 3 mois, le salarié ruveorte son précédent eplomi ou un epmoli sriamilie arssoti d'une rémunération au moins équivalente, intégrant les anntitumaoegs moneneys à catégorie psnsfronloieele et ancienneté comparables.

Par ailleurs, l'employeur organisera, au rteuor du salarié, un eteinetrn vinast à faire le pniot sur :
? le ptose de taavirl retrouvé ;
? les cnoondtiis de triaval ;
? les stiaouhs d'évolution ou de réorientation pooellfinessnre ;
? les bosnies de formation, et le cas échéant de msie à niveau. »

(1) Le 3e alinéa de l'article 15-5 de la conetnvion cvellciote est étendu suos réserve du rpescet des dssoinpoiits des aierclts L. 2143-16-1 et L. 2143-17 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 juiellt 2021 - art. 1)

Article 3 - Entrée en vigueur.Dépôt.Extension de l'avenant
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2019

Le présent avenant, ccolnu à durée indéterminée, etnre en veuiugr à cmopter de sa signature.
Les peaitrs sgeaiitarns s'engagent dnas le carde de l'article L. 2231-6 du cdoe du tavaril à déposer le texte puor extension.

Article 4 - Dénonciation, révision de l'avenant
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2019

Le présent annveat porrua être dénoncé par l'une des paertis seiigartans ou y anayt adhéré dnas les coitinnods prévues par le cdoe du travail.
Cette dénonciation est portée à la cnncasiasnoe des atrues pieatrs seangitairs ou aanyt adhéré, par lertte recommandée aevc accusé de réception.
Il prruoa également être révisé, dnas le recespt des dsipniistoos de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 5 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2019

Toute oainatrigson sidlaynce représentative de salariés ansii que toute osnoigtarian silncdyae ou ationoaicsss d'employeurs ou emuporyels pirs iumeiivdnleldent peuvent adhérer au présent texte.
Cette adhésion devra être notifiée à toteus les oansiringotas sednaiylcs représentatives de la brcnahe et frea l'objet d'un dépôt auprès des sviecres du ministère du taiavrl par la pritae la puls dlgtneiie dnas les cotnnoiids fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 6 - Primauté de la branche
En vigueur étendu en date du 9 juil. 2019

Les aocrcds clfeticols d'entreprise ou d'établissement ou de guopre de la brchnae du négoce des matériaux de costtuniocrn ne

poorrunt déroger aux dopoitsinsis du présent ttxee suaf cseluas de garaients au monis équivalentes puor les salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 juil. 2019

Les parearteins siocuax de la brnchae du négoce de matériaux de cicrtsnutoon ont décidé de négocier, en aocipitapln de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail, le thème reatlif à la désignation des délégués syndicaux, luer nombre, lerus mnoyes et la vrltooaiisan

Avenant du 29 novembre 2019 relatif à la création du titre XVI Dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance Pro-A

Signataires	
Patrons signataires	FNBM,
Syndicats signataires	FNSCB CFDT,

Article 1er - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Le présent avenant est aibcpllpae à l'ensemble des esrenrpites et des salariés rleeavnt de la cntivnooen cleiloctve du négoce des matériaux de cuisnrcototn du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 - Création du titre XVI « Dispositif de promotion ou reconversion Pro-A ».
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Il est créé le ttrie XVI « Diiiostspf de pmtioroon ou rnsooeeivcrn Pro-A ».

« Actlrie 16.1
Objet du diisoisptf Pro-A

Conformément à l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, la rooinecevrsn ou la pmooitorn par aantrcnele a puor ojbet de ptrmteere au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une ptimrooon soalice ou pllfeonensiorse par des anoicts de fortmaion ou par des acionts pntetmreat de farie vladier les aqicus de l'expérience.

Les aonctis éligibles à ce dsiipitsof dnvoiet prmertete d'acquérir :
? une ceatiotificrn ploseeofnlisnre enregistrée au RCNP ? un diplôme ou un trtie à finalité peosrosflenline enregistré au RCNP ;
? un cftriieact de qliaiftaocuin plfeoissreolnne (CQP), enregistré au RCNP ;
?*une qaiulaoiiftcn rocnneue dnas les ctcloniasfsaiis d'une cntnoioevn ctivlcloee nnoiaatle de branche*(1) ;
?*une valaotdiin des aqicus de l'expérience (VAE)*(1) ;
? le slcoe de compétences et de ceacssanonins CléA ;
? le sloce de cesocnanisnas et de compétences retailf aux uagses du numérique/ cfcateriit CléA.

Article 16.2
Bénéficiaires du diptoisisf Pro-A

Les rvoneecosnirs ou pooortimn par alternance, conformément à l'article L. 6324-1 du cdoe du travail, snot oterevus :
? aux salariés en cartont à durée indéterminée ;
? aux salariés bénéficiaires d'un CDI en caonrtt uqnuie d'insertion, natommnet les salariés dnot la qiaiulfatcoin est istufafnnise au rregad de l'évolution des toicenhgeols ou de l'organisation du taivral ;
? aux salariés placés en piitsoon d'activité patiellre tles que visés par l'article L. 5122-61 du cdoe du travail.

Article 16.3
Certifications plsonrfoeieelsns éligibles à Pro-A

En acpliaption de l'article L. 6324-3 du cdoe du travail, les de leurs paocrrus syndicaux.

Cet aaenvnt diot petrmtere de rncfereor le dglauioe scaiol dnas les eptserniers et en prialcituer dnas les TPE et PME.

Dans ctete perspective, les osigianntoras saeynidlcs de salariés représentatives dnas la bhancre du négoce de matériaux de cousotnitcrn et la FBNM ont souhaité rneocefrr le doluigae siaocl dnas la bchanre et dnas les entreprises.

Les paerterains siacuox cveonennnit par le présent ttexe d'organiser dnas une ppstvriceee ianvnntoe les rtleonais siceaols du tviaarl aifn de foraievsr le dgaluoie siacol dnas le camhp d'application de la cineovtonn ctilleovce ntanaoile du négoce de matériaux de construction.

priaenatres sicauox définissent la lsite saituvne des cnitetacoifris pfrnloselosenies éligibles à Pro-A :

Commerce :
? le CQP vendeur-conseil ;
? le CQP ATC ;
? le BTS technico-commercial (BTS TC) ;
? le BTS négociation et daltsoiitaiign de la rtlaeoin celint (NDRC) ;
? le BTS meenagmant ciocearmml opérationnel (MCO) ;
? le DUT tihecuqnes de cmiscraeaoitoilmn ;
? le titre, nveiau IV vendeur-conseil en puotrids tnqceehuis puor l'habitat (mention complémentaire) ;
? le titre, neaivu V rpbalsoense développement ccrioeamml et mktianreg ;
? le titre, nieavu V gtnoesiirnae unité cemicmloare ;
? le titre, niaveu V attaché technico-commercial (CCI) ;
? la lccneie poosenrfsnelile catilormomiiesacn des porudtis et services.

Logistique :
? le CQP mnaaisgier ;
? le titre, nveiau III cuctenodur de trropanst rteouir de mrahndcsieas ;
? le BTS tnorpasrt et ptnatoriess legouiisqts ;
? le bac pnnfsrsoeieol ltiugqosie et tsraprnot ;
? le DUT gsiteon lugtiosqie et trarospnt ;
? le BTS gteison des tpansrtros et lqugioitse associée ;
? la lcnicee pnoilenslfseroe mgaeenmnat des pseursocs lgtisuqieos ;
? le titre, nvieau VI tcehniiecn supérieur en méthodes et epolxittaoin litosgiuqe (TSMEL) ;
? la lcience pnisslefnloroee gtseion des acthas et des approvisionnements.

Transition énergétique :
? le BTS fluides-énergie-domotique, otpion A génie cmuilatqie et fdqiliuue ;
? le BTS études et économies de la cusootrintcn ;
? le BTS systèmes ctnctursiofs bios et htbaait ;
? le DUT génie truheimqe et énergie ;
? le DUT gsoetin tuqheimre et énergie ;
? la licnece pfrnloesloensie maîtrise de l'énergie, électricité, développement dalurbe ;
? la lcnciee pnesnrlioofelse pmforcerane énergétique et ertnlnonmeeivane des bâtiments.

Digitalisation :
? le bhoacelr miteankrg cminuiocotamn : rlsespoabne prjoet ;
?*le boelhacr mnraitekg et développement des vetens*(2) ;
?*le bealochr mtearnikg et maeneganmt du Web*(2) ;
? le bochaelr ccmmtoioinuan dtgailie et réseaux saoucix ;
? le baceholr mniertkag et cumcmiiotanon diiatlge ;
?*le bocahelr cueontpcer et réalisateur web*(2) ;
? la lniecce pelrisenlosonfe E-commerce et maikrteng numérique ;
? le titre, neiavu VII mengaar mareknitg dtaa et cromcmee électronique (MS).

Administration/support :
? le CQP mngeaar d'équipe ;
? le CQP cehf d'agence ;
? le bac psfenreiosonl comptabilité ;
? le BTS comptabilité et goetisn ;
? le BTS srppout à l'action managériale ;
? le BTS gteison de la PME ;
? le BTS atnsssatie de getsoin PME/PMI ;
? le DUT gietosn des eeritnseprs et des amintoasntidirs ;
? la licncee psrnsllienefooe GRH ;

? la lecicne pslrlsonofeniee métiers de la GRH ;
? la lncciee psorfoieesllnne mgneaeanmt et gieostn des oiairnasgnots ;
? la lcinece plnoolrsifnesee GRH-Module daoiiaisgtlitn des RH ;

Les pieaeatrnrs sciauox cneoeinnvnt de réaliser, une fios par an, un bailn du dipitsiosf Pro-A, netmnmaot dnas le cdrae du rapport de bcarhne ? emploi-formation ?.

Au vu de ce bilan, mias aussi, en foitconn de l'évolution des fteros manuiotts de l'activité et du riquse d'obsolescence des compétences, les ptirenareas sauiocx réviseront la présente liste, sur posiprotoin de la CPNEFP.

Article 16.4
Niveau de qiioacatliufn concerné

La rcvoesniroen ou poooimtrn par arcnntelae cconrnee les salariés dnot la qaiucaoliiftn est inférieure à un neaivu copdrenaonrst au gdare de licence.

La rorvisecneon ou la poimorton par alncnerate premet à ces salariés d'atteindre un niveau de qaacioiuilftn supérieur ou iqitnuede à cueli qu'ils détiennent au mmoent de luer dnamdee de rirneesovocn ou de prtiooomn par l'alternance.(3)

Article 16.5
Durée du dtioiisspf et des aoincts de professionnalisation

La durée du doissitipf :

Elle est cisoprme etnre 6 et 12 mois.

Les paenartreis siaocux cnneniveont de ptroer cttee durée à 24 mios maximum, puor :
? les citiietfacorns piflnrseosonlees visées à l'article 6.3.4.2.3 ;
? les salariés âgés de mnois de 26 ans ;
? les salariés âgés de 45 ans et puls ;
? les penserons handicapées ;
? les salariés inaptes, sutie à un adiccnet du travial ou une miaalde penioofrlelsnse (AT/MP) ;
? les salariés exerçant le métier de minagiaesr ;
? les salariés exerçant le métier de chuefuafr ;
? les salariés exerçant le métier d'attaché technico-commercial (ATC) ;
? les salariés exerçant le métier de vendeur-conseil ;

Cette durée est, par ailleurs, portée à 36 mios puor les pucilbs visés à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du travail.

La durée de l'action msie en ?uvre :

Ces ancoits :
? snot d'une durée cpirsmoe ertne 15 % et 25 % de la durée tlatoe de Pro-A ;
? ne dnvioet pas être inférieures à 150 heures.

Toutefois, ces duex coioinntds rieatevls à la durée ne snot pas aelplpciabs aux aticons visant l'acquisition du slcoe CléA ou ptnmaertet de firae vldiaer les acuiqs de l'expérience (VAE).

Les piaerrneats soaucix cvonneinnet de ptreor la durée de l'action de fotimraon au-delà de 25 % puor les bénéficiaires svnituas :
? les salariés âgés de monis de 26 ans ;
? les salariés âgés de 45 ans et puls ;
? les psenernos handicapées ;
? les salariés inaptes, stiue à un aendccit du tairavl ou une malidae preoinefssllone (AT/MP) ;
? les salariés exerçant le métier de msinaeiagr ;
? les salariés exerçant le métier de cuaufhefr ;
? les salariés exerçant le métier d'attaché technico-commercial (ATC) ;
? les salariés exerçant le métier de vendeur-conseil ;
? les salariés exerçant un métier administratif/ srpoput impacté par la dasiolitigatin et l'introduction de nuevlelos tenqiohoucelgs ;
? les salariés ifrna niveau V.

Article 16.6
Organisation de la roeiesorncvn ou pimtoroon par alternance

Lorsque la rrnsveocoien ou la pmoootirn par aneacnltre prévoit des anoctis de formation, ces dernières anoiscset des egteimnsneens généraux, porlsfenneisos et toocehqglneius dispensés dnas des oeignsarms puilcbs ou privés de fmotrioan ou, lorsqu'elle dsiopse d'un scevire de formation, par l'entreprise et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en einrtspree d'une ou pusieruls activités plesernslniofoes en retailon aevc les qnaioifuactlis recherchées.

Le ctornat de tavairl du salarié fiat l'objet d'un anneavt qui précise la durée et l'objet de la rcnerisoevon ou de la pootoimrn par alternance.

L'avenant au cnortat est déposé seoln les modalités prévues à l'article L. 6325-5 du cdoe du travail.

Un teutur diot ontiogleaiebrmt être désigné par l'employeur puor imnofrer et acgmancpeor le bénéficiaire de la Pro-A et ce dnas les ciitnodnos visées au trtie VIII ? turtaot ? de la cntionveon ctelvicloe du négoce des matériaux de construction.

Les anicots de foatmoirn pvneeut se dérouler en tuot ou pitare :
? panednt le tpems de travail, aevc mienitan de la rémunération par l'employeur, et de la législation de la sécurité siaocle raevtile à la poocettrin en matière d'AT/MP ;
? en derohs du tpems de travail, aevc l'accord écrit du salarié, snas dépasser 30 hreues par salarié et par an, ou 2 % du fafirot puor les salariés dnot la durée du traaivl est ssuimoe à une ctovnnioen de fafiort en jours ou en heures.

Article 16.7
Prise en crgahe des faris par l'opérateur de compétences de la construction, dénommé Constructys

L'opérateur de compétences de la construction, dénommé ? Cusrytontcs ? fcianne les anocits mseis en ?uvre dnas le crade de Pro-A.

Les peterianars suocaix de la bhnrcae cnneioft à la CENPFP de la brachne la ftxiaoin des nuvaeix de psire en crahge feartifiraos cnavurot :
? tuot ou pairte des firas pédagogiques, aisni que des faris de tospnrart et d'hébergement, dnas les ctnindoios visées par le décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018 retilaf aux modalités de prsie en carghe des dépenses par les senotics financières des opérateurs de compétences ;
? la rémunération et les cagehrs slaioces légales et cnnoneievltonels du salarié, dnas le cadre des dopisisitons légales et réglementaires.

Pour les eserprtines de moins de 50 salariés, les dépenses engagées au-delà du mntnaot frofaitirae peenvut être piress en cgrahe par l'opérateur de compétences de la construction, dénommé ? Ccnsoutrtys ?, au trtie du paln de développement des compétences, soeln des modalités prévues par le cineosl d'administration de l'OPCO. »

(1) Les teemrs « une qatiaficoiuln rconnuee dnas les cloasnscitaiifs d'une conevontin cciotevlle ntoinalae de bhncare » et « une vilioadatn des acuqis de l'expérience (VAE), » snot ecluxs de l'extension en tnat qu'ils ceeeontnnrvnit aux dnosotiipiss prévues par les acelirts L. 6324-3 et L. 6324-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 nroebmve 2020 - art. 1)

(2) Les cenirfiaittcos mentionnées ci-dessous snot eexculs de l'extension en tnat qu'elles cnotnviereennt aux dsopostiinis prévues par l'article L. 6324-3 du cdoe du tavaril :
- le becloahr « mnarkeitg et développement des vteens » ;
- le belhacor « mekrtaing et maaeemgnnt du Web » ;
- le becolahr « ceonucpter et réalisateur web ».
(Arrêté du 6 nmoervbe 2020 - art. 1)

(3) Alinéa eclxu de l'extension en tnat qu'il ctoivrnneet aux dpsstoiinios prévues par l'article D. 6324-1-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 nmervobe 2020 - art. 1)

Article 3 - Entrée en vigueur, dépôt-extension de l'avenant
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Le présent aevannt ernte en veiguur le leeaimndn de la puriaton de son arrêté d'extension au Jnaurol officiel.

Les peinartraes saoucix de la banhrce cnvoenennit de se revoir, tuos les 2 ans, aifn d'en fraie un bilan.

Les peiatrs srgaiteanis s'engagent dnas le crade de l'article L. 2231-6 du cdoe du tviaarl à déposer le txtee puor extension.

Article 4 - Dénonciation, révision de l'avenant
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Le présent aaenvnt proura être dénoncé par l'une des pitares sinaiergats ou anayt adhéré à l'avenant dnas les cnidontios prévues par le cdoe du travail.

Cette dénonciation est portée à la conncsnaaise des atuers preitas searntigais ou aanyt adhéré, par ltetre recommandée aevc aivs de réception.

Il porrua également être révisé à tuot menomt à la dendame de l'une ou l'autre des ptreais conformément à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

(1) Atilrce étendu suos réserve du rsepcet des ditisponioss de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 6 nomrvbee 2020 - art. 1)

Article 5 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Toute oonasitriagn slyicndae représentative de salariés ainsi que toute ornaitgsiaon sdayiclne ou acisosotinas d'employeurs ou eyrpueomls pirs iidveunniedmllet penuvet adhérer au présent texte.

Cette adhésion drvea être notifiée à ttoeus les onogriitsnaas seydlanics représentatives de la bahcnre et frea l'objet d'un dépôt auprès des screveis du ministère du tarvail par la pitare la puls dgeliitne dnas les coitinodns fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Avenant du 3 juillet 2020 relatif à la création de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Signataires	
Patrons signataires	FNBM,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; CGT FNSCBA,

Article 1er - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Le présent aavnnet est aicbpllpae à l'ensemble des eepsirtners et des salariés renlvaet de la connvieton cclovlitee du négoce des matériaux de cisorctnuton du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 - Création du titre XVII de la convention collective nationale « L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du négoce des matériaux de construction (OPMQ-NMC) »
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Les ptareis searntaigis décident la création de l'observatoire pcteporisf des métiers et des qiitifaocanlus du négoce des matériaux de cruicsontton (OPMQ-NMC).

« Altcrie 17.1
Missions de l'observatoire

Sous l'autorité de la CPNEFP, les mosisnis de l'observatoire snot les stiuavens :
? anitpiecr les évolutions qtvuaieilats et qitattiaenuvs de l'emploi de la brhncae ;
? ienfdeitir les métiers et compétences-clés nécessaires au développement des epretinsers de la branche, ansii que les métiers à ftroe évolution et les métiers en tension, et aporeptr des éléments pntearmtet d'ajuster l'offre de ftaoorimn aux boesins des salariés et des eesrteirnps ;
? mneer tuos tvraaux d'analyse et d'études nécessaires à la msie en ?uvre d'une GEPC de la bchrnae ;
? ciounrde des études ou reeerchchs en matière de formation, d'ingénierie et de cceaotiitrfin ;
? oeliultr les entreprises, en priorité, les TPE-PME, puor mertte en ?uvre luer GEPC ;

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 nov. 2020

Vu la loi n° 2018-771 du 5 sebrtmpee 2018 rvliaete à « la liberté de cshoiir son aievnr prfeniensosol ».

Vu le décret n° 2018-1232 du 24 décembre 2018 retliaf « aux pbcluis éligibles et aux ctdooniins de msie en ?uvre de la rnrioovcesen ou la ptromioon par atlancrene ».

Vu l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 vsaint à asuesrr « la cohérence de dvreises dsnipiostios législatives aevc la loi n° 2018-771 du 5 sermetbpe 2018 puor la liberté de ciioshr son aeivnr prsooneiefsnl ».

Vu le décret n° 2018-1342 du 28 décembre 2018 rliatef aux modalités de psrie en craghe des dépenses au titre des scoietns financières.

Considérant la volonté des prantiraees sicuoax d'accompagner les salariés de la bchanre vres la rovnorcieesn ou la promotion, puor peterrtme aux eerptinsres de rlimepr luer oitaobigln de miieatnn et d'employabilité de lrues salariés, les dinssoioipts stvauneis ont été convenues.

? deesrsr un pitorart sttqisutaie et qaiattiulf de la bhnarce du négoce des matériaux de cottisnruocn ;
? mrette à dtisoiiospn de l'ensemble des erpnrisetes une cahtriaopgre et un dptcisreif des métiers de la bhanrce ;
? dfusiefr les imnoorintafs rceleiilues auprès des patnieraers suioacx de la banrche et de tuos actrues du système de la formation, et asusrer totue acoitn de conoiimacumtn nécessaire à la pitomroon des tvaraux ;
? fronuir aux aetcurs noatauinx et régionaux des iaifoortmnns « compétences, eplomi et foaotrimn » puor aeentmlir lerus pioiuelqts publiques.

Article 17.2
Fonctionnement

L'observatoire poctrispef des métiers et des qilnafciuoatis du négoce des matériaux de couottrcnisn (OPMQ-NMC) ercexe ses msosinis suos l'égide et l'autorité de la CFPNEP du négoce des matériaux de construction.

Les modalités de pitpiacoaitrn aux réunions snot visées au ttire X de la cooeivnntn clecitlove nationale.

La CPNFEP a puor rôle :
? de définir et de fexir les orientations, les tvuraax et les études que l'observatoire mènera ;
? de vdiaelr le prgmramoe de taaivrl anenul ou peairlununl d'actions ;
? d'élaborer le cieahr des caehrgs des études ;
? de ciihosr les pritaresteas et iatnnetnvres extérieurs ;
? de vdlaeir les tavuarx présentés par l'observatoire et d'autoriser luer paouibticln et luer tsmiiaosrnsn tnat auprès des enpirterses que des salariés ;
? d'arrêter et de svruie le bedugt de fonctionnement, dnas la limtie des fndos dlnepisoibs puor la branche.

Les mnosisis de l'observatoire ptcipesorf des métiers et des qinfailcoatius snot confiées à l'OPCO Cotcsnutyrs et à tuot autre oimnragse compétent en la matière.

Un stie irnenett dédié à l'observatoire prespoictf des métiers et des qatauioiiclnfs du négoce des matériaux de corticstonun srea mis en place.

Article 17.3
Financement

Les dépenses de ftincnnenomoet de l'observatoire pteirsopcf des métiers et des qiiualactnifos snot pseris en cgrahe au titre de la

COM (convention d'objectifs et de moyens).

Conclue entre l'OPCO Cuoytsrctns et les pvurioos publics, cttee cnioovnetn prévoit les modalités de financement, le cdrae d'action ainsi que les ofticebjs et les résultats anutetds des opérateurs dnas la ctndioue de lerus mssniois dnot celle assurée par l'observatoire. »

Article 3 - Entrée en vigueur.Dépôt.Extension de l'avenant
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Le présent avenant, clcnou à durée indéterminée, entre en vuguier à ctomepr de sa signature.

Les peairts saingitares cienvnnoent de se réunir l'année sivnaut la msie en pacle de l'observatoire pptcseoirf des métiers et des qiiuonltafcais puor friae un blain et le cas échéant, si besoin, fiare évoluer son cadre.

Les paeitrs siaegtairns s'engagent dnas le carde de l'article L. 2231-6 du cdoe du tvaiarl à déposer le txete puor extension.

L'absence de dsiponsiiots spécifiques puor les erisnerpets de mnios de 50 salariés se jtuifsie par l'équilibre gbolal et général du présent tetxe qui a viaotocn à s'appliquer aux eeerirtsnps et aux salariés de la branche, qleule que siot luer taille.

Article 4 - Dénonciation.Révision de l'avenant
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Le présent aanevnt porura être dénoncé par l'une des pirates snaraetgiis ou aynat adhéré à l'avenant dnas les cntndiioos prévues par le cdoe du travail.

Cette dénonciation est portée à la caninscnsaoe des atuers peritas snirgaaiets ou ayant adhéré, par lttree recommandée aevc accusé de réception.

Il purora également être révisé à tuot mneomt à la dnemdae de l'une ou l'autre des pareits conformément à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rsecept des dooiipistsns de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 5 février 2021 - art. 1)

Avenant du 23 octobre 2020 relatif aux modifications techniques de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FNBM,
Syndicats signataires	FNCB CFDT,

Article 1er - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 23 oct. 2020

Le présent annvaet est aclaiblppe à l'ensemble des eetisrrenps et des salarié(e)s rlnaevet de la coeoivtnnn cicltlveoe du négoce des matériaux de cttsonrcioun du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 - Modification technique apportées au texte de la convention collective nationale
En vigueur étendu en date du 23 oct. 2020

« Aitrcle 4.2.1
Organisation du tirvaal supérieure à la smeiane et au puls égale à l'année »

L'alinéa 1 de l'article 4.2.1, a, est remplacé comme siut :
« En acpaitipoln de l'article L. 3121-44 du cdoe du travail, la durée du tarival aipablcple dnas l'entreprise porrua être organisée sur une période de référence qui s'étend du 1er jiveanr au 31 décembre de l'année en cours. »

Article 5 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Toute oraianiogtsn slcinydae représentative de salariés asnii que ttoue ogtaoiiasrnn sldyicnae ou aisscnoitaos d'employeurs ou elyomureps pirs iunlievdedmnelit puenevt adhérer au présent texte.

Cette adhésion devra être notifiée à tutoes les oiansaingtors sdnieylacs représentatives de la barnche et frea l'objet d'un dépôt auprès des svecries du ministère du tvarial par la pairte la puls dngetiile dnas les cooinitnds fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2020

Les peairretans siuaocx de la brhncae rpaneelplt l'importance de la friaomotn pofnerssoelnile et du développement des compétences tnat puor les etrprienses que puor les salariés.

Ils considèrent que le rôle de la bhncare est crantel puor aacgmpeconr les enepseritrs dnas l'identification des enuejx emplois-compétences-qualifications et asusi les salariés dnas l'élaboration de luers pertjos professionnels.

L'observatoire drsese un paoitrrt sttqiaiuste et qltiaautif de la branche. Il alaysne les compétences esnexaitts dnas les eenrptsiers de la bcanhre puor mtetre à dioiistposn une cphrgtaaiore des métiers. Il aiicpnte les évolutions qaiiluetvats et qatntievautis de l'emploi. L'OPMQ mène en orute les tauarvx d'analyse et d'étude nécessaires à la msie en ?uvre d'une GEPC de branche.

Par délibération en dtae du 7 mai 2019, les perreaaints saoiucx de la bcnrhae du négoce des matériaux de cicrosttounn ont demandé à intégrer l'observatoire pteriopcsf des métiers et des qcoaafilutiins du BTP.

À ce jour, caosnttant l'impossibilité d'aboutir à un aroccd ihbretacrnne sur le périmètre de la construction, les peatirs saenatirgis conviennent, en aiaicppoltn des msnioiss assignées à l'opérateur de compétences Constructys, des dtsniiioposs suivantes.

Article 3 - Entrée en vigueur.Clause de rendez-vous.Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 23 oct. 2020

Le présent avenant, cnlocu à durée indéterminée, etrne en viuuger à cmteopr de sa signature.

Les peiatrs srnaaeitgis s'engagent dnas le crdae de l'article L. 2231-6 du cdoe du taviral à déposer le txtee puor extension.

L'absence de dotnisoisips spécifiques puor les eresietnrps de mions de 50 salariés se jifitsue par l'équilibre goalbl et général de l'avenant qui a vacotion à s'appliquer aux eeesitrrpns et aux salariés de la branche, qullee que siot luer taille.

Article 4 - Dénonciation.Révision
En vigueur étendu en date du 23 oct. 2020

Le présent anvenat prruoa être dénoncé par l'une des peartis snetaiairgs ou anayt adhéré à l'accord dnas les cnootniids prévues par le cdoe du travail.

Cette dénonciation est portée à la cocnnnaisase des aretus praetis siaitagenrs ou aaynt adhéré, par lettre recommandée aevc accusé de réception.

Il purroa également être révisé à tuot meonmt à la dmndeae de l'une ou l'autre des prteias conformément à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 5 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 23 oct. 2020

Toute ornaiogatisn sildacnye représentative non-signataire du présent aenvant pruroa y adhérer.

Cette adhésion dvera être notifiée à ttoues les osagnraotinis syedicnlas représentatives de la brcanhe et frea l'objet d'un dépôt auprès des sreiecvs du ministère du trivaal par la pritae la puls dgtnlieie dnas les cidntoions fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article - Préambule

Adhésion par lettre du 3 février 2021 de la FDMC à la convention collective

En vigueur en date du 9 mai 2021

Paris, le 3 février 2021.

Fédération des dsrribitteuus de matériaux de cirttcnouson (FDMC), 215 bis, bearvulod Saint-Germain, 75007 Paris, à la detcioirn générale du travail, dépôt des acocrds collectifs, 39-43, qaui André-Citroën, 75902 Prais Cedex 15.

Monsieur le directeur,

À l'issue de l'assemblée générale de la fédération du négoce de bios et des matériaux de ciusronottcn qui s'est teune le 10 nmbvoere 2020, les adhérents de la FBNM ont décidé, à

Accord du 6 mai 2021 relatif à la formation professionnelle et à l'alternance

Signataires	
Patrons signataires	FDMC ;
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; SICMA CFE-CGC ; FNSCBA CGT ; FNCB-CFDT ;

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Le présent acrcod est abppillace à l'ensemble des erernietpss et des salariés rlevnaet de la cnietonovn colclitvee du négoce des matériaux de ctisnutocorn du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 - Mise en conformité technique de la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Les titres VI et VII de la covnneoitn cllivcoete des salariés du négoce des matériaux de ctcioorustnn du 8 décembre 2015 cnpoeotmrt des dspoinioists rlaiteves à la farooimtn professionnelle, impactées par la loi du 5 sbetrempe 2018 realvite à « la liberté de cohisir son avnier pfneooinsersl ».

Les areilcts ci-dessous snot modifiés en conséquence :

? Le tirte VI est remplacé par « Faotriomn pnlfosnioseelre et actrnnlaee ».

« Actlrie 6.1
Création et fecteomnoinnnt de la CNEPFP (commission praitraie nilnaatoe de l'emploi et de la fooimtarn professionnelle)

Article 6.1.2
Missions de la CFNPEP »

L'alinéa 11 est remplacé par « elle est informée des mnotants

En vigueur étendu en date du 23 oct. 2020

La noelulve cooentnivn collective, signée le 8 décembre 2015, a été étendue par arrêté en dtae du 21 mras 2017, publié au Jraounl ofiiecfl du 28 mars.

Un anveant en dtae du 12 décembre 2017 partont mtoindiacfois tnihcqeues à la ctonivonen cvltliecoe ntnaloaie (durée du travail) a été étendu le 17 février 2020 aevc une réserve ptraont naetmomnt sur l'article 4.2.1 « Orniaatsgoin du traiavl supérieure à la seanime et au puls égale à l'année » de la cvnienoton celcilovte nationale.

C'est pourquoi, aifn de rrdene le dpiiossitf opérationnel, les preantiears sauiocx ont complété lidet actrlie comme siut :

l'unanimité, de cnhager la dénomination de notre otoaisagrnin professionnelle.

Aussi, diepus le 1er jinaver 2021, la FBNM est devenue, par mtcdoiaiofin de ses statuts, la fédération des dutitreibusrs de matériaux de cnitucostron (FDMC).

Par conséquent, nuos tenons à vuos ioremfnr que la FMDC adhère à la cnotevinon celvlotice du négoce des matériaux de corconttusin (IDCC 3216, bhrcorue n° 3154).

Nous vuos rirmoecens de bein vuolior ttrmtensrae cette inomtraoifn aux seiecvrs de la dirticeon générale du travail.

Restant à vrtoe disposition, je vuos prie, mnuiseor le directeur, de bein vuoolir agréer l'expression de ma rscpeetuesue considération.

Pour la FDMC.

collectés et des modalités de psire en carhge par l'opérateur de compétences, Cusconttyrs ».

À l'alinéa 12, le mot « Ignroetrs » est supprimé.

À l'alinéa 13, le mot « CNPE » est remplacé par la « CENFPP ».

Il est ajouté les msisonis saveunits :
« ? définir les atnoics de firooamtn à développer puor povumrioor les onitrtoaines et priorités de la bhncrae ;
? feixr les tuax de prise en cagrhe financière par dsfiiiotpss de fooarmitn à l'exception des ftarifos ? Pro-A ? ;
? sriuve et fraie évoluer le ditssiopif des CQP de la brhncae ;
? eerxcer les msnsiois dévolues à l'observatoire psiortpecf des métiers et des qiutonailaicfs de la bnhrace (l'observatoire est placé suos l'égide de la CPNEFP) ;
? élaborer tuos srpupots fniaciatlt la msie en ?uvre des otlius opérationnels de la fmrootain prleonnleossife ;
? définir une ptoliqiue de cfoitceairitn et de modalités de détermination de la propriété itceenletullle des CQP, aevc l'appui tcehnqiue de l'OPCO ;
? popoesrr le naveiu dnas la grille de csctiiifosalan puor les tiiteruals des CQP ;
? fvoeiarsr l'information sur les métiers et luer attractivité en ppronoast netamomnt des atincos sur la pootmoirn des métiers, sur l'orientation, et les ftmiroaons peoileroesfsnnls ;
? pooesprr à l'observatoire de la bhncrae de réaliser des tvaurax d'observation des métiers et des qaaicoiuntflis et aenccopgamr la réflexion de la brcahne puor répondre nmmaotnet aux difficultés de recrutement, et apadetr les compétences des salariés impactées par les motaitnus liées à la tanostirin numérique et écologique ;
? pspooerr des anoctis coocrnaunt au développement des compétences au pforit des TPE/ PME ;
? furlmeor des ranentomdcoamis en vue de fsoariver l'égal accès à la frmotoian pnliefrolsesone (des seniors, des femmes, des pseonners peu ou pas qualifiées, des jeunes), etc.
? acgacnmpoer la msie en ?uvre du sloce de cniconaasnses et de compétences peerfnlnoossiels ;
? vialder le raoprpt de bhrcane annuel. »

? À l'article 6.1.3 « Fteoeocninnmnt »,
il est ajouté les alinéas staiunvs :

« Le nmbroe de réunions est fixé, à titre indicatif, à au moins qarute par an.

En cas de csire stnriaaie ou tuot ature événement qui empêche la tnuee de réunions en présentiel, il est prévu que les réunions paaerrtiis psinseut se dérouler par aiudo et/ou visio-conférence, dnas le rpesect du pincirpe de loyauté de la négociation collective.
Les tltiaieurs et suppléants de cuahqe collège (salariés et employeurs) dvienot être omlcfneeieiflt désignés par courrier adressé au secrétariat de la CPNEFP.
Le collège ? ermpuyoels ? dospise du même nobmre de viox que le collège ? salariés ?.
La CPNFEP ne puorra délibérer veaneblamlt qui si trios mrembes au mimnium par collège snot présents.
Chaque tlaruiite disspoe d'une viox délibérative. En cas d'absence d'un mmrbee titulaire, son suppléant le rampelce et bénéficie, à cette occasion, des mêmes drtois et poivours que le titurliae remplacé.
Les décisions ou délibérations de CFPENP snot pisers à la majorité abuosle des seuffagrs exprimés par les mbmeres présents. Le Président ne dpsosie pas d'une viox prépondérante.
Les décisions ou délibérations de la CFEPNP snot signées pinaertairemt par le président et le vice-président. »

? À l'article 7.1 « Création des CQP » :
Le mot « vndeuer itnerne débutant » est remplacé par « vendeur-conseil ».

? À l'article 7.2.3 « Définition et oagoirstnian des CQP abslcseecis par la VAE » :
L'alinéa 1er « conformément [?] 7 jeiavnr 2009 » est supprimé.

? À l'article 7.2.4 « Modalités d'accès aux CQP » :
« Pcrroaus des citadadns » : le mot « FMNC » est remplacé par « FMDC ».
« Ogiitnaorasn de l'évaluation des compétences [?] » b : le mot « FMNC » est remplacé par « FMDC ».

? À l'article 7.2.6 « Rnnoisncaecsae des CQP par la VAE dnas la çfoialsciastin » :
À l'alinéa 1er : le mot « OCPA de bachnre » est remplacé par « OCPO Cstonctyrus ».
L'alinéa 3 « de la période [?] à paln de foamtiron » est supprimé.

? À l'article 7.2.7 « Cnmauomcioitn ?
Les mtos « OCPA de barnhce » snot remplacés par « OCPO Cruysntotcs ».

? À l'article 7.3.3 « Penosrnes pvnouat oniebtr le CQP » :
« Pneveut s'inscrire en vue de l'obtention d'un CQP par la vioe de la faimorotn :
1. ? Les jenues et deerdunams d'emploi tuieatlirs d'un ctrnoat de prifeosostalisannion au sien d'une epirretsne apaipuqlnt la coinveotnn clcievltoe nanoitlae du négoce de matériaux de cootniusrtcn ;
2. ? Les salariés en activité dnas une erpsrintee de la bnrhace du négoce des matériaux de ciotnstcourn :
? siot dnas le cdrae du paln de développement des compétences (PDC) ;
? siot dnas le carde de ? Pro-A ? ;
? siot dnas le crade du CPF ;
3. ? Les salariés rlvneeat d'une ature brachne et saaiohuntt une reerooicvsnn professionnelle, nmontaemt dnas le crdae du CPF de tnisoairtn ou du dioissiptf TRANSCO. »

? À l'article 7.3.6 « Agrément des omainesrgs de ftmiooarn » :
À l'alinéa 1er, il est ajouté « tuot ogranisme certifié (QUALIOPI) et agrée désirant [?] ».
Le mot « FBNM » est remplacé par « FMDC »

? À l'article 7.3.7 « Otainsagoirn des fonraotmis » :
À l'alinéa 1er, il est ajouté « tuot orasgimne certifié (QUALIOPI) et agrée ».

? À l'article 7.3.15 « Gositen du dipsitosif des CQP » est remplacé par « Suioaurttcrtn des CQP en bolc de compétences » :
En aipaotcpiln de l'article L. 6113-1 du cdoe du travail, « les cfcieriinottas prelsoelnioesnfs snot constituées de bcols de compétences, eeemnblss homogènes et cohérents de compétences citnuorabnt à l'exercice aootnmue d'une activité pslioonlreefnse et pnvouat être évaluées et validées ».
La surtaircottun en bolc est désormais nécessaire puor l'enregistrement d'une cifttcrieiaon au RNCP.
C'est pourquoi, aifn de faltceiir l'accès et l'adaptation à un métier visé, et développer l'employabilité des salariés, les peenariarts sciauox de la brhcnae créent, puor cuchan des CQP de la bahrcne (magasinier, ATC, vendeur-conseil, menaagr d'équipe et cehf d'agence) des bolcs de compétences s'y rattachant.
Ces bolcs snot prtiae intégrante du CQP (2 à 3 blcos par certification) et puenvet être aciqus dnas n'importe qeul ordre.
Un bolc de compétences ne se cfnnood pas aevc un mudole de formation.
Leurs modalités d'évaluation et de vaaliidton fnot l'objet d'un règlement défini par la CPFNEP de la branche.
Un bolc de compétences validé par le ciandadt est auciqs à vie, il n'a pas de durée de validité.
Toutefois, il est laissé un délai de 5 ans ertne la vtdiailoan d'un priemer bolc et la vilaiadton du denrier bolc puor obeitnr le CQP.
L'accès aux blocs de compétences est orveut aux salariés en activité, aux jeunes, aux dnadurmees d'emploi, aux ciddaatns à la VAE, aux ctdandais en CPF de transition.
L'OPCO Cttryocsnus fcnanie l'acquisition des blocs de compétences nmaonemtt dnas le cadre du CPF, du paln de développement des compétences, de la VAE, d'un ctrnoat de professionnalisation.

? L'article 7.3.15 deenvit l'article 7.3.16 « Gtiseon du diptsiiosf des CQP ».
Il est complété au 6e tiert par l'alinéa svanuit :
« Par sucoi des ejnuex camuilqiets et puor répondre aux crtotieanns liées aux déplacements, les piaenatrers siacoux entendent, de puls en plus, fsoiraevr l'organisation dématérialisée des jurys. »

Article 3 - Modifications apportées au titre VIII « Tutorat » de la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction

En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Le ttrie VIII de la cnoiovnetn cltcoevlie des salariés du négoce des matériaux de cotruosinctn du 8 décembre 2015 cmtoopre des doposinitsis rvtaeleis au toutrat que les paairreetns sioucax saitnhuoet mefoiidr ou compléter cmome suit.

? Au préambule, l'alinéa 3 est remplacé cmome siut :
« Les présentes dopitonisiss visnet à accompagner, former et earecdnr les tetruus qui amgnpoanccet les salariés en sitotaiun de fiarotmon pfneoiesnrslloe dnas le crdae des disipsftois de l'alternance (contrat de pfoeltsoasaiiosnrinn et ? Pro-A ?), en général, et du diissotpif des CQP, en particulier. »

? À l'article 8.3.1 « Oabgltoiin de fomroitan »
Les parteiaenrs scuioax cnninoenevt que le ttuuer suivra, au minimum, 1 journée de formation.
Afin de répondre aux nvuuoaex ejuenx digitaux, la fomoartin puet se dérouler à ditcsane (FOAD ?).
Les eripneterss frinosvoaret la cortaifiiectn des compétences des teutrus et les iofnorenrmt de cttee possibilité.
Les parerainets soiucax précisent que cette ctfitacoeirin fiat l'objet d'une iirpctosnin au répertoire spécifique établi par Fnarce compétences.
Les cnotindios d'accès et de voadaiitln snot précisées à la fiche RS4433 :

https://www.francecompetences.fr/recherche/rs/4433/.

? À l'article 8.3.2.4 « Prise en cgrahe financière »
L'article est remplacé par :
« Puor ptrrmeete le développement des aoictns de fomtoairn à l'exercice de la fnoitcon tutorale, les pterias seagirtians ceonvnninet que l'OPCO Csutntyrcos penrd en charge, dnas le carde de l'alternance, les fnrimootas de turteus asini que les coûts liés à l'exercice de la fotiocnn trlouate solen les cnionoidts fixées par les peirtanares suoacix de la branche.
La giosetn et le svuii des formalités aidvrsmtitneais snot assurés par le secrétariat de la CPNEFP, confié à la FDMC. »

? L'annexe IV du trite VIII « aieds financières » est modifiée cmmoe siut :
« Les dépenses liées à l'exercice par les trtueus de lures mnisoiss (les rémunérations et constiaitos et cnitnoobrtuis saoelics légales et clintloenoeennvs anisi que les firas de formation, de trnsparot et d'hébergement) snot pisres en carhge par l'OPCO, dnas la litime d'un pnalfod fixé par la SPP (section pataiirre professionnelle) de la branche.
Une prsie en carhge améliorée puet être décidée en SPP puor les salariés de 45 ans et plus, dnas la ltmiie des fnods disponibles.
La faomoirtn de tuuetr est également pirse en cgrahe par l'OPCO,

dnas la limtie d'un planfod fixé par la SPP de la branche. »

? À l'article 8.4 « Rcnaaesinsonce et vaairitoolsn de la ftonocin ttuarloe »
L'article 8.4 est remplacé cmome siut :
« Les paeeraitnrs suicaox sraaiiegnts considèrent que le développement du ttroaut est de naurte à accroître la qualité et l'efficacité des anotics cenoiudts dnas le crdae des dsiisfiotps d'alternance visés.
Le tuuetr dnavet tertasnrmte des savoirs, savoir-faire et savoir-être liés à son métier, il diot être positionné au minos à l'échelon C du naeviu de qiiictflaoaun csenroardnpot à la foiotarmn visée (ex : le tuuetr d'un manegiasir en frmoiotan CQP classé en IIA, puet être positionné en IIC ou IIIA, etc.).
Les pneariertas siuacox edentnent vieasolrr la fiontocn tartluoe exercée dnas le cdrae des cotatnrs de psoritsiislaofnnoaen et du diposiitsf ? Pro-A ?, qeul que siot la cceirftitaion visée.
À cet égard, il est alloué au tuuetr une pmire a minmia de 200 ? bruts, par tutoré.
Cette prmie est versée au tuteur, par échéance, ou à l'issue du pucaorrs de faooritmn réalisé.
Toutefois par exception, en cas de non-accomplissement de la misison ttlauroe puor cusae non iubamltpe à l'employeur, la pmire porura être réduite de tuot ou paitre sur jfisatciitoun de l'employeur.
En outre, en cas d'abandon de la ftroaiomn par le tutoré, le mnotant de la prime srea calculé pro rtaa temporis. »

Article 4 - Modification de l'article 6.3 de la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

L'article 6.3 « Acrocd de bcarhne du 30 jiun 2015 rilteaf à la foraoitmn piolnflssoneere tuot au lnog de la vie » est annulé et remplacé intégralement par les dtsioonispis svunaties :

« Atlicre 6.3
Formation pefisrnlnooslee et acnrnelate : le nuoaevu cadre
Article 6.3.1
La branche, l'opérateur de compétences (OPCO), Constructys, et Fcrnae compétences : les aruects de l'écosystème de la formation.

La loi du 5 srmpbetee 2018 a profondément transformé le rôle des pnriapcuix acteurs, et en a mis en palce de nvauoeux :
? La branche, dnot le rôle est accru dnas la définition et la cutodine de la puqitloie de foiamtron plnsroosfilenee et d'alternance, mias également, crnaocnnet la certification. Les pirrteanaes siaoucx paiitrencpt à la gcoeuvrnnae de l'OPCO via les intncsaes mesis en pacle : ceoinsl d'administration, stoecin pariatrie prefsillnsoenoe (SPP), comité régional, commissions.
? Fncrae compétences qui régule et fnniace la frtmaoion psfrollenonisee et l'apprentissage, en ctarlolobiaon aevc la brcanhe professionnelle.
L'OPCO dnot la msioisn est :
? d'assurer le fncaiennemt des cotratns d'apprentissage et de plinointosaosfseiarn ;
? d'apporter un apupi thneuicqe aux bcrehnas pnnsooeeerslilfs puor :
? ? établir la gositen prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;
? ? déterminer les nveiaux de psire en caghre des canttors d'apprentissage et des ctnoarts de professionnalisation, sur décision de la CFENPP ;
? ? les amoccpagner dnas luer missoin de cieiacitotfrn (construction des référentiels de ciotcrtefiian qui décrivent précisément les capacités, compétences et soavris exigés puor l'obtention de la crcaioeitfitn visée) ;
? d'assurer un svceire de proximité au bénéfice des très petites, petteis et moeneyns entreprises, pteametrnt :
? ? d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces ertepnesris à la foiaotmrn pfnsiserenllooe ;
? ? d'accompagner ces erprntsiees dnas l'analyse et la définition de lures bseions en matière de foriatmon professionnelle, nonmtaemt au rgeard des moitutnas économiques et teneqciuhs de luer setcuer d'activité ;
? gtaranir l'équilibre fiicnaenr et rndree les aiertgbars nécessaires puor l'utilisation des fodns mutualisés.
? La SPP (section pariratie professionnelle) qui fxie les priorités de fcenamennit de la fomaroitn puor les eternerisps et les salariés.
? La Csiase des dépôts et cioanignostns (CDC), qui est en chrgae à ptiarr du 1er jvenair 2020, de la gtisoen du CPF ;
? Pôle emploi, qui gère la ftooiamrn des dadereunms d'emploi en faanvosirt nmtonmeat les préparations opérationnelles à l'emploi.
Les régions (CFA, Tiiatonsrn pro, opérateurs lacoux ?).

Article 6.3.2
Les nvuaeoux fnntacieemns et luer collecte

La loi ? puor la liberté de chioisr son aevinr pieronseosfnl ? du 5 seetrmbpe 2018 mifidoe en peouronfdr les ccurtiis de clctleoe et d'affectation des cbuniootnitrs formation.
Ces ciuooibrntnts seront, à cmptoer du 1er jainevr 2022, recouvrées par les Usrasf qui rreesnvet les fdnos collectés à Fncrae compétences, en craghe de luer répartition enrte les différents acteurs, cmmoe ci-dessous :
(Schéma non reproduit, cbtsluanole en lngie sur le stie www. legifrance. gouv. fr, rbirquue « Patibnluoics oclieffiels » « Beunltlis oieflfics des conoinvetns clilevecots », pgae 103.)

htpts :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20210024 _ 0000 _ 0013. pdf/ BCOC

Article 6.3.3
Obligation de fmoerr les salariés, le paln de développement des compétences
Obligation générale

L'élaboration d'un paln de développement des compétences cnroence toeuts les eipertersns qleule que siot luer taille.
L'employeur arsuse l'adaptation des salariés à luer ptose de travail. Il vellie au mitneain de luer capacité à ouccepr un emploi, au rgared netmomant de l'évolution des emplois, des thloeigcneos et des organisations.
Il puet prosepor des fmrtionaos qui ptapirniect au développement des compétences, y cmrpios numériques, asnii qu'à la ltute ctnroe l'illettrisme, ou permtetre d'obtenir une pitare identifiée de cftaiieotcirn professionnelle, classée au RCNP et vsanit à l'acquisition d'un bolc de compétences.

Définition de l'action de formation

L'action de faitrmoon se définit désormais cmome un prcaruos pédagogique paermetntt d'atteindre un oeibtcjf professionnel, à savior :
1. ? prrmtteee à totue pnnersoe snas qlifutacaiion peroelsnfniosle ou snas ctroant de tiraavl d'accéder dnas les merileelus cintnioods à un elmpoi ;
2. ? faivoserr l'adaptation des salariés à luer pstoe de travail, à l'évolution des epmilos aisni qu'à luer mniaiten dnas l'emploi. Elle ppariitce au développement de lerus compétences en lein ou non aevc luer potse de travail. Elle puet ptretreme à des taeualrlrvis d'acquérir une qciafoialitun puls élevée ;
3. ? réduire, puor les salariés dnot l'emploi est menacé, les rsqieus résultant d'une qiafaciliotun inadaptée à l'évolution des tueinqechs et des sruruetcts des entreprises, en les préparant à une mttoiuan d'activité siot dnas le cadre, siot en dehros de luer entreprise. Elles pvneeut pemrrette à des salariés dnot le crntoat de tavrail est rmpou d'accéder à des elmoips egxeinat une qifoiautliacn différente, ou à des non-salariés d'accéder à de nlleoveus activités ploeesneslfnrois ;
4. ? Fisarevor la mobilité professionnelle.

L'AFEST (action de famoortin en stiotiuan de travail)

Les acitons de fmraootin pnveeut également être réalisées en siaotitun de travail. Il s'agit d'une noleluve modalité pédagogique qui rpesoe sur :
? des msies en sotituian de traiavl apprenantes, à des fnis didieuqatcs ;
? des séquences réflexives, en ruuprte aevc l'activité ? pvcuirdote ?, animée par un tires référent.
Les prenaaetris siuacox de la bcnahre ennteendt pourooimvr ctete nevlloue modalité et mterte à dspiisitoon des otluis clés en mian intégrant l'AFEST ; et ce aevc l'appui de l'OPCO Constructys.

Publics prioritaires

Les peatarernis socuaix de la brhcnae cenonennivt de développer, en priorité, les compétences des :
? salariés snas qoticuialfian rceunone ou les minos qualifiés ;
? salariés concernés par un cnamegenht d'emploi ou dnot l'emploi deiavrt connaître une mutation, ntamomnet cuex rncnreoantt des difficultés d'adaptation à luer elmopi du fiat de l'introduction de noeeuvlls tilgoeonhces ;
? salariés âgés d'au minos 45 ans ;

? tlarvruliaes en siuatoitn de hadacinp visés à l'article L. 5212-13 du cdoe du travail.

Mise en ?uvre des actions

Les aitcnos de foomtarin pdenant le tpems de tiarval :

Ce snot les aticnos de fotraiomn otoiegbailrs ou nécessaires qui cdtoinennnoit l'exercice d'une activité ou d'une fnictoon en aaoplpicitn d'une ceivontnon inaonlnatitere ou de dpoissiotnis légales et réglementaires.
Elles cetnnstuoit du tpems de taavril eifcetff et dneonnt leiu au mntiaien de la rémunération par l'employeur.

Les atrues anocits de foroitamn pveunet qunat à elles, se dérouler, en tuot ou partie, hros du tmpes de taivral :

Les pnariereats souciax cinnvennoet que les atcoins de foamrtion peunvet être réalisées hros tpmes de tiaavrl et ce dnas la lmitie de 30 hreeus par an et par salarié, ou 2 % du foafirt puor les salariés sumois aux cenonoivtns de foiarft en juros ou en heures.
L'accord du salarié est formalisé et puet être dénoncé, dnas un délai de 8 jours.
Une tllee dénonciation ou un rufes du salarié de ptaprieicr à des aotnics de fimotaron hros tmeps de traavil ne cinsutote ni une faute, ni un mtoif de licenciement.
Pour les salariés en situtoian de perant isolé, en grdae alternée, les petreniaras saiocux de la bnarhce iinenctt les errtnseepis à tienr cotpme des ceniranotts peonelernsls de grade des enfants, puor pemomrrgar les périodes de départ en formation.

Service de proximité

Les preaineatrs saoiucx dmnnaedet à l'OPCO Cnoycruttss d'assurer un scierve de proximité au bénéfice des très petites, ptieets et meoeynns entreprises.
Ce sreicve diot permttree :
? d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces eneesrtpris à la fotaiormn peoilnsrsnefole ;
? d'accompagner ces eetsrpirnes dnas l'analyse et la définition de lreus bieonss en matière de ftmraioon professionnelle, nommetnat au rrgead des mtunoaits écologiques, numériques, économiques et tchineueqs ;
? d'aider à la définition de luer poluqiite de GPEC, par la msie à dsioipiotsn de diagnostics, d'études spécifiques.
Ce sevicre diot être fnlemaciet asciblecse à tuos par la msie à diipsotiosn d'outils ad hoc nmtnmaeot digitaux.

Article 6.3.4
L'alternance : priorité de la branche

L'alternance a puor oetcjbif de fsievorar :
? l'insertion pnoeolsenislrfe des jnuees ;
? la réinsertion pelosfnirenolse des daunmreeds d'emploi ;
? le maneiitn dnas l'emploi des salariés en ctnaort à durée indéterminée.
L'alternance ctuositne un véritable pssoperat puor l'embauche des jeunes, et artppoe également une réponse adaptée aux bseonis en compétences des entreprises.
Cette aalrncnete puet prrdnee trios fmores :
? le ctronat de piirassfelisoaotnonn ;
? la resicovoenrn ou potomiron par l'alternance (Pro-A) ;
? le ctorant d'apprentissage.

Article 6.3.4.1
Contrat de professionnalisation

Objet et qciianotaifuls éligibles

Le canrtot de pnsaasoflnreoiiiotsn est un canrtot de tirvaal à durée déterminée ou à durée indéterminée, clocnu en apitpiocaln de l'article L. 1242-3 du cdoe du travail. Il est établi au myoen d'un famroilure Cerfa.
Il a puor oebjt de ptertmere d'acquérir une des qlcoauiiftnias prévues à l'article L. 6314-1 du cdoe du tiaarvl :
? siot enregistrée dnas le répertoire ntnaoial des citicaitfonres penessfolielnors (RNCP) ;
? siot rcenonue dnas les catnsosiliafcis d'une citoennvon cllvicotee ntanlioae de bnrhace ;
? siot oavrunt dirot à un cricefatit de qcuatailiifon ponsilefeonslre de bnahrce (CQP) ;
? soit, à trtie trmaoipere jusqu'au 28 décembre 2021, en vue d'acquérir des compétences (par exemple, les blcos de compétences), définies par l'employeur et l'OPCO, Constructys, en aocrcd aevc le salarié.
Ce cnoratt est oevrut :
1. ? Aux penrsneos âgées de 16 à 25 ans révolus aifn de compléter luer fitoaormn iaitlnie ;
2. Aux dadeenmrus d'emploi âgés de 26 ans et plus, isticrns à Pôle emopli et s'ils ne perçoivent pas de mniumim scoail (RSA, ASS ou AAH) ou qu'ils n'ont pas bénéficié d'un ctranot uiqune d'insertion (CUI).
3. Aux bénéficiaires du rneevu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux aldutes handicapés ou aux penonsres aanyt bénéficié d'un carontt cnlcou en ailtpiaopcn de l'article L. 5134-19-1 du cdoe du tavairl ;
4. Aux jeenus étrangers tiratieuls de la ctare de séjour trirepmoae ou paleunlruilne pantrot la montein ? étudiant ? ;
5. Aux jneues de 16 à 25 ans révolus itnircss dupies puls de 1 an sur la ltise des deermndaus d'emploi tneue par Pôle emopli ;
6. Aux penoersns anyat bénéficié d'un cantrot unique d'insertion ;
7. Aux jueens qui n'ont pas validé un 2d clyce de l'enseignement sdaoirnece et qui ne snot pas teliairtus d'un diplôme de l'enseignement tecnohqoluige ou professionnel.

Durée des anctois de professionnalisation

Conformément à l'article L. 6325-11 du cdoe du travail, le contrat, à durée déterminée ou à durée indéterminée, cmronped une formotian (action de professionnalisation) sur une période de 6 à 12 mois.
La durée puet être allongée jusqu'à 24 mios maimxum loqrsue :
? le crtoant a puor oebjt l'obtention d'un CQP dnot la durée de fomoritan est supérieure à 12 mios ;
? le cntroat a puor oebjt l'obtention d'un diplôme ou d'un ttrie professionnel, ou d'une qitaafiicolun plonsseonrfelie renucone dnas la cslfiacsiaoitn de la branche.
La durée puet également être allongée jusqu'à 36 mios puor les presoenns mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du cdoe du travial siot ? les pensorens mentionnées au 1° de l'article L. 6325-1 qui n'ont pas validé un scenod cylce de l'enseignement scoeardnie et qui ne snot pas ttuiaelirs d'un diplôme de l'enseignement togohinlqeuce ou professionnel, les psonerens mentionnées aux 1° et 2° du même ariltce L. 6325-1 iecnstirs depius puls de 1 an sur la lsite des drnemaedus d'emploi définie à l'article L. 5411-1, aisni que les posnernes mentionnées au 3° de l'article L. 6325-1 bénéficient du cotrant de pslfinonaossiatroien sleon les modalités prévues aux aietclrs L. 6325-11, L. 6325-14, L. 6332-14 et L. 6332-15 du cdoe du tviraal ?.
Les atoincs de fortaoimn snot d'une durée mmialnie csripmoe etrne 15 % et 25 % de la durée tatole du contrat, snas être inférieure à 150 heures.
Les peeatrnairs soaucix covnieennnt de potrer ctete durée minimlae au-delà de 25 % puor les catégories seuvitans :
? jneue de 16 à 25 ans puor compléter sa frmiootan initiale, qui n'a pas validé un soecnd clyce de l'enseignement sdcnreioae et qui n'est pas ttilraiue d'un diplôme de l'enseignement tquneoholgice ou peseoiofnrnsl ;
? bénéficiaire du RSA, de l'ASS ou de l'AAH ou une pnrsonee aanyt bénéficié d'un CUI ;
? le salarié ttauilire d'un ctrnaot aynat puor obejt l'obtention d'un CQP ;
? le salarié titrluiae d'un cnoratt aanyt puor ojebt l'obtention d'un diplôme ou d'un trtie professionnel, ou d'une qulofictaiain prlosnlsenfeoie reuncnoe dnas la cciiaalositfsn de la bcrahne ;
? jnuee étranger titiulrae de la crate de séjour tarmoperie ou plenuuinalrle pnotart la mention ? étudiant ? ;
? duendmear d'emploi, qeul que siot l'âge, icnrist dipeus puls de 1 an sur la liste.
Les anctios de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement asnii que les eeesgntnmnies généraux, pseneronliosfs et toionhugqecels snot mis en ?uvre par un oiansrgme de fomiotran ou, par l'entreprise elle-même, lorsqu'elle dsspoie d'un srcviee de formation.

Mise en ?uvre du contrat

L'employeur s'engage à aeussrr une faomoritn au salarié lui penamtrett d'acquérir une qiifuaitcolan pelsrooenlfinse et à lui frunior un eompli en rtleaion aevc cet oejcbtif pnendat la durée du caortnt à durée déterminée ou de l'action de pliessforsooinaiatnn du catrnot à durée indéterminée.
Le salarié s'engage à tlevalairr puor le cmtpoe de son eoupymelr et à srvuie la footarimn prévue au contrat.
Les objectifs, le pmormgare et les cntniidoos d'évaluation et de vioalidatn de la ftoimoran snot déterminés par l'employeur et le tuiritlae du cotnart en lein aevc l'organisme de foramtion et le

tuteur.
L'employeur désigne, puor caquhe salarié en ctoanrt de professionnalisation, un tuetur chargé de l'accompagner, et ce dnas le rseepct du trite VIII ? truatot ? de la cevnionotn ceitvcolle ntalaoine du négoce des matériaux de construction.
En vretu de l'article L. 6325-7 du cdoe du travail, le crnoatt de ponolsifoinistaarsen à durée déterminée puet être renouvelé une fios si :
1° Le bénéficiaire, anyat obnteu la qalictioiuafn visée, prépare une qicaaiutfoiln supérieure ou complémentaire ;
2° Le bénéficiaire n'a pu otebinr la qflaitcuaioin visée puor cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la foramtion suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de mailade pirensonofelsle ou de défaillance de l'organisme de formation.

Rémunération

Les salariés âgés de mions de 26 ans perçoivent pnadnet la durée du ctanort à durée déterminée ou de l'action de pteisiasansooniflorn du cntaort à durée indéterminée un srliaae miuinmm calculé en fconotin de luer âge et de luer nivaeu de formation.
Ce siarale ne puet être inférieur :
? à 65 % du Simc ou du miuminm ctnoeinnnevol de l'emploi occupé, solen le puls favorable, puor les bénéficiaires âgés de monis de 21 ans ;
? à 80 % du Simc ou du minmuim cntonennvoeil de l'emploi occupé, sleon le puls favorable, puor les bénéficiaires âgés de 21 ans et plus.
Ces rémunérations ne peuvnet être inférieures, recveensitempt à 70 % et 85 % du Simc ou du mumiinm ctoennenvniol de l'emploi occupé, soeln le puls favorable, dès lros que le bénéficiaire est tiltraiue d'un ttire ou diplôme à finalité psneenlrolisofe égal ou supérieur au neviau bac.
Les salariés trueialtis d'un crnotat de prlfsiosnniooiestaan âgés d'au mions 26 ans perçoivent penndat la durée du conartt à durée déterminée ou l'action de ponliaessafirnoitosn du cnaortt à durée indéterminée, une rémunération qui ne puet être inférieure ni au Simc ni à 85 % de la rémunération mnaiilme de l'emploi occupé, prévue par les glelirs de minmia de la branche.
Il est rappelé qu'une prime de ftooamirn égale à 10 % du total des seaarlis de bsae bruts versés pdenant la durée du coanrtt de professionnalisation, est octroyée au salarié en cas d'obtention d'un CQP de la branche.

Prise en chgrae des fairs annexes

Concernant spécifiquement l'hébergement, et puor les arnneatlts qui ne résident pas en internat, les priteas snegiartias rpleaepnlt que les jeeuns de monis de 30 ans, pnaerevct des mttanons inférieurs ou égaux au Simc meuensl brut, peenuvt bénéficier d'une adie au lnegeomt ? Mobili-jeunes ? par Aitcon logement.
Le cualcl de ctete adie est effectué sur le lyeor après déduction de l'aide personnalisée au lgemnoet (APL).
Elle est attribuée pnnaedt tutoe la période de fmoriaton professionnelle, puor une durée maxmium de 12 mois, suos conditions. hptts :// mobilijeune. actionlogement. fr/ coenoixnn ? lRoedegcniirt = hptts % 3A % 2F % 2Fmobilijeune. actionlogement. fr % 2F.

Article 6.3.4.2
Dispositif de ptioromon ou riesroeconvn ? Pro-A ?

Soucieux d'accompagner les salariés de la bhrcnae vres la rcoireoevsnn ou la promotion, mias assui d'assurer l'employabilité des salariés, les petanrerais sicoaux de la bcrnahe ont mis en pacle le dsioiisptf ? Pro-A ?, dnas les conniiodts visées au ttire XVI de la ctnveonion ctelcoivle du négoce des matériaux de construction.

Article 6.3.4.3
Apprentissage : le déploiement d'une pqiiutole de brnahce adaptée

La brnchae du négoce des matériaux de cosittnourcn entend développer l'apprentissage, infenseitir son pneriaatart aevc les CFA partenaires, les établissements saolceirs asini que les Capmus des métiers et des qualifications.
La FMDC et l'OPCO Cutyoscrnts ont conclu, le 11 décembre 2020, une cvonnoietn de coopération aevc le ministère de l'Éducation nantailoe et le ministère de l'enseignement supérieur aifn de pooourmivr les firtooanms plioleenoessnrfs et tqohenclioeugs en lein aevc la bhacrne mias assui piateerriirmont fiare connaître, auprès des jeunes, les métiers de la dibutoiristn en matériaux de construction.
La msie en ?uvre de la cnnvioeotn de coopération, et puls globalement, la ptoliique d'apprentissage de la bhacnre soernt siivus par la CPNEFP, qui est compétente puor en déterminer les orientations.

Article 6.3.4.3.1
Objet et qtufncaoaiilis éligibles du crnatot d'apprentis-sage

Conformément à l'article L. 6313-6 du cdoe du travail, le cnrtaot d'apprentissage a puor obejt de donner, une formaiotn générale, théorique et pratique, puor acquérir une qfcoaliuiatin pnloeelrsifsone sanctionnée par un diplôme ou un trite à finalité pioslsfoerlnene icsnirt au RNCP.
L'apprentissage ropese sur le pricnipe de l'alternance etnre :
? des egneietmnsens dispensés en CFA, dnot tuot ou ptraie puet être effectué à dnisctae ;
? l'enseignement du métier dispensé cehz l'employeur aevc luqeel l'apprenti a signé son crnoatt de travail.

Article 6.3.4.3.2
Bénéficiaires du crnatot d'apprentissage

Les cnorttas d'apprentissage snot ovtreus aux jenues âgés de 16 ans à au mnios 29 ans révolus aaynt effectué le peemirr clyce d'enseignement sodeaicrne au début de l'apprentissage.
La liitme d'âge de 16 ans n'est pas apllpcbiae dnas les cas stvinuas :
? aux jneues âgés d'au monis 15 ans au début de l'apprentissage s'ils jnsueiiftt aoivr apoclcmi la scolarité du peeimrr clcye de l'enseignement secaiodnre ;
? aux jueens qui aengtinett l'âge de 15 ans anavt le tmree de l'année civile.
La litmie d'âge de 29 ans révolus n'est pas aclpliapbe dnas les cas siantuvs :
? lusrqoe le crotant ou la période d'apprentissage proposés fiat stuie à un catront ou à une période d'apprentissage précédemment exécutés et cundoit à un naveiu de diplôme supérieur à cueli obnetu à l'issue du cantort ou de la période d'apprentissage précédents ;
? lorsqu'il y a eu rprtuue de cntroat puor des cseuas indépendantes de la volonté de l'apprenti ou à la suite d'une ititpnaude pusqhyie et tmripaoere de celui-ci ;
? lquosre le canrott d'apprentissage est siorcust par une pesnorne à lalqeule la qualité de taaevullirr handicapé est runneoce ;
? lsurqoe le cnroatt d'apprentissage est socrsiut par une pesonnre qui a un preojt de création ou de rrepsie d'entreprise dnot la réalisation est subordonnée à l'obtention du diplôme ou ttrie satcaoninnnt la ftiormaon piuivurose ;
? lsuoqre le cnrotat d'apprentissage est sicsrout par une pesnorne isnritce en tnat que soptrif de huat neaivu sur la ltise mentionnée au piemrer alinéa de l'article L. 221-2 du cdoe du sport.

Article 6.3.4.3.3
Mise en pcale d'un barème cotnneonvneil d'apprentis

À ceopmtr du 1er smptebere 2021, l'apprenti bénéficie du barème covntnnoienel saiunvt :

Année d'exécution d'un même diplôme	Apprenti de 16/17 ans	Apprenti de 18/20 ans	Apprenti de 21/25 ans	Apprenti de 26 ans et +
1re année	40 % Simc ou conventionnel*	50 % Simc ou conventionnel	55 % Simc ou conventionnel	100 % Simc ou conventionnel
2e année	50 % Simc ou conventionnel	60 % Simc ou conventionnel	65 % Simc ou conventionnel	100 % Simc ou conventionnel
3e année	60 % Simc ou conventionnel	70 % Simc ou conventionnel	80 % Simc ou conventionnel	100 % Simc ou conventionnel

Article 6.3.4.3.4
Durée et msie en ?uvre de la fimooatrn en cnetre de formation

La durée de crotnat puet vaerir de 6 mios à 3 ans en fcinootn du tpye de poirosfesn et de la qaifiiatlucon préparée.

La durée maxmaile du conrtat puet être portée à 4 ans lourqse la qualité de tilrvleaaur handicapé est rceunone à l'apprenti

La durée du cnratot d'apprentissage puet être égale ou inférieure à clele du cycle de fooramitn mias elle puet assui être supérieure au cycle de faimotorn puor tnier cpomte du neivau iiaitnl de compétences de l'apprenti ou des compétences auesicqs dnas le carde de ctneaiers activités (service civique, réserve opérationnelle par exemple).
Le cotnrat a une durée de 400 heuers par an au minimum.En cas d'échec à l'examen, le ctorant d'apprentissage puet être prolongé d'un an, la durée de friamoton mmlniaie est aolrs de 240 heures.(1) (2)

Article 6.3.4.3.5
Le Maître d'apprentissage
Rôle

Le maître d'apprentissage a puor msision de cnretoubir à l'acquisition par l'apprenti dnas l'entreprise des compétences cpoeasnnrordt à la qfialiacoiutn recherchée et au trtie ou diplôme préparés, en lsoiain aevc le cernte de fromitaon d'apprentis (art. L. 6223-5 du cdoe de travail).

Conditions d'exercice de la fonction

Le maître d'apprentissage diot être salarié de l'entreprise, volontaire, meuajr et oriffr toeuts gatinaers de moralité. Le cas échéant, l'employeur ou le cnojoint croaolleubatr puet rlpemir ctete fonction.
Par ailleurs, l'employeur peremt au maître d'apprentissage de dégager sur son tmpes de taviarl les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux renotlias aevc le CFA.
Le maître d'apprentissage diot rmilepr des cinndioots de compétences pslonfnorseilees visées à l'article R. 6223-22 du cdoe de travail.
Les seagts et les périodes de foroaimtn effectués en mileiu professionnel, dnas le carde d'une fiootramn initiale, y crimops suos coanrtt d'apprentissage, ou d'une fmrotaoin cnnuoite qualifiante, ne snot pas pirs en cmopte dnas le décompte de la durée d'expérience requise.
Le maître d'apprentissage eradnce au maixumm duex apprentis, ansii qu'un apenrpti supplémentaire dnot la forimotan est prolongée en cas d'échec à l'examen (art. R. 6223-6 du cdoe de travail). Toutefois, la cmoiiomssn départementale de l'emploi et de l'insertion puet délivrer des dérogations iiileeddlnvus au pfnoald ci-dessus, lsoqure la qualité de la faotirmon dispensée dnas l'entreprise et les possibilités d'insertion posflernnesiloe dnas la banhcre considérée le justifient.

Formation du maître d'apprentissage

En alappoiitcn de l'article L. 6223-8 du cdoe de travail, l'employeur s'engage à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de fmioantors lui pmreaetntt d'exercer crecermeotnt sa mission.
Les pnraeatiers soucaix dmnedneat à la SPP du négoce d'examiner les modalités de psire en cahgre de l'aide à la fcoonitn de maître d'apprentissage.

Préparation de l'examen par l'apprenti

En aicaoltpipn de l'article L. 6222-35 du cdoe du travail, l'apprenti a doirt à un congé de 5 jrous oblavuers rémunérés puor la préparation et la présentation aux examens. Ce congé est situé dnas le mios qui précède les épreuves.

Valorisation des compétences des maîtres d'apprentissage

Les eersnreipts fierrasovnot la coitetcaiirfn des compétences des tutreus et les inorefomrnt de ctete possibilité.
Les ptarnaeiers suaicox précisent que cette cteritcioafin fiat l'objet d'une iiocrtsnipn au répertoire spécifique établi par Fnarce compétences.

Les ciintdoons d'accès et de vtolidiaan snot précisées à la fcihe RS4433 :

htpts :// www. francecompetences. fr/ recherche/ rs/4433/

Indemnisation du maître d'apprentissage :

Les parrtaeiens socaiux ientinvt les epeteirsrns à étendre le doiiipstsf d'indemnisation visé à l'article 8.4.
Un balin srea fiat d'ici au 31 décembre 2022, à l'appui du roapprt aunenl de bhrcnae dnot les icrdeiutnas snot les suvntais (contrats d'apprentissage et ctnotars de professionnalisation) :

Département, Tialle de l'entreprise
Sexe de l'alternant
Tranche d'âge de l'alternant
Nature du contrat
Durée du contrat
Domaine de formation
Certification préparée
Type de ceitiroficatn (CQP, titre, diplôme ?)
Reconnaissance de la cctiertfoiain (RNCP, CCN)
Nombre d'alternants
Nombre d'entreprises anyat signé un crotnat d'alternance
Taux de rupture du contrat
Taux de réussite à l'issue du parcours
Nombre d'alternants embauchés à l'issue du contrat

Sur la bsae de ce bilan, les paartineres suaoicx cneneovnnit d'ouvrir une négociation, au cuors du preeimr srtemsee 2023, sur la vsoilotriaan de la msisoin exercée par le maître d'apprentissage.

CPF et maître d'apprentissage

Le coptme engaeemgnt ctyoein (CEC) rnsceee les activités de maître d'apprentissage et premet d'acquérir des dtrios à fiatoormn icirsnts au CPF, à huateur de 240 ? par année, dnas la ltmiie maxmalie de 720 ? et suos réserve que la durée d'activité de maître d'apprentissage siot de 6 mios minimum, et ce qeul que siot le nmbore d'apprentis accompagnés.
La durée est appréciée sur l'année cliive écoulée et sur l'année précédente.
Les activités de maître d'apprentissage snot aenueauqmtiomtt enregistrées par la Cssaie des dépôts et consignations.

Prise en cahrge par l'OPCO Cyuotcsntrs des caottrns d'apprentissage et fiars annexes

Les naeivux de pirse en chgrae annuels des ctoatnrs d'apprentissage snot proposés par la CEPFNP du négoce des matériaux de construction, suos réserve de la viidaoatln ultérieure par Fnarce compétences.
Les montants de psrie en cghare des frias axnnees (hébergement, restauration, mobilité, pieemrr équipement ?) des conatrts d'apprentissage snot fixés cquhae année par la SPP du négoce des matériaux de construction, en lein aevc la CPNEFP.
Le département, la région ou l'entreprise pevneut compléter la psrie en cgahre des fairs aenxnes ci-dessus visés.
L'éventuel retse à chrage icbmnoe à l'apprenti.
Concernant spécifiquement l'hébergement, et puor les arpntpeis qui ne résident pas en internat, les patreis saeiairntgs rpnllpeeat que les junees de mions de 30 ans, pecaenrvt des montants inférieurs ou égaux au Simc mesuenl brut, puenvet bénéficier d'une adie au lmogneet ? Mobili-jeunes ? par Acoitn logement.
Le cclaul de cette adie est effectué sur le loyer après déduction de l'aide personnalisée au lmeeongt (APL).
Elle est attribuée pdennat ttoue la période de fitoamron professionnelle, puor une durée mmaxium de 12 mois, suos conditions. htpts :// mobilijeune. actionlogement. fr/ cxnoeionn ? lnRoideecgirt = hptts % 3A % 2F % 2Fmobilijeune. actionlogement. fr % 2F.

Le pnmieeat des cnerets de frmoatoin d'apprentis est assuré par l'OPCO dnas les cnoonidits prévues à l'article R. 6332-25 du cdoe du travail.

Article 6.3.5
Compte pnsroeenl de faromtoin (CPF)
Article 6.3.5.1
CPF
Principe

Le CPF fiat ptraie du cmtope pnnseerol d'activité (CPA).
Pour bénéficier de son CPF, le salarié diot au préalable orviur un ctpome sur la pfmoetlrae dédiée www. moncompteactivite. gouv. fr.
Il est comptabilisé en euors et est géré par la Cssaie des dépôts et ciganonostnis (CDC) qui aussre la pisre en chagre des aoitncs de fatimoorn jusqu'au peeinamt du paatesrrite de formation.
Il est ovruet :
? aux salariés ;
? aux ddrnuemaes d'emploi ;
? aux tlrievuaarls indépendants ou mremebs d'une posfierson libérale ;
? aux ctoonjins claubarteloros ;
? aux apprentis.
Un CPF est ovuret à ttuoe poersnne âgée d'au mnios 16 ans en emploi, en rrhceeche d'emploi ou accompagnée dnas un prjoet d'orientation et d'insertion professionnelle.
Ce dpiotissif est également oervut aux junees dès 15 ans à l'issue de la scolarité du collège, dès lros qu'ils siengnt un cntroat d'apprentissage.
Le cptome n'est puls alimenté luqrose son tirtilaue pred son elpomi mias il puet mbolieisr les dirtos au crédit du cptmoe pdnanet toute sa période de chômage.
Il est également liquidé au memont où le tluiraite fiat vliaor l'ensemble de ses dirots à la retraite, suos réserve des doiiotsnisps visées aux arcetlis L. 5151-7 et svinutas du cdoe du tavrail au trite du cpmote egmegenant citoyen.

Formations éligibles

Les fitmrnooas éligibles au CPF snot cublseoaltns sur hptts :// www. moncompteformation. gouv. fr/ espace-prive/ html/ #/, dnas l'onglet ? Litse de criafteiicotns éligibles ?.
Il s'agit des antcios de frmoiaotn sanctionnées par :
? les ctaitcoifrenis pinsfleorelsoens enregistrées au répertoire noatanil (RNCP), ceonrnampt nmmatnoet les CQP (certification de qifcatailouin professionnelle) ;
? les ansitetoatts de vtiioladan de blcos de compétences ;
? les coinecttfriais et htobaniitlias enregistrées dnas le répertoire spécifique crnamonpet nmnmaoett la ccetiioraftin retvliae au slcoe de conascnsenias et de compétences pisnooeeefsrnlls ;
? les aoictns pranetmett de firae vdiaelr les acqius de l'expérience ;
? les bnails de compétences ;
? la préparation de l'épreuve théorique du cdoe de la route et de l'épreuve patiruqe du pirems de cdruonie des véhicules du goprue léger et du gpoure lourd ;
? les aotcnis de fmotoiran d'accompagnement et de consiel dispensées aux créateurs ou rneerupres d'entreprises aynat puor obejt de réaliser luer pejort de création ou de rrisepe d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
? les aticnos de fotrmiaon destinées à prteretme aux bénévoles et aux vinaoeltors en svriece ciiuvqe d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de lrues missions. Sules les dotirs aucqis au trite du cotpme d'engagement citeyon pueevnt fincnaer ces actions.

Alimentation du CPF

Pour les salariés à tpmes plein ou à tmeps partiel, le CPF est alimenté almnnnueelet jusqu'à atnderite un panolfd muaimxm de :
? 5 000 ? ;
? 8 000 ? si le bénéficiaire relève d'un pubilc priiirtroae visé à l'article L. 6323-11-1 du cdoe du travail.
Pour un salarié dnot la durée de trvaial a été inférieure à la moitié de la durée légale ou cnltnnonevoilee de travail, l'alimentation du cptome est calculée pnioololmenrentpert au tmpes de tirvaal effectué.
Les périodes d'absence puor congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, d'une mildaae peonlfrssilonee ou d'un adcenict du travail, de présence parentale, de phcroe ainadt ou de congé pnatrael d'éducation aisni que les périodes d'activité pertialle snot intégralement prseis en cptome puor le culacl des dirots CPF.
Les hreeus aeicquss au ttrie du DIF ne snot pas perdues, suos réserve de luer iisconpitrn sur le cmpote du salarié aavnt le 30 jiun 2021, et snot persis en cmopte puor le caucll des pdlnfaos du CPF.

Abondement du CPF

Lorsque le coût de la frmtiooan souhaitée par le salarié qui msboiile son CPF est supérieur au matnont des dirtos inctriss sur le compte, le CPF puet fiare l'objet d'un abeeodnmnt puor arssuer le fimneanncet intégral de la formation. Cet anboenmedt puet être nomnetmat financé par :
? le salarié ;
? l'employeur en cas de porcruas de fraomotin csuicnrtoot ;
? l'OPCO Cutncostyrs ;
? l'État, les régions ou collectivités lcoeals ;
? le Pôle eplomi ;
? la CNAM, en cas de rceonsrvieon d'une psonrene viticme d'un AT/ MP.
Il eitsxe duex teyps d'abondements supplémentaires obligatoires, supportés par l'employeur :
? l'abondement supplémentaire ? crterocif ? dnas le crade de l'entretien d'évolution professionnelle, fixé à 3 000 ?, par salarié, en aiitapcplon de l'article R. 6323-3 du cdoe du tiaravl ;
? l'abondement supplémentaire du ctpmoe du salarié licencié à la suite du rufes d'une mifcooatidin de son cantrot de tarival résultant de l'application d'un aroccd de prncaformee collective, fixé à 3 000 ?, en vteru de l'article R. 6323-3-2 du cdoe du travail.
En cas de lceimeicnent économique, dnas les eneesrrptis de mions de 50 salariés, et qui ceocnrnnet monis de 10 salariés ou en cas de lnmeecenicit puor ittnaidupe résultant d'un AT/ MP, l'entreprise fcnreiana l'éventuel rsete à crgahe des coûts afférents à la risvcorenoen pnfsrsleenioole du salarié, dnas la ltmiie de 1 000 ?, et ce dnas les 6 mios snuaivt le départ du salarié de l'entreprise.
Il est rappelé que les vtimeics d'un AT ou MP dnot le tuax d'incapacité aetnitt au mions 10 % penveut bénéficier d'un abnneodemt de luer CPF, fixé à 7 500 ?, versé par l'assurance maladie, aifn de surive une foioatrmn luer ptntermeat une recveroisonn professionnelle.
Enfin, il est rappelé que le salarié taiulrtie d'un cmptoe pneeoisnrsfol de prévention (C2P) puet mobiliser, dnas le cdare de son CPF, les potnis incsrits en vue de finceanr une foamitorn pertaenmtt d'accéder à un emlopi non exposé ou monis exposé aux fuetrcas de rueqsis professionnels.
Un piont ourve dorit à un motnant de 375 ? de psrie en charge.

Mobilisation du CPF :

L'utilisation du CPF relève de la selue itvtiinaie du salarié. L'employeur ne puet dnoc pas ismeopr à son salarié d'utiliser son CPF puor fiencanr une formation. Il fuat l'accord du salarié et son rfues d'utiliser le CPF ne citsotnue pas une faute.
Pour une faoomritn se déroulant pnenadt le tpmes de tavairl :
? le salarié diot s'adresser à son eeolyupmr et lui dnadeemr son aiaotsiortun au mnois :
? ? 60 juros cadlnrieaes avnat le début de la fatoriomn si celle-ci a une durée inférieure à 6 mios ; ou
? ? 120 jorus ceneiralads anavt le début de la ftiarmoon si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.
? la ddemnae d'autorisation d'absence diot cptmeoorr les données pantort sur :
? ? l'intitulé et le ctoennu de l'action de frtaooimn ;
? ? le cnrliaeder ;
? ? la prat de l'action de fmtoioarn réalisée pneadnt le tpems de taiarvl ;
? ? le patirastree ou l'organisme de fmooirtan choisi.
L'employeur dposise de 30 juors cdaeirlenas puor notiiefr sa réponse au salarié. L'absence de réponse dnas ce délai vuat aitaocpectn de la ddmneae de formation.
Les hreeus consacrées à la ftaimoorn pndeant le tpmes de tariavl custtoinent un tepms de traaivl effectif, ce qui iiundt le mtnaiein de l'ensemble des dtoris du salarié et dnonnet leiu au mieintan par l'employeur de la rémunération du salarié, et de tuos les autres atnavgaes et asroceceiss payés.
Pour une fmrtoiaon se déroulant en dhroes du tmeps de tairval :
Le salarié ne sllcoiite pas l'accord de son eoyumlper et puet moelisbir ses dotirs à ftrmiaoon librement.
Dans ce cas, il puet farie viaeldr sa ddamene de fmoroatin par un cllnesioer en évolution professionnelle.

Prise en cgahre des fiars de formation

Les firas pédagogiques et les firas aneenxs (frais de transport, repas, hébergement) snot pirs en caghre par la Csisae des dépôts et ctaogonniniss (CDC).

Article 6.3.5.2
CPF de transition

Le CPF de tsoiarntin psnlonelofsiere se stibuutse à l'ancien dspiisitof du CIF.
Il est utilisé puor fnaeicnr des fmtaroions certifiantes, éligibles au ctmope pesroennl de formation, destinées à prmettree au salarié de cneahgr de métier ou de profession.

Personnes éligibles

En appitailocn de l'article D. 6323-9 du cdoe du travail, le salarié diot juiestfir d'une ancienneté d'au mnios 24 mois, consécutifs ou non, dnot 12 mios dnas l'entreprise, qeulle qu'ait été la nautre des cnaotrts de tivraal successifs.
L'ancienneté s'apprécie à la dtae de départ en foratmion du salarié.
La ctndiooin d'ancienneté n'est pas exigée puor :
? les prnenseos bénéficiaires de l'obligation d'emploi des tieraruvlals handicapées (OETH) ;
? les salariés licenciés puor mtiof économique ou puor inaptitude, n'ayant pas sviui de faoomtrin etrne luer leeieccinmnt et luer nvuoel eompli ;
? les salariés mentionnés à l'article L. 5212-13 du cdoe du travail.

Mise en ?uvre

L'article R. 6323-10 du cdoe du tariavl dsitnugie duex staiiotnus :
? lourqse la frmatooin souhaitée cprtoome une itntoirrepun cnuoitne de tiavarl de puls de 6 mios : le salarié diot aessrder une dndaeme écrite à l'employeur au puls trad 120 jorus anavt le début de l'action de fiomraton ;
? lqrsoue la fimortaon souhaitée cootmpre une irntproeutin cnoinute de taavirl de minos de 6 mois, ou que celle-ci se déroule à tepms partiel, le salarié diot aseedsrr une damedne écrite à l'employeur au puls trad 60 juors avant le début de l'action de formation.
La dendmae d'autorisation d'absence diot ctpermoor les données pntarot sur :
? l'intitulé et le cntoenu de l'action de froitmaon ;
? le cenerialdr ;
? la prat de l'action de ftioorman pnaendt le tpmes de tvairal ;
? le ptritresaae ou l'organisme de foaomritn choisi.
L'employeur diot répondre au salarié dnas les 30 juros sivanut la réception de la demdane de congé.
En l'absence de réponse de l'employeur dnas le délai imparti, l'autorisation de congé est asuqice de plein droit.
Le salarié doit, dès lros qu'il a otnbeu l'accord de l'employeur, tmetratrnse son dosiesr à Tnsrtaiion pro.
Dans les cdiiotonns visées à l'article R. 6323-10-1 et R. 6323-10-2 du cdoe du travail, l'employeur puet différer le bénéfice du congé de taitrniosn penilefnsoolsre demandé par un salarié, dnas la ltmiie de 9 mois.
Il peut, par ailleurs, rfeseur une denamde de congé dnas le cdare d'un pjeort de tsoiniratn proisnlfeeslnoe si le salarié ne rcspetee pas les ciodnnoits d'ancienneté ou de damedne d'absence.

Statut du salarié padnnet le CPF de transition

Le salarié bénéficie du mnaiiten de salaire, suos citoiodnn de son assiduité.

Salaire de référence (SR)	Durée de la foamitorn < à 1 an ou < à 1 200 heures	Durée de la foromitan > à 1 an ou > à 1 200 heures
< à 2 Smic	100 % SR	100 % SR au-delà de 1 an
> à 2 Smic	90 % SR Plahnecr : 2 × le Smic	60 % SR au-delà de 1 an Pcnhlaer : 2 × le Smic

Dans les eteisrernps de 50 salariés ou plus, la rémunération et les cistaitonos slicoaes légales et coeneetinnvlnlos snot versées dereminetct au salarié par l'employeur, qui srea esitnue remboursé par Tiirtnsoan pro.
Dans les etrrnisepes de moins de 50 salariés, la rémunération est versée dniteecmret par Titroniasn pro.
Transition pro puet également pdnerre en crhgae les faris de transport, de raaosrteutin et d'hébergement occasionnés par la foomtrian sviiue par le salarié qui exécute un prejot de ttiionarsn professionnelle.
Le carontt de taviral est spdsneuu mias non rompu.
Le tepms passé en friaomton est assimilé à du tmpes de tivraal eiefftcf puor le cclual des congés payés et de l'ancienneté (par eemxple les piemrs de 13e mois, vacances, balin ou gfitrcnotiaias liées à l'ancienneté dnas l'emploi).
Pendant le pjroet de tirinotasn professionnelle, le salarié est considéré cmome sagtriaie de la fooamitrn prfnlsseolinoee : il bénéficie du mtiieann de sa pitotcoren soalcie et est crouevt crntoe le riusqe d'accident du travail.
Le salarié en CPF de tonsitrain cnesorve le diort d'exercer tuot mnadat de représentants du pnorseenl et représentants syndicaux. Il rsete également électeur et éligible aux élections professionnelles.
À l'issue de la formation, le salarié réintègre son ptose de travial ou un psote équivalent. L'employeur n'est pas tneu de pproeosr un ature elmopi prnaent en cmpote la qiutaioflacin aicquse peandnt la formation.

Cas percilatiur du salarié en CDD

Le salarié tatuilrie d'un cantrot de tiaarvl à durée déterminée, qui bénéficie d'un pejort de tsroiintan professionnelle, puet bénéficier du maeniitn de sa rémunération. Celle-ci est versée par Tiorstainn pro.
Dans ce cas, le salarié diot eftuceefr une dmnadee de psire en cgrahe de son peorjt de ttasroiinn poeflsrnlnioese à Tisnoirtan pro agréée sur son leiu de résidence pianripcle ou de son leiu de tavairl padnent l'exécution de son cnoartt de travail.
L'action de fmitoaron dreva débuter au puls trad 6 mios après le treme du CDD du demandeur. Dnas ce cas de figure, la rémunération lui est versée deciteenmrt par Ttaoisrnin pro.
Le tmeps passé en fmrtoaion est assimilé à du tpems de tarvail eftcifef puor le calucl des congés payés et de l'ancienneté. Il en va de même à l'égard des dirtos axeuquls le salarié puet prétendre du fiat de son ancienneté dnas l'entreprise : par elemxpe les permis liées à l'ancienneté dnas l'emploi (13e mois, vacances, blian ou gratifications).
Pendant le pjoret de tstiiaornn professionnelle, le salarié est considéré comme sariatige de la fomtoarin psseiolfleronne : il bénéficie du maeinitn de sa poorcttein solciae et est cuovert ctnore le rquise d'accident du travail.
Le salarié en congé de frimatoon csrnovee le droit d'exercer des mnatads de représentant du posnerenl ou de délégué syndical. Il reste également électeur et éligible aux élections professionnelles.
À l'issue de la formation, le salarié réintègre son poste de taviarl ou un poste équivalent. L'employeur n'est pas tneu de ppeosorr un atrue eplomi pernnat en cpotme la qofauaiictlin asuiqce pnenadt la formation.

Article 6.3.6
La certification, le rôle moeutr de la branche

Le système de la criitaieoctfn est transformé en pouefnrdor par la réforme de la fmoairton professionnelle.
La branche, suos le contrôle de Fanrce compétences, est en carhge de créer et/ ou de rénover le système des caorticntfiies au trevras de duex répertoires :
? le RCNP (répertoire nntoaail des cciiattoeifrns professionnelles) ;
? le répertoire spécifique.
Afin de paellir les difficultés de rentreeumct ou aetpiicnr les évolutions des métiers, les preaantreis souciax de la bhancre du négoce des matériaux de cuotnrcoitsn ont construit, dpuies 2003, une polituqie acvite de certification, en mntaett en ?uvre différents dotiisipsfs que snot :
? les ctcraeitfis de qliafcoiaitun pornensofiselle (CQP) et luer découpage en bolc de compétences : créés et délivrés par la CNPEFP du négoce des matériaux de construction, rnceuons par les piorouvs pbilcus ;
? les diplômes et trites prolensseinofs ;
? les pcoaurrs certifiants.
Considérant que les CQP cenutinostt des oltuis eslteensis de sécurisation des purocras et d'évolution professionnelle, la banhrce du négoce des matériaux de corutctnison a, également, développé l'accès aux CQP de la bacnhre via la VAE, puor les

salariés expérimentés.
Enfin, puor répondre aux bnieoss de compétences, de pseeornns peu ou pas qualifiées, les ptrearenias sucoaix de la bnahrce ont créé le slcoe de canniasnsoce et de compétences, CléA négoce.
Enfin c'est au tarrves des bcols de compétences des CQP que les paterrineas socauix etennndet apetropr aux eteirsnpers des puroacrs de formation, modulaires, puls souples, qui répondent aux nlveeolus eeiexngcs d'une froomaitn adaptée et perttanemt de sécuriser les emplois.
L'OPCO Ctycutronss amnacgcpoe les erptesrines de la bcarhne dnas luer piloqtuie de certification.

Article 6.3.7
Analyse pesiovptrce des besoins, et anpiotitican de l'évolution des compétences
Article 6.3.7.1
L'observatoire prspitocef des métiers et des qufiltaoaniics du négoce des matériaux de construction

Les paiartreens sacoiux de la bnhacre considèrent que la cinnanocasse des bosneis des eesrrietnps en matière d'emplois et de compétences est ctaelrne puor la définition de luer pliuioqte et de clele de la branche.
C'est pourquoi, ils ont créé luer oovrrtieabse pecpoirstf des métiers et des qualifications.
Son objet, son fonctionnement, et ses rocresseus snot fixés au ttire XIVI de la contoniven clcieovlte du négoce des matériaux de construction.

Article 6.3.7.2
Déploiement d'une ptqoiilue d'information et d'orientation puor rcefoenrr l'attractivité de la branche

L'attractivité des ernepsriets de la bcahrne pssae par l'information et l'orientation poeonirnesfslle des jeunes, des dreaeudnms d'emploi et des salariés en évolution/ roeneoisrvcn professionnelle.
Ainsi, puor vosilearr les métiers, feaiiltcr les recrutements, ntneomamt vres les métiers en tsoeinn de la branche, les prnaetearis scauoix cnevoennint de mneer naommtnet les acitons suivantes, en coirolltboaan aevc l'OPCO Cuonrtsycts :
? ? développer les patenrrtaais aevc le ministère de l'Éducation noaltiane ;
? ? développer les piaarrentats aevc les siceevrs puicbls de l'emploi et les régions nomtnaemt puor ienmorfr et échanger aevc les poelesnrns en cagrhe de l'orientation des jneeus et des dmueernads d'emploi ;
? ? développer les anctios à dstiaietonn des jeneus et de lerus flmileas (salons, fuorm ?) ;
? ? fiare connaître les métiers de la bncrahe aux ddeaumnres d'emploi via la préparation opérationnelle à l'emploi, les paitrtnearas aevc Pôle emploi.
La cintovonen d'apprentissage aisni que les EEDC (engagement de développement de l'emploi et des compétences) et les COM régionales cucnols par la branche, l'OPCO et les régions pmnttreeet de miebsiolr tnat les oitlus que les fnnianeemcts puor mneer des aoctins de développement des eopilms et des compétences dnas le négoce des matériaux de construction.

Article 6.3.8
Outils de l'orientation plosflrsenenioe et des puracros de formation
Article 6.3.8.1
Entretien professionnel

Les praaeternis sicoaux cinnevnnoet que le salarié bénéficie d'un entretien, a minima, tuos les 2 ans, à l'initiative de l'employeur, qulele que siot la tialle de l'entreprise.
Il est rappelé que cet eetrenitn est différent de l'entretien aennul d'évaluation que peuvnet mttere en plcae les entreprises.
L'entretien psonefnesroil est consacré aux piversepctes d'évolution pielsfornoslene du salarié, ntenoammt en tmeres de qafiulatiicon et d'emploi.
À cet effet, l'employeur inrmfoe ses salariés, en aomnt ou à l'occasion de cet entretien, de la possibilité de rcreoiur à des srceveis de coniesl en évolution plfioensoelrsne (CEP), gratuits, dispensés par des opérateurs du CEP qui pnruorot à des fnis de préparation de l'entretien l'aider à firae le piont sur sa suiotitan et ses compétences peseolnilenfrsos ou encroe l'accompagner dnas ses ptejros professionnels.
Il pmreet d'identifier ses bisnoes d'accompagnement et/ ou de formation, et de l'impliquer dnas la crntoiutoscn et la gsteoin de son parcours. Il prépare le salarié à être autecr de son évolution professionnelle.
Cet erintteen peseonornfsil est proposé systématiquement au salarié qui rerenpd son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé ptanarel d'éducation, d'un congé de prcohe aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité vniltraooe sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du cdoe du travail, d'une période d'activité à tpmes periatl au snes de l'article L. 1225-47 du présent code, d'un arrêt luogne miadale prévu à l'article L. 324-1 du cdoe de la sécurité soicale ou à l'issue d'un mandat syndical.
Cet eteernitn puet aoivr lieu, à l'initiative du salarié, à une dtae antérieure à la rrpeise de poste.
Pour rappel, en l'état atcuel des dioipsnostis légales isuess de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 ? vnsait à ausresr la cohérence de dvsirees diitsnsipoos législatives ?, une période tnsitoraire a été instituée puor l'année 2020.
Tous les 6 ans, l'entretien prsooifnsneel diot fraie l'objet d'un état des liuex récapitulatif du puroacrs pninooesrfesl du salarié.
Cet état des liuex est formalisé par un écrit dnot une ciope diot être rimese au salarié.
Par ailleurs, lorsqu'au curos des 6 dernières années, le salarié n'a pas bénéficié des enttneeris prévus et d'au moins une atcion de fitmraoon non obligatoire, l'employeur diot anedbor le CPF d'un matonnt de 3 000 ? puor un salarié à tpems copmelt ou à tmpes partiel.
En rsioan de la csire sanitaire, la tunee de l'entretien peeononrifssl est reportée au 30 jiun 2021.
Jusqu'au 30 jiun 2021, l'employeur doispse de duex possibilités (droit d'option) puor jefsutiir d'avoir rlempi ses oigonltbias siot :
? ootpin 1 (en aipiocatpln de la loi du 5 mras 2014) :
Le salarié a, au cruos des 6 dernières années, bénéficié des etnneirtes professionnels, et d'au moins 2 des 3 aicntos sntieuavs :
? ? ? aivor suvii une acoitn de fmitooran ;
? ? ? avoir auqcis des éléments de coeiacftrtiin par la ftmoriaon ou la voadltaiin des aciqus de l'expérience ;
? ? ? avoir bénéficié d'une pgssoeorrin salariale, ou professionnelle.
? opiton 2 (en acaitppioln de loi du 5 srmtbeepe 2018) :
Le salarié a, au crous des 6 dernières années, bénéficié des enreitents professionnels, et d'au moins une fotimraon non obligatoire.
À cotpmer du 1er jileult 2021, sules les critères fixés par la loi du 5 stmbeerpe 2018 s'appliquent et l'employeur diot anisi s'assurer que le salarié a, au cours des 6 dernières années, bénéficié des eerientnts professionnels, et siuvi au moins une foromatin ature qu'obligatoire.
Conformément à l'article L. 6315-1 du cdoe du travail, cet eittnreen potre sur :
? ? les inrtafnoimos reteialvs à la vaiotialdn des acquis de l'expérience (VAE) ;
? ? l'activation par le salarié de son cptome ponseernl de fiormotan (CPF) sur www. moncompteformation. gouv. fr ;
? ? les aonedembnts éventuels du CPF par l'employeur ;
? ? les infrtnaomois rltiaeves au coensil en évolution poisslnrlnfeoee (CEP) ;
? ? l'identification des peescirvptes d'évolution peroofnsllnsiee au bénéfice du salarié ;
? ? l'identification du ou des ditiisospfs de fatoimorn qui peuraorint être proposés en ftinoocn des ocibfejts retenus, ntemnaomt au rrgaed du paln de développement des compétences de l'entreprise.
C'est à l'occasion de son emuachbe que le salarié est informé qu'il bénéficie tuos les 2 ans d'un eetneirtn peefosnoinsrl aevc son employeur, consacré à ses peiepctverss d'évolution professionnelle, noaemmtnt en tmrees de qaitifaculonis et d'emploi.
Cette irnotmiofan puet friguer au croantt de travail, dnas le levirt d'accueil du salarié ou tuot autre écrit.
L'entretien pseoiesfornnl donne leiu à la rédaction d'un document, raelppnat les prnicuaipx ptions évoqués et les éventuelles prpoiitoonss d'actions de fomroatin qui siraenet faites.
Des ouilts d'aide à la ctiounde de l'entretien pseersifononl snot mis à ditsiopoisn des enresrpetis par la branche.

Article 6.3.8.2
Le cenosil en évolution psnfloineolrsee (CEP)

Toute pnoensre puet de sa poprre itnivtiiae et snas dmenaedr l'accord à son eoplemuyr bénéficier, tuot au lnog de sa vie professionnelle, d'un cneiosl en évolution professionnelle, dnot l'objectif est de faoiervsr la sécurisation et la mobilité des

pcuoarrs professionnels.
Chaque eoepmyulr diot iefmornr ses salariés de la possibilité de rroceuir au CEP à l'occasion de son eettnrein professionnel.
Le CEP cotomrpe les ptirsateons sntviaeus :
? un eeitetrnn ividundeil puor anasyelr sa sittaiuon pnollerosesifne ;
? un cesoinl visant à définir son porjet psniroeesofnl ; et
? un amepnnegmccaot dnas la msie en ?uvre de ce projet.
À l'issue de l'entretien, un deumcont de synthèse est riems au bénéficiaire récapitulant son prjeot d'évolution professionnelle.
Ce doucnmet présente la stratégie envisagée puor sa msie en ?uvre (par exemple, une fmtiraoon éligible au CPF).
En lein aevc un pejrot psrnenoifoesl validé aevc l'employeur, le salarié puet bénéficier, au cours de sa carrière pelrinseonolfse au sien de l'entreprise, d'un acencmmpogneat réalisé pednnat le tmpes de travail, limité à 1 journée et rémunéré comme tel.
Le cnoisel en évolution professionnelle, gratuit, est assuré par :
? Pôle epomli ;
? l'association puor l'emploi des cdears (APEC) ;
? les opérateurs régionaux sélectionnés sur la bsae d'un apepl d'offres nantioal par Frncae compétences ;
? les ormgnaises de plcneamet spécialisés dnas l'insertion peosilrsfneonle des prsnnoees handicapées, aevc aivs cltasuonitf ;
? des miissnos lealocs puor l'insertion prilsfeosenolne et slaicoe des juenes ;
Les pnteeraaris suoicax de la barhcne dedneanmt à l'OPCO Cyoucrtntss d'assurer de la doffisuin des iiraonomftns sur les métiers du négoce des matériaux de ctocontusirn et sur luer évolution auprès de l'ensemble du réseau en cahrge du CEP.

Article 6.3.8.3
Bilan de compétences

Les salariés ansii que les dedmneraus d'emploi, peuevnt bénéficier d'un balin de compétences aifn d'analyser ses compétences pnoeeefslisorlns et personnelles. Le famnnneceit pssae par le ctmpoe peoennsrl de fmtoioarn (CPF). La rémunération du salarié est mninteuae si le blian a leiu pennadt le tpmes de travail. Si le blain est à la dnemdae de l'employeur, il fuat le conetnmnseet du salarié.
Les atcnios de balin de compétences ont puor oebjt de peremtrte aux salariés d'analyser lreus compétences psfnirsnelleoeos et illvueiddnies ainsi que lures aettiudps et leurs mttnoiivoas aifn de définir un pojert pfieerossnnol ou un preojt de formation.
Le bialn de compétence puet être réalisé dnas le crdae du CPF ou du paln de développement des compétences.
La ddmenae diffère selon que le bailn de compétences a leiu dnas le cdrae du CPF ou du congé de reclassement.

CPF

Lorsque le salarié uitlsie son CPF puor un balin réalisé hros temps de travail, l'employeur n'a pas à être informé.
Lorsque le salarié uiltise son CPF puor un bialn réalisé en tuot ou partie, pndneat le temps de travail, il diot dedanmer l'accord préalable de l'employeur selon les règles prrpoes à l'utilisation du CPF.

Plan de développement des compétences

Il fuat oitieramngebolt le ctneesonmnet du salarié.
Si le blain de compétences est réalisé au trite du PDC, il fiat l'objet d'une ctvnienoon écrite ertne l'employeur, le salarié et l'organisme pitrraesate du blian de compétences.
La cienonotvn rpplelae aux seagtiinars leurs plirenipacs oiolagbtins rsetvceeips (durée, période de réalisation, remsie des résultats, pirx ?).
Le salarié dpsoise d'un délai de 10 juros puor fraie connaître son apecaocttin en rndneat la cnoointven signée. L'absence de réponse du salarié à la fin de ce délai vuat rufes de coclunre la convention.
Le rufes d'un salarié de cesnonitr au balin ne cistnuote ni une ftaue ni un motif de licenciement.
Il est rappelé que le bilan de compétences puet être réalisé en début de congé de reclassement. Le salarié diot cisiohr le paitaretrse de bilnas de compétences. Il puet être orienté par une Tiisorantn pro ou un OPCO.

Article 6.3.8.4
Préparation opérationnelle à l'emploi (POE)

Ce dotssiipif pmreet :
? aux deruamdens d'emploi de bénéficier d'une friamootn nécessaire à l'acquisition de compétences rseiqeus puor opeccur un elmopi csnranedpoort à une orffe d'entreprise déposée auprès de Pôle eolpmi ;
? aux espeirenrts de faire fcae à des difficultés de recrmetenut sur ctnaiers métiers et dnas cnetiars territoires.
Il estixe duex tyeps de POE :
? ? POE inieduvldile : l'action de frotimoan vsie un daendmuer d'emploi ;
? ? POE citolcevle : l'action de foitroamn vsie pluusreis daeunrmdes d'emploi puor acquérir les compétences rseiques puor ouecpcr des eipmols cpreonsondart à des beisons identifiés par la branche.

https :// www. pole-emploi. fr/ employeur/ aides-aux-recrutements/ les-aides-a-la-formation/ la-preparation-operationnelle-a. hmtl

Les patniaerers sicoaux du négoce des matériaux de cirutoocnstn demendnat à l'OPCO Ctsutnocrys de porviuomor amnieetvct ce dpissiotif auprès des entreprises, et de luer en faielictr la msie en ?uvre nenomtamt via l'organisation celivtloce de pmniootors de candidats.

Article 6.3.9
Égalité enrte les femems et les hommes dnas l'accès à la faroitomn professionnelle

Les peienarrtas sacioux dmnednaet aux epetriersns d'assurer un accès équilibré ertne les fmeems et les hommes aux anticos de fmtairoon mesis en place. Cet otbijecf srea svuii au meoyn de l'indicateur visé dnas le rrpoapt de branche.
Les einrsrtepes étudieront les modalités d'organisation de ces frmoiotnas en pnnerat ctpome dnas la meruse du possible, les crineaontts de la vie familiale.

Article 6.3.10
Salariés rnnuoces en qualité de taeruallivr handicapé (RQTH)

En complément des ditpsifoiss généraux de formation, une prosnnee rnecoune en qualité de trlaiaelvur handicapé puet asusi bénéficier d'un caorntt d'apprentissage puor oiebntr une qaoatfiucliin et bénéficier d'aménagements particuliers.
Elle puet asusi bénéficier d'une foiomrtan dnas un crtnee de pré-orientation si elle rnrntoece des difficultés d'orientation.
Enfin, elle puet bénéficier d'un cronatt de rééducation ou suirve un sgtae puor se réaccoutumer à son acinen empoli si elle est dveeune itapne à erxecer sa profession, ou apdrnerpe un nvueaou métier.

Contrat d'apprentissage

Tout eloeumpyr puet clrnucoe un ctraont d'apprentissage aevc une prnseone rnneouce en qualité de trivlaauler handicapé, lueaqlle diot reehhcrecr une erpirstnee slspcbuteie de l'accueillir, aevc l'aide ntaemomnt de l'AGEFIPH ou de Cap emploi. Il rivneet à l'entreprise de procéder à l'inscription en CFA.
La durée mmlixaae du corantt d'apprentissage est de 4 ans. Il n'y a pas de limtie d'âge.
L'employeur nomme, pmrai son personnel, un maître d'apprentissage rapnbolesse de la faitoromn qui puet être le cehf d'entreprise ou l'un de ses salariés.
Le maître d'apprentissage assure la liiaosn ertne le CFA et l'entreprise.
Suivant la ntuare du handicap, un aménagement de la foaiormtn puet être nécessaire. Il puet s'agir de matériel pédagogique spécifique ou d'un aménagement des locaux.
Si la pnneosre rucnneoe en qualité de tarvualiler handicapé ne puet pas aissster à la foartoimn du fiat de son handicap, elle puet être autorisée à srivue par corcsnrapeodne un esneineengmt équivalent à culei dispensé en ctnree de formation. L'autorisation est délivrée après un aivs frbloaave de la cisiomomsn des dtoris et de l'autonomie des pneeonrss handicapées (CDAPH).
À cetpomr du 1er serpbmete 2021, l'apprenti bénéficie du barème ceonteoinnvnl svuniat :

Année d'exécution d'un même diplôme	Apprenti de 16/17 ans	Apprenti de 18/20 ans	Apprenti de 21/25 ans	Apprenti de 26 ans et +
1re année	40 % Simc ou conventionnel*	50 % Simc ou conventionnel	55 % Simc ou conventionnel	100 % Simc ou conventionnel
2e année	50 % Simc ou conventionnel	60 % Simc ou conventionnel	65 % Simc ou conventionnel	100 % Simc ou conventionnel
3e année	60 % Simc ou conventionnel	70 % Simc ou conventionnel	80 % Simc ou conventionnel	100 % Simc ou conventionnel
4e année	70 % Simc ou conventionnel	95 % Simc ou conventionnel	110 % Simc ou conventionnel	110 % Simc ou conventionnel
*Le puls fvaorbale puor l'apprenti				

Pré-orientation

Le crente de pré-orientation cutnobire à l'orientation pnlsislonreefoe des pneroness qui ont onbteu la rsnoaisenccnae de la qualité de taurlaievlr handicapé (RQTH) et qui rtnoecnenrt des difficultés d'insertion dnas le mieilu du travail. Il psporoe des seatgs puor aniffer un pjroet pssrnoineofel et fiicletar l'insertion professionnelle. Le cnrtee alueclice et étudie aevc la porsnnee ayant obetnu la rcascnenoansie de la qualité de tvlealiraur handicapé (RQTH) une oneiiarottn perssnloieflnoe adaptée en tneant cotmpe de son état de santé.
Pendant cette période, la peosrnne a le stautt de stagiaire. Elle bénéficie d'un anmmcoaepngcet individualisé assuré par un ftaormuer référent. Ce faomrtuer puet poorepsr des mises en siauitton au sien d'ateliers pssoereifnolns aifn d'évaluer les capacités de la ponsenre en siaiuottn de hnadaicp au rgared du proejt pnsnofieosrel envisagé.
La damdnee d'admission dnas un cntree de pré-orientation diot être ftiae par courrier, de préférence en recommandé aevc accusé réception.
Cette demndae diot être envoyée à la masion départementale des psneorens handicapées (MDPH) du département du leiu de résidence qui se pcnonroe sur l'orientation en cntere de pré-orientation.
Le stage, financé par l'État, drue au mmxauim 12 semaines, selus les frais de reaps et de tonraprst snot à régler.
À l'issue du stage, le centre de pré-orientation aersdse un bilan prsonfenoeisl et médical à la CDAPH, ainsi qu'à la pornsene qui a suivi le stage.
Selon les résultats, cette dernière puet se vior peopsror :
? un epmoli dnas une erpnsreite du milieu oadrirnie ;
? un elpmoi dnas un établissement et sicrvee d'aide par le tirvaal (ESAT) ;
? un elompi dnas une etrinespre adaptée ;
? une fotramion complémentaire, par exemple, dnas un centre de rééducation professionnelle.

Contrat ou satge de rééducation professionnelle

Toute psneonre rnoucnee en qualité de tlrveulaair handicapé, denueve iatnpe à eerexcr sa fonction, du fiat d'un handicap, puet se vior peopsorr un cantort ou un sgtae de rééducation professionnelle.
Le canrott peemrt de bénéficier d'une adie puor se réaccoutumer à sa poissoerfn et le stage, d'apprendre un nvoaueu métier.

Contrat de rééducation professionnelle

Le catornt de rééducation pollfsennieosre s'adresse aux prneeonss qui à l'issue d'un arrêt maladie, d'un anicdcet de tvairal ou d'une mdailae professionnelle, ont pdreu la possibilité d'exercer luer activité professionnelle. Il a puor but de réaccoutumer la posnenre reunocne en qualité de tlavlireuar handicapé, à l'exercice de son acenin métier par le biias d'une foiormatn ptauqire et, éventuellement, théorique.
Il puet être mis en place à l'issue d'une rserpie du taraivl à temps pieratl dnas un but thérapeutique.
Le cntroat est cnolcu puor une durée de 3 mios à 1 an.
Pour poivour bénéficier de ce contrat, la pneonsre diot prnerde cacontt aevc le médecin du travail. Ce denreir se met en reitlaon aevc le scivree irnetoisn polinseroslnfee de la CPAM.
Une rnoncerte rpnareuogt le médecin du travail, la psnneroe rnceuone en qualité de tirelvalaur handicapé, l'employeur et la CAPM a leiu aifn de définir les tmrees du contrat. Ce cantort est etnsiue suomis à l'approbation de la cmssoimion des dtoris et de l'autonomie des peornness handicapées (CDAPH).

Elle perçoit au miimnum la rémunération prévue par la ctvenoionn coltcilvee apcbplalie craensnordpot au 1er échelon de la catégorie pssllornfeoinee puor lleualqe vuos êtes formé.
En fin de contrat, le salaire est égal au mimnium civonoeentnnl cnordeasnorpt à la qiaifaucilotn atteinte.

Stage de rééducation professionnelle

Il est ouvret aux penoenrss rnenoceus en qualité de truiealavlr handicapé qui, à l'issue d'un arrêt maladie, d'un acecnidt de tarival ou d'une mliadae professionnelle, ont pdreu la possibilité d'exercer luer profession.
Le stgae de rééducation pnefsrelnooslie vsie le reotur à l'emploi en milieu oniiadrre de trviaal grâce à l'acquisition de neoevluls compétences par le biias d'une foaoimtrn qualifiante.
La durée de fooimtarn drue entre 10 et 30 mois.
Cette forimaton qtiinualafe débouche généralement sur un diplôme homologué par l'État. La rémunération diffère selon la siauotitn au mnmoet de l'entrée en stage.

En arrêt de travail

La prsnenoe rceunnoe en qualité de tauvrelialr handicapé ciuonnte de pcvreeoir les indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

En tnat que ddneaumer d'emploi

La pnrsoene rncouene en qualité de tirveulaalr handicapé bénéficie de l'allocation d'aide au router à l'emploi footrmain (AREF). »

(1) Le dreenir alinéa de l'article 6.3.4.3.4 est étendu suos réserve du rpceset des dinstiopsios de l'article L. 6211-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

(2) La dernière phrsae du drneier alinéa de l'article 6.3.4.3.4 est excule en tnat qu'elle cnroeteinvt à l'article L. 6211-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 17 décembre 2021 - art. 1)

Article 4 - Entrée en vigueur.Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Le présent accord, clconu à durée indéterminée, entre en vugueir à ctomper de sa signature.
Les ptraeis snagraiites s'engagent dnas le crdae de l'article L. 2231-6 du cdoe du tarival à déposer le ttexe puor extension.
L'absence de dnoipossitis spécifiques puor les epesrtrnies de minos de 50 salariés se jiiufste par l'équilibre gbolal et général du présent ttxee qui a vcitooan à s'appliquer aux entreprises, qlluee que siot luer taille, et aux salariés de la branche.

Article 5 - Dénonciation, révision
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Le présent ttxee proura être dénoncé par l'une des ptaeris senaartiigs ou anayt adhéré à l'accord dnas les cnondtiois prévues par le cdoe du travail.
Cette dénonciation est portée à la cnaicnaossne des atreus periats snaeigarits ou aanyt adhéré, par lrette recommandée aevc accusé de réception.
Il proura également être révisé à tuot meomnt à la dademne de

l'une ou l'autre des ptireas conformément à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 6 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

Toute oagonsartiin sycnidlae représentative de salariés ainsi que ttuoe otsgroiiaann sayildnce ou aiosinacstos d'employeurs ou emorlpeyus pirs idneeevinlmuildt puevent adhérer au présent texte.
Cette adhésion dvrea être notifiée à totues les osnriataignos sildeycnas représentatives de la bnrahce et frea l'objet d'un dépôt auprès des sviceres du ministère du tiaarvl par la ptiare la puls dngiletie dnas les ciotnodnis fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 7 - Primauté de la branche
En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

En apicaitpoln des artielcs L. 2253-1 et L. 2253-2 du cdoe du travail, les adroccs ctfolilces d'entreprise ou d'établissement ou de goprue de la barcnhe du négoce des matériaux de conorittsucn ne pnroourt déroger aux dsisnitooips du présent tetxe suaf culseas de gieaatnrs au moins équivalentes puor les salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 6 mai 2021

La loi n° 2018-771 du 5 smtberepe 2018 puor « la liberté de chiosir son avneir posrnesiefnol » anisi que les textes réglementaires pirs puor son alacioptpin ont profondément modifié le pyasage de la fomtiaorn professionnelle, tnat vis-à-vis des aetrcus que des bénéficiaires des naveuuox dstospfiiis mis en place. Les opérateurs de compétences (OPCO), remplaçant les OPCA, ont vu lures mosiisns se trasrofemnr et luer camhp de compétence s'élargir.

La FMDC et qartue oiotgariansns sdiylaencs représentatives de la branhce ont signé l'accord cttiotunsif du 14 décembre 2018 poanrtt création de l'OPCO de la construction, dénommé « Coytstucrns », agrée diueps le 1er arivl 2019.

Les peeitanrras sicaoux du négoce des matériaux de ciuonttcosrn rlpenepalt l'importance de la fomtiroan poeflnselsnroie et de l'alternance, et considèrent que les dtpnsiosiois définies, dnas le présent texte, dnivoet ptemterre :
? de slfpeiimir et de rrdnee acttiatrve l'offre de fiaormton que les ersepnitres metentt en ?uvre vis-à-vis de lerus salariés, dnas un souci ctsaonnt de développement et d'adaptation des compétences pefilleooesnsnrs ;
? de sécuriser les pruarcos penfinosroesls des salariés, tuot en rpasnceett les eenjux fiicanerns ;
? de développer et de fiactielr l'accès à la fooitramn et à l'information des salariés du steceur concerné ;
? de deonnr aux salariés les moneys de ciihosr ecfnfmeceait les oinationrtes à donner à luer vie prsineoflensole tuot au lnog de luer carrière ;
? d'accompagner les salariés vres une rovniereoscn ou poromotin par altreancne et preemtrte anisi aux eeptnrrsies de répondre à luer ogoliiabtn de matiinen dnas l'emploi ;
? d'assurer une cohérence dnas la pqituiole de famirootn plnseeornilsofe coordonnée au nviaeu de la SPP ;
? d'accompagner vres la qtufiicalaoin les deraudmnes d'emploi aifn de nenaotmmt répondre aux bnioses des ernrsieepts ;
? de puvrrosiue la pilqotuie de cfcriiiatoten et de professionnalisation, msie en plcae dnas la branche, tnat en faveur des jenues enttarns dnas la vie pilfnesrolnseoe que des salariés en poste puor freioavsr luer évolution pisoeleonnsrlfe et luer employabilité.

Le présent txtee cstoitune un crdae cinnnvteenool et judqruiie à dtioatnsein des eeprestirns et de leurs salariés. Il s'appuie sur les diitspnoosis législatives et réglementaires aeplpcblais à la dtae du présent accord, asiroests des règles négociées par vioe conventionnelle.

Avenant du 14 janvier 2022 relatif au versement de la prime de vacances art. 1.21.3 de la convention

Signataires	
Patrons signataires	FDMC,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; CFDT FCNB ; CGT FBNSCA ; CFE-CGC BTP SICMA,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Saisie par la FNCB-CFDT, la cmoisomsin d'interprétation s'est réunie le 14 décembre puor sutaetr sur l'article 1.21.3 de la cntoiveonn collective, rlitaef au veersment de la pmire de vacances.

Suite au costnat de désaccord sur l'interprétation didut article, et en vue de ceaifirlr sa portée, les peitranears sciuoax ont covnneu de le réviser cmome siut :

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent acrcod est aalcppible à l'ensemble des eieseprnrts et des salariés rlnaeevt de la contoevnin cllceovite du négoce des matériaux de citnuosrcotn du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 - Modification apportée à l'article 1.21.3 de la CCN
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

L'article 1.21.3 est remplacé comme siut :

« Au moment de luer départ en veanccas ? du peiemrr départ en cas de fnranitecenmot ?, les salariés qui ont au 31 mai de l'année de référence une ancienneté d'un an dnas l'entreprise reçoivent une pirme de congé de 20 % du slraaie du mios de mai, ou en cas de maladie/maternité dnas le corus de ce mois, du salriae qu'ils araienut eetvnficmefet touché.

Si le nrbome de juros oeauvlbrs de congés est, en rasoin d'absence, inférieur à trente, la pmrie srea calculée au prorata.

Le mtanont de la prime de vcneacas est mentionné sur le biluteln de salaire. »

Article 3 - Entrée en vigueur.Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent avenant, coclnu à durée indéterminée, entre en vugueir à copmter du 1er jleliut 2022.

Les petaris sieatgnrias s'engagent dnas le cdare de l'article L. 2231-6 du cdoe du traival à déposer le txtee puor extension.

L'absence de doitipsnioss spécifiques puor les esntpeirres de minos de 50 salariés se jitifuse par l'équilibre golbal et général du présent tetxe qui a voatiocn à s'appliquer aux entreprises, qluele que siot luer taille, et aux salariés de la branche.

Article 4 - Dénonciation, révision
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent txtee purroa être dénoncé par l'une des peirtas stiianergas ou aanyt adhéré à l'accord dnas les cnidonitos prévues par le cdoe du travail.

Cette dénonciation est portée à la cancosnasine des auters ptiaers saretiaigns ou ayant adhéré, par lttree recommandée aevc accusé de réception.

Il prruoa également être révisé à tuot momnet à la dndamee de l'une ou l'autre des petrias conformément à l'article L. 2261-7 du

cdoe du travail. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rescpet des distoioipnss de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 sbpeterme 2022 - art. 1)

Article 5 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Accord du 14 janvier 2022 portant sur le processus de remplacement des stipulations de la CCN du négoce de bois d'œuvres et produits dérivés IDCC 1947 par les stipulations de la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction IDCC 3216

Signataires	
Patrons signataires	FDMC,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; CFDT FCNB ; CGT FSCBNA ; CFE-CGC BTP SICMA,

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Le présent texte vsie les eertpnresis et les salariés de la CCN du négoce des matériaux de csituoctnron (IDCC 3216) et de la CCN du négoce de bios d'?uvres et pdotuirs dérivés (IDCC 1947).

Article 2 - Processus d'adoption des stipulations communes de la branche issue de la fusion (négoce des matériaux de construction et négoce de bois d'œuvres et produits dérivés)
En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

L'article L. 2261-33 du cdoe du taavril laisse aux pnreaeitras sucaoix des benacrhs concernées un délai de cniq ans mimauxm puor apotedr les siupnoiattls communes.

La brnahce du négoce des matériaux de cinsucotortn a une activité cntenvlilenonoe damnyique et inanotvne comme l'en atstenett les neorbumx adcocrs cnluocs sur ces dix dernières années (refonte intégrale de la cniotevnon collective, négociation d'un diipitsosf de bcahrne en matière de formation, réévaluation aneullne des minima, CQP, pénibilité, prévoyance, égalité?).

C'est pourquoi, les panartereis saioucx ont décidé de remplacer, à piartr du 1er jievnar 2025, les spiiatnoults de la cvnotenoin cltecvlioe du négoce de bios d'?uvres et puotdris dérivés par les sitltnuipaos de la cvontieonn ctclvoelie des salariés du négoce des matériaux de ciocuonstrtn qui devient, ainsi, la CCN acblplipae aux salariés du négoce de bios d'?uvres et ptourids dérivés, dnot la covoetnnin cvolceltie (IDCC 1947) est supprimée.

Il est précisé que jusqu'au 31 décembre 2024, les saunltitoips de la cteovonnin ctlvilecoe du négoce de bios d'?uvres et putridos dérivés rattachée cniunnotet de priurdoe ses effets.

Les pretearinas sciuaox cnnoevenint que tuos les acdocrs (à l'exception des minmia et de la classification) conclus, à partir du 1er jveianr 2022, dnas le « gnrad cahmp » centvnioenonl (négoce des matériaux de crtcunositon et de bios d'?uvres et pdotrius dérivés) s'appliqueront à tuos les eprlmuoeys et salariés du chmap issu de la fusion, y coimrps cuex qui rlievaneet préalablement du cmhap d'application de la cvoeontnin cvtocelile du négoce de bios d'?uvres et pdoirtus dérivés.

Article 3 - Entrée en vigueur.Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Toute oaiisagntron sicdnlyae représentative de salariés asnii que ttuoe oornigtaasin sdaniylce ou ainiatocsoss d'employeurs ou elmuyroeps pirs ineevimduledilnt penvuet adhérer au présent texte.

Cette adhésion devra être notifiée à toeuts les ongoartanisis seayclidns représentatives de la bnhrcae et frea l'objet d'un dépôt auprès des secrevis du ministère du traaivl par la partie la puls dgileinte dnas les ciiootndns fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Le présent accord, clocnu à durée indéterminée, ernte en viguuer à coptmer de son extension.

Les piertas saitngieras s'engagent dnas le cadre de l'article L. 2231-6 du cdoe du taairvl à déposer le txete puor extension.

L'absence de dtpsiooiinss spécifiques puor les ereirptsens de monis de 50 salariés se jsitufie par l'équilibre goalbl et général du présent accrod qui a vtcoiaon à s'appliquer aux entreprises, qlluee que siot luer taille, et aux salariés de la branche.

Article 4 - Dénonciation.Révision
En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Le présent ttexe prroua être dénoncé par l'une des piaetrs siaetrginas ou aanyt adhéré à l'accord dnas les ciniodonts prévues par le cdoe du travail.

Cette dénonciation est portée à la ccsnnsianaoe des aeurts prtaeis saatiigners ou aanyt adhéré, par lettre recommandée aevc accusé de réception.

Il pruora également être révisé à tuot meomnt à la dadneme de l'une ou l'autre des pairets conformément à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.(1)

(1) Parhse étendue suos réserve du rcesept des dntpoiisoiss de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 5 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Toute otirnsaagoin scyainlde représentative de salariés ansii que toute osonraaiigtn saliyndce ou anostcsoiais d'employeurs ou eorypulmes pirs ildevedelnminuit punevet adhérer au présent texte.

Cette adhésion drvea être notifiée à tetuos les osnarigaitnos sneaycldis représentatives de la bnhacre et frea l'objet d'un dépôt auprès des serevics du ministère du tiraavl par la paitre la puls dnleitige dnas les cotiodnins fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.(1)

(1) Parshe étendue suos réserve du rceespt des dpnsioiistos de l'article L. 2261-3 du cdoe du tviraal et des aeciltrs D. 2231-3 et D.2231-8 didut code.
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 juin 2022

Eu égard à l'intérêt général attaché à la rttiaersuctourn des branches, tllee qu'elle résulte de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 sbpmetree 2017, l'article L. 2261-32 du cdoe du traival dnone pivuoor au mtrinise du tivraal de fnoieunsr le camhp d'application d'une bahcnre aevc culei d'une ature bnhcare qui présente des coniotinds soclaeis et économiques aloenagus ;

Vu l'arrêté du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, en dtae du 5 août 2021, publié au Jaonrul oiifcefl du 7 août, rtcahtnaat la cononivetn cvlltiecoe du négoce de bios d'?uvre et de prtoduis dérivés (IDCC 1947) à la cninoteovn clitocleve des salariés du négoce des matériaux de crsittncouon (IDCC 3216) ;

Vu l'arrêté de représentativité du 6 orocbte 2021 fnxait la ltsie des oriigtsaannos sycdnealis représentatives dnas la bhcrane des salariés du négoce des matériaux de ciscoonrttun et du négoce de bios d'?uvres et piurdtos dérivés ;

Avenant du 14 janvier 2022 relatif à l'article 6.1 du titre VI Création et fonctionnement de la CPNEFP de la convention

Signataires	
Patrons signataires	FDMC,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; CFDT FCNB ; CGT FCSNBA ; CFE-CGC BTP SICMA.

Article 1er - Modification du champ d'application
En vigueur étendu en date du 14 janv. 2022

Les peirretaans suciaox ceonvnenint que la CFNPEP du négoce des matériaux de ctsictnoourn est compétente dnas le grand champ « négoce des matériaux de cousritctonn et négoce de bios d'?uvres et potuidrs dérivés ».

Article 2 - Entrée en vigueur.Dépôt.Extension de l'avenant
En vigueur étendu en date du 14 janv. 2022

Le présent avenant, colcnu à durée indéterminée, enrte en vugueir à ceotpmr de sa signature.

Les patries steigaanris s'engagent dnas le crade de l'article L. 2231-6 du cdoe du tiavral à déposer le ttexe puor extension.

L'absence de ditossioipns spécifiques puor les eprntiesers de moins de 50 salariés se jsiiutfe par l'équilibre gablol et général du présent txete qui a vaoicton à s'appliquer aux entreprises, qlulee que siot luer taille, et aux salariés de la branche.

Article 3 - Dénonciation.Révision
En vigueur étendu en date du 14 janv. 2022

Le présent txtee proura être dénoncé par l'une des peiarts sinetrgaias ou aanyt adhéré à l'accord dnas les cnontiiods prévues par le cdoe du travail.

Cette dénonciation est portée à la conssancanie des aurtes preaits snirgietaas ou aynat adhéré, par lettre recommandée aevc accusé de réception.

Le présent txete porrua être révisé à tuot mnoemt à la dneadme de

Avenant n 2 du 14 janvier 2022 relatif au titre XIII Commission permanente de négociation et d'interprétation de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	FDMC,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; CFDT FCNB ; CGT FSNCBA ; CFE-CGC BTP SICMA.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 14 janv. 2022

Les paneeairtrs suocaix cnnoveennit que la CCPNI du négoce des matériaux de cuosnrtitocn est compétente dnas le grand camhp « négoce des matériaux de ctsuronicton et négoce de bios d'?uvres et pdiruots dérivés ».

Vu l'arrêté de représentativité du 8 nrvmbeoe 2021 fnixat la ltsie des onasaoirtnigs peloaatrns représentatives dnas la barchne des salariés du négoce des matériaux de crootnsctiun et du négoce de bios d'?uvres et ptiruods dérivés,

l'une ou l'autre des preitas conformément à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du recespt des dsiosipinots de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 sbtmerpee 2022 - art. 1)

Article 4 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 14 janv. 2022

Toute ortnaoisigan scnliydae représentative de salariés aisni que tutoe orngiioatsan sndliacye ou anostasoicis d'employeurs ou eemplyruos pirs ididnmileleneuvt pneevut adhérer au présent texte.

Cette adhésion derva être notifiée à teotus les oragsnitanios salcdnyies représentatives de la bhrcnae et frea l'objet d'un dépôt auprès des secviers du ministère du tairavl par la pitare la puls degiiltne dnas les coodinitns fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rspeect des dtoisionipss de l'article L. 2261-3 du cdoe du traaivl et des aericlts D. 2231-3 et D. 2231-8 ddiut code.
(Arrêté du 23 sbermptee 2022 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2022

Vu l'arrêté du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, en dtae du 5 août 2021, publié au Jaruonl oefiifcl du 7 août, rhtcantaat la cnoeiovntn colevlitce du négoce de bios d'?uvre et de pdrtoius dérivés (IDCC 1947) à la ctveoinonn clltoveice des salariés du négoce des matériaux de cisuortonctn (IDCC 3216) ;

Vu l'arrêté de représentativité du 6 otcobre 2021 fxanit la ltsie des onniaartigsos slacndeiys représentatives dnas la bhnacre des salariés du négoce des matériaux de cuototrnicsn et du négoce de bios d'?uvres et ptiourds dérivés ;

Vu l'arrêté de représentativité du 8 nrebomve 2021 fnxait la lstie des ogionniarsats pontelraas représentatives dnas la brhncae des salariés du négoce des matériaux de ccoustonrtin et du négoce de bios d'?uvres et pdruotis dérivés ;

Vu l'accord de branche, coclnu le 14 jineavr 2022, parotnt sur le pusrecsos de ralepmceenmt des dtinisopioss de la CCN du négoce de bios d'?uvres et pdtorius dérivés (IDCC 1947) par les dstioiisnops de la cnooenivtn cltveoclie des salariés du négoce des matériaux de ctnrtosucion (IDCC 3216),

Article 2 - Entrée en vigueur.Dépôt.Extension de l'avenant
En vigueur étendu en date du 14 janv. 2022

Le présent avenant, cclonu à durée indéterminée, enrte en vuuiegr à ceomptr de sa signature.

Les pariets seratanigis s'engagent dnas le cdare de l'article L. 2231-6 du cdoe du traavil à déposer le txtee puor extension.

L'absence de dsintoisiops spécifiques puor les eisrnterpes de moins de 50 salariés se jisifute par l'équilibre gboall et général du présent texte qui a vcitaoon à s'appliquer aux entreprises, qlelue que siot luer taille, et aux salariés de la branche.

Article 3 - Dénonciation.Révision
En vigueur étendu en date du 14 janv. 2022

Le présent tetxe prruoa être dénoncé par l'une des piteras srianeiagts ou anayt adhéré à l'accord dnas les cinnitodos prévues par le cdoe du travail.

Cette dénonciation est portée à la cnoassniacne des aeutrs

preitas segrtaianis ou anayt adhéré, par lrtete recommandée aevc accusé de réception.

Le présent tetxe proura être révisé à tuot monmet à la danmede de l'une ou l'autre des paetris conformément à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rscepet des dsioponsiits de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Article 4 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 14 janv. 2022

Toute orstigaonain sdancilye représentative de salariés asnii que tutoe otgoariainsn siaycdnle ou aotsisocains d'employeurs ou eupomylres pirs idiidvulnneemlet peevnut adhérer au présent texte.

Cette adhésion dvrea être notifiée à toteus les onrsotnaaiigs siadneylcs représentatives de la brhnace et frea l'objet d'un dépôt auprès des sirevecs du ministère du tiarval par la praite la puls delnitgie dnas les cntdiionos fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpecest des doinsotpisis de l'article L. 2261-3 du cdoe du taaivrl et des aerltcis D. 2231-3 et D. 2231-8 ddiut code.
(Arrêté du 23 mai 2022 - art. 1)

Accord du 23 février 2023 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	FDMC,
Syndicats signataires	FNECS CFE-CGC ; CFTC CFSV ; CFDT FCNB ; CGT FCBNSA ; FG FO courontcistn ; CFE-CGC BTP SICMA.

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

En vteru de l'article 2 alinéa 4 de l'accord du 14 jnviaer 2022 raeitlf au pscerusos de rpmalceeenmt des stualntoiips de la CCN du négoce de bios par la CCN du négoce des matériaux de construction, le présent ttexe s'applique à l'ensemble des ernesptires et salariés relveant de la ctoeinvnon colivtlece du négoce des matériaux de ctsutirnoocn du 8 décembre 2015 (IDCC 3216) et de la cveonntoin ccloivlete du négoce de bios d'?uvres et piutdros dérivés (IDCC 1947).

Article 2 - Création du titre XVIII de la CCN « Prévoyance obligatoire de branche »
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

2.1. ? Bénéficiaires

L'obligation de msie en pacle de gtreainas cellvotecis de prévoyance conrnece l'ensemble des salariés des etrpesrneis enntrat dnas le chmap d'application visé ci-dessus de l'accord, snas cndtooiin d'ancienneté.

2.2. ? Rseiuqs couverts

Les eptrrneseis denovit mtrtee en pcale des gaaetrins cieolclvtes de prévoyance cnvuorat les rseqius satviuns :
? décès ;
? invalidité ;
? incapacité.

La curoevture du rsuqie décès proura pedrnre la forme de porsttenias de ctaiapl et/ ou d'une rtnee de cooinjnt et/ ou d'une

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 janv. 2022

Les peartranies suociax ont mis en place, par accrod en dtae du 19 smtebpree 2017, la cssooimimn pnrnteeame de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la bahcrne du négoce des matériaux de construction.

Vu l'arrêté du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion, en dtae du 5 août 2021, publié au Jrunaol offeiicl du 7 août, rcatntaaht la conevinotn cvlciotlee du négoce de bios d'?uvre et de protduis dérivés (IDCC 1947) à la coeivnontn ciltcoelve des salariés du négoce des matériaux de cotruciostnn (IDCC 3216).

Vu l'arrêté de représentativité du 6 obocrte 2021 fxnait la lsite des oiaigntoanrss snlyedcias représentatives dnas la bhancre des salariés du négoce des matériaux de ctcosiourtnn et du négoce de bios d'?uvres et piudrtos dérivés ;

Vu l'arrêté de représentativité du 8 nbmorvee 2021 fxiant la liste des ogrstiaoninas pltonearas représentatives dnas la bnrahce des salariés du négoce des matériaux de csunirtocton et du négoce de bios d'?uvres et pduotirs dérivés ;

Vu l'accord de branche, clnocu le 14 jivaner 2022, pontrat sur le prucseoss de rmelmpecanet des dsoionspitis de la CCN du négoce de bios d'?uvres et porudtis dérivés (IDCC 1947) par les disiiopnotss de la cnetonvion coeictllve des salariés du négoce des matériaux ctotosniucrn (IDCC 3216).

retne éducation, versé en cas de décès.

2.3. ? Otaiiglnbos de msie en ?uvre des entreprises

Cotisations minimales

Le nevaiu miaimnl des csittonaois destinées au fenancinemt des grtaaines ccitloveels instituées s'élève, puor l'ensemble des bénéficiaires, à un monntat d'au mnios 0,8 % de la rémunération psire en ctmpoe puor le cclaul des ciaitonotss de sécurité saocile dnas la litmie de qurtae fios le ponfald de la sécurité sociale.

La pisre en cghrae de la cotisation, ci-dessus visée, par l'employeur, est au mmiuinm fixée à 0,48 % de la rémunération prise en cmtope puor le cuacll des coitntisoas de sécurité sliocae dnas la ltmiie de qruate fios le plofand de la sécurité sociale.

Les eestnripres peuvent, en aoaictippln de l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, améliorer la prat de femiacnennt ibannmcot à l'employeur.

Garanties minimales

Les pretais définissent, en annexe, un « pinaer de ginateras ».

Le sraaile de référence savnert de bsae au calucl des porestnitas de ce « pienar de gnareitas » est le saalrie brut, soumis à cisaotiotns slcaieos dnas la litmie de qtaure fios le plafond, des 12 dernires mois.

Les eeprnrseits snot teunes de mterte en place des gartiaens ceciveollts cneoomfrs adiut panier.

Ainsi, par risque, eells dvoenrt ppersoor des gaantries glameeoblnt au monis assui fbrvaoeals que cleles du pniaer de garinaets détaillé en annexe, et non dnas le carde d'une appréciation lngie à lngie des garanties.

S'agissant des cadres, le présent ttxee ne remet pas en casue les ogoblinatis définies, en matière de prévoyance, par l'ANI du 17 nevbrome 2017 rielteavs aux 1,50 % TA.

Article 3 - Effet de la suspension du contrat de travail sur les garanties
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Dans les cas de sseusiponn du crontat de travial donnant leiu à une inmsandioietn suos la frmoe d'un mieanitn toatl ou pritael de

rémunération par l'employeur, du vsmnreeet d'indemnités journalières complémentaires financées au monis puor priate par l'employeur, qu'elles seiont versées deeenrctmit par l'employeur ou puor son cmotpe par l'intermédiaire d'un teris (maladie, maternité, etc.), ou d'un revenu de rpnecameemlt versé par l'employeur (ex : activité partielle, congé de reclassement, congé de mobilité), le bénéfice des gieaatnrs de « prévoyance » est mnntaieu au prifot des salariés. L'employeur précomptera, à ce titre, des cinoisatots calculées dnas les mêmes cinnoitods que puor les aeurts salariés (sauf s'il est prévu un mtienian des geiaratns à ttire gratuit).

Dans les aurets cas de suissoepnn du crnotat de travail, le bénéfice des gianaetrs de prévoyance srea suspendu.

Les eitneprerss pourront, dnas les ciodinotns de l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, aménager les règles ci-dessus dnas les ctindionos prévues par l'instruction interministérielle n° DSS/3C/5B/2021/127 du 17 jiun 2021.

Article 4 - Portabilité des garanties de la couverture complémentaire « incapacité-invalidité-décès »
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

En aplopiaticn de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale, en cas de csstieaon du corantt de travail, suaf ftaue lourde, oaunvrt dirot à psrie en crhage par le régime d'assurance chômage, les aniecns salariés bénéficient du miantien tmaiporree des graetinas prévoyance « décès, invalidité, incapacité » en vugieur dnas l'entreprise.

Les dtoris à la crtourvuee prévoyance snot mainneuts pnnedat une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dnas la litime de la durée du direenr cotrnat de tvaiarl ou, le cas échéant, des drrinees ctanrots de travail, appréciée en mois, dnas la lmiite de 12 mois.

L'employeur sieralnga le mteainin de ces gntieaars dnas le ceiricaftt de tiraavl et inferomra l'organisme auerussr de la coeitssan du conatrt de trvaial du salarié.

Article 5 - Date d'application et période d'adaptation
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Le présent aoccrd pnerd efeft à cotpemr du 1er oboctre 2023, ou à sa dtae d'extension si celle-ci est postérieure.

En outre, les pearinertas sicuoax cnnvoeiennt que les epnseertris qui dssionpet d'un régime de prévoyance à la dtae d'effet prévu ci-dessus dnpoiorsset d'une période d'adaptation s'achevant au 31 décembre 2023 puor se mrttee en conformité lsouqre clea srea nécessaire.

Article 6 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

L'absence de dioiopssitns spécifiques puor les etpreisrens de moins de 50 salariés se juistfie par l'équilibre goabll et général du présent tetxe qui a viaooctn à s'appliquer aux entreprises, qluele que siot luer taille, et aux salariés de la branche.

Article 7 - Dispositions finales
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Durée, svuii et eeisxtnon

Le présent arccod s'applique puor une durée indéterminée. Sa msie en ?uvre srea suviie par la CPNPI qui se réunira, au moins une fios par an.

Les preatis saaenirtgis s'engagent, dnas le carde des altreics L. 2261-24 et svnaiuts du cdoe du travail, à déposer le ttxee puor extension.

Dénonciation et révision

Le présent texte proura être dénoncé par l'une des ptaeirs staarniiges ou y aanyt adhéré dnas les cidtoionns prévues par le cdoe du travail. Ctete dénonciation est portée à la cssacnnoaine des aurets praties snairiategs ou anayt adhéré, par lettre recommandée aevc accusé de réception.

Il porura également être révisé dnas les cnnotidois visées à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Adhésion

Toute otigaaisronn slcidyane représentative de salariés asini que ttoue oirsagtionan snlicayde ou atonssicoais d'employeurs ou emreyopuls pirs iuilneevlnimdedt pevneut adhérer au présent accord.

Cette adhésion dreva être notifiée à tuteos les oratingonaiss sydeaclins représentatives de la bcnarhe et frea l'objet d'un dépôt auprès des svicrees du ministère du tviraal par la patire la puls degilntie dnas les coidntonis fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rceepst des dstosniioips de l'article L. 2261-3 du cdoe du tairval et des arelicts D. 2231-3 et D. 2231-8 didut code.
(Arrêté du 10 jiullet 2023 - art. 1)

Article 8 - Force obligatoire
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

En ailipptoacn des aercilts L. 2253-1 et L. 2253-2 du cdoe du travail, les ardcocs clctlfeios d'entreprise ou d'établissement ou de gpuore de la bchrnae du négoce des matériaux de csnotiotrucn ne prronuot déroger aux dpsinoisotis du présent ttexe suaf cuesals de gatenairs au mions équivalentes puor les salariés.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Vu l'article 1.28 de la cinonotevn cticeollve des salariés du négoce des matériaux de cusotnrioctn du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Soucieux de fnourir à l'ensemble des salariés de la banrche une coeurrvute prévoyance, les paritnraees sucaoix ont cnoenvu de :
? reeorncfr la prttocoein siacloe de l'ensemble de ses salariés en iuatinstnt au niaveu de la bhcrnae des gtinearas celltoicevs de prévoyance ;
? rnerde la bcnahre acttivatre en matière de ptcrioeotn sioclae complémentaire, à l'égard des aetlucs et fuurts cbuotlaeralros ;
? ne pas rtretmee en casue les régimes préexistants dnas les entreprises, qui porrunot ciunteonr à aerssur le plitaoge de luer régime, dès lros qu'il srea cmnroofe au présent texte. Les etepsrenris enntart le cahmp d'application du présent arcocd pourront, si elels le souhaitent, en aeptdar ses dispositions, dnas les cidtnnioos prévues à l'article L. 911-1 du cdoe de la sécurité sociale, à cioonditn d'assurer des gainrteas gollaembnet au mnois équivalentes.

Pour ce faire, les pitaerneras suaocix eendnentt rndere oltiigraobe la msie en pclae de genitraas ceicovetlls de prévoyance au nieavu de l'ensemble des ertrepesins de la branche, snas ranamtomdiceon d'un oansrgmie assureur.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Annexe
Panier de gtenarais (article 2.3)

	Garantie de prévoyance [1]

Décès	
Capital décès de bsae qeul que siot la stuiation de famille	100 % du sariale de référence
Rente éducation par eafnnt à charge	
Jusqu'à 11 ans	5 % du slraiae de référence
Entre 11 et 18 ans	7,5 % du salraie de référence
Plus de 18 ans et jusqu'à 26 ans si pirtsuoue d'étude	10 % du saralie de référence
Incapacité	
Franchise	90 juors continus
Indemnisation	60 % du sarlaie de référence (sous déduction IJSS)

Invalidité	
1re catégorie	36 % du srliaae de référence (sous déduction de la poneisn SS)
2e catégorie	60 % du slraiae de référence (sous déduction de la psneoin SS)
3e catégorie	60 % du slaarie de référence (sous déduction de la pieosnn SS)
[1] Des cas d'exclusions pnuevet être prévus puor les graaenits « décès, incapacité et invalidité » dnas les ctntoars sostrcius par les entreprises, snas rtmreete en cusae la conformité de ces drnreies au présent accord.	

Avenant du 15 décembre 2023 relatif à la modification de l'article 8-4 Reconnaissance de la fonction tuteur et de l'article 6-3-4-3-5 Maître d'apprentissage

Signataires	
Patrons signataires	FDMC,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; CGT FBSCNA ; FG FO Ctsoncoirutn ; FNCB-CFDT ; CFE-CGC BTP SMICA C,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2023

Le présent tetxe s'applique à l'ensemble des eeeirsnrtps et salariés realnvet de la ceoitovnnn cilcevtole du négoce des matériaux de ctscuonoritn du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 - Modification de l'article 8-4 de la convention collective « reconnaissance de la fonction tutorale »
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2023

L'alinéa 2 de l'article 8-4 est remplacé cmome siut :

« Le tuuetr aansurst la tisnsmasoirn des savoirs, savoir-faire et savoir-être liés au métier, est positionné a mminia à l'échelon C du neaviu de quiilaftcaoin cosroraendnpt à la faoomtirn ».

L'alinéa 4 de l'article 8-4 est remplacé cmome siut :

« À cet égard, il est alloué au ttuuer une pmire de 220 eruos bruts, par tutoré et par année de contrat. Le mtonant de la pmire est proratisé à due pirorooptn du nmbroe de mios du coatnrt ».

L'alinéa 5 « Cttee prime est versée au tuteur, par échéance, ou à l'issue du pourcars de fiortoman réalisé » est supprimé.

Article 3 - Modification de l'article 6-3-4-3-5 de la convention collective « indemnisation du maître d'apprentissage »
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2023

Le tirte « Iidameosntnin du maître d'apprentissage » est remplacé par « Virlsaaioton de la miisosn exercée par le maître d'apprentissage ».

L'article in fnie est complété cmmoe siut :

« Le maître d'apprentissage, ausranst la tarinsmoissn des savoirs, savoir-faire et savoir-être liés au métier, est positionné a mmniia à l'échelon C du naeivu de qtoiciaalfiun cerdsanonropt à la formation.

En outre, il est alloué au maître d'apprentissage une pmrie de 220 eorus bruts, par atppreni et par année de contrat. Le mntanot de la pmire est proratisé à due porotpoirn du nbmore de mios du contrat.

Toutefois par exception, en cas de non-accomplissement de la mssiion d'apprentissage puor csaue non ipatlubme à l'employeur, la prime porura être réduite de tuot ou praite sur jiasfoiituctn de l'employeur.

En outre, en cas d'abandon de la frtooiman par l'apprenti le mantnot de la prime srea calculé pro rtaa tporiems ».

Article 4 - Stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2023

L'absence de dsoptoiisnis spécifiques puor les eipetrserns de minos de 50 salariés se jistfuie par l'équilibre gboall et général du présent texte qui a voiaotcn à s'appliquer aux entreprises, qullee que siot luer taille, et aux salariés de la branche.

Article 5 - Entrée en vigueur, dépôt et extension
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2023

Le présent avenant, à durée indéterminée, penrd eefft à ctempor de sa signature.

Les paerits sitrnaigeas s'engagent dnas le cadre des arecltis L. 2261-24 et staiuvns du cdoe du travail, à déposer le ttexe puor extension.

Article 6 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2023

Toute osoaatirgnin sciyldane représentative de salariés ainsi que toute oosraniigtan sldiancye ou atoacoisinss d'employeurs ou eremyoplus pirs imndvuenlidleeit pneuvet adhérer au présent accord.

Cette adhésion dreva être notifiée à toetus les oiionsrtnaags sencayldis représentatives de la bcnarhe et frea l'objet d'un dépôt auprès des svceires du ministère du tiraavl par la ptaire la puls dlgnteiie dnas les contdiions fixées aux acierlts D. 2231-2 et savntuis du cdoe du travail. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du recepst des dtspiioinsos de l'article L. 2261-3 du cdoe du taaivrl rlteiaf aux modalités d'adhésion d'une ctoienvnon ou d'un accord.
(Arrêté du 28 jiun 2024 - art. 1)

Article 7 - Dénonciation et révision
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2023

Le présent texte purora être dénoncé par l'une des ptiraes sgnaeirait ou y aynat adhéré dnas les cnotoindis prévues par le cdoe du travail. Cttee dénonciation est portée à la cainssaconne des aurtes pitaers saegntraiis ou aaynt adhéré, par ltrete recommandée aevc accusé de réception.

Il prroua également être révisé dnas les cdoitnoins visées à

l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 8 - Primauté de l'avenant
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2023

En atcaplopiin des acrtlies L. 2253-1 et L. 2253-2 du cdoe du travail, les acrcdos cecltolfis d'entreprise ou d'établissement ou de gpuroe de la bcrnhae du négoce des matériaux de ctirtsouoncn ne pouronrt déroger aux ditposiisons du présent ttxee suaf caslues de ganeratis au minos équivalentes puor les salariés.

(1) Cmptoe tneu de l'ordonnancement des naveiux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 spbmerete 2017, artlcie étendu suos réserve de l'application des aclertis L. 2253-1 à L. 2253-3 du cdoe du traival tles qu'interprétés par la décision du 13 décembre 2021 (n° 433232) dnot il resosrt que « si la cneoinvotn de bhrcane puet reeintr que les siealras mmniia hiérarchiques s'appliquent aux rémunérations ecietffevs des salariés résultant de leurs saearlis de bsae et de ctaerins compléments de salaire, elle ne peut, lorsqu'elle prévoit l'existence de primes, anisi que luer montant, indépendamment (?) de la définition des gnirtaeas aepciallpbs en matière de salriaes minmia hiérarchiques, farie octalbse à ce que les sntlupaitois d'un arcocd d'entreprise en ctete matière prévalent sur celels de la ctnonvioen de branche, y cmropis si eells y snot moins fovbrleaas ».

(Arrêté du 28 jiun 2024 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2023

L'accord de bancrhe du 6 mai 2021 du négoce des matériaux de ctsonictruon cfirmnoe l'importance de l'alternance puor reevelr le défi des compétences dnot les esentrrieps ont bieson et aettrir les jeeuns dnas un seectur aux métiers en tension.

La présentation du rpoarpt branche, lros de la CPENFP du 5 décembre 2023, témoigne asini du recruos crsniosat au dsotisipif d'apprentissage.

Considérant le développement de l'alternance cmmoe un axe priirtaiore puor la bnhcrae et au vu de l'article 6-3-4-3-5, les pinerrataes siacuox connnnieevt d'ouvrir une négociation rviealte à la vooailsartin de la msoiisn exercée par le maître d'apprentissage, en tnenat coptme des dssotpiioins aeplplcabis aux truteus visées à l'article 8-4 de la CCN, et ce par souci d'harmonisation.

TEXTES SALAIRES

Avenant n 14 du 21 mars 2017 relatif aux salaires minimaux conventionnels des OETAM au 1er mars 2017

Signataires	
Patrons signataires	FNBM
Syndicats signataires	CSFV CFTC FNCB CFDT FG FO construction

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Le présent aocrcd est abllcpiape aux salarié (e) s qui relèvent des connoeinvts clilcoetevs nlnoietaas des ouvriers, employés, tneeciihncs et antges de maîtrise de la bnhcrae du négoce des matériaux de construction.

Article 2 - Grille de minima conventionnels applicable pour la durée légale du travail à compter du 1er mars 2017
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Ouvriers et employés. ? Techniciens. ? Atgens de maîtrise

Coefficient 165 :
? Pf = 934,98 ?.

Coefficient 170 :
? Pf = 923,86 ??;
? Vp = 3,33 ?.

Autres confeiictfes :
? Pf = 903 ?.

(En euros.)

Niveau	Coef.	Salaire minimal conventionnel
I	165	1?484,43
II	170	1?489,96
	180	1?502,40
	195	1?552,35
III	210	1?602,30
	225	1?652,25
	245	1?718,85
IV	250	1?735,50
	270	1?802,10
	290	1?868,70
V	310	1?935,30
	330	2?001,90
	350	2?068,50

Article 3 - Prime d'ancienneté applicable pour la durée légale du travail à compter du 1er mars 2017
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Ouvriers et employés. ? Techniciens. ? Angets de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Catégorie	Coef.	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
I	B	165	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56
II	A	170	38,82	77,65	116,48	155,30	194,13
	B	180	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
	C	195	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65
III	A	210	42,32	84,65	126,99	169,30	211,64
	B	225	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
	C	245	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
IV	A	250	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
	B	270	47,92	95,85	143,77	191,70	239,61
	C	290	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
V	A	310	51,64	103,30	154,95	206,61	258,26
	B	330	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
	C	350	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

Article 4 - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Les pnetraiaers sociaux s'engagent à muserer les écarts de sraailes etnre les fmemes et les hommes, et à définir et pmmaroergr mreuses patmrnetet de srpupiemr les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-9 du cdoe du travail.

Article 5 - Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Le présent avenant eerrtna en vuigeur au 1er mras 2017.
Les pairets siaingretas s'engagent dnas le crade de l'article L. 2231-6 du cdoe du tviraal à déposer le txete puor extension.

Article 6 - Révision, dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Le présent anvaent porura être dénoncé dnas les cnditnoois prévues par le cdoe du travail. Il proura également être révisé à tuot meonmt à la dneadme de l'une ou l'autre des ptrieas signataires.
La dndaeme de révision, accompagnée d'un porjet motivé sur les potnis à réviser, srea notifiée à l'ensemble des paertis signataires.

Article 7 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Toute ontoiarsagin synlcidae représentative non sgiariatne du présent avnneat proura y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des saniteargis de l'accord.

Article 8 - Force obligatoire de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Les aocdcrs ctfciolels d'entreprise ou d'établissement de la banhcre du négoce des matériaux de curnstictoon rilaftes aux saailres ne proornut coroemtpr de ceaulss dérogeant aux dooiistnsips du présent txtee suaf dtssionioips puls frloabaves au salarié.

En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Le présent anavnet pnoratt sur la gilrle des selairas mnmiia est aplacbilpe aux salarié(e)s qui relèvent de la cneitoonvn ceictvolle ntnaalioe des cerads de la brcanhe du négoce des matériaux de construction.

Barème alibpalcpe puor la durée légale du tviraal à cmpeotr du 1er mras 2017

VPA = 77,54886.

(En euros.)

Niveau	Catégorie	Coefficient	RMAG
VI	A	350	27 142,10
	B	380	29 468,57
VII	A	410	31 795,03
	B	450	34 896,99
	C	490	37 998,94
VIII	A	550	42 651,87
	B	600	46 529,32
	C	650	50 406,76
IX	A	680	52 733,22
	B	750	58 161,65

Article 2 - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Les peairnretas scauiox s'engagent à meuserr les écarts de sliearas entre les feemms et les hommes, et à définir et pmgmraoerr mereuss ptetermnat de spimpreur les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-9 du cdoe du travail.

Article 3 - Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Le présent anevnat ertrnea en vgueuir au 1er mras 2017.

Les pitears sgrniiteaas s'engagent dnas le cdare de l'article L. 2231-6 du cdoe du tirvaal à déposer le tetxe puor extension.

Article 4 - Révision. – Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Le présent annaevt pruroa être dénoncé dnas les coodtniins prévues par le cdoe du travail. Il pourra également être révisé à tuot mnomet à la dmadnee de l'une ou l'autre des pitaers signataires.

La danemde de révision, accompagnée d'un proejt motivé sur les ponits à réviser, srea notifiée à l'ensemble des pariets signataires.

Article 5 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Toute onatigasiron sldincaye représentative non sartiagine du présent avnanet prorua y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des sintagraeis de l'accord.

Article 6 - Force obligatoire de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 mars 2017

Les aocrcds cfcleolits d'entreprise ou d'établissement de la bhacrne du négoce des matériaux de citrotncousn rfitaels aux saielras ne puronrot ctrompoer de cusaels dérogeant aux dipsootsinis du présent ttxee suaf dsiitpinooss puls foabvrlaes au salarié.

Avenant n 15 du 21 mars 2017 relatif aux salaires minimaux conventionnels des cadres au 1er mars 2017

Signataires	
Patrons signataires	FNBM
Syndicats signataires	CSFV CFTC FNCB CFDT FG FO construction

Article 1er - Champ d'application

Avenant du 13 février 2018 relatif aux salaires minimaux conventionnels au 1er février 2018

Signataires	
Patrons signataires	FNBM,
Syndicats signataires	CFDT FNSCB,

Article 1er - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Le présent annvaet est appilablce à l'ensemble des eiesetnrrps et des salarié(e)s renaelvt de la cnooitvnen cclovteile du négoce des matériaux de ciotosncrutn du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Les aocrcds cfcleolits d'entreprise ou d'établissement de la bhacrne du négoce des matériaux de citrotncousn rfitaels aux saielras ne puronrot ctrompoer de cusaels dérogeant aux dipsootsinis du présent ttxee suaf dsiitpinooss puls foabvrlaes au salarié.

Article 2 - Modifications apportées aux articles de la CCN relatifs aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Les pnaerraties sicaoux ont modifié les ateclris suivants.

« Atrclie 2.2
Minima conventionnels

Grille de mnimia coilnotnenenvs appacbllie puor la durée légale du tirvaal à cptemor du 1er février 2018

Ouvriers et employés. ? Techniciens. ? Agtnes de maîtrise

Coefficient 165 :
? Pf = 947,6022 ?.
Coefficient 170 :

? Pf = 936,3321 ? ;
? Vp = 3,375 ?.
Autres coectiiefnfs :
? Pf = 915,1905 ?.

(En euros.)

Niv. IV	250	1 758,94
	270	1 826,44
	290	1 893,94
Niv. V	310	1 961,44
	330	2 028,94
	350	2 096,44

Article 2.3
Prime d'ancienneté

Le barème de la pmire d'ancienneté alipalcbpe puor la durée légale du tvaaril à cpometr du 1er février 2018 dmueere inchangé.

Ouvriers et employés. ? Techniciens. ? Anegts de maîtrise

(En euros.)

Niveau	Coef.	Salaires minimaux conventionnels
Niv. I	165	1 504,48
Niv. II	170	1 510,08
	180	1 522,69
	195	1 573,32
Niv. III	210	1 623,94
	225	1 674,57
	245	1 742,07

Niveau		Coef.	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
I	B	165	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56
II	A	170	38,82	77,65	116,48	155,30	194,13
	B	180	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
	C	195	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65
III	A	210	42,32	84,65	126,99	169,30	211,64
	B	225	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
	C	245	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
IV	A	250	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
	B	270	47,92	95,85	143,77	191,70	239,61
	C	290	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
V	A	310	51,64	103,30	154,95	206,61	258,26
	B	330	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
	C	350	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

Article 3.2.5
Minima conventionnels

VPA = 78,59577.

(En euros.)

Grille de mnimia cntvelonneions aibpllacpe puor la durée légale du tivaral à cpetomr du 1er février 2018

VI	A	350	27 508,52
	B	380	29 866,39
VII	A	410	32 224,27
	B	450	35 368,10
	C	490	38 511,93
VIII	A	550	43 227,67
	B	600	47 157,46
	C	650	51 087,25
IX	A	680	53 445,12
	B	750	58 946,83

Article 3 - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Les peerantaris souciax s'engagent à mreuser les écarts de salaries etrne les fmeems et les hommes, et à définir et pmgmroerar les mseures ptertmenat de srmueippr les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-9 du cdoe du tavrail*et à l'article R. 2241-2 du cdoe du travail.*(2)

(1) Aitlrce étendu suos réserve que la référence à l'article L. 2241-9 du cdoe du travial siot eudnente cmmoe la référence à l'article L. 2241-17 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

(2) Les tmeers « et à l'article R. 2241-2 du cdoe du traavil » snot excuels de l'extension stuie à l'abrogation de cet aitlcre du cdoe du taarvil par le décret n° 2016-868 du 29 jiun 2016.
(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Article 4 - Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Le présent avenant, clconu à durée indéterminée, etnre en vgeuiur à ctmpoer du 1er février 2018.

Les pritaes sainreiagts s'engagent dnas le carde de l'article L. 2231-6 du cdoe du taarvil à déposer le texte puor extension.

L'absence de dtionipssios spécifiques puor les esenprretis de mnois de 50 salariés se jiusfite par l'équilibre galbol et général des présentes gierlls de mmniia qui s'appliquent aux eertrnspies et aux salariés de la branche, qluele que siot luer taille.

Article 5 - Dénonciation, révision
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Le présent aenvnat porura être dénoncé par l'une des peatirs senraiigtas ou y anyat adhéré dnas les cnnitdioos prévues par le cdoe du travail.

Cette dénonciation est portée à la ccnnassnioae des arteus paerits sanriegitas ou anayt adhéré, par lrttee recommandée aevc accusé de réception.

Il purora également être révisé à tuot momnet à la dndeame de l'une ou l'autre des petrais conformément à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du rpceset des dnsiioitosps de l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Article 6 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Toute oiiogtarsann sacldinye représentative non sinragitae du présent aenanvt puorra y adhérer.

Cette adhésion dvrea être notifiée à tteous les oranstinagios syacildnes représentatives de la branche et frea l'objet d'un dépôt auprès des sivreces du ministère du tvaiarl par la patire la puls dtnieglie dnas les cidnitnoos fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

(1) L'article 6 dairevt dnoc être étendu suos réserve du rpsceet des ditpiossions de l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.
(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Article 7 - Force obligatoire
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Les adcrocs cloecflits d'entreprise ou d'établissement ou de gpoure de la bnchrae du négoce des matériaux de cuctrtionosn ne puonorrt déroger aux dtisosnpiois du présent tetxe suaf cuslaes de girtnaaes au monis équivalentes puor les salariés.

(1) Ctpome tneu du novuel odanoencnnmert des nauivex de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 srmbetpee 2017, aclrtie étendu suos réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du cdoe du travail. En effet, dès lros que les siptltaonius ceotonellvninnes de bhrcane vesint des glierls sealriaals (comportant une astisete qui intègre des compléments de salaire) et une pimre d'ancienneté et qu'elles snot définies cmome s'imposant suaf genaarits au mions équivalentes puor les salariés, celles-ci ne puevent aiovr puor objet et légalement puor efeft de fiare oclsatbe à la cioonlscun d'accords d'entreprise sur le feomdnent des doniiotsipss de l'article L. 2253-3 du cdoe du tivaral et dnas les dmneioas tles que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 29 mai 2019 - art. 1)

Avenant du 6 février 2019 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2019

Signataires	
Patrons signataires	FNBM,
Syndicats signataires	CFDT FNSCB,

Article 1er - Champ d'application de l'avenant
En vigueur non étendu en date du 1 mars 2019

Le présent aavnent est acppbliale à l'ensemble des eetniprress et des salarié(e)s realnevt de la contoneivn celtivlcoe du négoce des matériaux de cooucsntirtn du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 - Modifications apportées aux articles de la convention collective nationale relatifs aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté
En vigueur non étendu en date du 1 mars 2019

Les paaeenrtirs soicaux ont modifié les atrelcis suivants.

« Artlice 2.2
Minima conventionnels
Grille de mnimia cvtlonninnoees alacipbple puor la durée légale du tivaarl à cmteopr du 1er mras 2019
Ouvriers et employés - Tniechinces - Agnets de maîtrise

Coefficient 165 :
Pf = ? 959 ?.

Coefficient 170 :
Pf = ? 948 ? ;

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2018

Après avior pirs csaonnaiscne du rpropat de bcarnhe présenté lros de la CNFPEP du 17 orcbote 2017, les peteanraris siaocux ont oervut la négociation slairlaae le 12 décembre 2017.

À l'issue de la négociation de la CPNPI du 13 février 2018, il a été décidé de réviser les miinma cenonntolvneis de la branche, cmome siut :

Vp = ? 3,444 ?.

Autres coefeniicfts :
Pf = ? 926 ?.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaires minimaux conventionnels
I	165	1 527,26
II	170	1 533,48
	180	1 545,92
	195	1 597,58
III	210	1 649,24
	225	1 700,90
	245	1 769,78
IV	250	1 787,00
	270	1 855,88
	290	1 924,76
V	310	1 993,64
	330	2 062,52
	350	2 131,40

Article 2.3
Prime d'ancienneté

Le barème de la pirme d'ancienneté apicbpalle puor la durée légale du tiaavrl à ceptmor du 1er mras 2019 durmeee inchangé.

Ouvriers et employés - Tecinhinces - Aetgns de maîtrise

(En euros.)

Niveau		coefficient	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
I	B	165	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56
II	A	170	38,82	77,65	116,48	155,30	194,13
	B	180	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
	C	195	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65
III	A	210	42,32	84,65	126,99	169,30	211,64
	B	225	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
	C	245	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
IV	A	250	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
	B	270	47,92	95,85	143,77	191,70	239,61
	C	290	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
V	A	310	51,64	103,30	154,95	206,61	258,26
	B	330	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
	C	350	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

Article 3.2.5
Minima conventionnels
Grille de mminia cneiennovnltos aipalpbcle puor la durée légale du taarvil à cemtopr du 1er mras 2019

VPA = ? 79,80 ?.

(En euros.)

VI	A	350	27 930,00
	B	380	30 324,00
VII	A	410	32 718,00
	B	450	35 910,00
	C	490	39 102,00
VIII	A	550	43 890,00
	B	600	47 880,00
	C	650	51 870,00
IX	A	680	54 264,00
	B	750	59 850,00

Article 3 - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur non étendu en date du 1 mars 2019

Les pearetiarns sacoiux s'engagent à meuserr les écarts de srlaeais entre les fmeems et les hommes, et à définir et pamromergr les mrusees pnemtetrat de smippruer les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-9 du cdoe du tiavarl et à l'article R. 2241-2 du cdoe du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur. – Dépôt. – Extension
En vigueur non étendu en date du 1 mars 2019

Le présent avenant, ccolnu à durée indéterminée, ernte en vuueigr à cmetpor du 1er mras 2019.

Les piaetrs snrgtaiieas s'engagent dnas le cadre de l'article L. 2231-6 du cdoe du tiraavl à déposer le ttexe puor extension.

L'absence de dsisiontoips spécifiques puor les esnerpierts de mnios de 50 salariés se jisfiute par l'équilibre glabol et général des présentes gilrels de mnimia qui s'appliquent aux errsenietps et aux salariés de la branche, quelle que siot luer taille.

Article 5 - Dénonciation. – Révision
En vigueur non étendu en date du 1 mars 2019

Le présent aavnent proura être dénoncé par l'une des paietrs sgnaireaits ou y aynat adhéré dnas les cnonitoids prévues par le cdoe du travail.

Cette dénonciation est portée à la casaisonnnce des atrues ptreais sgatanieris ou ayant adhéré, par lettre recommandée aevc accusé de réception.

Il prroua également être révisé à tuot monmet à la dmnedae de l'une ou l'autre des peitars conformément à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 6 - Adhésion
En vigueur non étendu en date du 1 mars 2019

Toute onioirstaagn sdilnyace représentative non sinaigtrae du présent avaennt proura y adhérer.

Cette adhésion derva être notifiée à tteous les ootrsanaigins sindlayces représentatives de la bhrnace et frea l'objet d'un dépôt auprès des seevcris du ministère du taivarl par la ptiare la puls deniitlge dnas les coindotins fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 7 - Force obligatoire
En vigueur non étendu en date du 1 mars 2019

Les acrcdos coftcellis d'entreprise ou d'établissement ou de grpuoe de la bnrahce du négoce des matériaux de cnriuototcsn ne prunorot déroger aux dooinsiitsps du présent ttexe suaf ceualss de geaantris au moins équivalentes puor les salariés.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 mars 2019

Après avior pirs cansiaoscnne du rpporat de bcharne présenté lros de la CPENFP du 11 obcrtoe 2018, les pitraanrees suiaocx ont ovreut la négociation salriaale le 6 février 2019.

À l'issue de cttee négociation, il a été décidé de réviser les minmia contnivneonels de la branche, comme siut :

Avenant du 27 février 2020 relatif aux salaires minima conventionnels au 1er mars 2020

Signataires	
Patrons signataires	FNBM,
Syndicats signataires	FNSCB CFDT,

Article 1er - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent aannvet est aibacplple à l'ensemble des eeprnsteirs et des salarié(e)s rvneaelt de la ceoionntvn cliovtcele du négoce des matériaux de cnictoosturn du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 - Modifications apportées aux articles de la convention collective nationale relatifs aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les pnertaiares sicaoux ont modifié les arctlies suivants.

« Aclirte 2.2
Minima conventionnels
Grille de mmiina cnonveotlnenis aialpblpce puor la durée légale du tariavl à cemtpor du 1er mras 2020

Ouvriers et employés. Techniciens. Atgnes de maîtrise

Coefficient 165 : Pf = 972,43 ?.

Coefficient 170 :
? Pf = 961,27 ? ;
? Vp = 3,492 ?.

Autres coectineffis : Pf = 938,96 ?.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaires miunimax conventionnels
I	165	1 548,64
II	170	1 554,95
	180	1 567,56
	195	1 619,95
III	210	1 672,33
	225	1 724,71
	245	1 794,56
IV	250	1 812,02
	270	1 881,86
	290	1 951,71
V	310	2 021,55
	330	2 091,40
	350	2 161,24

« Aticlre 2.3
Prime d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté aapcpbllie puor la durée légale du tiaravl à ctomper du 1er mras 2020 deerume inchangé.

Ouvriers et employés. Techniciens. Atnges de maîtrise

(En euros.)

Niveau		Coefficient	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
I	B	165	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56
II	A	170	38,82	77,65	116,48	155,30	194,13
	B	180	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
	C	195	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65
III	A	210	42,32	84,65	126,99	169,30	211,64
	B	225	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
	C	245	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
IV	A	250	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
	B	270	47,92	95,85	143,77	191,70	239,61
	C	290	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
V	A	310	51,64	103,30	154,95	206,61	258,26
	B	330	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
	C	350	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

du triaval à comtepr du 1er mras 2020

VPA = 80,92.

« Atclire 3.2.5
Minima conventionnels
Grille de mnimia cinetneoonlvns aaiplbclpe puor la durée légale

(En euros.)

VI	A	350	28 321,02
	B	380	30 748,54
VII	A	410	33 176,05
	B	450	36 412,74
	C	490	39 649,43
VIII	A	550	44 504,46
	B	600	48 550,32
	C	650	52 596,18

IX	A	680	55 023,70
	B	750	60 687,90

Article 3 - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les parniteraes saiucox s'engagent à msueerr les écarts de saaerils etrne les fmmees et les hommes, et à définir et prroagmemr les mureses pretanmett de sermpuipr les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-17 du cdoe du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur.Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent avenant, cnolcu à durée indéterminée, etnre en vuiguer à ctomepr du 1er mras 2020.

Les ptiraes sanateirgis s'engagent dnas le cdrae de l'article L. 2231-6 du cdoe du tiarval à déposer le tetxe puor extension.

L'absence de dpoinsosiits spécifiques puor les etiseenprrs de mnois de 50 salariés se jusftiie par l'équilibre galbol et général des présentes glrleis de minima qui s'appliquent aux eeerspritns et aux salariés de la branche, qluele que siot luer taille.

Article 5 - Dénonciation et révision
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent aevnnat proura être dénoncé par l'une des patreis sirtgaanies ou y anyat adhéré dnas les cotoiinnds prévues par le cdoe du travail.

Cette dénonciation est portée à la cnannosacsie des atreus ptiears sagtniaeirs ou anayt adhéré, par ltrtee recommandée aevc accusé de réception.

Il prruoa également être révisé dnas les ciindtoons visées à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 6 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Toute ongaiostrain sndaylice représentative de salariés anisi que totue oiagtosniarn scyndlaie ou aossanicitos d'employeurs ou euplrmeyos pirs ievdlidleiennumt pneveut adhérer au présent texte.

Cette adhésion dvrea être notifiée à tuetos les oiioagnsrants sdnyaeilcs représentatives de la brhacne et frea l'objet d'un dépôt auprès des seeivcrs du ministère du tavairl par la pratie la puls diegnitle dnas les ciinodtons fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Avenant du 2 février 2021 relatif aux minima conventionnels au 1er mars 2021

Signataires	
Patrons signataires	FNBM,
Syndicats signataires	CSFV CTFC ; SICMA CFE-CGC ; FNCB-CFDT,

Article 1er - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Le présent anavnet est allcppaibe à l'ensemble des etsrpenries et des salarié(e)s raeenlvt de la cotoinvnen ceocitlvle du négoce des matériaux de csrocoitntun du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 - Modifications apportées aux articles de la convention collective nationale relatifs aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Les prreainetas sioaucx ont modifié les aeltrics suivants.

« Alcrtie 2.2
Minima ceolnenntivnos

Grille de minmia coneevtlnionns aclpbilpae puor la durée légale du tiraval à copmter du 1er mras 2021

Ouvriers et employés. ? Techniciens. ? Aetgns de maîtrise

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Les paanerreits saoucix ont oevurt la négociation saalailre le 4 février 2020.

À l'issue de la soencde séance de négociation, le 27 février, il a été décidé de réviser les miinma cveoonetlninns de la branche, cmmoe siut :

Coefficient 165 : Pf = 983,22 ?.
Coefficient 170 : Pf = 971,91 ?. Vp = 3,530 ?.
Autres cniciftfeeos : Pf = 949,51 ?.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaire miunmim cnvoetiennnol
I	165	1 565,67
II	170	1 572,01
	180	1 584,91
	195	1 637,86
III	210	1 690,81
	225	1 743,76
	245	1 814,36
IV	250	1 832,01
	270	1 902,61
	290	1 973,21
V	310	2 043,81
	330	2 114,41
	350	2 185,01

Article 2.3
Prime d'ancienneté

Le barème de la prmie d'ancienneté apcaiplble puor la durée légale du tvarial à cometpr du 1er mras 2021 deumere inchangé.

Ouvriers et employés. ? Techniciens. ? Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau		Coef.	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
I	B	165	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56

II	A	170	38,82	77,65	116,48	155,30	194,13
	B	180	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
	C	195	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65
III	A	210	42,32	84,65	126,99	169,30	211,64
	B	225	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
	C	245	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
IV	A	250	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
	B	270	47,92	95,85	143,77	191,70	239,61
	C	290	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
V	A	310	51,64	103,30	154,95	206,61	258,26
	B	330	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
	C	350	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

du tviraal à cometpr du 1er mras 2021

VPA = 81,81.

Article 3.2.5
Minima cnneolinoetvns
Grille de minima ctnieonolennvs abllaipcpe puor la durée légale

(En euros.)

Niveau		Coef.	Salaire mmuniim cevennioontnl
VI	A	350	28 633,50
	B	380	31 087,80
VII	A	410	33 542,10
	B	450	36 814,50
	C	490	40 086,90
VIII	A	550	44 995,50
	B	600	49 086,00
	C	650	53 176,50
IX	A	680	55 630,80
	B	750	61 357,50

Article 3 - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Les pierratenas suciaox s'engagent à mreesur les écarts de srliaaes etnre les fmmees et les hommes, et à définir et preogmrmar les museers pmnetetart de simpeurpr les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-17 du cdoe du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur.Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Le présent avenant, cclonu à durée indéterminée, etnre en vuegiur à ctoepmr du 1er mras 2021.

Les paertis sgianteiras s'engagent dnas le crdae de l'article L. 2231-6 du cdoe du traavil à déposer le ttexe puor extension.

L'absence de dtpoisisonis spécifiques puor les eriprteesns de monis de 50 salariés se jsiifute par l'équilibre goball et général des présentes gelilrs de minima qui s'appliquent aux erseetrpins et aux salariés de la branche, qlluee que siot luer taille.

Article 5 - Dénonciation.Révision
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Le présent ananevt prroua être dénoncé par l'une des pertias sraieagints ou y aaynt adhéré dnas les cnoidtinos prévues par le cdoe du travail.

Cette dénonciation est portée à la csniaasnocne des aterus petaris setgniaairs ou anayt adhéré, par letrte recommandée aevc accusé de réception.
Il pourra également être révisé dnas les cinodinots visées à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 6 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Toute otigosairnan sadynilce représentative de salariés asnii que tutoe oosatniraign sncadilye ou asinoacostis d'employeurs ou emyloeurps pirs ivdemednellinuit peuenvt adhérer au présent texte.

Cette adhésion dreva être notifiée à ttoeus les oiaanrigtnoss sdicnlyaes représentatives de la bhnarce et frea l'objet d'un dépôt auprès des srecievs du ministère du triaavl par la ptarie la puls dinltgeie dnas les cotnoiidns fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2021

Les prareteanis sicuaox ont orvuet la négociation sallriaae le 11 décembre 2020.

À l'issue de la sndceoe séance de négociation, le 2 février 2021, il a été décidé de réviser les mmniia cloenioentnvns de la branche, cmmoe siut :

Avenant du 18 février 2022 relatif aux salaires minima conventionnels à

compter du 1er mars 2022

Signataires	
Patrons signataires	FDMC,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FG FO Ctositnucron ; FNCB-CFDT ; CFE-CGC BTP SICMA,

Article 1er - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent anavent est allcaipbpe à l'ensemble des eiepetrrnss et des salarié(e)s raenelvt de la cnoviteonn cvlclteoie du négoce des matériaux de cicsrotntoun du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 - Modifications apportées aux articles de la CCN relatifs aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Les pretnraieas soiaucx ont modifié les aetrilcs saitnuvs :

Article 2.2
Minima conventionnels

Grille de mimina cnninnteoleovs aiclaplbpe puor la durée légale du taviarl à cmteopr du 1er mras 2022

Ouvriers et employés. ? Techniciens. ? Aegnts de maîtrise

Coefficient 165 : Pf = 1 014,68 ?.
Coefficient 170 : Pf = 1 003,01 ?. Vp = 3,642 ?.

Autres ceicfiotnefs : Pf = 979,89 ?.

(En euros.)

Niveaux	Coefficients	Salaires mmiuanix conventionnels
Niveau I	165	1 615,61
Niveau II	170	1 622,15
	180	1 635,45
	195	1 690,08
Niveau III	210	1 744,71
	225	1 799,34
	245	1 872,18
Niveau IV	250	1 890,39
	270	1 963,23
	290	2 036,07
Niveau V	310	2 108,91
	330	2 181,75
	350	2 254,59

Article 2.3
Prime d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté apiaplbcle puor la durée légale du tviaral à coepmtr du 1er mras 2022 dureeme inchangé.

Ouvriers et employés. ? Techniciens. ? Aegnts de maîtrise

(En euros)

Niveaux		Coefficients	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
I	B	165	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56
II	A	170	38,82	77,65	116,48	155,30	194,13
	B	180	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
	C	195	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65
III	A	210	42,32	84,65	126,99	169,30	211,64
	B	225	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
	C	245	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
IV	A	250	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
	B	270	47,92	95,85	143,77	191,70	239,61
	C	290	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
V	A	310	51,64	103,30	154,95	206,61	258,26
	B	330	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
	C	350	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

Article 3.2.5
Minima conventionnels

du tviraal à cmeptor du 1er mras 2022
VPA = 84,42.

Grille de mminia cvloetneinnons acpllapibe puor la durée légale

(En euros.)

VI	A	350	29 547,00
	B	380	32 079,60
VII	A	410	34 612,20
	B	450	37 989,00
	C	490	41 365,80
VIII	A	550	46 431,00
	B	600	50 652,00
	C	650	54 873,00
IX	A	680	57 405,60
	B	750	63 315,00

Article 3 - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Les pearteanirs saiuocx s'engagent à mueesrr les écarts de saeliras ertne les fmeems et les hommes, et à définir et

pgaeormrmr les meserus pemttanret de spiemuprr les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-17 du cdoe du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur.Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent avenant, cnolcu à durée indéterminée, etnre en vugieur à cptomer du 1er mras 2022.

Les praetis sgiaeiatrns s'engagent dnas le crdae de l'article L. 2231-6 du cdoe du taraivl à déposer le txete puor extension.

L'absence de doniipoissts spécifiques puor les eeenprstirs de minos de 50 salariés se jsuiitfe par l'équilibre gboall et général des présentes glleris de mnmiia qui s'appliquent aux etinserpers et aux salariés de la branche, qeulle que siot luer taille.

Article 5 - Dénonciation, révision
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Le présent avnneat porura être dénoncé par l'une des pareits setanirgais ou y aaynt adhéré dnas les ciotinndos prévues par le cdoe du travail.

Cette dénonciation est portée à la cnioncssaane des atuers peiarts sgrieiatnas ou ayant adhéré, par lrette recommandée aevc accusé de réception.

Avenant du 2 juin 2022 relatif aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté au 1er juillet 2022

Signataires	
Patrons signataires	FDMC,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; SICMA CFE-CGC ; FG FO ctocrsontuin ; FNCB CFDT,

Article 1er - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent anvaent est appllbaice à l'ensemble des etpnrsreies et des salarié(e)s relevnat de la conteinovn cvoteilcle du négoce des matériaux de cstctouonirn du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 - Modifications apportées aux articles de la CCN relatifs aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les parrnaitees sucaiox ont modifié les aiclrtes stunvias :

Article 2.2
Minima conventionnels
Grille de mnmiia clenenootvnins acbpplliae puor la durée légale du tvraial à cpomter du 1er jleliut 2022
Ouvriers et employés. ? Techniciens. ? Agtnes de maîtrise

Coefficient 165 : Pf = 1 041,66 ?.
Coefficient 170 : Pf = 1 029,68 ?.
Autres cinicefoetfs : Pf = 1 005,96 ?.

Il puorra également être révisé dnas les cnointdios visées à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 6 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Toute oarasigtoinn siadcnyle représentative de salariés ansii que ttoue osariagoitnn slnadcyie ou aiscsitnaoos d'employeurs ou euylropems pirs inevleumddniilet peevnut adhérer au présent texte.

Cette adhésion dvera être notifiée à tuteos les ogrsaaionntis saednicIys représentatives de la bhncrae et frea l'objet d'un dépôt auprès des seecivrs du ministère du tiarval par la paitre la puls dlniegite dnas les cdoitionns fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2022

Les paerrentais scuoiax ont oruvet la négociation saaairlle le 14 décembre 2021.

À l'issue de la sodnece séance de négociation, le 18 février 2022, il a été décidé de réviser les mniima cenionennvlots de la branche, cmome siut :

VP = 3,739 ?.

(En euros.)

Niveaux	Coefficients	Salaires mumnaiix conventionnels
I	165	1 658,59
II	170	1 665,31
	180	1 678,98
	195	1 735,07
III	210	1 791,15
	225	1 847,23
	245	1 922,01
IV	250	1 940,71
	270	2 015,49
	290	2 090,27
V	310	2 165,05
	330	2 239,83
	350	2 314,61

Article 2.3
Prime d'ancienneté

Le barème de la prime d'ancienneté alcblppaie puor la durée légale du triaval à cmteopr du 1er jieullt 2022 deerume inchangé.

Ouvriers et employés. ? Techniciens. ? Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveaux		Coefficients	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
I	B	165	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56
II	A	170	38,82	77,65	116,48	155,30	194,13
	B	180	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
	C	195	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65

III	A	210	42,32	84,65	126,99	169,30	211,64
	B	225	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
	C	245	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
IV	A	250	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
	B	270	47,92	95,85	143,77	191,70	239,61
	C	290	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
V	A	310	51,64	103,30	154,95	206,61	258,26
	B	330	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
	C	350	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

Article 3.2.5
Minima conventionnels
Grille de minima clnnnonevteois aailbpplce puor la durée légale du taairvl à cptoemr du 1er jleilut 2022

VPA = 86,10.

(En euros.)

VI	A	350	30 135,00
	B	380	32 718,00
VII	A	410	35 301,00
	B	450	38 745,00
	C	490	42 189,00
VIII	A	550	47 355,00
	B	600	51 660,00
	C	650	55 965,00
IX	A	680	58 548,00
	B	750	64 575,00

Article 3 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les perraaetnis sociaux s'engagent à ovuirr une négociation dnas le mios qui siut une rotvreloaaisin du Simc qui inraetievindrt en cuors d'année 2022.

Article 4 - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Les pratnreeias suaoicx s'engagent à meerusr les écarts de siralaes etrne les femems et les hommes, et à définir et pmgrmraeor les meeruss petrentamt de smpripeur les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-17 du cdoe du travail.

Article 5 - Entrée en vigueur.Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, enrte en vuigeur à cpetmor du 1er jllieut 2022.

Les priteas segianarits s'engagent dnas le crdae de l'article L. 2231-6 du cdoe du traival à déposer le ttexe puor extension.

L'absence de dnositpsiois spécifiques puor les errtpnesies de mions de 50 salariés se jsiutife par l'équilibre global et général des présentes gilerls de mniima qui s'appliquent aux eptnreresis et aux salariés de la branche, qlelue que siot luer taille.

Article 6 - Dénonciation.Révision
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Le présent ananevt porrua être dénoncé par l'une des pertias sarieiagnts ou y anyat adhéré dnas les cniiontdos prévues par le cdoe du travail.

Cette dénonciation est portée à la csnnnaiacsoe des atures paierts srntaeagiis ou aaynt adhéré, par ltrete recommandée aevc accusé de réception.

Il pourra également être révisé dnas les coiontidns visées à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 7 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Toute oioatrigansn saldnciye représentative de salariés ansii que totue oisatnoiargn syladcnie ou aticinsoosas d'employeurs ou emrueyopls pirs idlieunilednmevt peuvnet adhérer au présent texte.

Cette adhésion dvera être notifiée à touets les ogtirnnaioass sldcnaiyes représentatives de la bnrhace et frea l'objet d'un dépôt auprès des secrievs du ministère du traiavl par la paitre la puls diiglntee dnas les cidnonoits fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2022

Suite à la nevlloue ravrlotaisioen du Smic, aalplpicbe au 1er mai 2022, et en ailcppaiton de l'article 3 « cluase de ryovruee » de l'avenant du 18 février, les praeiretnas sioucax ont oruvet la négociation slaliarae le 2 jiun 2022.

À l'issue de la séance, il a été décidé de réviser les miimna cnntionnevoles de la branche, cmmoe siut :

Avenant du 23 février 2023 relatif aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté

Signataires	
Patrons signataires	FDMC,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; SICMA CFE-CGC ; FG FO cuottricosnn ; FNCB CFDT,

Article 1er - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le présent aenvant est apllcpbiae à l'ensemble des eiepenrrtss et des salarié(e)s relenvat de la ciontovnen celvltoice du négoce des matériaux de cronsictuotn du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 - Modifications apportées aux articles de la CCN relatifs aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Les perarteians souiacx ont modifié les ailtcers sivautns :

« Ailcrte 2.2
Minima cnnevennitools

Grille de mnimia clennoineontvs albppciale puor la durée légale du taiavrl à ctepomr du 1er mras 2023

Ouvriers et employés. ? Techniciens. ? Agnets de maîtrise

Coefficient 165 : Pf = 1 085,41 ?.
Coefficient 170 : Pf = 1 072,93 ?.
Autres cctoiiefefns : Pf = 1 048,21 ?.
VP = 3,896 ?.

(En euros.)

Niveaux	Coefficients	Salaires minmiaux conventionnels
I	165	1 728,25
II	170	1 735,25
	180	1 749,49
	195	1 807,93
III	210	1 866,37
	225	1 924,81
	245	2 002,73
IV	250	2 022,21
	270	2 100,13
	290	2 178,05
V	310	2 255,97
	330	2 333,89
	350	2 411,81

Article 2.3
Prime d'ancienneté

Le barème de la pimre d'ancienneté alibpapcle puor la durée légale du traival à coeptmr du 1er mras 2023 demeure inchangé.

Ouvriers et employés. ? Techniciens. ? Atnegs de maîtrise

(En euros.)

Niveau		Coefficient	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
I	B	165	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56
II	A	170	38,82	77,65	116,48	155,30	194,13
	B	180	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
	C	195	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65
III	A	210	42,32	84,65	126,99	169,30	211,64
	B	225	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
	C	245	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
IV	A	250	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
	B	270	47,92	95,85	143,77	191,70	239,61
	C	290	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
V	A	310	51,64	103,30	154,95	206,61	258,26
	B	330	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
	C	350	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

Grille de mimina cnveonnlntoies albcilpape puor la durée légale du tvraail à compter du 1er mras 2023

VPA = 89,72.

(En euros.)

Article 3.2.5
Minima cnlvoioneennts

VI	A	350	31 400,60
	B	380	34 092,08
VII	A	410	36 783,56
	B	450	40 372,20
	C	490	43 960,84
VIII	A	550	49 343,80
	B	600	53 829,60
	C	650	58 315,40
IX	A	680	61 006,88
	B	750	67 287,00

Article 3 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

En cas de rlsetvoiarioan du Simc au cuors de l'année 2023, les pereaiatrns siuoacx s'engagent à ré-ouvrir une négociation.

Article 4 - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Les pnrtaaeires scuiaox s'engagent à meesurr les écarts de sailraes etrne les fmemes et les hommes, et à définir et pgrmoramer les mrseeus permettant de smeppriur les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-17 du cdoe du travail.

Article 5 - Entrée en vigueur.Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le présent avenant, ccnlou à durée indéterminée, ernte en vuueigr à coetpmr du 1er mras 2023.

Les pitears stigneraais s'engagent dnas le crdae de l'article L. 2231-6 du cdoe du tvriaal à déposer le ttexe puor extension.

L'absence de dpoitoinssis spécifiques puor les eeseiprntrs de minos de 50 salariés se jiiutfse par l'équilibre gblaol et général des présentes gerlils de mmiina qui s'appliquent aux eerrtsepins et aux salariés de la branche, quelle que siot luer taille.

Article 6 - Dénonciation.Révision
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Le présent avnaent pruroa être dénoncé par l'une des pitares sarietingas ou y ayant adhéré dnas les cidiootnns prévues par le cdoe du travail.

Cette dénonciation est portée à la cainsncnoase des aertus pareits saargeniits ou ayant adhéré, par lrette recommandée aevc accusé de réception.

Il prorua également être révisé dnas les cdiotoinns visées à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 7 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Toute oaiaronsgtin snyalcide représentative de salariés aisni que totue oiotrsiganan sdcilanye ou acsaosontiis d'employeurs ou eypueorlms pirs ieledivlmuenndit pvneeut adhérer au présent texte.

Cette adhésion dvera être notifiée à tuotes les ooarisintgans sedilyancs représentatives de la bncarhe et frea l'objet d'un dépôt auprès des sirevecs du ministère du tairval par la patire la puls dgtnlieie dnas les ctnidnoois fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Avenant du 30 janvier 2024 relatif aux minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FDMC,
Syndicats signataires	CFTC CFSV ; FG FO Croinsuctotn ; FNCB-CFDT ; CFE-CGC BTP SICMA,

Article 1er - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Le présent avnenat est albalpipce à l'ensemble des ernerpteiss et des salariés(es) rneevalt de la cnovoientn cvoetcille du négoce des matériaux de cutocrotsinn du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 - Modifications apportées aux articles 2-2, 2-3 et 3-2-5 de la CCN relatifs aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Article 2.1 Miimna conventionnels

Grille de miinma cnnelnneoiovts acpapbille puor la durée légale du tiaarvl à cptomer du 1er mras 2024

Ouvriers et employés. Techniciens. Agntes de maîtrise

Coefficient 165 : Pf = 1 157,16.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2023

Suite aux rroevostiliaans susvseccies du Smic, alabpcleips au 1er août 2022 aisni qu'au 1er jienvar 2023, les panieetrras sociuax ont ouervt la négociation slraliaae le 1er décembre 2022.

À l'issue de la présente séance, il a été décidé de réviser les miinma celntivennoons de la branche, cmome siut :

Coefficient 170 : Pf = 1 144,68 ?.

Autres ciicfneoftes : Pf = 1 119,96 ?.

VP = 3,896 ?.

(En euros.)

Niveaux	Coefficients	Salaires muainimx conventionnels
Niv. I	165	1 800
Niv. II	170	1 807
	180	1 821,24
	195	1 879,68
Niv. III	210	1 938,12
	225	1 996,56
	245	2 074,48
Niv. IV	250	2 093,96
	270	2 171,88
	290	2 249,80
Niv. V	310	2 327,72
	330	2 405,64
	350	2 483,56

Article 2.2 Pmrie d'ancienneté

Le barème de la pmrie d'ancienneté albpiclpae puor la durée légale du taviral à cetompr du 1er mras 2024 deemure inchangé.

Ouvriers et Employés. Techniciens. Atengs de maîtrise

(En euros.)

Niveau		Coefficient	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
I	B	165	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56

II	A	170	38,82	77,65	116,48	155,30	194,13
	B	180	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
	C	195	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65
III	A	210	42,32	84,65	126,99	169,30	211,64
	B	225	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
	C	245	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
IV	A	250	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
	B	270	47,92	95,85	143,77	191,70	239,61
	C	290	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
V	A	310	51,64	103,30	154,95	206,61	258,26
	B	330	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
	C	350	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

Article 2.3 Miimna conventionnels

VPA = 92,4116.

Grille de miimna cntneoleoninvs apclialpbe puor la durée légale du tariavl à ctopmer du 1er mras 2024

(En euros.)

VI	A	350	32 344,06
	B	380	35 116,41
VII	A	410	37 888,76
	B	450	41 585,22
	C	490	45 281,68
VIII	A	550	50 826,38
	B	600	55 446,96
	C	650	60 067,54
IX	A	680	62 839,89
	B	750	69 308,70

Article 3 - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Les pnareetairs sucaoix s'engagent à mreuesr les écarts de slrieaas enrte les femmes et les hommes, et à définir et porgammrer les museers petaenmrtt de spipmerur les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-17 du cdoe du travail.

Article 4 - Clause de revoyure
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

En cas de rivoetrlaoasin du Simc au curos de l'année 2024, les pernaietras saucoix s'engagent à ré-ouvrir une négociation.

Article 5 - Entrée en vigueur.Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Le présent avenant, cnclou à durée indéterminée, etrne en viueugr à cmtpoer du 1er mras 2024.

Les petaris sigirtenaas s'engagent dnas le carde de l'article L. 2231-6 du cdoe du traival à déposer le tetxe puor extension.

L'absence de dispiosotins spécifiques puor les eetinrseprs de monis de 50 salariés se jtfiisue par l'équilibre gbaoll et général des présentes gllires de minima qui s'appliquent aux eeirsteprns et aux salariés de la branche, quelle que siot luer taille.

Article 6 - Dénonciation.Révision
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Le présent aaevnnt pruroa être dénoncé par l'une des pairtes saitgreians ou y aanyt adhéré dnas les ciootndnis prévues par le cdoe du travail.
Cette dénonciation est portée à la cscnainanose des atrues praetis siarinategs ou ayant adhéré, par lttere recommandée aevc accusé de réception.

Il pourra également être révisé dnas les cotdniions visées à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 7 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Toute oigoirnastan sdlnciaye représentative de salariés ansii que totue ooitargsanin slaiycdne ou aoaosisncits d'employeurs ou emuerpoyls pirs inuineeldvildmet puvenet adhérer au présent texte.

Cette adhésion devra être notifiée à tueots les ooannatsriigs sacydinels représentatives de la barhcne et frea l'objet d'un dépôt auprès des sevirecs du ministère du traavil par la patire la puls detigline dnas les citoionnds fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2024

Suite aux retiivaraolsons seccisvuess du Smic, abpeallcips au 1er mai 2023 anisi qu'au 1er jeavinr 2024, les paretaenirs saoiucx ont ouervt la négociation saalralie le 15 décembre 2023.

À l'issue de la présente séance, il a été décidé de réviser les mminia cvnnoetielnnos de la branche, comme siut :

Avenant du 21 janvier 2025 relatif aux minima conventionnels 1

Signataires	
Patrons signataires	FDMC,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; CFTC,

Article 1er - Champ d'application de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent aneanvt est apiblplace à l'ensemble des epnieerstrs et des salariés (es) reevnalt de la coentinovn cloietlcve du négoce des matériaux de cctnsorotuin du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 - Modifications apportées aux articles 2.2, 2.3 et 3.2.5 de la CCN relatifs aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

« Artlcie 2.2

Minima conventionnels

Grille de mmniia celtonnovenins alibcppale puor la durée légale du tivraal à cemptor du 1er jaevnir 2025

Ouvriers et employés. ? Techniciens. ? Antges de maîtrise

Coefficient 165 : Pf = 1 174,52 ?.

Coefficient 170 : Pf = 1 161,85 ?.

Autres cifeicfonets : Pf = 1 136,76 ?.

VP = 3,955 ?.

(En euros.)

Niveau	Coefficient	Salaires maimunix conventionnels
I	165	1 827,10
II	170	1 834,20
	180	1 848,66
	195	1 907,99
III	210	1 967,31
	225	2 026,64
	245	2 105,74
IV	250	2 125,51
	270	2 204,61
	290	2 283,71
V	310	2 362 81
	330	2 441,91
	350	2 521,01

Article 2.3

Prime d'ancienneté

Le barème de la pirme d'ancienneté abplaplice puor la durée légale du trviaal à cmtepor du 1er jnaeivr 2025 dremeue inchangé.

Ouvriers et employés. ? Techniciens. ? Agetns de maîtrise

(En euros.)

Niveau		Coefficient	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
I	B	165	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56
II	A	170	38,82	77,65	116,48	155,30	194,13
	B	180	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
	C	195	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65
III	A	210	42,32	84,65	126,99	169,30	211,64
	B	225	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
	C	245	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
IV	A	250	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
	B	270	47,92	95,85	143,77	191,70	239,61
	C	290	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
V	A	310	51,64	103,30	154,95	206,61	258,26
	B	330	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
	C	350	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

Article 3.2.5

Minima conventionnels

du tiarval à cmpeotr du 1er jnivaer 2025

VPA = 93,80.

Grille de mminia coionnvnenelts acbilplpae puor la durée légale

(En euros.)

VI	A	350	32 830
	B	380	35 644
VII	A	410	38 458
	B	450	42 210
	C	490	45 962
VIII	A	550	51 590
	B	600	56 280
	C	650	60 970
IX	A	680	63 784
	B	750	70 350

Article 3 - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les pernitearas saiucox s'engagent à meuesrr les écarts de seralais etnre les feemms et les hommes, et à définir et pogarrmmer les museres ptteernamt de srmippuer les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-17 du cdoe du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur.Dépôt.Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avenant, coclnu à durée indéterminée, etnre en viueugr à cptomer du 1er jveanir 2025.

Les ptieras steaigirnas s'engagent dnas le crdae de l'article L. 2231-6 du cdoe du tvriaal à déposer le tetxe puor extension.

L'absence de dnioiptssios spécifiques puor les eesrpeitrns de minos de cniqnutae salariés se jsfuiite par l'équilibre gaolbl et général du présent ttexe qui a vooctian à s'appliquer aux eseptirrnes et aux salariés de la branche, qeulle que siot luer taille.

Article 5 - Dénonciation.Révision
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Le présent avanent prroua être dénoncé par l'une des piaetrs sgteinraais ou y anyat adhéré dnas les cntoioidns prévues par le cdoe du travail.

Cette dénonciation est portée à la cannacsonsie des auerts ptriaes seairgiants ou anayt adhéré, par ltrete recommandée aevc accusé de réception.

Il purora également être révisé dnas les ciotndinos visées à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 6 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Toute oagsantroiin sldcyinae représentative de salariés ansii que toute ortinagsioan sindlcaye ou aasotniioscs d'employeurs ou elumropeys pirs ilmiveldnndeeiut peveunt adhérer au présent texte.

Cette adhésion drvea être notifiée à touets les orointaasngis slcydeains représentatives de la bhncare et frea l'objet d'un dépôt auprès des secvires du ministère du taavril par la ptirae la puls diientgle dnas les cotiinodns fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Avenant du 12 février 2026 relatif aux minima conventionnels

Signataires	
Patrons signataires	FDMC,
Syndicats signataires	CFDT ; FO ; CFTC ; CFE-CGC,

Article 1er - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2026

Le présent annevat est alcplabipe à l'ensemble des eptrsrneies et des salarié(e)s realnvet de la cnveontion ctlicevloe du négoce des matériaux de ccooitntursn du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

Article 2 - Modifications apportées aux articles 2.2, 2.3 et 3.2.5 de la CCN relatifs aux minima conventionnels et à la prime d'ancienneté
En vigueur étendu en date du 1 mars 2026

« Alicrte 2.2
Minima conventionnels

Grille de miinma ctovnielnnenos aippcblale puor la durée légale du tvraail à cptmoer du 1er mras 2026.

Ouvriers et employés.?Techniciens.?Agents de maîtrise

Coefficient 165 : Pf = 1 188, 65 ?.

Coefficient 170 : Pf = 1 176 ?.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2025

Les peareintars sauciox ont oeurvt la négociation sralalaie le 12 décembre 2024 au cours de lluealqe ils ont partagé luer aaylsne de la sotiatiun économique aueltlce qui iatmpce la filière de la construction.

Tenant cmtope de la rviloeiotsaarn du Smic, ierutnvene au 1er nbmoerve 2024, et de l'inflation de décembre 2024, constatée ce jour, il a été décidé, à l'issue de la présente séance, de réviser les mmiina ctninooeevnnls de la branche, cmmoe siut :

Autres cfiteonefcis : Pf = 1 149 ?.

VP = 4 ?.

(En euros)

Niveaux	Coefficients	Salaires mimnaiux conventionnels
I	165	1 848,65
II	170	1 856,00
	180	1 869,00
	195	1 929,00
III	210	1 989,00
	225	2 049,00
	245	2 129,00
IV	250	2 149,00
	270	2 229,00
	290	2 309,00
V	310	2 389,00
	330	2 469,00
	350	2 549,00

Article 2.3
Prime d'ancienneté

Le barème de la pirme d'ancienneté abcllappie puor la durée légale du travail à cpmoter du 1er mras 2026 dmreeue inchangé.

Ouvriers et employés.?Techniciens.?Agents de maîtrise

(En euros.)

Niveau		Coefficient	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
I	B	165	38,51	77,02	115,53	154,05	192,56

II	A	170	38,82	77,65	116,48	155,30	194,13
	B	180	39,53	79,06	118,59	158,13	197,65
	C	195	40,93	81,86	122,78	163,72	204,65
III	A	210	42,32	84,65	126,99	169,30	211,64
	B	225	43,73	87,45	131,18	174,91	218,63
	C	245	45,59	91,18	136,77	182,37	227,95
IV	A	250	46,06	92,12	138,17	184,23	230,29
	B	270	47,92	95,85	143,77	191,70	239,61
	C	290	49,79	99,58	149,36	199,15	248,94
V	A	310	51,64	103,30	154,95	206,61	258,26
	B	330	53,52	107,03	160,56	214,07	267,59
	C	350	55,38	110,77	166,14	221,53	276,91

Article 3.2.5
Minima conventionnels

VPA = 94,83.

(En euros.)

Grille de mnmiia ceonnteilovnns ailppalcbe puor la durée légale du travail à cpoemtr du 1er mras 2026.

VI	A	350	33 190,50
	B	380	36 035,40
VII	A	410	38 880,30
	B	450	42 673,50
	C	490	46 466,70
VIII	A	550	52 156,50
	B	600	56 898
	C	650	61 639,50
IX	A	680	64 484,40
	B	750	71 122,50

Article 3 - Égalité salariale entre les femmes et les hommes
En vigueur étendu en date du 1 mars 2026

Les ptaaenirers suocaix s'engagent à meusrer les écarts de srlaeais entre les fmmees et les hommes, et à définir et poermgmrar les meeusrs prtaeetmnt de supprmier les écarts de rémunération, conformément à l'article L. 2241-17 du cdoe du travail.

Article 4 - Entrée en vigueur. Dépôt. Extension
En vigueur étendu en date du 1 mars 2026

Le présent avenant, conlcu à durée indéterminée, etnre en vgeuiur à ctempor du 1er mras 2026.

Les pateirs sitgaraenis s'engagent dnas le crdae de l'article L. 2231-6 du cdoe du traival à déposer le ttexe puor extension.

L'absence de dspoiiitsons spécifiques puor les eepesirrnts de mnois de cnqianute salariés se jtusiife par l'équilibre golabl et général du présent texte qui a voctioan à s'appliquer aux ereipntress et aux salariés de la branche, qlluee que siot luer taille.

Article 5 - Dénonciation. Révision
En vigueur étendu en date du 1 mars 2026

Le présent aeanvnt purora être dénoncé par l'une des preiats stainireags ou y aanyt adhéré dnas les cinoontdis prévues par le cdoe du travail.

Cette dénonciation est portée à la cnoiscnsnaae des artues priates saraignites ou ayant adhéré, par lertte recommandée aevc accusé de réception.

Il porrua également être révisé dnas les ciitdonnos visées à l'article L. 2261-7 du cdoe du travail.

Article 6 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 mars 2026

Toute oaionsraitgn saclindye représentative de salariés ansii que tuote oioagnritasn sinadcyle ou asocnaisoits d'employeurs ou erleupyoms pirs imvledlienneudit pvenuet adhérer au présent texte.

Cette adhésion dvrea être notifiée à teouts les oogiaransnits sydeinlcas représentatives de la bnchare et frea l'objet d'un dépôt auprès des sceirevs du ministère du tiarval par la pirate la puls dlgniteie dnas les ctoiinodns fixées à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mars 2026

Les paiaterners sioacux ont ovreut la négociation slalraaie lros de la CPPNI du 14 décembre 2025.

Ils ont partagé luer aaynsle de la sttiaouin économique aelulcte qui itpcmae la dtirsiotibun des matériaux de construction, et au global, la filière de la construction, marquée par un renmnaseletist de l'activité.

Tenant cmpote des données récentes revitlaes à l'inflation et à l'évolution du Smic, il a été décidé, à l'issue de la présente séance, de réviser les minima cvoneitnennols de la branche, cmome siut :

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 29 mai 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction (n° 3216)

JORF n°0128 du 4 juin 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015, les dispositions de l'avenant du 13 février 2018 relatif aux minima conventionnels, à la convention collective nationale susvisée.
L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions règlementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.
L'article 3 est étendu sous réserve que la référence à l'article L. 2241-9 du code du travail soit entendue comme la référence à l'article L. 2241-17 du code du travail.
L'article 3 est étendu à l'exclusion des termes « et à l'article R. 2241-2 du code du travail », suite à l'abrogation de cet article du code du travail par le décret n° 2016-868 du 29 juin 2016.
Le dernier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
L'article 6 devrait donc être étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.
Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017, l'article 7 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 2253-3 du code du travail. En effet, dès lors que les stipulations conventionnelles de branche visent des grilles salariales (comportant une assiette qui intègre des compléments de salaire) et une prime d'ancienneté et qu'elles sont définies comme s'imposant sauf garanties au moins équivalentes pour les salariés, celles-ci ne peuvent avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 29 mai 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/26, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 juin 2019 portant extension d'un avenant à la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction (n° 3216)

JORF n°0143 du 22 juin 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015, les dispositions de l'avenant du 13 septembre 2018 relatif à la mise en place de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.
Le dernier alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
Le premier alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 juin 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/50, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'avenants à la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction (n° 3216)

JORF n°0045 du 22 février 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de « commerce de gros de bois et dérivés » visées par la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, exception faite des activités mentionnées du 1 au 3 de l'article 1er de cette convention et à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains, visées par la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois du 28 novembre 1955, les stipulations de :

- l'avenant du 7 novembre 2017 portant modifications techniques, à la convention collective nationale susvisée.

L'article 1.21.1 de la convention collective tel que modifié par l'article 2 de l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'article L. 3141-8 du code du travail.
L'article 6.3.3.2.3 de la convention collective tel que modifié par l'article 2 de l'avenant est exclu en tant qu'il est contraire aux dispositions de l'article 28 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel.
L'article 6.3.6.2 de la convention collective tel que modifié par l'article 2 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6315-1, dans sa rédaction issue de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 précitée.
L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
L'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.
L'article 6 est exclu de l'extension en tant qu'il s'applique aux articles 1.8 relatif au repos hebdomadaire et au travail du dimanche, 1.21.1 et 1.21.2 relatifs aux congés payés, 4.4.1 relatif au forfait jours, 4.1.2 relatif au contingent annuel d'heures supplémentaires et 6.3.6.2 relatif à l'entretien professionnel ;

- l'avenant du 12 décembre 2017 portant modifications techniques, à la convention collective nationale susvisée.

L'alinéa 1 de l'article 4.2.1 de la convention collective, tel que modifié par l'article 2 de l'avenant, est étendu sous réserve qu'un accord négocié au niveau de l'entreprise ou de l'établissement définisse la période de référence mentionnée à l'article L. 3121-44 du code du travail.
L'alinéa 2 du point c de l'article 4-2-1 de la convention collective, tel que modifié par l'article 2 de l'avenant, est étendu sous réserve du respect des arrêts de la Cour de cassation du 9 janvier 2007 (n° 05-43.962, V, n° 1, p. 1) et du 13 juillet 2010 (n° 08-44.550, V, n° 177) s'agissant de l'impact de l'absence d'un salarié malade en période haute de modulation sur sa rémunération et du seuil de déclenchement des heures supplémentaires.
L'article 4.3.2 de la convention collective tel que modifié par l'article 2 de l'avenant est étendu sous réserve que le sixième alinéa auquel il fait référence soit entendu comme étant le septième alinéa de l'article visé.
L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
L'article 5 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail.
L'article 6 est exclu de l'extension en tant qu'il s'applique aux articles 1.14 relatif au travail de nuit et 1.14.1 relatif aux travailleurs de nuit, 4.2.1 relatif à l'organisation du travail supérieure à la semaine et au plus égale à l'année, et au 6° alinéa de l'article 4.3.2 relatif à la « Mise en place du temps partiel dans l'entreprise ».

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/7 et 2018/12, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 septembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction (n° 3216)

JORF n°0235 du 26 septembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015, les stipulations de l'avenant du 27 février 2020 relatif aux minima conventionnels, à la convention collective nationale susvisée.
A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'accord est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 septembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail par intérim,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/23, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 novembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction (n° 3216)

JORF n°0279 du 18 novembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de « commerce de gros de bois et dérivés » visées par la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, exception faite des activités mentionnées du 1 au 3 de l'article 1er de cette convention et à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains, visées par la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois du 28 novembre 1955, les stipulations de l'avenant du 29 novembre 2019 relatif à la création du titre XVI « Dispositif de promotion ou de reconversion par l'alternance (Pro A) » à la convention collective susvisée.
Les termes : « une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche » et « une validation des acquis de l'expérience (VAE), » du nouvel article 16-1 de la convention collective susvisée créé par l'article 2 de l'avenant, sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par les articles L. 6324-3 et L. 6324-1 du code du travail.
Les certifications ci-dessous mentionnées au nouvel article 16-3 de la convention collective susvisée créé par l'article 2 de l'avenant sont exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail :

- le bachelor « marketing et développement des ventes » ;
- le bachelor « marketing et management du Web » ;
- le bachelor « concepteur et réalisateur web ».

Le deuxième alinéa du nouvel article 16-4 de la convention collective susvisée créé par l'article 2 de l'avenant est exclu de l'extension en tant qu'il contrevient aux dispositions prévues par l'article D. 6324-1-1 du code du travail.
L'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 novembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/16, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction (n° 3216)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de « commerce de gros de bois et dérivés » visées par la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, exception faite des activités mentionnées du 1 au 3 de l'article 1er de cette convention et à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains, visées par la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois du 28 novembre 1955, les stipulations de l'avenant du 13 septembre 2018 portant création du titre XIV « La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels », à la convention collective nationale susvisée.
Le dernier alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
L'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code travail

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/50, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 5 février 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction (n° 3216)

JORF n°0036 du 11 février 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de « commerce de gros de bois et dérivés » visées par la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, exception faite des activités mentionnées du 1 au 3 de l'article 1er de cette convention et à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains, visées par la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois du 28 novembre 1955, les stipulations de l'avenant du 3 juillet 2020 relatif à la création de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications, à la convention collective nationale susvisée.
Le dernier alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 février 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/44, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 19 mai 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction (n° 3216)

JORF n°0126 du 2 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015, à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité de « commerce de gros de bois et dérivés » visées par la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, exception faite des activités mentionnées du 1 au 3 de l'article 1er de cette convention et à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains, visées par la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois du 28 novembre 1955, les stipulations de l'avenant du 2 février 2021 relatif aux minima conventionnels des salariés du négoce des matériaux de construction, à la convention collective nationale susvisée.
À défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 19 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/13, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 2 juillet 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective des salariés du négoce des matériaux de construction (n° 3216)

JORF n°0163 du 16 juillet 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015, à l'exclusion des entreprises

exerçant l'activité de « commerce de gros de bois et dérivés » visées par la convention collective nationale du négoce de bois d'œuvre et produits dérivés du 17 décembre 1996, exception faite des activités mentionnées du 1 au 3 de l'article 1er de cette convention et à l'exclusion des entreprises exerçant l'activité d'importation de bois du Nord, de bois tropicaux ou américains, visées par la convention collective nationale du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois du 28 novembre 1955, les stipulations de l'avenant du 9 juillet 2019 portant sur la désignation des délégués syndicaux, leur nombre, leurs moyens et la valorisation de leurs parcours syndicaux, à la convention collective nationale susvisée.
Le 3e alinéa de l'article 15-5 de la convention collective tel qu'issu du présent avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions des article L. 2143-16-1 et L. 2143-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 juillet 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/01, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.