

**ACCORD DE MISE EN ŒUVRE
DU PACTE DE RESPONSABILITE
DANS LES INDUSTRIES DE CARRIERES ET
MATERIAUX DE CONSTRUCTION**

Entre les soussignées

- l'UNION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CARRIERES ET MATERIAUX DE CONSTRUCTION (UNICEM), agissant tant pour son compte qu'au nom et pour le compte de ses syndicats adhérents et de ceux qui lui sont associés relevant des activités économiques mentionnées en annexe et, s'agissant de l'Association Syndicale Professionnelle Minéraux Industriels France, pour ce qui concerne exclusivement les Producteurs de Silice pour l'Industrie,
- la Fédération de l'Industrie du Béton (FIB),

D'une part,

Et les Organisations Syndicales de salariés ci-après désignées :

- Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (C.F.D.T.),
- Confédération Française de l'Encadrement et des Cadres du Bâtiment, des Travaux Publics- Section professionnelle SICMA (C.F.E.-C.G.C- BTP).
- Fédération BATI- MAT-TP (C.F.T.C.),
- Fédération Générale Force Ouvrière – Construction (F.G.-F.O.),
- Fédération Nationale des Salariés de la Construction (F.N.S.C.B.A-C.G.T.),

D'autre part,

Ci après collectivement dénommées les partenaires sociaux,

Il est convenu ce qui suit :



S.P.A
[Signature] *2 pm*

PREAMBULE

La branche professionnelle des industries de carrières et matériaux de construction a engagé une négociation paritaire sur la mise en œuvre du pacte de responsabilité et de solidarité tel que défini par la conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014.

Les réunions paritaires des 27 juin, 25 septembre et 28 octobre ont permis d'aboutir au présent texte, précisant les objectifs de la Branche dans le cadre du Pacte de responsabilité.

Le pacte de responsabilité vise à alléger les charges des entreprises afin de leur permettre de développer leurs investissements tout en améliorant leur compétitivité, et ainsi favoriser l'emploi.

Au cours de la réunion paritaire du 27 juin ont été présentées l'évolution de la situation économique et de l'emploi dans la Branche, les données ayant été fournies par le Service Economique et Statistique de la Branche et l'Observatoire de l'Emploi d'OPCA 3+. Des analyses historiques détaillées ont été réalisées s'agissant des principales activités (BPE, Granulats, Béton Industriel et Pierre) et des scénarii d'évolution ont été présentés.

Parallèlement, le Ministère du Travail (DARES) a récemment adressé aux Partenaires Sociaux des principales Branches (dont l'UNICEM) de nouvelles informations statistiques (Portrait statistique structurel et fiche de suivi conjoncturel des Branches) qui peuvent faciliter la fixation d'indicateurs pertinents (voir annexe 2).

Les données DARES, prennent en compte les établissements appliquant les Conventions Collectives UNICEM, et non les codes Activité (NAF) utilisés pour les enquêtes statistiques de Branche, d'où des écarts pour certains indicateurs.

Ces données doivent être régulièrement fournies par la DARES, et prennent en compte des données récentes (2013, voire 2014), permettant un suivi plus aisé que les données UNICEM ou de l'Observatoire.

Il apparait donc pertinent d'utiliser les données DARES pour la fixation et le suivi des objectifs, d'autant que ces données font l'objet d'une publication trimestrielle par le ministère du travail.

D'un point de vue statistique et en tenant compte des dernières données sociales transmises par la DARES (à fin 2011), la branche professionnelle des Industries de carrières et matériaux de construction compte 66 700 salariés dont 13,50% sont âgés de moins de 29 ans et 15,3% sont âgés de 55 ans ou plus.

Au sein de la branche professionnelle, les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés emploient plus de 45 % des effectifs, tandis que 29,30% des salariés sont employés dans des entreprises de 50 à 299 salariés, alors que moins de 25% des effectifs sont en poste dans les entreprises de 300 salariés et plus.

Il convient de noter d'ores et déjà que la branche professionnelle dispose de plusieurs dispositifs mettant l'accent, soit sur l'insertion professionnelle des jeunes, soit sur la transmission des savoirs. Ces dispositifs ont d'ailleurs été repris dans l'accord de branche relatif au contrat de génération du 18 juin 2013.

S.P. 4
2 pm

Dans le cadre du pacte de responsabilité, les partenaires sociaux souhaitent continuer à mettre l'accent sur ces dispositifs, et maintenir leurs efforts afin de s'assurer que les jeunes réussissent leur entrée dans la vie active.

La démarche entreprise sera évidemment liée à l'activité économique des différents acteurs de la branche professionnelle, et en particulier à l'évolution de l'activité du secteur du Bâtiment et de celui des Travaux publics.

Dans le cadre de la mise en œuvre du pacte de responsabilité, les parties signataires décident, après un diagnostic de la situation économique et sociale de définir, au niveau de la branche professionnelle, des objectifs :

- en termes d'emploi et de formation professionnelle ;
- en termes de développement des formations en alternance ;
- en termes de communication et d'information.

CHAPITRE 1 - Le diagnostic de branche

1 - Situation économique

A partir des données économiques connues, les partenaires sociaux ont établi des projections liant activité et emploi. Ce travail a permis d'aboutir à l'écriture de trois scénarii économiques à l'horizon de 2017 :

- le premier scénario, suppose qu'à partir de 2016, la croissance de l'activité est celle de long terme sans que l'on puisse parler d'évolution (scénario pessimiste),
- le deuxième scénario envisage une légère accélération de l'activité, en phase avec le cycle de reprise (scénario central),
- le troisième scénario, plus optimiste, repose sur l'hypothèse d'une croissance plus solide, soutenue par des mesures de politique publique.

Comme énoncé dans le préambule, les partenaires soulignent que l'activité des différents secteurs de la branche professionnelle dépend largement de l'activité du Bâtiment et des Travaux publics.

Les partenaires considèrent donc que, compte tenu des projets gouvernementaux de relance du bâtiment, le deuxième scénario doit être privilégié

Les indicateurs avancés de l'activité (permis de construire, mises en chantiers, travaux réalisés et carnets de commande pour les Travaux Publics) restent orientés à la baisse depuis près de deux ans.

Les dernières prévisions de la Commission Economique de l'UNICEM font état d'une nouvelle dégradation des marchés en 2014 et prévoient une poursuite de la baisse en 2015. Les prévisions sont établies sur la base :

- d'une baisse des mises en chantier de logements avec 310 000 en 2014 (-6%/2013) et une progression en 2015 à 322 000 (+6%) ;
- d'une baisse de l'activité des Travaux Publics de 6% en 2014 et de 4% en 2015.

Ces évolutions des marchés entraineraient pour nos activités :

- une baisse de la production de Granulats : -6% en 2014 et -3% en 2015 ;
- une baisse des livraisons de Béton Prêt à l'Emploi : -5% en 2014 et -2% en 2015 ;
- les autres activités, notamment l'Industrie du Béton et la Pierre devraient connaître une baisse encore plus marquée.

Ces hypothèses sont établies sur la base d'une légère reprise du logement au cours du deuxième semestre 2015, compte tenu des mesures gouvernementales annoncées.

En ce qui concerne 2016 et 2017, en l'absence de prévisions fiables disponibles, les partenaires considèrent que, le deuxième scénario doit être privilégié. Ce scénario prévoit une croissance modérée des marchés, sans forte reprise du BTP.

En effet, les mesures annoncées ne devraient pas permettre de retrouver un niveau d'activité du Bâtiment de l'année 2007, et une baisse sensible des Travaux Publics paraît vraisemblable compte tenu de la baisse des financements publics.

2 - Situation sociale

Le diagnostic de branche réalisé dans le cadre du contrat de génération montre un vieillissement de la population salariée centré autour de deux principales caractéristiques démographiques:

- Près de 30% des salariés sont âgés de 50 ans ou plus, et l'âge moyen se situe à 43 ans. Dans le même temps, la proportion de jeunes tend à diminuer (13,5% des salariés sont âgés de 29 ans ou moins en 2011).
- Une proportion importante de salariés d'âges intermédiaire (56,9% des salariés ont un âge compris entre 30 et 49 ans)¹.

Au-delà des objectifs pris en faveur de l'embauche des jeunes, les partenaires sociaux rappellent qu'ils ont défini, dans l'accord relatif au contrat de génération, des objectifs vis à vis des seniors :

- en matière de recrutement (à durée déterminée et indéterminée) et de maintien dans l'emploi ;
- en matière de transmission des savoirs ;
- en matière de coopération intergénérationnelle ;
- en matière d'amélioration des conditions de travail.

Les partenaires sociaux souhaitent partager ces objectifs avec ceux du pacte de responsabilité.

3 – Réévaluation des objectifs définis dans le cadre du contrat de génération

Les partenaires sociaux soulignent que dans le cadre de l'accord relatif au contrat de génération signé au sein de la branche professionnelle le 18 juin 2013, plusieurs objectifs ont été fixés, notamment envers les jeunes mais également les seniors.

¹ Source : données DARES 2011

S-P
J ZM

3-1 – Premièrement, la branche s'est fixée comme objectif de recruter, sur la période 2013-2015, plus de 340 jeunes âgés de moins de 26 ans sous contrat de travail à durée indéterminée à temps plein. Parallèlement à cet objectif, plusieurs décisions ont été prises afin d'accompagner les jeunes au moment de leur entrée dans la vie active :

- mise en place d'un parcours d'accueil se traduisant par la remise d'un livret d'accueil ;
- désignation d'un salarié référent ;
- mise en œuvre d'un entretien de suivi ;
- renforcement des moyens d'information existants afin de promouvoir les métiers de la branche auprès des jeunes.

Tenant compte :

- des informations fournies par la DARES selon lesquelles 84 contrats de génération ont été signés dans la branche à fin mai 2014,
- de l'augmentation des aides attachées à la signature des contrats de génération,

la branche se fixe pour objectif de porter à 380 le nombre de recrutements de jeunes âgés de moins de 26 ans sous contrat de travail à durée indéterminée à temps plein.

3-2 - Deuxièmement, et au regard de la pyramide des âges mise en évidence au niveau du diagnostic de branche, les partenaires sociaux se sont fixés pour objectif, en tenant compte des tendances de recrutement identifiées au sein de la branche le maintien dans l'emploi du nombre des salariés âgés de 57 ans et plus, présents dans la branche à l'entrée en vigueur de l'accord relatif au contrat de génération (ou âgés de 55 ans si reconnus travailleurs handicapés). Ils se sont également fixés pour objectif de recruter 50 personnes âgées de 55 ans au moins, sur une période de 3 ans.

Les partenaires sociaux rappellent également les engagements pris par la branche professionnelle en faveur des salariés seniors s'agissant :

- de l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, au regard notamment des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- de l'organisation de la coopération intergénérationnelle et de la transmission des savoirs et des compétences à travers la pérennisation du dispositif du TSE (Transfert des Savoirs d'Expérience) ;
- du développement des compétences et des qualifications et d'accès à la formation, par le biais de la VAE, des CQP.

Comme pour les jeunes, la branche se fixe pour objectif de porter à 60 le nombre de recrutements de salariés âgés de 55 ans et plus, sur la période 2013-2015.

3-3- Enfin et dans le cadre de l'étude sectorielle effectuée au sein de la branche professionnelle en 2012-2013, trois grandes filières ont été de plus identifiées comme stratégiques pour le secteur professionnel. Il s'agit de la filière Production, de la filière Qualité et de la filière Commercialisation. Au sein de chacune de ces filières, des métiers ont fait l'objet d'une étude plus particulière.

La branche professionnelle a ainsi décidé de poursuivre sa réflexion sur les aspects qualitatifs des besoins exprimés afin notamment de reconstruire l'offre de formation pour s'adapter aux besoins.

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail.

CHAPITRE 2 – Les objectifs du pacte de responsabilité et de solidarité

Afin de répondre aux attentes du pacte de responsabilité, la branche professionnelle a choisi de faire porter ses efforts vers l'embauche des jeunes, notamment en développant la formation en alternance.

1 - Objectifs en termes d'emploi

D'une part et compte tenu des annonces gouvernementales visant à relancer le logement, mais qui ne produiront leurs effets qu'à partir de fin 2015 ou 2016, de la forte incertitude sur l'activité dans les Travaux Publics, du fait de la dépendance à près de 70 % de la commande publique et des perspectives d'activité négatives de l'Industrie du Béton, les Industries de carrières et matériaux de construction ont choisi de retenir, pour fixer leur objectif de progression, le scénario central développé précédemment.

D'autre part et selon les dernières données publiées par la DARES, le taux d'entrée (embauches/effectifs) ressort à **3% soit 2001 embauches²**.

Ce taux, ainsi que le nombre d'entrées annuel, devraient rester stables en 2014 et 2015, la reprise du Bâtiment ne devant se manifester que fin 2015 ou en 2016.

Aussi, et en fonction de la reprise prévue des marchés à compter de 2016 le taux d'entrée devrait progresser:

- **3,4 %, soit 2 268 entrées en 2016.**
- **3,5 %, soit 2 334 entrées en 2017.**

Ceci représente une progression totale de 16 % des embauches par rapport à 2013, avec un nombre d'embauches global d'environ 8 600 salariés sur la période 2014/2017 (correspondant à un renouvellement de 13% des effectifs).

Ces objectifs sont bien évidemment établis compte tenu du volume des recrutements sur les dernières années et des prévisions d'activité définies au Chapitre I ci-dessus.

2 - Objectifs au niveau de la formation en alternance

2-1 Objectifs de développement de la formation en alternance.

Il est rappelé que les contrats en alternance ne peuvent, en aucun cas, être utilisés par l'entreprise pour pallier un manque d'effectif, ni pour pourvoir un poste durable de l'entreprise. Ils ont vocation à permettre à un jeune d'acquérir une qualification, d'avoir accès à un métier, et de favoriser, par l'acquisition d'une première expérience professionnelle, son développement personnel et professionnel.

² (Calcul sur effectif 2011 selon données DARES)

S-PH
A E pm

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation reposent l'un et l'autre sur une organisation de la formation associant une formation théorique à une formation pratique en entreprise. Ces formations doivent être diplômantes ou qualifiantes.

Les contrats en alternance permettent d'une part pour les jeunes d'accéder à un emploi qualifié et d'autre part, à l'entreprise, de recruter par la suite des salariés spécialement formés aux métiers de l'entreprise ou disposant des compétences dont elle a besoin.

Les partenaires rappellent enfin que les stages sont des périodes temporaires de mise en situation en milieu professionnel afin que le stagiaire puisse acquérir des compétences professionnelles et qu'il puisse mettre en œuvre les acquis de sa formation professionnelle, en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification, favorisant ainsi son insertion professionnelle.

Afin de permettre aux entreprises de recourir à des jeunes compétents et qualifiés dans les métiers du secteur, les partenaires souhaitent valoriser les outils créés au service des entreprises. Ils soulignent l'existence des trois centres d'apprentis régionaux mais également l'existence d'un organisme de formation continue et de ses délégations régionales.

a) Contrats de professionnalisation :

D'une part, les partenaires sociaux soulignent que les CQP ou encore le TPMCI mis en place au niveau de la branche professionnelle, sont des outils à privilégier dans le développement des contrats de professionnalisation. Ces contrats sont en effet de nature à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et à faciliter le recours des entreprises à des profils diversifiés.

D'autre part, les partenaires rappellent qu'en application des dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, pour aider les jeunes recrutés dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, l'entreprise doit désigner un tuteur ayant pour mission de les accompagner dans l'acquisition d'un savoir-faire professionnel indispensable à l'obtention de leur certification.

b) Contrats d'apprentissage :

Les partenaires sociaux soulignent, qu'au-delà des structures existantes, la branche professionnelle s'est dotée en 2009 d'un accord collectif national valorisant la rémunération des apprentis.

Ils confirment que le contrat d'apprentissage constitue une voie particulièrement appropriée pour accéder à certains emplois et métiers de la branche professionnelle.

c) Objectifs :

Compte tenu des dernières données publiées par la DARES portant sur le deuxième trimestre de l'année 2013, les contrats ont représenté :

- 0,8 % des effectifs pour les Apprentis, soit 534 contrats (base effectif 2011).
- 0,6% des effectifs pour les Contrats de Professionnalisation, soit 400 contrats (base effectifs 2011).

Au total, les formations en alternance représentent donc 1,4% des effectifs de la branche professionnelle, soit 934 contrats.

Dans le cadre du Pacte de Responsabilité, un objectif de progression de 15 % de ces contrats, apprentissage et professionnalisation, est fixé entre 2014 et 2017.

La réalisation de cet objectif sera suivie annuellement, l'hypothèse d'une progression moyenne de l'ordre de 3,7% par an étant définie. A fin 2017, le nombre d'alternants dans la branche devra donc être au-moins égal à 1075.

Par ailleurs et dans le cadre des négociations qui s'ouvriront au sein de la branche sur la formation professionnelle fin 2014, les partenaires sociaux étudieront :

- les conditions dans lesquelles les périodes de professionnalisation pourront prioritairement abonder les comptes personnels formation des personnels non qualifiés ;
- les conditions d'expérimentation d'un nouveau contrat d'apprentissage avec des jeunes de 15 ans afin d'insérer dans l'emploi des jeunes en situation de décrochage scolaire dans la mesure où cette expérimentation pourrait être encadrée prochainement par voie réglementaire ou législative.

2-2 Renforcement du tutorat et accompagnement des maîtres d'apprentissage.

Les partenaires conviennent qu'une attention particulière doit être apportée à l'intégration professionnelle durable des salariés nouveaux entrants, notamment dans le cadre d'un contrat de formation en alternance.

a) Renforcement du tutorat :

Le tutorat est considéré comme un levier d'intégration, d'appropriation des valeurs, de transmission et de développement des compétences.

Le tuteur veille à la bonne insertion du salarié et contribue à l'évaluation de ses compétences. Il remplit pour cela une mission de transmission des savoirs et savoir-faire du métier. Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, il accompagne le bénéficiaire dans l'acquisition des connaissances et des compétences nécessaires à la tenue de l'emploi ou à la qualification visée.

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat, en raison de ses compétences avérées au regard de la qualification visée par le dispositif de formation, et ses capacités à transmettre les savoirs et la culture du métier.

Afin d'optimiser l'accomplissement de sa mission, chaque tuteur accompagne au maximum 3 salariés et chaque entreprise mettra en œuvre une formation des tuteurs telle que proposée par l'OPCA de branche. Il est par ailleurs rappelé qu'un dispositif d'accompagnement « Cap Tutorat » est développé au niveau de l'OPCA de branche.

b) Accompagnement des maîtres d'apprentissage :

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

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

Afin de répondre à ces objectifs, les CFA de l'UNICEM s'engagent :

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

3- Actions de communication de la branche professionnelle

Afin de développer l'information sur les métiers et les filières de formation, les partenaires sociaux conviennent de mettre en œuvre des opérations à destination du jeune public, de leurs parents, mais également à destination des établissements et du personnel enseignant. Autant que possible, cela se fera dans le cadre d'une convention de coopération avec le ministère de l'Education Nationale cosignée avec l'OPCA désigné par la branche.

De même les études sectorielle emploi-formation réalisées par l'Observatoire des métiers ou conjointement figureront sur son site, ainsi que la cartographie des filières certifiantes, afin notamment d'en permettre la diffusion vers les établissements d'enseignement, les structures du Service Public Régional de l'Orienteation ou Pôle Emploi, mais aussi les entreprises.

La branche professionnelle déploiera également les outils nécessaires à la bonne information des entreprises adhérentes sur les dispositifs existants, dans le domaine de l'emploi et de la formation professionnelle.

Chapitre 3 - Dispositions finales

1- Suivi de l'accord

La CPNE procédera chaque année au suivi des objectifs définis ci-dessus. A cet effet l'Observatoire des métiers fournira les éléments nécessaires à cet examen dans le cadre des données sur l'emploi.

Fin 2017, les partenaires sociaux se réuniront pour un bilan de ces objectifs sur la période retenue.

2- Date d'effet et calendrier de mise en œuvre

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

Les parties s'engagent à mettre en œuvre les dispositions du présent accord dans les meilleurs délais à compter de son entrée en vigueur et à inciter les entreprises à respecter les dispositions dudit accord.

5-8/1
2
pa

3- Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 31 décembre 2017.

Le cas échéant, les partenaires sociaux se réuniront avant ce terme pour examiner ensemble les conditions d'un éventuel renouvellement de l'accord.

4- Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises, sous réserve de dispositions différentes de leurs propres accords ou plans d'action, relevant exclusivement des activités économiques représentées par les organisations patronales signataires et dont la liste figure en annexe et soumises aux conventions collectives reprises sous les codes IDCC : 0087 - 0135 - 0211.

5- Adhésion

Toute Organisation Syndicale représentative, patronale ou salariale, non signataire de l'accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en application de l'article D 2231-8 du code du travail. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les Organisations signataires.

6- Révision et dénonciation

Le présent accord a un caractère impératif pour l'ensemble de ses dispositions. Il ne peut pas y être dérogé par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement sauf dispositions plus favorables aux salariés.

L'accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L 2261-9 du Code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires.

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

7- Dépôt

En application de l'article L-2231.7 du Code du travail, le dépôt de l'accord auprès des services centraux du ministère chargé du travail, en vue de son extension, conformément à l'article D 2231-3 du Code du travail, ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de la notification, par lettre recommandée avec A.R., de l'accord signé aux organisations syndicales.

Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes

Fait à Paris, 28 octobre 2014.

S-PH
H 2 PH

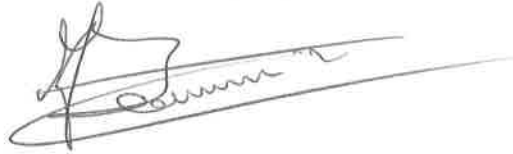
Pour L'UNION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CARRIERES ET MATERIAUX DE CONSTRUCTION (UNICEM)

Monsieur Bernard LE FLOUR



Pour la FEDERATION DE L'INDUSTRIE DU BETON (FIB)

Monsieur Jean BONNIE



Pour les Organisations Syndicales de salariés ci-après désignées :

- Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (C.F.D.T.),

Monsieur Pascal ROUSSEL



- Confédération Française de l'Encadrement et des Cadres du Bâtiment et des Travaux publics, Section professionnelle S.I.C.M.A (C.F.E.-C.G.C BTP),

Monsieur ERARD

- Fédération BATI-MAT-TP (C.F.T.C.),

Monsieur Philippe SPRINGINSFELD



- Fédération Générale Force Ouvrière – Construction (F.G.-F.O.),

Monsieur Franck SERRA

- Fédération Nationale des Salariés de la Construction (F.N.S.C.B.A-C.G.T.),

Monsieur Michel ROQUES

ANNEXE 1 : LISTE DES ACTIVITES ECONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIERES ET DE MATERIAUX DE CONSTRUCTION

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.08	Produits en béton
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)

S.P.H.
Z m

ANNEXE 2 - DONNEES DARES

DARES

Portrait statistique structurel des branches professionnelles

Page : 1/2

Portrait statistique de la branche (données statistiques à fin 2011)

Industries de carrières et de matériaux	IDCC : 87 + 135 + 211
Nombre d'entreprises :	3 070
Nombre de salariés :	66 700
Caractéristiques des salariés	
(en % des salariés présents au 31/12)	
Répartition par âge	
29 ans ou moins	13,5
30-49 ans	56,9
50 ans ou plus	29,6
dont 55 ans ou plus	15,3
Répartition par sexe	
Homme	83,8
Femme	16,2
Répartition par catégorie socioprofessionnelle	
Cadre	11,3
Profession intermédiaire	11,1
Employé	13,5
Ouvrier	64,1
Taux de temps partiel (en % des salariés présents au 31/12)	
Ensemble	7,8
Âge	
29 ans ou moins	7
30-49 ans	6,6
50 ans ou plus	10,5
Sexe	
Homme	5,3
Femme	20,6
Taux de CDD (en % des salariés présents au 31/12)	
Ensemble	4,3
Âge	
29 ans ou moins	15,1
30-49 ans	2,9
50 ans ou plus	2
Sexe	
Homme	4
Femme	5,6
Apprentis	
en % des salariés présents au 31/12	0,9
Salariés en contrat de professionnalisation	
en % des salariés présents au 31/12	0,9
Dépenses de formation *	
en % de la masse salariale	2,4
Salaires mensuel net moyen d'un équivalent-temps plein	
Ensemble (en euros)	2 140
Ecart femmes/hommes pour le salaire mensuel net moyen EQTP	
Ensemble (en %)	-5,5
Part des salaires inférieurs à 1,05 fois le Smic (en %)	
Ensemble	2,7
29 ans ou moins	7,2
30-49 ans	2
50 ans ou plus	2,1
Hommes	2,5
Femmes	3,8
Part des salaires inférieurs à 1,6 fois le Smic (en %)	
Ensemble	43,3

* Pour les entreprises de 10 salariés et plus.

Sources : Déclarations annuelles de données sociales, sauf pour les contrats de professionnalisation - base Extrapro - et les dépenses de formation - déclarations 24-83

S-PH

juillet 2014

A 2 PH

Fiche de suivi statistique de la branche

IDCC : 87 + 135 + 211		Industries de carrières et de matériaux						
Indicateur en %	T1 2012	T2 2012	T3 2012	T4 2012	T1 2013	T2 2013	T3 2013	T4 2013
Altemance								
part des apprentis dans les effectifs salariés	-	0,7	-	0,8	-	0,8	-	-
part des salariés en contrat de professionnalisation dans les effectifs salariés	-	0,8	-	0,6	-	0,6	-	-
part des jeunes altemants (apprentissage + contrat de professionnalisation) dans les effectifs de jeunes salariés (moins de 26 ans)	-	20,2	-	18,0	-	17,6	-	-
Embauches								
taux d'entrée (embauches / effectifs)	3,4	3,1	2,8	2,8	2,7	2,7	2,8	3,0
part des jeunes (moins de 26 ans) dans les embauches	26,7	26,6	28,6	32,6	35,5	37,6	34,3	31,4
part des seniors (50 ans et plus) dans les embauches	8,4	9,9	10,5	11,0	12,8	14,7	16,3	17,0
part des CDD dans les embauches	45,4	44,7	44,4	46,2	51,7	57,0	54,8	56,6
Sorties								
taux de sortie (sorties / effectifs)	3,5	3,5	3,1	3,2	3,1	3,0	3,4	3,3
taux de sortie de jeunes (moins de 26 ans)	11,6	11,5	8,9	9,5	9,8	10,3	12,0	11,7
taux de sortie de seniors (50 ans et plus)	2,9	3,1	3,0	3,0	3,1	2,8	3,3	3,4
Contrats de génération								T2 2014
part de salariés couverts par un accord ou plan d'action ou accord de branche *	-	-	-	-	-	-	-	49
contrats de génération en cours (fin mai 2014)	-	-	-	-	-	-	-	83
Salaires de base **								
évolution du salaire mensuel de base	2,4	2,0	1,9	1,9	1,6	1,5	1,4	1,3
Temps partiel **								
part des effectifs à temps partiel	4,3	3,6	3,5	3,4	4,6	4,0	4,3	4,4

* Sur le champ des entreprises incitées à négocier sous peine d'une pénalité financière.

** Pour les entreprises de 10 salariés et plus.

Sources : bases Ariane (contrats d'apprentissage) et Extrapro (contrats de professionnalisation) appariées avec le fichier des établissements DADS enrichi des identifiants de conventions collectives ; DMMO-EMMO appariées avec le fichier des établissements DADS enrichi des identifiants de conventions collectives ; SI-CG, base des accords, base AECG, CLAP et LIFI ; enquête Acemo.

S. Ph
 J
 2
 pa