ACCORD RELATIF AU DEVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE
DANS LES INDUSTRIES DE CARRIERES ET MATERIAUX DE CONSTRUCTION

- L'UNION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CARRIERES ET MATERIAUXDE 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 cequi concerne exclusivement les Producteurs de Silice pourl'Industrie,et les Producteurs de blancs de craie, de marbre et de dolomie.

- LA FEDERATION DE L'INDUSTRIE DU BETON(FIB),

- L'UNION PATRONALE DES PRODUCTEURS DE CHAUX(UP'CHAUX)

D'une part,

Et les Organisations Syndicales de salariés ci-après désignées :

- Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (FNCB - 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.),

- FédérationNationaledesSalariésdelaConstruction, du Bois et de l'Ameublement (FNSCBA-C.G.T.),

D'autre part,

Ont convenu les dispositions suivantes :

Sommaire :

Préambule

Article 1 Objet de l'accord
Article 2 Orientation et accès à l'apprentissage
Article 3 Mise en œuvre des formations par apprentissage
3.1 Modalités générales
3.1.1 Principe
3.1.2 Durée de la formation
3.1.3 Temps de travail des apprentis
3.1.4 Préparation des examens
3.2 Formation à distance
3.3 Mobilité internationale des apprentis
Article 4 Financement des CFA
4.1 Détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage
4.2 Accompagnement des CFA
4.3 Prise en charge des frais annexes
Article 5 Missions et modalités d'exécution de la fonction de Maître d'Apprentissage
Article 6 Rémunération des apprentis et classification
6.1 Rémunérations minimales
6.2 Succession de contrats – Conditions de majoration
Article 7 Champ d'application de l'accord
Article 8 Date d'application – Durée et Suivi de l'accord
Article 9 Adhésion
Article 10 Révision et dénonciation
Article 11 Dépôt

Principales abréviations et lexique

Cap emploi	Réseau national d'organismes de placement spécialisés au service des personnes handicapées et des employeurs pour l'adéquation de l'emploi, compétences et handicap
CPNEFP	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de la branche professionnelle
CQP	Certificat de qualification professionnelle mis en place par la branche professionnelle
France compétences	Créée par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 (art. 36) pour la liberté de choisir son avenir professionnel, France compétences est l'unique instance de gouvernance nationale de la formation professionnelle et de l'apprentissage placée sous la tutelle du ministère en charge de la formation professionnelle
LMD	Correspond à des niveaux de l'Education Nationale :Licence (niveau 6), Maitrise(niveaux 6 et 7) Doctorat (niveau 8)
Mode synchrone	En temps réel
Mode asynchrone	Lors d'échanges différés entre le formateur et l'apprenant
Opco2i	Opérateur de compétences Inter industriel créé par un accord du 19 décembre 2018
POEC	Préparation opérationnelle à l'emploi collective : Dispositif à destination des demandeurs d'emploi, qui vise l'accès rapide à un emploi durablesur des métiers sur lesquels les entreprises ont des difficultés à recruter
POEI	Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle : Dispositif qui permet à une entreprise de bénéficier d'une aide financière pour former un demandeur d'emploi, préalablement à son embauche, ou certains salariés en contrat aidé
Pro-A	Dispositif de reconversion ou promotion par l'alternance institué par un accord interbranches du 28 janvier 2020
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles qui constitue une base de données des certifications à finalité professionnelle (diplômes, titres et certificats de qualification professionnelle reconnus par l'Etat et les partenaires sociaux) classées par secteur d'activité et/ou par niveau. Ce répertoire est consultable sur le site de la Commission nationale des certifications professionnelles (CNCP) : www.cncp.gouv.fr.
SPP MCI & Verre	Section professionnelle paritaire pour les matériaux de construction de l'industrie et du verre au sein de l'OPCO2i

Préambule

En complément de l'accord interbranches relatif à la formation professionnelle du 28 janvier 2020,lespartenairessociauxdelabranchecarrières et matériaux de construction ontengagéunenégociation portant sur le développement de l'apprentissage.

Dans une logique degestion prévisionnelle de l'emploi, des compétences et des parcours professionnels, ils réaffirment la nécessité de l'accueil et de la professionnalisationdesjeunesdanslaperspectivedurenouvellementdesgénérationsetleur souhait de voir se développer le recours à la voie del'apprentissage.

Dans la mesure où formation est un outil primordial d'acquisition et d'entretien des connaissances, de gestion des compétences et de l'évolution professionnelle des salariés, le présent accord a vocation à s'appliquer à tous les salariés et notamment aux personnes en situation de handicap.

Rappel des caractéristiques du contrat d'apprentissage :
Le contrat d'apprentissage est un contrat de travail écrit à durée limitée (CDD) ou à durée indéterminée (CDI) entre un salarié et un employeur. Il permet à l'apprenti de suivre une formation en alternance en entreprise sous la responsabilité d'un maître d'apprentissage et en centre de formation des apprentis (CFA) pendant une période pouvant aller de 6 mois à 3 ans.

La durée maximale de 3 ans peut être portée à 4 ans lorsque la qualité de travailleur handicapé est reconnue à l'apprenti.

L'objectif est d'acquérir une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel, au terme d'un parcours basé sur l'alternance entre périodes de travail en entreprise et périodes de formation générale, technologique et professionnelle enCFA.

Pour bénéficier d'un contrat d'apprentissage, l'âge minimum est de 16 ans.Il peut toutefois être abaissé à 15 ans si le jeune a atteint cet âge entre la rentrée scolaire et le 31 décembre de l'année civile, et qu'il a terminé son année de classe de 3e.

L'âge maximum est de 30 ans (29 ans révolus), sauf dans les cas suivants :

- Si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais veut en signer un nouveau pour accéder à un niveau de diplôme supérieur à celui déjà obtenu, l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat est alors de trente-cinq ans au plus. Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats.
- Si le jeune était déjà en contrat d'apprentissage mais que le précédent contrat d'apprentissage a été rompu pour des raisons indépendantes de sa volonté ou suite à une inaptitude physique et temporaire ce celui-ci, l'âge de l'apprenti au moment de la conclusion du contrat est alors de trente-cinq ans au plus. Il ne doit pas s'écouler plus d'1 an entre les deux contrats.
- Si l'apprenti estreconnu travailleur handicapé, il n'y a pas de limite d'âge.
- Si l'apprenti envisage de créer ou reprendre une entreprise supposant l'obtention d'un diplôme (exemple : dispositif d'aide individualisée Acre, Nacre ou Cape), il n'y a pas de limite d'âge.

Les partenaires sociaux constatent que la plupart des entreprises du secteur sont assujetties à la taxe d'apprentissage. Ils constatent également que le montant de la contribution supplémentaire à l'apprentissage, due par les entreprises d'au moins 250 salariés et n'occupant pas le pourcentage minimal d'alternants imposé par la loi est en diminution significative depuis 2017, ce qui témoigne de l'intérêt de l'alternance pour les jeunes et les employeurs.

Ils invitent donc toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, à considérer que l'augmentation du nombre d'apprentis est un signal fort d'engagement des entreprises de la branche en faveur de la formation tout au long de la vie et d'une intégration professionnelle durable.

Article 1 - Objet de l'accord

Le présent accord vise à accompagner le développement du recours à l'apprentissage pour répondre aux besoins des entreprises en formations certifiantes. Cette pratique favorise l'insertion de jeunes ayant une formation initiale d'un niveau inférieur à celle requise pour occuper un emploi, ou ayant un bon niveau de formation générale mais pas de diplôme professionnel ou un diplôme professionnel en inadéquation avec le marché du travail.

L'apprentissage permet aussi de financer des études supérieures et d'en permettre l'accèsàtous les jeunes car il prépare à de nombreux diplômes y compris de niveauLMD.

Par ailleurs, le développement de l'apprentissage doit contribuer à la mixité des salariés.

Pour réaliser cet objet, la branche entend notamment :

- Améliorer l'orientation et l'accès à l'apprentissage en développant, avec le soutien de son Opérateur de Compétences OPCO2i, des actions de communication et d'information auprès des jeunes, des établissements d'enseignement et des entreprises.
- Des partenariats pourront être conclus avec les structures associatives en charge de l'information et de l'orientation professionnelle, ainsi qu'avec des réseaux d'établissements relevant de l'enseignement supérieur afin de d'inscrire l'ensemble de l'offre de formation aux métiers des industries de carrières et matériaux de construction dans une logique de filière et d'un parcours d'apprentissage permettant la montée en qualification.
- Accompagner les CFA de la branche ainsi que ceux qui dispensent les formations considérées comme prioritaires par la CPNEFP, notamment par une détermination des niveaux de prise en charge des formations qui en permette le développement.
- Prendre,encoopérationavecOPCO2i,lesdispositionsdenatureaméliorerles prises en charge desformations, notamment par le biais de conventions avec les Conseils Régionaux.
- Adéfinir au sein de la CPNEFP, en lien avec l'OPCO 2i, que les prises en charge des frais d'hébergement et de restauration des apprentis proposées par OPCO2i permettent de limiter les dépenses des apprentis sur ces postes.
- A définir au sein de la CPNEFP, en lien avec l'OPCO 2i, que le financement par OPCO 2i de la mobilité internationale des apprentis leur permette de développer des compétences nouvelles et d'élargir leur horizon professionnel dans le cadre de leur cursus au CFA.

Article 2 - **Orientation et accès à l'apprentissage**

La branche apporte son soutien actif pour participer à l'information et à l'orientation professionnelle des jeunes, des demandeurs d'emploi et des salariés. Cet engagement s'inscrit plus largement dans le cadre des missions d'information de l'OPCO2i.

Dans ce cadre, des partenariats nationaux et/ou régionaux seront recherchés entre la branche et les organismes et structures chargés de l'information et de l'orientation professionnelle, dont CapEmploi,dePôleemploietdesmissionslocales.

Ces partenariats visent prioritairement :

- à fournir à ces organismes et à ces structures, ainsi qu'à leur personnel, une information exhaustive sur les métiers des industries de carrières et matériaux de construction, sur les formations, les certifications professionnelles et les débouchés, en prenant en compte les travaux et synthèses, notamment ceux réalisés par l'Observatoire des métiers et des qualifications de l'OPCO2i.

- à accompagner l'insertion professionnelle des jeunes relevant de ces structures, et notamment dans le cadre du dispositif de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Collective (POEC) qui vise l'accès rapide à un emploi durable, notamment dans le cadre d'un contrat d'apprentissage. D'une durée maximale de 400 heures, et comprenant un temps d'immersion en entreprise, la POEC est reconnue pour son efficacité dans l'insertion professionnelle des demandeurs d'emplois, en particulier des jeunes publics qui en sont éloignés.

- à accompagner l'insertion professionnelle des jeunes relevant de ces structures, et notamment dans le cadre du dispositif de Préparation Opérationnelle à l'Emploi Individuelle (POEI) dans le cadre d'un contrat d'apprentissage d'une durée minimum de 12 mois. D'une durée maximale de 600 heures, la POEI est reconnue pour son efficacité dans l'insertion professionnelle des jeunes publics requérant une formation en interne ou en externe préalable pour adapter leurs compétences.

Ces actions visent également l'accueildestagiairesdansles entreprises. Lesstagesen entreprise sontunvecteurderecrutementetdefidélisationencequ'ils permettent aux jeunes de découvrir le monde du travail. C'est aussi une opportunité pour les industries de carrières et de matériaux de construction de faire connaitre la diversité des métiers du secteur.

La CPNEFP de la branche, en lien avec OPCO2i, engagera un travail d'identification des diplômes prioritaires sur lesquels il sera utile et pertinent de nouer des relations privilégiées avec certains CFA et, le cas échéant, de mener une réflexion sur l'adaptation des contenus pédagogiquesafinderépondreaumieuxauxattentesdesapprentis comme des entreprises.

Article 3- Mise en œuvre des formations par apprentissage

3.1- Modalités générales

3.1.1 : Principe

La formation associe une formation pratique en entreprise, et une formation en CFA dont tout ou partie peutêtreeffectuéeàdistance.

Chaque apprenti fait l'objet d'un positionnement préalableréalisé par le CFA qui doit permettre la personnalisation effective de son parcours au CFA. Les parcours ainsi définis font l'objet d'un contrat pédagogique clairement établi entre l'apprenti, l'entreprise d'accueil et le CFA.

En cas de difficultés liées au handicap dans l'organisation de la formation, un aménagement de la formation peut être nécessaire :

- Mise à disposition de matériel pédagogique spécifique ou d'un aménagement des locaux.
- Selon les contraintes liées à l'état de santé, la formation peut être suivie à distance, tant pour les enseignements pratiques que théoriques.

  Ces aménagements sont mis en œuvre après avis du médecin traitant ou du médecin de la maison départementale des personnes handicapées (MDPH).
- Aménagement du temps de formation au regard des prescriptions du médecin de travail.

En outre, lorsque l'état de l'apprenti en situation de handicap l'exige, l'enseignement donné dans le CFA en vue de conduire au diplôme prévu au contrat est réparti sur une période de temps égale à la durée d'apprentissage pour la formation considérée, augmentée d'un an au plus compte tenu de la situation de handicap.

3.1.2 : Durée de la formation

La durée de la formation ne peut être inférieure à 25 % de la durée totale du contrat,sous réserve, le cas échéant, des règles fixées par l'organisme certificateur du diplôme ou titre à finalité professionnellevisée.

3.1.3 : Temps de travail des apprentis

Le temps consacré par l'apprenti à la formation dispensée dans un CFA ou dans l'entreprise, à distance ou en présentiel, est compris dans l'horaire de travail et constitue un temps de travail effectif, sauf lorsqu'il s'agit de modules complémentaires au cycle de formation effectués en CFA, en particulier ceux visés ci-après.

Dans la mesure où il a pour objet exclusif de favoriser chez l'apprenti l'acquisition des connaissances en vue de l'obtention du titre ou du diplôme préparé, le temps passé par un apprenti au CFA peut, à la demande de l'apprenti, avoir une durée supérieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise, quelle que soit la période sur laquelle elle est décomptée (semaine, cycle, année), et ce, notamment, pour permettre à l'intéressé, par un travail individuel avec les moyens du CFA, de rattraper des lacunes constatées ou d'effectuer les révisions préalables aux examens.

Ces éventuels dépassements ne donnent pas lieu à une rémunération supplémentaire, et, inversement, lorsque la durée du temps passé par l'apprenti en CFA est inférieure à la durée du travail qui lui est applicable dans l'entreprise durant la période considérée, la rémunération de l'apprenti ne subit pas d'abattement à ce titre. La possibilité de ce dépassement, ou abattement, nepeutenaucuncasavoir pour effet de modifierladuréedutravailtelle que fixée au contrat de travail.

3.1.4 : Préparation des examens

En application de l'article L. 6222-35 du Code du travail, l'apprenti a droit, au titre de son contrat d'apprentissage, à un congé de cinq jours ouvrés ou six jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme ou au titre qu'il prépare.

Cecongé,quidonnedroitaumaintiendusalaire,estsituédanslemoisquiprécèdelesépreuves.Ils'ajouteau congé payé dans les conditions prévues à l'article L. 3141-1 du Code du travail et au congé annuel pour les salariés de moins de 21 ans dans les conditions prévues à l'article L. 3164-9 du mêmecode.

L'apprenti doit suivre les enseignements spécialement dispensés dans le CFA pour la préparation directe des épreuves lorsque le programme de formation en prévoit l'organisation. Ce temps est compris dans le congé visé au premier alinéa.

3.2- Formation à distance

Lorsque le parcours de formation en apprentissage est mis en œuvre en totalité ou en partie à distance, il comprend une assistance technique et pédagogique appropriée à l'apprenti et aux objectifs visés. Le CFA devra s'assurer au préalable que le jeune dispose de l'équipement nécessaire pour suivre correctement la formation. Afin d'accompagner l'apprenti dans le déroulement de la formation, le CFA veille à la bonne compréhension des activités pédagogiques à effectuer à distance, s'assure de leur durée moyenne et met en œuvre les évaluations qui jalonnent le parcours. Le CFA doit être en mesure d'attester de l'assiduité de l'apprenti.

Les formations qui proposent un parcourspartiellement ou intégralementà distancedoivent s'appuyer sur des dispositifs et outils digitaux qui offrent une approche pédagogique nouvelle, modulable, qui peut être conçue et déployée en mode synchrone ou asynchrone (en temps réel ou lors d'échanges différés entre le formateur et l'apprenant) et mise en œuvre selon différentes modalités (au CFA, à distance ou en entreprise). Elles font appel à des ressources innovantes (classe virtuelle, capsules vidéos, seriousgames, communautés en ligne…)qui répondent aux objectifs de la formation et traduisent le caractèrepertinent de ce choix de mise en œuvre.

3.3- Mobilité internationale des apprentis

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionneloffre de nouvelles opportunités afin de faciliter et développerla mobilité internationale des apprentis.

Pour les apprentis, les périodes de mobilité à l'étranger constituent l'une des voies leur permettant d'enrichir leurs pratiques professionnelles par une immersion dans une entreprise ou un centre de formation, par l'amélioration de leurs connaissances et compétences linguistiques, et, plus généralement, par la découverte de la culture du pays d'accueil.
Pour les entreprises, la mise en place de périodes de mobilité à l'étranger constitue l'un des moyens de les rendre plus attractives, en particulier auprès des jeunes.

En application de l'article L. 6222-42 du Code du travail, le contrat d'apprentissage peut être exécuté en partie à l'étranger.

Cette période de mobilité à l'étranger est soit d'une durée inférieure ou égale à 4 semaines, soit d'une durée supérieure sans excéder un an :

- pour la mise en œuvre d'une mobilité à l'étranger d'une durée inférieure ou égale à 4 semaines, une conventiondemiseàdispositionestconclueentrel'apprenti, l'employeur en France, le centre de formation en France et le centre de formation à l'étranger, ainsi que, le cas échéant, l'employeur àl'étranger ;

- pendantlamiseenœuvred'unemobilitéàl'étrangerd'uneduréesupérieureà4semaines,l'entrepriseou le centre de formation d'accueil est seul responsable des conditions d'exécution du travail en vigueur dans le pays d'accueil, dans les conditions fixées respectivement par l'article L. 6222-42du Code du travail.

Une convention est conclue entre l'apprenti, l'employeur en France,l'employeuràl'étranger,lecentredeformationd'apprentisenFrance,et le cas échéant, le centre de formation àl'étranger.Pendant la période de mobilité au sein de l'Union européenne, de l'Espace Economique Européen et de la Suisse, l'apprenti relève de la sécurité sociale de l'Etat d'accueil,sauflorsqu'ilnebénéficiepasdustatutdesalariéouassimilédanscetEtat.Danscecas,sacouverture socialeestrégieparlecodedelasécuritésocialepourcequiconcernelesrisquesmaladie,vieillesse, maternité, accidentsdutravailetmaladiesprofessionnellesetinvalidité.Endehorsdel'Unioneuropéenne,de l'Espace Economique Européen et de la Suisse, cette couverture est assurée par une adhésion à une assurance volontaire, sous réserve des dispositions des conventions internationales de sécurité sociale.

Quelle que soit la durée de la période de mobilité à l'étranger, la durée d'exécution du contrat en France doit être au minimum de six mois.

Article 4–Financement des CFA

Le financement des centres de formation d'apprentis est assuré par l'OPCO 2i dans les conditions prévues à l'article R. 6332-25 du code du travail.

4.1- Détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel confie aux branches professionnelles la responsabilité du financement des contrats d'apprentissage, viales opérateurs de compétences, depuis le 1er janvier 2020.

À compter de cette date, les opérateurs de compétences prendront financièrement en charge les contrats d'apprentissage selon un niveau déterminé par les branches professionnelles et en application de principes fixés par décret.

Tenant compte des travaux d'observation des parcours professionnels, des métiers en tension, et des besoins en formation exprimés des entreprises, la branche professionnelle, par l'intermédiaire de sa CPNEFPdétermine un niveau de prise en charge pour chaque diplôme ou titre à finalité professionnelle relevant de son périmètre.

Les niveaux de prise en charge sont établis pour deux ans et transmis, via OPCO2i, à France Compétences. Le cas échéant, les niveaux de prise en charge proposés par la CPNEFP peuvent faire l'objet d'un dialogue de gestion entre la branche et France Compétences.

De ce fait, la CPNEFP est saisie autant que de besoin afin de déterminer les niveaux de prise en charge des nouvelles certifications identifiées comme relevant de son périmètre et permettant de répondre à un besoin en compétences et en emplois identifié et documenté.
Par ailleurs, la CPNEFP révise à l'échéance des deux années toutes les prises en charge déterminées pour chacune des certifications concernées.

Afin de fonder la détermination des niveaux de prise en charge, elle mobilise autant que de besoin les ressources et services des organisations professionnelles et de l'OPCO2i afin d'expertiser les coûts de mise en œuvre des formations et les flux d'apprentis.

4.2- Majoration et minoration des niveaux de prise en charge déterminés

Le niveau de prise en charge déterminé et publié par France Compétences peutêtremajoréouminoréparl'OPCO2ienfonctiondesrecommandationstransmisesàcettefin parlaCPNEFP.

Dans l'objectif de développer les partenariats avec les régions, la CPNEFP peut établir unerecommandationauxinstancesdel'OPCO2iidentifiantlessituationsprioritairesenmatière desoutienàl'apprentissageauregarddesbesoinsencompétencesdesentreprises,auplusprochedes bassins d'emploi, en particulier pour les formations utiles à faiblesflux.

Les partenaires sociaux rappellent que la formation (coûts pédagogiques et frais d'enregistrement du contrat) est gratuite pour l'apprenti et pour son représentant légal. Aucune contrepartie financière ne peut être demandée ni à l'apprenti à l'occasion de la conclusion de l'enregistrement ou de la rupture du contrat d'apprentissage ou de son inscription au CFA, ni à l'employeur à l'occasion de l'enregistrement du contrat d'apprentissage.

4.3- Accompagnement des CFA

Les centres de formation d'apprentis doivent, en permanence, réaliser les investissementsmobiliers et immobiliers et disposer des équipements nécessaires à la réalisation de formationsde qualité, afin de répondre aux enjeux de compétences des

entreprises. Les dispositions légales en vigueur prévoient que les CFA puissent bénéficier de subvention d'investissement des Régions, dans des conditions que celles-ci détermineront. Par ailleurs, les CFA pourront également bénéficier de soutien de la part des opérateurs de compétences.

Afin de répondre à ces enjeux, la CPNEFP définit, chaque année, les orientations definancementdes investissements prioritaires relatifs aux équipements nécessaires aux CFA préparant aux titreset aux diplômes à finalité professionnelle mis en œuvre au sein des industries de carrières et matériaux de construction.
Ces orientations sont transmises à la Section Paritaire Professionnelle « Matériaux pour la Construction et l'Industrie et Verre » ainsi qu'à la commission « Alternance » de l'OPCO2i.

Ces orientations prioritaires de la branche prennent notamment en compte :

- l'adéquation des équipements pédagogiques, mobiliers etimmobiliers aux besoins en compétences des entreprises ;
- les subventions d'investissement attribuées par les Régions ;
- le suivi des indicateurs qualités définis par le Référentiel National de Certification Qualité auquel les CFA doivent satisfaire, et en particulier :
    - le taux d'obtention des certifications professionnelles (diplômes ou titres professionnels)
    - le taux d'interruption en cours de formation
    - le taux de rupture des contrats
    - le taux d'insertion professionnelle
    - la valeur ajoutée du CFA, en particulier sa capacité à développer des modalités innovantes et des parcours de formation individualisés.
- les objectifs pour la branche des industries de carrières et matériaux de construction sont fixés :
    - un taux de rupture net des contrats d'apprentissage inférieur à 5%
    - un taux de réussite moyen aux examens supérieur à 85% pour les formations de niveau inférieur ou égal au niveau 4 (baccalauréat) et supérieur à 80% pour les formations d'un niveau supérieur.
    - un taux d'insertion professionnelle à 6 six mois après le terme de la formationsupérieur à 75%
- l'innovation pédagogique et technologique

Les CFA, dont ceux qui relèvent de l'UNICEM, qui préparent aux diplômes ou titres professionnels correspondant aux métiers stratégiques et au cœurs de métiers des industries de carrières et matériaux de construction, adressent leur demande de soutien aux investissements à la Commission Alternance de l'OPCO2i. Cette demande doit être documentée et présenter l'état des effectifs d'apprentis du CFA, son bilan d'activité, ses prévisions d'effectifs, le dernier bilan financier et l'avis du conseil de perfectionnement.

4.4- Prise en charge des frais annexes :

Dès lors qu'ils sont financés par les CFA, les frais annexes à la formation des apprentis sont financés et pris en charge par l'OPCO2i selon les dispositions réglementaires en vigueur, sur décision de ses instanceset après délibération de la CPNEFP.

Les frais annexes considéréssont :

- les frais d'hébergement par nuitée, dont le montant est déterminé par l'opérateur de compétences dans le cadre d'un maximum déterminé par arrêté ;
- les frais de restauration par repas dont le montant est déterminé par l'opérateur de compétences dans le cadre d'un maximum déterminé par arrêté.

Ces prises en charge forfaitaires étant susceptibles de ne pas financer les coûts réels des frais d'hébergement et de restauration des apprentis, le reste à charge pourra être demandé à chaque apprenti, déduction faite des éventuelles subventions d'accompagnement (région, département, entreprise).

S'agissant de l'hébergement des alternants de moins de 30 ans qui ne résident pas en internat, sous réserve qu'ils remplissent les conditions d'éligibilité, les parties signataires rappellent qu'ils peuvent bénéficier, en tant que locataires, de l'APLversée par la Caisse d'Allocations Familiales, ou de l'aide au logement « mobili-jeune », versée par Action Logement.

L'opérateur de compétences prend également en charge les frais de premier équipement, dans un plafond maximal défini par décret.

Le contenu et le montant de ces frais sont à déterminer par la branche et devront être validés par le Conseil d'Administration de l'OPCO2i. A cet effet, la CPNEFP Carrières et Matériaux aura à établir une recommandation qui sera transmise à la SPP Matériaux pour la construction et l'Industrie et Verre de l'OPCO2i.

De même, l'opérateur de compétences prend en charge, après délibération de la CPNEFP,les frais de mobilité européenne et internationale en cas de mobilité de l'apprenti, via un forfait déterminé pour chaque contrat dont une période de mobilité est prévue.

Ce forfait a vocation à couvrir les frais engagés par le CFA, notamment pour la mission de « référent mobilité ».

Il existe par ailleurs une possibilité supplémentaire de prise en charge parl'OPCO2i, selon la politique décidée par son Conseil d'Administration, des coûts supplémentaires liés à la mobilité (compensation de la perte de rémunération de l'apprenti, prise en charge de la protection sociale…).

Un bilan des engagements financiers de l'OPCO2i au titre du financement de l'accompagnement des CFA sera présenté annuellement à la CPNEFP afin qu'elle puisse, le cas échéant, émettre les recommandations nécessaires au développement de l'apprentissage dans la branche.

Article 5- Missions et modalités d'exécution de la fonction de Maître d'Apprentissage

Un accompagnement de qualité par le maître d'apprentissage contribue à la réussite du parcours de formation de l'apprenti. Cet accompagnement exercé par un salarié

offrelapossibilitédediversifiersonactivitétoutentransmettantson savoir et savoir-faire à son apprenti.

Le choix d'un maître d'apprentissage volontaire est obligatoire, il doit être majeur et offrir toutes garanties de moralité.

En liaison avec le CFA, le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise, des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé.
Le maître d'apprentissage peut être le chef d'entreprise ou un salarié de l'entreprise. Il doit posséder la compétence professionnelle requise pour assurer la formation du jeune dont il a la responsabilité.

A savoir :

- soitposséderun diplôme ou un titre relevant du domaine professionnel correspondant à la finalité du diplôme ou du titre préparé par l'apprenti et justifier de deux années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé.
- soitposséder trois années d'exercice d'une activité professionnelle en relation avec la qualification visée par le diplôme ou le titre préparé (et autres conditions fixées par l'article R.6223-24 du Code du travail).

Le nombre d'apprentis suivi par un maître d'apprentissage est limité à deux apprentis.

Il est également possible que l'employeur constitue une équipe "tutorale" au sein de laquelle un maître d'apprentissage référent pourra être désigné.

Le maître d'apprentissage est donc l'interlocuteur privilégié de l'apprenti au sein de l'entreprise d'accueil.Il doit remplir plusieurs missions et en particulier :

- s'assurer de l'intégration de l'apprenti : il lui fait découvrir l'entreprise, les différents services, les membres de son équipe de travail.
- le familiariser avec le lieu de travail : les équipements, les méthodes de travail.Le rôle du maître d'apprentissage est essentiel dans la transmission des règles relatives à la sécurité au poste de travail et plus généralement au sein de l'entreprise, en vue de réduire les risques d'accidents.
- organiser le poste de l'apprenti, décrire très clairement les tâches qui lui sont confiées.
- prendre de son temps pour l'encadrer dans son activité.
- contribuer à la bonne acquisition des connaissances et des compétences requises pour l'obtention du diplôme préparé par l'apprenti : l'aider à améliorer ses performances, à acquérir les savoir-faire essentiels, à gagner en autonomie, et à saisir les enjeux du métier dans sa globalité.
- assurer la liaison avec le CFA, et suivre l'évolution de la formation de l'apprenti (parcours, résultats aux examens, etc.).
- participer à l'évaluation des compétences acquises.

L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le centre de formation d'apprentis et doit veiller à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission et de suivre l'évolution du contenu des formations dispensées à l'apprenti et des diplômes qui les valident.

Les partenaires sociaux souhaitent ici rappeler les dispositions de l'article 2.1 del'accord du 10 juillet 2008 conclu dans la branche des industries de carrières et matériaux de construction, selon lequell'exercice habituel d'une fonction de tutorat, notamment d'un salarié en contrat de formation par alternance, permet d'accéder à l'échelon 3 du niveau de classification des salaries positionnés du niveau 1 au niveau 7.

De plus et en application de l'article L. 5151- 9 du Code du travail, l'activité de maitre d'apprentissage permet d'acquérir des droits comptabilisés en euros financés par l'Etat, inscrits sur le compte d'engagement citoyen, dès lors que l'activité est exercée pendant au moins six mois, en application de l'article D. 5151-14 du Code du travail.

Enfin, dans le cadre de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, le ministère du Travail a créé la certification relative aux compétences de maître d'apprentissage/tuteur (JO du 26/12/2018). Elle a fait l'objet d'une inscription au Répertoire Spécifique établi par France Compétences sous le numéro 4433.

Les signataires rappellent que peuvent se présenter aux sessions d'examen en vue de l'obtention de la certification, lescandidatsqui justifientsoit :

- de l'accompagnement d'au moins un apprenti/alternant sur la durée totale de son parcours. La date de fin de l'accompagnement du dernier apprenti/alternant ne doit pas être antérieure de plus de cinq ans à la date de validation du dépôt de dossier d'inscription du candidat ;
- d'une formation de maître d'apprentissage/tuteur en lien avec le référentiel de compétences.

La CPNEFP détermine le plafond horaireetladuréemaximaledepriseenchargedesdépensesexposéespourlesactionsdeformationenqualité demaîtred'apprentissagepourchaquesalariéou,parl'employeurlorsqu'ilexercecettefonction dans une entreprise de moins de 11 salariés, ainsi que le plafond mensuel et la durée maximale de prise en chargedesdépensesliéesàl'exercicedelafonction demaîtred'apprentissage.

La CPNEFP transmet aux instances de l'OPCO2i les niveaux de prise en charge qu'elle a définis. L'OPCO 2i valide ces niveaux de prise en charge, sous réserve de ses ressources financières et dans le respect des dispositions des articles L. 6332-14, D. 6332-92 et D. 6332-93 du code du travail. Pour établir ces prises en charge, la CPNEFP prend en compte les travaux réalisés au sein des différentes branches industrielles relevant du champ d'intervention de l'OPCO2i.

Les dépenses prises en charge couvrent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles, ainsi que les frais de transport, de restauration et d'hébergement.

Article 6- Rémunération des apprentis et classification

6.1- Rémunérations minimales :

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers des industries de carrières et matériaux de construction, les signataires déterminent les rémunérations minimales des apprentis comme suit :

<table>
<tr><th>Année d'exécution du contrat /âge</th><th>16 à 17 ans</th><th>18 à 20 ans</th><th>21 à 25 ans</th><th>26 ans et plus</th></tr>
<tr><td>1ère année</td><td>40% du SMIC</td><td>50% du SMIC</td><td>60%du SMIC
ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage</td><td rowspan="3">100% du SMIC
ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage</td></tr>
<tr><td>2ème année</td><td>50% du SMIC</td><td>60% du SMIC</td><td>70% du SMIC
ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage</td></tr>
<tr><td>3ème année</td><td>60% du SMIC</td><td>70% duSMIC</td><td>85%du SMIC
ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage</td></tr>
<tr><td>4ème année*</td><td>70% du SMIC</td><td>95% du SMIC</td><td>110%du SMIC
ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage</td><td>110% du SMIC
ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage</td></tr>
</table>

* pour les apprentis en situation de handicap.

En cas de changement de tranche d'âge en cours de contrat, le pourcentage du SMIC applicable, ou du salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage est réévalué au premier jour du mois suivant la date d'anniversaire du bénéficiaire du contrat d'apprentissage.

La loi pour choisir son avenir professionnel prévoit que la rémunération est fixée en fonction de la progression de l'apprenti dans le cycle de formation.
Aussi, dans le cas d'une réduction de la durée du cycle de formation entrainant une réduction de la durée de contrat, l'apprenti est considéré en ce qui concerne sa rémunération minimale comme ayant déjà accompli une durée d'apprentissage égale à la différence entre la durée initiale du cycle de formation et la durée réduite

Les conditions de rémunération des heures supplémentaires sont celles qui sont applicables au personnel de l'entreprise concernée, sous réserve des dispositions spécifiques aux apprentis mineurs.

6.2- Succession de contrats – conditions de majoration

Il y a maintien de la rémunération entre deux contrats d'apprentissage uniquement si le précédent contrat a conduit le jeune à l'obtention du titre ou diplôme préparé.

Si cette condition est remplie, les règles de maintien de la rémunération s'appliquent à savoir :

- en cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec le même employeur, la rémunération de l'apprenti sera au moins égale à celle qu'il percevait lors de la dernière année d'exécution du contrat précédent. Cette règle fait référence, suivant la situation, au maintien de la rémunération contractuelle, conventionnelle ou réglementaire ;

- en cas de conclusion d'un nouveau contrat d'apprentissage avec un employeur différent, la rémunération de l'apprenti sera au moins égale à celle à laquelle il pouvait prétendre lors de la dernière année d'exécution du contrat. Cette règle fait référence au maintien de la rémunération conventionnelle, si poursuite dans une entreprise appliquant la même convention collective que l'employeur précédent ou à défaut, elle fait strictement référence au maintien de la rémunération réglementaire.

Conformément aux dispositions de l'article D. 6222-29 du Code du Travail, les règles du maintien ne sont pas applicables lorsque les dispositions réglementaires en fonction de l'âge de l'apprenti lui sont plus favorables à ce dernier, en cas du changement de tranche d'âge notamment.

Une majoration de 15 points s'applique uniquement à la rémunération conventionnelleà laquelle peut prétendre l'apprenti au jour de la conclusion de ce nouveau contrat, si les 3 conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- diplôme ou titre de même niveau que celui précédemment obtenu ;
- qualification en rapport direct avec celle qui résulte du diplôme ou titre précédemment obtenu ;
- durée du contrat inférieure ou égale à 1 an.

À défaut de remplir ces 3 conditions, la majoration de 15 points prévue à l'article ne s'applique pas.

Dans le cadre de la réforme LMD, la licence sanctionne la fin du premier cycle de formation de l'enseignement supérieur, d'une durée de 3 ans.

La licence professionnelle se prépare en une année, après deux années d'enseignement supérieur (DUT, BTS...) qui préparent à l'acquisition de cette même licence.

Dans la continuité des mesures précédemment applicables et afin de renforcer l'attractivité de l'apprentissage à ce niveau de formation, les apprentis préparant une licence professionnelle en 1 an, percevront une rémunération au moins égale à la rémunération correspondante à celle de la deuxième année d'exécution de contrat.

Article 7–Champ d'application de l'accord

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application des conventions collectives, au regard des activités économiques fixées à l'annexe 1 du présent accord.

Au vu de son objet, les règles édictées par le présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises visées au paragraphe précédent, les partenaires sociaux n'ayant pas souhaité insérer des dispositions particulières liées à l'effectif des entreprises. Le présent accord a donc vocation à s'appliquer à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif.

Article 8 - Date d'application et Durée et Suivi de l'accord

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Il entre en vigueur à compter de sa date de signature, étant précisé que ses dispositions s'appliquent aux contrats d'apprentissage conclus à compter de cette date de signature.

Il fera l'objet de la procédure d'extension selon les dispositions du code du travail.

Le présent accord fera l'objet d'un suivi et d'un bilan annuel au sein de la CPPNI et de la CPNEFP de la branche professionnelle.

Article 9- Adhésion

Suivant les règles de droit commun en vigueur, pourront adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement.

Cetteadhésiondevraêtrenotifiéeauxsignatairesdel'accordetferal'objetd'undépôtauprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D.2231-2 du code dutravail.

Article 10- Révision et dénonciation

En cas d'évolution législative ou conventionnelle susceptible de remettre en cause tout ou partie des dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir dans un délai de 3 moisaprès la prise d'effet de ces textes, afin d'adapter au besoin lesdites dispositions.

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

Article 11- 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 le 9 juin 2021

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

Pour la Fédération de l'INDUSTRIE DU BETON (FIB)

Pour l'UNION DES PRODUCTEURS DE CHAUX (UP' CHAUX)

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

- Pour la Fédération BATI-MAT-TP (C.F.T.C.),

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

- Pour le Syndicat National des Cadres (C.F.E.-C.G.C BTP) Section professionnelle S.I.C.M.A.

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

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)

Sontviséeslesentreprisesentrantdanslechampd'applicationdelaconvention collective des industries des producteurs de chaux tel que défini ci-après par référence à la Nomenclature d'activités françaises (décret n° 92-1129 du 2 octobre 1992):

Le code **23.52 Z** Fabrication de chaux (à l'exclusion de la fabrication du plâtre)