

Interprofession

[Accueil](#) / [BATIDISTRIBUTION](#) / [Organismes professionnels](#) / [FNBM](#)

Signature du pacte de responsabilité

La FNBM et la CFDT bois-construction ont conclu le 26 mars dernier un accord de mise en œuvre du pacte de responsabilité et de solidarité dans la branche du négoce de matériaux de construction. Cet accord qui s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2017 constitue le premier pacte conclu dans le commerce.



Franck Bernigaud,
Président de la
Commission sociale de
la branche du négoce
des matériaux de
construction :
« La signature du pacte
de responsabilité
témoigne de la vitalité
du dialogue social
dans la branche du
négoce des matériaux
de construction et
de la volonté de ses
acteurs de s'inscrire
dans la longévité et la
pérennité. »

Dans un contexte économique fortement

dégradé – permis de construire, mises en chantiers et carnets de commande orientés à la baisse depuis près de deux ans – l'accord signé entre la FNBM et CFDT bois-construction pour la mise en œuvre du pacte de responsabilité et de solidarité illustre parfaitement le rôle pilote tenu par la branche du négoce des matériaux de construction dans l'élaboration des politiques sociales du secteur de la distribution bâtiment.

Concrètement, il comporte plusieurs volets qui induit pour les entreprises « une trajectoire claire et définie de baisse des prélèvements sociaux et une simplification de l'environnement administratif et réglementaire » et pour les salariés et demandeurs d'emploi « un engagement sur des objectifs et des ambitions en termes d'emploi, de qualité de l'emploi, de dialogue social et d'investissement. » L'accord signé entre les partenaires sociaux porte précisément sur ces ambitions en termes d'emploi.

Des objectifs d'embauches chiffrés

L'accord a déjà pris acte que le négoce des matériaux de construction avait retrouvé ses effectifs de 2008, compensant ainsi la forte baisse qui avait été enregistrée en 2009 (-7,2%). Pour l'avenir, la FNBM espère a minima une stabilisation de la situation, voire une légère reprise à compter de la fin de l'année 2015 compte tenu des mesures gouvernementales annoncées, aspiration que l'on retrouve dans l'accord en termes d'objectifs d'embauche.

Ainsi, les objectifs en termes d'emploi tablent sur une stabilité à 3,95% pour l'année en cours du taux d'entrée dans la branche (embauches enregistrées par rapport aux effectifs) avant une progression attendue, en fonction de la reprise attendue du bâtiment, à 4,5% en 2016 (soit 3 280 entrées) et 5% en 2017 (soit 3 640 entrées).

Pour les jeunes, une montée progressive du taux d'alternants et un effort d'insertion durable à l'issue des périodes de formation ont été décidés. La branche s'engage ainsi à majorer son taux d'alternant pour le faire passer à 2,25% en 2016 (1 638 contrats) et 2,5% en 2017 (1 820 contrats) contre 2% aujourd'hui. D'autre part, en matière d'apprentissage, la FNBM s'engage à intensifier son partenariat avec les 26 CFA (centres de formation d'apprentis) partenaires de la branche et à favoriser l'ouverture de nouveaux établissements. Les liens avec les établissements scolaires doivent en effet être intensifiés pour garantir le maintien dans le temps des formations spécifiques au négoce.

La sécurisation des parcours

Concernant la sécurisation des parcours professionnels, la branche s'est dotée d'outils pour la conduite de l'entretien professionnel, notamment de celui qui, tous les six ans, inclut un bilan du parcours professionnel du salarié.

Elle a élaboré sa liste des formations éligibles au CPF (compte personnel de formation). Les CQP (certificats de qualification professionnelle) sont naturellement visés, ainsi que les diplômes en lien étroit avec l'activité. Les signataires y ajoutent un appel au déploiement d'une politique dynamique dans ce domaine, rappelant que cinq CQP sont enregistrés au registre national des certifications professionnelles et que 5 000 titres ont déjà été délivrés. La communication sera renforcée en la matière.

Par ailleurs, l'accord du 26 mars 2015 pose le principe d'un abondement complémentaire du CPF au bénéfice de publics prioritaires, dont les modalités seront définies dans l'accord formation en cours de négociation dans la branche.

L'emploi des salariés seniors

L'accord fixe également des objectifs, en termes d'emploi et de conditions de travail, pour les seniors à partir de 50 ans. Les signataires s'engagent ainsi sur le maintien d'un taux d'emploi à 25% de cette population ; rappelons que 12,2% des salariés de la branche ont atteint 55 ans.

D'autres dispositions portent sur l'aménagement des fins de carrière. Ainsi, l'accord rappelle aux entreprises les différentes formes d'aménagement à proposer aux seniors, tels l'exercice du tutorat, le passage à temps partiel ou l'aménagement des horaires de travail, et l'affectation à des postes de travail moins pénibles. Pour les seniors qui choisissent de demander un passage à temps partiel en fin de carrière, l'employeur doit maintenir la cotisation, pour la part employeur, aux caisses de retraite du régime général et de retraite complémentaire sur la base d'un salaire à temps plein, et ce durant deux ans au plus, avant le départ en retraite du salarié.