

## **Accord du 17 février 2026 favorisant l'emploi des jeunes, la formation par l'alternance et le développement des CQP pour le secteur de l'Industrie des tuiles et briques au sein des Industries de Carrières et Matériaux 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.
- FEDERATION FRANÇAISE DES INDUSTRIELS DE LA PREFABRICATION BETON
- L'UNION PATRONALE DES PRODUCTEURS DE CHAUX (UP'CHAUX)
- La FEDERATION FRANCAISE DES TUILES ET BRIQUES


d'une part,

Et :

Les Organisations Syndicales de salariés ci-après désignées

- Pour la CFDT :
  - La Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (C.F.D.T.)
- Pour la CFE-CGC :
  - La Confédération Française de l'Encadrement et des Cadres du Bâtiment, des Travaux Publics-Section professionnelle SICMA (C.F.E.-C.G.C- BTP)
  - Confédération Française de l'Encadrement- Confédération des Cadres-Fédération de la CHIMIE (C.F.E-C.G.C-Chimie)
- Pour la CFTC :
  - La Fédération BATI- MAT-TP (C.F.T.C.)
- Pour la FG-FO :
  - La Fédération Générale Force Ouvrière. Construction (F.G.-F.O Construction)
- Pour la CGT :
  - La Fédération Nationale des Salariés de la Construction Bois Ameublement (F.N.S.C.B.A-C.G.T.),
  - La Fédération Nationale des Travailleurs du Verre et de la Céramique (C.G.T)

### **Il est convenu ce qui suit :**

DS Paraphe Paraphe Paraphe DS Paraphe  


## **Préambule**

Le présent accord est négocié dans le cadre du nouveau périmètre défini par l'arrêté ministériel du 3 juillet 2024, relatif à la Convention collective nationale des Tuiles et Briques et à la Convention collective nationale des Industries de carrières et matériaux de construction.

Il s'inscrit dans la continuité des orientations et des dispositions prévues par l'accord du 11 mai 2021 visant à favoriser l'emploi des jeunes, le développement de la formation par l'alternance et la promotion des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Cet accord, conclu pour une durée déterminée, arrive à échéance le 4 février 2026.

L'enquête sociale de la FFTB au 31 décembre 2024, a fait remonter les taux suivants :

- 2,17 % des salariés de la filière tuiles et briques étaient des alternants ;
- 6.97 % des salariés de la filière tuiles et briques avaient moins de 25 ans ;
- 15.19 % des salariés de la filière tuiles et briques avaient moins de 30 ans.

Dans ce cadre, et au vu de ce constat, les parties signataires affirment que l'action de la filière des Tuiles et Briques doit poursuivre et cibler, les actions en faveur du recrutement des jeunes, en particulier par la voie de l'alternance pour préparer le renouvellement des générations dans les entreprises.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent l'importance de la politique de la profession relative aux quatre certificats de qualification professionnelle (CQP) de l'industrie des Tuiles et Briques. Les référentiels de ces quatre CQP, mis à jour en 2023, constituent un axe prioritaire pour les entreprises de la profession. À ce titre, l'accord relatif aux mesures d'urgence conclu le 21 mai 2025 réaffirme le caractère prioritaire de ces formations.

Afin de soutenir durablement l'emploi des jeunes, la formation par l'alternance et le développement des CQP, les dispositions suivantes sont reconduites.

## **Article 1 : Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux seules entreprises fabriquant des Tuiles et des Briques (2332 Z) et relevant de la convention collective de l'industrie des Tuiles et Briques du 17 février 1982 (IDCC1170).

Il s'applique à tous les salariés dont relèvent les entreprises et établissements précités.

## **Article 2 : Objet de l'accord**

Les parties signataires entendent s'engager tout particulièrement dans le présent accord en matière :

- D'insertion professionnelle des jeunes par l'alternance (titre I),
- De développement de la formation professionnelle, et en particulier des CQP de l'Industrie des tuiles et briques (titre II).

DS      Paraphe      Paraphe      Paraphe      DS      Paraphe  


## Titre Ier L'emploi des jeunes

À titre liminaire, il est indiqué que la notion de « jeunes » recouvre les personnes âgées de moins de 30 ans (29 ans révolus), qu'ils soient ou non alternants.

### Article 3 Politique d'accueil des stagiaires

Les stages en entreprise (stage d'observation en milieu professionnel dit « stage de 3e » ou stages en milieu professionnel intégrés à un cursus pédagogique scolaire ou universitaire) permettent aux jeunes de découvrir le monde du travail et d'acquérir une première vision opérationnelle de l'entreprise contribuant à leur insertion dans le milieu professionnel.

Les entreprises de la filière de l'industrie des tuiles et briques s'engagent à améliorer l'accueil des stagiaires et à favoriser leur intégration dans l'entreprise, et rappellent que les stages sont intégrés à un cursus pédagogique et ne peuvent pas avoir pour objet l'exécution d'une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Il est également rappelé que l'accueil des stagiaires est aussi une opportunité pour la filière de l'industrie des tuiles et briques de faire connaître la diversité de ses métiers.

### Article 4 : Politique d'accueil des jeunes

Sous réserve des dispositions déjà existantes au sein des entreprises, la FFTB a élaboré un modèle de livret d'accueil tuiles et briques, mis à jour et qui est mis à la disposition des entreprises.

Ce livret pourra être remis au jeune à l'occasion de toute embauche dans l'entreprise. L'entreprise prévoira également un parcours d'accueil pour tout jeune embauché.

Au moment de l'embauche du jeune, les entreprises devront présenter un salarié référent, sur la base du volontariat, afin de faciliter l'intégration du jeune en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, son organisation, son environnement et son poste de travail.

Avant la fin de la période d'essai prévue au contrat de travail, un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et/ou le référent devra être mis en place. Celui-ci aura pour objectif d'examiner la maîtrise des compétences du nouvel embauché.

### Article 5 Insertion professionnelle par l'alternance

L'alternance a pour objet de permettre de suivre à la fois des enseignements généraux et techniques et de participer à l'insertion professionnelle des salariés. L'alternance peut prendre la forme à la fois de l'apprentissage, des contrats de professionnalisation ou encore de la reconversion.

Les entreprises de la filière de l'industrie des tuiles et briques s'engagent, quel que soit leur effectif, à considérer que l'augmentation du nombre d'alternants est un signal fort d'engagement des entreprises de la profession en faveur de la formation tout au long de la vie et d'une intégration professionnelle durable.

### Article 5.1 Évolution des alternants au sein de la filière de l'industrie des tuiles et briques

Les parties signataires affirment leur volonté d'accorder une attention particulière sur l'évolution qualitative et quantitative de l'alternance au sein de la filière.

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

Ainsi, un suivi spécifique est réalisé dans le cadre de l'enquête sociale FFTB afin de mesurer l'accroissement des recrutements effectués par la voie de l'alternance.

Ces résultats seront présentés annuellement à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

A titre indicatif, il est rappelé que l'objectif de la filière est d'avoir un nombre d'alternants au minimum à 3 % de l'effectif de la filière de l'industrie des tuiles et briques : en 2024 le pourcentage d'alternants était de 2,17 %.

**Article 5.2 Rémunération minimale des alternants au sein de la filière des tuiles et briques**

Afin d'attirer les jeunes vers les métiers des tuiles et briques, les parties signataires déterminent les rémunérations minimales des apprentis comme suit :

Année d'exécution du contrat / Age	16 à 17 ans	De 18 à 20 ans	De 21 à 25 ans	26 ans et plus
1 <sup>ère</sup> année	40 % du SMIC	50% du SMIC	60 % du SMIC	Salaire le plus élevé entre 100% du SMIC et le salaire minimum conventionnel correspondant à l'emploi occupé pendant le contrat d'apprentissage.
2 <sup>ème</sup> année	50 % du SMIC	60% du SMIC	70% du SMIC	
3 <sup>ème</sup> année	60 % du SMIC	70% du SMIC	85% du SMIC	
4 <sup>ème</sup> année*	70% du SMIC	95% du SMIC	110% du SMIC	

\* Pour les apprentis en situation de handicap.

Conformément à l'article D. 6222-32 du code du travail, la rémunération minimale perçue par l'apprenti préparant une licence professionnelle pendant le contrat ou la période d'apprentissage correspond à celle fixée pour la deuxième année d'exécution du contrat dans les conditions prévues à l'article D. 6222-26 du même code.

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 5 jours ouvrables pour la préparation directe des épreuves relatives au diplôme ou titre qu'il prépare.

Ce congé, qui donne droit au maintien du salaire, est situé dans le mois qui précède les épreuves.

DS  
JW
Paraphe  
BL
Paraphe  
JP
Paraphe  
RM
DS  
PR
Paraphe  
SF

Il s'ajoute au 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 même code.

Il est rappelé que l'apprenti doit être positionné dans le groupe de la classification qui correspond au diplôme envisagé.

Les parties signataires rappellent par ailleurs les dispositions de l'article 3.4 de l'accord interbranches du 16 décembre 2014 portant mise à jour de l'accord du 15 septembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle, qui détermine la rémunération minimale des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans comme suit :

Age du titulaire du contrat	Qualification inférieure au baccalauréat professionnel	Qualification égale ou supérieure au baccalauréat professionnel	Majoration lorsque le CDD ou l'action de professionnalisation est > à 12 mois
De 16 à 20 ans révolus	60 % du SMIC	70 % du SMIC	5 points de pourcentage à compter du 13 <sup>ème</sup> mois.
De 21 à 25 ans révolus	75 % du SMIC	85 % du SMIC	

### **Article 5.3 Aides à l'hébergement des alternants**

Les parties signataires rappellent que les jeunes de moins de 30 ans, qui sont en formation en alternance sous contrat d'apprentissage ou sous contrat de professionnalisation dans une entreprise du secteur privé non agricole cotisant au dispositif dit 1 % logement (c'est le cas de toutes les entreprises de 20 salariés et plus), et qui perçoivent des montants inférieurs ou égaux au Smic mensuel brut peuvent bénéficier d'une aide au logement « Mobili-jeunes ».

Cette aide, au moment de la signature du présent accord, peut varier de 10 € minimum par mois à 100 € maximum. Le calcul est effectué sur le loyer après déduction de l'aide au logement (APL).

Elle est attribuée pendant toute la période de formation professionnelle, pour une durée maximum de 12 mois, sous réserve d'avoir signé un bail (ou un avenant au bail en cas de colocation) ou convention d'occupation en logement-foyer ou résidence sociale, justifié par la période de formation en alternance.

### **Article 5.4 Aides spécifiques pour les apprentis**

L'article D. 6332-83 du code du travail prévoit que l'opérateur de compétence prend en charge, dès lors qu'ils sont financés par les centres de formation d'apprentis, les frais annexes à la formation des apprentis.

Il est rappelé qu'au jour de la signature du présent accord, l'OPCO2i prend en charge notamment :

- les frais d'hébergement par nuitée pour un montant de 6 €/nuitée en CFA, petit déjeuner inclus ;
- les frais de restauration pour un montant de 3 €/repas pris au CFA, dans la limite de 2 repas par jour.

Ces montants sont mentionnés à titre indicatif et peuvent évoluer en fonction des décisions du conseil d'administration de l'OPCO2i.

Il est également rappelé que dans le cadre du contrat d'apprentissage, les collectivités territoriales (région/département) et les entreprises peuvent compléter les aides versées par l'OPCO2i.

### **Article 5.5 Fonction de tuteur et de maître d'apprentissage**

Compte tenu de la spécificité des métiers et du nombre restreint de structures de formation pouvant apporter les compétences techniques requises au sein des entreprises de la filière de l'industrie des tuiles et briques, les parties signataires précisent que le tutorat et la formation interne doivent être considérés comme des outils majeurs d'accompagnement et de formation.

Ces notions interviennent à chaque étape des parcours professionnels proposés aux salariés :

- maître d'apprentissage pour les apprentis ;
- tuteur pour les salariés en contrat de professionnalisation et les candidats aux CQP.

Conformément aux stipulations de l'article 8 de l'accord interbranches sur la formation professionnelle et le développement des compétences et des qualifications du 28 janvier 2020, les salariés occupant les fonctions mentionnées ci-dessus doivent :

- soit posséder un emploi, un niveau de qualification et les compétences techniques en adéquation avec les objectifs de la formation visée. Ils doivent en plus justifier de compétences en matière de pédagogie et de transmission des savoir-faire ;
- soit posséder 3 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).

Pour exercer leurs fonctions de maître d'apprentissage ou de tuteur, les salariés concernés doivent pouvoir bénéficier de moyens, en termes d'organisation, de disponibilité et être à proximité fonctionnelle et géographique du salarié. L'entreprise prend les mesures d'organisation et d'aménagement de la charge de travail nécessaires à l'accomplissement de la mission du tuteur ou du maître d'apprentissage.

Il est rappelé que la fonction tutorale a pour objet :

- d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider les salariés de l'entreprise qui participent à des actions de formation, dans le cadre des contrats de professionnalisation ou des reconversions ou promotion par l'alternance ;
- d'accompagner les salariés dans l'élaboration et la mise en œuvre de leur projet professionnel et d'organiser avec eux l'activité dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels et opérationnels, en veillant au respect de leur emploi du temps ;
- de contribuer à l'acquisition de connaissances, de compétences et d'aptitudes professionnelles par le salarié concerné, au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises par le salarié dans le cadre du contrat de professionnalisation ou des reconversions ou promotion par l'alternance ;
- d'assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

Il est rappelé que la fonction de maître d'apprentissage a pour objet :

- d'accueillir, d'accompagner, d'informer, d'aider l'apprenti et de s'assurer de son intégration ;

FFTB – 17/02/2026

- de familiariser l'apprenti 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 le sensibiliser aux risques pour éviter les accidents ;
- d'organiser l'activité de l'apprenti dans l'entreprise et de contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels et opérationnels ;
- de veiller au respect de l'emploi du temps de l'apprenti ;
- de participer à l'évaluation et au suivi de la formation professionnelle et d'assurer le suivi avec le CFA ;
- de participer à l'évaluation des compétences acquises.

Les entreprises s'engagent à ce que les tuteurs ou maîtres d'apprentissage soient formés.

Les entreprises informeront les tuteurs et les maîtres d'apprentissage de la possibilité de faire certifier les compétences tutorales. Cette certification fait l'objet d'une inscription au répertoire spécifique établi par France compétence (fiche RS5515).

Les signataires rappellent que peuvent se présenter aux sessions d'examen en vue de l'obtention de la certification les candidats qui justifient soit :

- de l'accompagnement d'au moins un apprenti/ alternant sur la durée totale de son parcours. La date de la fin de l'accompagnement du dernier apprenti/ alternant ne doit pas être antérieure de plus de 5 ans à la date de validation du dépôt du dossier d'inscription du candidat ;
- d'une formation de maître d'apprentissage/ tuteur en lien avec le référentiel de compétences.

Afin de garantir et reconnaître les compétences des tuteurs et maîtres d'apprentissage, les entreprises s'engagent à favoriser la certification des compétences tutorales.

**Article 5.6 Valorisation de l'exercice de la fonction de tuteur et de maître -d'apprentissage**

Dans le cadre de l'accord interbranches sur la formation professionnelle et le développement des compétences et des qualifications du 28 janvier 2020, les entreprises de la filière, afin de reconnaître l'investissement personnel et professionnel du tuteur et du maître d'apprentissage, mettent en place une prime forfaitaire annuelle de 250 euros bruts versée pour 12 mois effectifs de tutorat/ maîtrise d'apprentissage, exercé dans le cadre d'une formation suivie exclusivement dans le cadre de la filière de l'industrie des tuiles et briques: apprentissage, contrat de professionnalisation ou encore reconversion ou promotion des salariés— hors CQP.

Cette prime est fixée forfaitairement quel que soit le nombre de personnes confiées au tuteur/ maître d'apprentissage, étant précisé qu'un tuteur/ maître d'apprentissage ne peut pas accompagner plus de deux salariés en même temps, tous contrats confondus sous réserve du respect des dispositions des articles D. 6325-9 et R. 6223-6 du code du travail.

Le montant global de la prime est versé en une seule fois à l'issue de l'action de formation ayant donné lieu à tutorat/ maîtrise d'apprentissage. Pour les formations supérieures à 12 mois, le premier versement de la prime est effectué à l'issue des 12 premiers mois de tutorat/ maîtrise d'apprentissage, et le second versement sera réalisé à la fin de la seconde période de formation, étant entendu que ce montant sera calculé au prorata de la durée complémentaire de formation supérieure à 12 mois et inférieure à 24 mois. Pour les formations inférieures à 12 mois, le versement de la prime sera calculé au prorata de la durée effective de la formation réalisée.

Le bénéfice de la prime susvisée est réservé aux tuteurs/ maîtres d'apprentissage non-cadres.

Si le tuteur/ maître d'apprentissage d'alternant accompagne en sus un salarié stagiaire CQP, la prime octroyée sera celle d'un tuteur CQP.

## **TITRE 2 : LES CQP de l'Industrie des tuiles et briques**

### **ARTICLE 6 : Les certificats de qualification professionnelle (CQP)**

Engagée depuis 2006, la politique de certification menée par la filière des industries des tuiles et des briques a permis à 270 salariés de voir leurs compétences et leur expérience professionnelle reconnues et valorisées au travers de l'acquisition des certificats de qualification professionnelle (CQP) mis en place par la filière des industries des tuiles et des briques.

Les 4 CQP sont désormais ainsi intitulés :

1. CQP Conducteur préparation des terres tuiles et briques ;
2. CQP Conducteur d'installations automatisées tuiles et briques ;
3. CQP Chef d'équipe de fabrication tuiles et briques ;
4. CQP Technicien de maintenance industrielle tuiles et briques.

Les parties signataires rappellent leur attachement à cette certification qui permet d'accompagner d'une part les salariés en poste, en sécurisant leur parcours professionnel et/ ou développement des compétences dans le cadre d'une mobilité professionnelle, et d'autre part les nouveaux entrants, en assurant l'acquisition des compétences spécifiques au secteur.

Pour déployer le dispositif de la formation des CQP, une démarche de modularisation des CQP en blocs de compétences a été engagée dès 2019 avec la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelles (CPNEFP) pour réexaminer les différents CQP et en adapter, le cas échéant, le contenu. Cette modularisation en blocs de compétences des CQP de la filière a pour objectif de rendre ces CQP plus accessibles aux candidats, de promouvoir le nouveau dispositif pédagogique des CQP et le rendre attractif auprès des salariés et des entreprises.

Afin de reconnaître l'investissement personnel et professionnel du salarié ainsi que la valorisation de la fonction du tuteur/ référent, dénommé également maître d'apprentissage la mise place des primes d'obtention du CQP et de tutorat/ référent sont déterminées comme suit :

- une prime de 600 euros brut versée au salarié à l'obtention de son CQP “ Tuiles et briques ” ;
- une prime mensuelle de 60 euros brut, réservée au tuteur/ référent, ou maître d'apprentissage exercé dans le cadre d'une formation suivie exclusivement en vue de l'obtention d'un CQP “ Tuiles et briques ”.

Cette prime est fixée forfaitairement quel que soit le nombre de personnes confiées au tuteur/ référent, étant précisé qu'un tuteur, ou maître d'apprentissage, ne peut pas accompagner plus de deux salariés en même temps.

Il sera versé au tuteur/ référent, ou maître d'apprentissage, le montant la prime mensuelle de 60 euros durant la durée de formation effective du stagiaire.

Conformément à l'article 3.1 de l'accord interbranches sur la formation professionnelle et le développement des compétences et des qualifications du 28 janvier 2020, il est rappelé que dans le cadre de la création d'un nouveau CQP, la commission paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche propose à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) la classification ou la rémunération minimale garantie aux titulaires des CQP de l'industrie des Tuiles et Briques au sein de la classification professionnelle de la branche, en vue de l'adoption de l'accord collectif l'entérinant.

### **Article 7 : Suivi de l'accord dans la branche**

Chaque année, il sera présenté à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) et à la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) un bilan de l'année écoulée et des 3 années précédentes (si disponible) au sein du secteur de l'industrie des tuiles et briques avec les données suivantes :

- pourcentage d'alternants sur l'effectif globale de la branche et par sexe ;
- nombre d'alternants en contrat d'apprentissage sur l'effectif globale de la branche et par sexe ;
- nombre d'alternants en contrat de professionnalisation sur l'effectif globale de la branche et par sexe ;
- pourcentage de salariés de moins de 25 ans sur l'effectif globale de la branche et par sexe;
- pourcentage de salariés de moins de 30 ans sur l'effectif globale de la branche et par sexe ;
- nombre de rupture en cours de contrat d'alternance ;
- taux de réussite des formations en alternance achevées ;
- nombre d'embauche d'alternants en CDD/CDI et par sexe.

### **Article 8 : Entreprises de moins de 50 salarié(e)s**

Au regard de l'objet du présent accord, qui vise à faciliter le recours à la formation professionnelle pour aider les entreprises à faire évoluer les compétences au gré des mutations de la filière et du rythme de la reprise de l'activité, les partenaires sociaux considèrent qu'il n'y a pas lieu de prévoir des mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Il est cependant rappelé que les entreprises de moins de 50 salariés pourront bien bénéficier de l'ensemble des dispositions du présent accord.

### **Article 9 : Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les parties signataires au présent accord rappellent que l'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et le déroulement de la carrière professionnelle.

À cet égard, les entreprises assureront un accès équilibré à la formation professionnelle entre les femmes et les hommes et étudieront les modalités d'organisation des formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

**Article 10 : Durée de l'accord**

L'accord entrera en vigueur à compter du 5 février 2026.

Il est conclu pour une durée déterminée, il expirera de manière automatique le 4 juillet 2029.

**Article 11 : Adhésion**

Suivant les règles de droit commun en vigueur, toute Organisation Syndicale représentative non-signataire du présent accord ainsi que de toute organisation syndicale ou association d'employeur ou des employeurs pris individuellement pourra y adhérer.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D.2231-2 du code du travail.

**Article 12 : Révision**

Le présent accord peut être révisé pendant sa période d'application, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant. Aucune demande de révision d'une disposition du présent accord ne pourra, sauf cas exceptionnel ou urgence (notamment en cas de modification du contexte législatif ou réglementaire), être introduite dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, habilitées à engager la procédure de révision, sont déterminées conformément aux dispositions légales.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent au régime déterminé par la loi.

**Article 13 : Dépôt et publicité**

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le présent accord fera l'objet des formalités de notification, de dépôt et d'extension, auprès des organisations représentatives, des services du Ministre chargé du travail et du secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes.

**Article 14 : Notification et demande d'extension de l'accord**

En application de l'article L.2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifiera le texte à l'ensemble des organisations représentatives et demandera l'extension du présent accord au Ministère chargé du travail conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et L.2261-24 du Code du travail.

Fait à CLICHY, le 17 février 2026

DS  
JLV

Paraphe  
B L

Paraphe  
JP

Paraphe  
RM

DS  
PR

Paraphe  
SF

**Les signataires :**

**Suivent les signatures des organisations ci-après :**

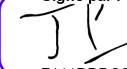
Pour L'UNION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CARRIERES ET MATERIAUX DE CONSTRUCTION (UNICEM)

Monsieur LE FLOUR

Signé par :  
  
B83C702FE6DE465...

Pour la FEDERATION FRANÇAISE DES INDUSTRIELS DE LA PREFABRICATION BETON (FIB)

Monsieur PLATTARD

Signé par :  
  
7111DDDC6005425...

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

Monsieur MORIAME

Signé par :  
  
71064A2DAE47493...

Pour la FEDERATION FRANCAISE DES TUILES ET BRIQUES (FFTB)

Monsieur VARESCON

DocuSigned by:  
  
5481DFBD3030418...

Pour les Organisations Syndicales de salariés ci-après désignées :

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

Pascal ROUSSEL

DocuSigned by:  
  
ACE121ED6725468...

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

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

- Pour la Confédération Française de l'Encadrement et des Cadres du Bâtiment, des Travaux Publics- Section professionnelle SICMA (CFE-CGC. BTP).

- Pour la Confédération Française de l'Encadrement - Confédération des Cadres- Fédération de la Chimie (C.F.E.-C.G.C)

Sylvie FEBVRET

Signé par :  
  
9361CF2FC263478...

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

- Pour la Fédération nationale des travailleurs du Verre et de la Céramique (C.G.T),