Convention collective

BUREAUX D'ETUDES TECHNIQUES, CABINETS D'INGENIEURS CONSEILS, SOCIETES DE CONSEILS (Syntec)

N° de brochure : 3018

N° IDCC : 1486

Date de dernière mise à jour : 2023-10-10

Sommaire

Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 16 juillet 2021 (Avenant n° 46 du 16 juillet 2021) 1
Préambule 1
Annexes 2
Annexe 1 : convention collective nationale 2
Titre 1er Généralités 3
Titre 2 Droit syndical et représentation des salariés 5
Titre 3 Conditions d'engagement et d'exécution du contrat de travail 7
Titre 4 Rupture du contrat de travail 10
Titre 5 Congés 14
Titre 6 Temps de travail 18
Titre 7 Rémunération 20
Titre 8 Brevets d'invention et secret professionnel 22
Titre 9 Maladie, accidents, parentalité 23
Titre 10 Formation professionnelle 25
Titre 11 Déplacements et changements de résidence en France métropolitaine 26
Titre 12 Déplacements hors de France métropolitaine 29
Titre 13 Stipulations juridiques et administratives 34
Annexe 2 36
Textes Attachés 38
Annexe I. Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise 38
Préambule 38
Dispositions 39
Objet 39
Modalités générales 39
Classement 39
Référence au niveau de formation 39
Mise en place du nouveau système des entreprises 40
Annexe I. Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise 40
Pièce jointe 40
Annexe I. Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise 40
Les grands groupes fonctionnels 40
Dispositions 41
Modalités générales 41
Pièce jointe 42
Fonctions d'exécution 42
Fonctions d'études ou de préparation 43
Fonctions de conception ou de gestion élargie 44
Nomenclature des niveaux de formation 45
Annexe II. Classification des ingénieurs et cadres 46
Annexe III. Grille des rémunérations minimales brutes des chargés d'enquête 46
Protocole d'accord n° 2 du 15 décembre 1987 sur la révision de l'annexe enquêteurs 47
Accord du 15 décembre 1987 relatif à la méthode pour la mise en place de la nouvelle classification des ETAM 48
1. Pourquoi une nouvelle classification ? 48
2. Présentation générale 48
3. Applications 49
4. Structure de la grille de classification 51
Annexes 52
LES TROIS NIVEAUX HIERARCHIQUES DE BASE 52
LES DOUZE POSITIONS 53
ILLUSTRATIONS SUR QUELQUES FILIERES 54
Annexe IV. Enquêteurs. Accord du 16 décembre 1991 55
Préambule 55
Dispositions communes aux chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle (CEIGA) et aux enquêteurs vacataires (EV) 55
Titre I : Chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle 56
I - Conditions générales d'engagement 56
Définition 56
Objet et nature du contrat de travail 56
Conditions d'accès 56
Exécution du contrat 57

Rémunération garantie 57
Ancienneté 57
Modification du contrat en cours 57
II - Forme du contrat 58
Forme 58
Définition des missions et rédaction de la proposition de travail 58
III - Conditions d'exécution des travaux 58
Conditions d'exécution des travaux 58
Empêchement 58
Secret professionnel 58
Rémunération 59
Frais professionnels 59
Congés payés 59
Congés dans le cas de maladie, accident ou maternité 59
Absences exceptionnelles 60
Congés sans solde 60
Bulletin de paie 60
Détermination d'un horaire de référence 61
IV - Résiliation du contrat de travail 61
Dénonciation du contrat de travail 61
Indemnité compensatrice de préavis 61
Indemnités de licenciement - Conditions d'attribution 61
Montant de l'indemnité de licenciement 62
Non-exécution du contrat 62
Départ en retraite 62
Indemnité de départ en retraite 63
Régime de retraite complémentaire 63
V - Maladie 63
Absences maladie 63
Formalités en cas d'absence pour maladie 63
Garantie incapacité temporaire 63
Conditions d'accès 63
Durée d'indemnisation 64
Montant des prestations 64
Répartition des cotisations 64
Gestion du régime 64
VI - Représentation des chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle 65
Décompte de l'effectif 65
Conditions d'électorat 65
Conditions d'éligibilité 65
Paiement des heures de délégation 65
VII - Classification des chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle 65
Coefficient hiérarchique 65
Participation aux fruits de l'expansion 65
Titre II : Enquêteurs vacataires 66
I - Le contrat d'enquête 66
Définition 66
Contrat de travail 66
II - Forme du contrat 66
Contenu 66
Acceptation - Refus 66
Exécution 66
III - Conditions d'exécution du contrat 66
Déroulement 67
Contrôle 67
Non-exclusivité 67
Secret professionnel 67
Rémunération 67
Indemnité de fin de contrat 68
Congés payés 68
Détermination d'un horaire de référence 68

IV - Maladie ... 68
Absences maladie ... 68
Formalités ... 68
V - Représentation des enquêteurs vacataires ... 68
Décompte de l'effectif ... 68
Conditions d'électorat ... 69
Conditions d'éligibilité ... 69
Paiement des heures de délégation ... 69
VI - Retraite complémentaire ... 69
Régime de retraite complémentaire ... 69
VII - Classification des enquêteurs vacataires ... 69
Coefficient hiérarchique ... 69
Bulletin de paie ... 69
Titre III : Chargés d'enquête ... 70
I - Conditions d'engagement ... 70
II - Conditions d'exécution du contrat de travail ... 70
III - Rupture du contrat de travail ... 71
IV - Congés ... 71
V - Temps de travail ... 71
VI - Rémunération ... 72
Titre IV : Stipulations juridiques et administratives ... 73
Avenant n° 11 du 8 juillet 1993 relatif aux fins de chantier dans l'ingénierie ... 74
Préambule ... 74
Définition du contrat de travail dit : ' de chantier ' ... 74
Rupture du contrat de travail à l'issue du chantier ... 75
Information et consultation des instances représentatives du personnel ... 75
Accès au Fonds d'assurance formation ingénierie, études et conseils ... 75
Accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance ... 76
Objet de l'accord et champ d'application ... 76
Bénéficiaires du régime ... 76
Suspension du contrat de travail à l'initiative du salarié ... 76
Garantie capital décès ... 77
Garantie invalidité absolue et définitive ... 77
Garantie rente éducation ... 78
Garantie incapacité temporaire de travail ... 78
Garantie invalidité totale ou partielle ... 79
Salaire de référence ... 79
Revalorisation des prestations ... 79
Entrée en vigueur et durée de l'accord ... 79
Annexe ... 80
Annexe I relative à la prévoyance - Accord du 27 mars 1997 ... 82
Cotisations ... 82
Annexe II relative à la prévoyance - Accord du 27 mars 1997 ... 83
Accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail (application de la loi du 13 juin 1998) ... 84
Préambule ... 84
Champ d'application ... 85
Chapitre Ier : Durée du travail ... 85
Durée du travail effectif ... 85
Durée conventionnelle du travail ... 85
Chapitre II : Dispositions relatives aux horaires de travail ... 86
Dispositions communes ... 86
Modalités standard ... 86
Réalisation de missions ... 87
Réalisation de missions avec autonomie complète ... 87
Forfait annuel en jours ... 87
Champ d'application ... 88
Conditions de mise en place ... 88
Décompte du temps de travail en jours sur une base annuelle ... 89
Rémunération ... 89
Forfait en jours réduit ... 90
Jours de repos ... 90

Contrôle du décompte des jours travaillés/ non travaillés 90
Garanties : temps de repos. - Charge de travail. - Amplitude des journées de travail Entretien annuel individuel 90
Consultation des IRP 92
Suivi médical 92
Aménagement d'horaire - Jours complémentaires de repos 92
Cas du personnel embauché pendant la période de référence 92
Chapitre III : Organisation du temps de travail sur l'année 92
Modalités de la modulation 93
Mise en oeuvre 93
Chapitre IV : Heures supplémentaires 93
Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent 93
Contingent d'heures supplémentaires 94
Chapitre V : Compte de temps disponible 94
Chapitre VI : Compte épargne-temps 95
Chapitre VII : Mesure du temps de travail effectif 96
Chapitre VIII : Formation 96
Chapitre IX : Temps partiel 97
Chapitre X : Rémunérations 97
Chapitre XI : Application de l'accord 97
Date d'effet 97
Durée de l'accord 97
Chapitre XII : Suivi de l'accord 98
Accord national du 5 juillet 2001 relatif à l'introduction des métiers de l'Internet 98
Préambule 98
Champ d'application 98
Définition des métiers spécifiques à l'Internet donnant lieu à la reconnaissance d'une position au sein de la grille de classification 99
Position au sein de la grille de classification des métiers spécifiques à l'Internet 99
Application de l'accord 100
Avis d'interprétation du 18 avril 2002 relatif à l'accord du 5 juillet 2001 (domaine de l'Internet) 100
Accord du 5 juillet 2001 relatif au statut des salariés du secteur d'activité d'organisation des foires, salons et congrès 101
Préambule 101
Chapitre Ier : Durée du travail 101
Chapitre II (1) : Contrat de travail à temps partiel modulé 103
Chapitre III : Contrat d'intervention à durée déterminée (article L. 122-1-1, 3e alinéa, du code du travail) 104
Chapitre IV : Travail intermittent 105
Chapitre V : Application de la classification de la convention collective aux salariés des organisateurs de foires et salons 106
Chapitre VI : Commission paritaire nationale de suivi et d'interprétation 107
Chapitre VII : Durée de l'accord - Révision - Dénonciation 107
Annexe 107
Grilles de classification -cadres 107
Grille de classification du collège cadre 108
Ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise 110
Grille de classification du collège ETAM 110
Avenant n° 1 du 28 novembre 2002 à l'accord du 27 mai 2002 relatif à la cessation d'activité de certains travailleurs salariés 113
Avenant du 28 juillet 2003 relatif au financement de l'OPIIEC 114
Préambule 114
Avenant du 28 avril 2004 relatif aux dispositions financières du travail du dimanche et des jours fériés 115
Périmètre d'application 115
Dispositions financières 115
Entrée en vigueur 116
Avenant du 28 avril 2004 relatif au travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés (art. 35) 116
Accord du 22 février 2005 relatif aux disponibilités du plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés 116
Accord du 31 mars 2005 portant abrogation de 2 accords formation 117
Accord national du 13 juillet 2001 relatif au capital temps-formation 117
Accord national du 18 février 1999 sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance 117

Entrée en vigueur ... 117
Avenant n° 34 du 15 juin 2007 relatif à la classification et aux salaires ETAM pour les années 2007 et 2008 ... 117
Préambule ... 117
Révision de la grille de classification ETAM ... 117
Fixation des minima conventionnels ETAM à compter du 1er juillet 2008 ... 118
Dispositions transitoires relatives à la période courant de la date d'entrée en vigueur du présent avenant au 30 juin 2008 ... 118
Dispositions diverses ... 119
Date d'application ... 119
Accord du 15 novembre 2007 relatif au portage salarial ... 119
Préambule ... 119
Mode d'organisation en portage salarial ... 120
Processus de recrutement et entrée en activité ... 121
Titre Ier : Représentation du personnel ... 121
1. Exercice du droit syndical ... 121
2. Délégués du personnel et comité d'entreprise ... 122
3. Conseiller technique ... 122
Titre II : Relations individuelles de travail ... 123
Titre IV : Dispositions finales ... 130
Avenant du 25 octobre 2007 relatif à la révision du préambule de l'accord du 29 mars 2000 relatif au suivi de l'aménagement du temps de travail ... 131
Préambule ... 131
Révision du préambule de l'accord national relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail du 29 mars 2000 ... 131
Sort des autres dispositions de l'accord national relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail du 29 mars 2000 ... 131
Dépôt ... 131
Extension ... 132
Entrée en vigueur ... 132
Avenant du 25 octobre 2007 portant révision du chapitre XII de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail ... 132
Préambule ... 132
Révision du chapitre XII de l'accord national du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail ... 132
Sort des autres dispositions de l'accord national relatif à la réduction du temps de travail du 22 juin 1999 ... 133
Dépôt ... 133
Extension ... 133
Entrée en vigueur ... 133
Accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme ... 133
Préambule ... 133
Conditions d'adhésion et perte de la qualité de membre de l'ADESATT ... 134
Elargissement des missions de l'ADESATT ... 135
Accès aux accords d'entreprise ... 135
Gestion des ressources de l'ADESATT ... 135
Révision du chapitre XII de l'accord national du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail ... 137
Révision de l'accord national relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail du 29 mars 2000 ... 137
Révision de l'article 3 de la convention collective nationale du 15 décembre 1987 ... 137
Durée ... 137
Evolutions législative et/ou réglementaire ... 137
Dépôt ... 138
Extension ... 138
Entrée en vigueur ... 138
Adhésion par lettre du 6 mai 2008 de la CGT à l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme ... 138
Accord du 3 juillet 2008 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) ... 139
Préambule ... 139
Champ d'application de l'accord ... 139
Objectifs de l'accord ... 140
Mise en place de la démarche prospective ... 140
Principes de cette démarche ... 140
Acteurs de la démarche méthodologique ... 141

Etapes de la démarche méthodologique 141
Suivi de la mise en oeuvre de l'accord 142
Dispositions finales 142
Accord du 30 octobre 2008 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi 142
Compétence 143
Composition de la commission paritaire nationale de l'emploi 143
Fonctionnement 143
Missions de la commission paritaire nationale de l'emploi 144
Modalités d'application de la démarche GPEC 145
Suivi 145
Délibérations et avis 145
Moyens 145
Entrée en vigueur et durée de l'accord 146
Annexe du 11 février 2009 à l'accord du 25 octobre 2007 relatif au paritarisme 146
Préambule 146
Révision de l'article 3.3.3 de l'accord national du 25 octobre 2007 146
Modalités de répartition de la dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés représentatives 147
Modalités de répartition de la dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés 148
Sort des autres dispositions de l'accord national du 25 octobre 2007 148
Dépôt 149
Extension 149
Entrée en vigueur 149
Avenant n° 3 du 25 mars 2009 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance 149
Préambule 149
Avenant n° 4 du 15 juillet 2009 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance 152
Préambule 152
Désignation des organismes assureurs 152
Modification de l'avenant n° 3 du 25 mars 2009 152
Date d'effet, dépôt et extension 153
Accord du 28 octobre 2009 relatif à la mise en oeuvre des CQP 153
Préambule 153
Entreprises concernées 154
Définition et objet 154
Procédure de création d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) 154
Publics concernés 156
Délivrance du certificat de qualification professionnelle (CQP) 157
Enregistrement des certificats de qualification professionnelle (CQP) 159
Bilan annuel 159
Modification et suppression des certificats de qualification professionnelle (CQP) 159
Durée de l'accord 160
Application de l'accord 160
Procès-verbal de désaccord du 10 mars 2010 relatif à la mise en place d'un système de participation des salariés 160
Procès-verbal de désaccord du 21 avril 2010 relatif à l'emploi des salariés âgés 161
Annexe 162
Avenant du 17 novembre 2010 à l'accord du 23 octobre 2008 relatif à la formation professionnelle 163
Avenant du 21 décembre 2011 à l'accord du 28 octobre 2009 relatif aux CQP 165
Avenant du 18 janvier 2012 à l'accord du 28 juin 2011 relatif à la professionnalisation 166
Accord du 13 mars 2012 relatif au fonctionnement de l'OPCA FAFIEC 169
Préambule 169
avenant n° 5 du 12 septembre 2012 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance 174
Préambule 174
Avenant n° 6 du 12 septembre 2012 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance 176
Préambule 176
Accord du 19 février 2013 relatif à la santé et aux risques psychosociaux 178
Préambule 178
Avenant n° 7 du 24 avril 2013 relatif à la désignation d'organismes assureurs 185
Préambule 185
Accord du 12 juin 2013 relatif à la prévoyance 186
Préambule 186
Chapitre Ier Objet de la négociation 186

Chapitre II Préparation et méthode ... 186
Chapitre III Durée de l'accord ... 188
Chapitre IV Révision. - Dénonciation ... 188
Chapitre V Dépôt ... 188
Accord du 16 octobre 2013 relatif à l'activité partielle des salariés ... 189
Avenant du 1er avril 2014 à l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail ... 196
Chapitre Ier Révision de l'accord ... 196
Chapitre II Effets de l'accord ... 200
Chapitre III Dépôt et extension ... 200
Avenant du 9 avril 2014 à l'accord du 28 octobre 2009 relatif aux CQP ... 200
Accord du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ... 201
Préambule ... 202
Accord du 17 décembre 2014 relatif au pacte social pour la compétitivité et à un calendrier social responsable ... 216
Avenant du 20 janvier 2015 à l'avenant du 30 octobre 2008 relatif à la CPNE ... 217
Avenant du 17 mars 2015 à l'accord du 13 mars 2012 relatif à l'OPCA FAFIEC ... 217
Préambule ... 218
Avenant du 25 juin 2015 à l'accord du 13 mars 2012 relatif au fonctionnement de l'OPCA FAFIEC ... 219
Préambule ... 219
Accord du 25 juin 2015 portant création des commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) ... 222
Préambule ... 222
Avenant du 25 juin 2015 à l'accord du 30 octobre 2008 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi ... 225
Accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé ... 225
Préambule ... 225
Détermination du champ territorial et professionnel ... 226
Principes généraux de la couverture minimum de branche de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident ... 226
Garanties ... 231
Versement santé ... 232
Mise en oeuvre ... 233
Annexes ... 234
Annexe I - Tableaux des garanties ... 234
Annexe II - Choix des organismes assureurs recommandés et de la société apéritrice ... 234
Annexe III - Montants des cotisations ... 235
Avenant du 16 mars 2016 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé ... 235
Préambule ... 235
Annexe I ... 237
Accord du 14 décembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ... 238
Avenant du 19 juin 2018 à l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme ... 240
Préambule ... 240
Avenant n° 2 du 25 septembre 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé ... 242
Préambule ... 242
Accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité ... 243
Préambule ... 244
Titre Ier Les instances paritaires de pilotage et de déploiement de la formation professionnelle ... 244
Titre II L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications ... 246
Titre III L'accès à l'emploi ... 246
Titre IV Développer les compétences des salariés ... 251
Titre V La certification professionnelle ... 253
Titre VI Les droits individuels en matière de formation professionnelle ... 254
Titre VII Assurer l'égalité d'accès à la formation ... 256
Titre VIII Les moyens au service des ambitions de la branche ... 257
Titre IX La note politique de formation ... 259
Titre X Dispositions finales ... 260
Avenant n° 3 du 28 novembre 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé ... 261
Préambule ... 261
Accord du 30 janvier 2020 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social ... 263
Préambule ... 263

Chapitre Ier Champ d'application ... 263
Chapitre II Anticiper et préparer les fins de mandats « lourds » ... 266
Chapitre III Stipulations finales ... 268
Accord du 30 janvier 2020 relatif à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance ... 269
Préambule ... 269
Annexe ... 273
Avenant n° 1 du 15 mai 2020 à l'accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité ... 279
Préambule ... 280
Accord du 29 juillet 2020 relatif à la commission paritaire TPE et PME ... 282
Préambule ... 282
Accord du 10 septembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle ... 287
Préambule ... 287
Chapitre Ier Champ d'application ... 288
Chapitre II Conditions d'application ... 289
Chapitre III Stipulations finales ... 293
Annexe : Trame type de document unilatéral de l'entreprise ou de l'établissement ... 294
Préambule ... 294
Avenant du 24 septembre 2020 à l'accord du 30 janvier 2020 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social ... 300
Préambule ... 300
Avenant n° 2 du 29 octobre 2020 à l'accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité ... 302
Préambule ... 302
Avenant n° 4 du 3 novembre 2020 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé ... 304
Préambule ... 304
Adhésion par lettre du 24 mars 2021 de la CFTC MEDIA+ à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé ... 307
Accord du 28 avril 2021 relatif à l'ADESATT et au financement du paritarisme ... 307
Préambule ... 307
Accord-cadre du 22 octobre 2021 relatif à l'innovation et à la performance sociale des entreprises ... 312
Préambule ... 312
Chapitre 1er Champ thématique de l'innovation et de la performance sociale dans la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils ... 313
Chapitre 2 Objectifs des négociations de branche en faveur de l'innovation et de la performance sociale ... 313
Chapitre 3 Calendrier des négociations de branche ... 315
Chapitre 4 Stipulations finales ... 315
Avenant n° 1 du 31 mars 2022 à l'accord du 5 juillet 2001 relatif au statut des salariés du secteur de l'événementiel ... 316
Préambule ... 316
Avenant n° 1 du 31 mars 2022 à l'accord de branche du 14 décembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ... 318
Préambule ... 318
Avenant n° 1 du 31 mars 2022 à l'annexe 1 de l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 relatif à la révision de la CCN ... 319
Préambule ... 320
Avenant n° 1 du 27 octobre 2022 à l'accord du 16 décembre 1991 relatif aux enquêteurs (annexe IV) ... 323
Préambule ... 324
Annexe ... 330
Avenant n° 2 du 27 octobre 2022 à l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 relatif à la mise à jour des stipulations de la convention collective ... 331
Préambule ... 331
I. Modification apportée à l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 ... 331
II. Modifications apportées à l'annexe 1 de l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 modifiée par l'avenant n° 1 du 31 mars 2022 ... 331
III. Stipulations juridiques et administratives ... 341
Avenant n° 3 du 27 octobre 2022 à l'accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité ... 342
Préambule ... 342
Accord du 13 décembre 2022 relatif à l'interruption spontanée de grossesse ... 345
Préambule ... 345

Avenant n° 3 du 13 décembre 2022 à l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 relatif à la mise à jour des stipulations de la convention collective ... 347
Préambule ... 347
Avenant n° 5 du 21 février 2023 à l'accord du 7 octobre 2015 modifié relatif à la complémentaire santé portant revalorisation des cotisations de base et des options ... 349
Préambule ... 349
Accord du 27 juin 2023 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social ... 351
Préambule ... 351
Chapitre Ier Champ d'application ... 351
Chapitre II Accompagner les fins de mandats « lourds » ... 353
Chapitre III Stipulations finales ... 355
Textes Salaires ... 356
Annexe I du 7 décembre 2000 relative aux salaires ... 356
Valeurs des appointements minimaux des IC ... 357
Avenant n° 31 du 15 décembre 2005 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2006 ... 357
Valeur du point à compter du 1er janvier 2006 ... 357
Avenant n° 32 du 15 décembre 2005 relatif aux salaires (ETAM) ... 358
Avenant n° 33 du 15 juin 2007 relatif à la valeur du point des ingénieurs et cadres ... 359
Valeur du point IC ... 359
Date d'application ... 359
Dispositions diverses ... 359
Avenant n° 35 du 12 septembre 2008 relatif aux salaires des ingénieurs et cadres ... 359
Valeur du point IC ... 359
Date d'application du présent avenant ... 360
Avenant n° 36 du 12 septembre 2008 relatif aux salaires minima conventionnels ... 360
Fixation des minima conventionnels ETAM ... 360
Date d'application du présent avenant ... 361
Avenant n° 38 du 29 juin 2010 relatif aux salaires minimaux ... 361
Avenant n° 39 du 29 juin 2010 relatif aux salaires minimaux ... 362
Procès-verbal de désaccord du 26 mai 2010 relatif aux salaires minima ... 363
Accord du 28 juin 2011 relatif aux rémunérations minimales des apprentis ... 364
Avenant n° 40 du 21 octobre 2011 relatif aux salaires minimaux conventionnels ... 366
Avenant n° 41 du 21 octobre 2011 relatif aux salaires minimaux conventionnels ... 367
Avenant n° 42 du 21 mai 2013 relatifs aux salaires minimaux ... 368
Avenant n° 43 du 21 mai 2013 relatifs aux salaires minimaux ... 369
Avenant n° 44 du 30 mars 2017 portant révision des avenants n° 42 et n° 43 relatifs aux minima conventionnels ... 370
Titre Ier Fixation des minima conventionnels ETAM ... 371
Titre II Fixation des minima conventionnels IC ... 371
Titre III Date d'application du présent avenant ... 372
Avenant n° 45 du 31 octobre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques ... 372
Préambule ... 372
Avenant n° 47 du 31 mars 2022 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques ... 375
Préambule ... 375
Avenant n° 1 du 29 septembre 2022 à l'avenant n° 47 du 31 mars 2022 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques ... 377
Préambule ... 377
Avenant n° 2 du 29 septembre 2022 à l'avenant n° 47 du 31 mars 2022 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques des ETAM ... 378
Préambule ... 378
Accord professionnel du 20 décembre 2018 relatif à l'OPCO (ATLAS) ... 380
Préambule ... 380
Annexe ... 396
Textes Attachés ... 399
Accord professionnel du 18 juin 2019 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) ... 399
Adhésion par lettre du 12 janvier 2022 de l'Union syndicale Solidaires à l'accord de constitution du 20 décembre 2018 ... 402
Liste des sigles ... SIG-1
Liste chronologique ... CHRO-1
Index alphabétique ... ALPHA-1

Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 16 juillet 2021 (Avenant n° 46 du 16 juillet 2021)

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; Cinov,
Organisations de salariés	FEC FO ; F3C CFDT ; CFTC Média +,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils se sont engagés dans une démarche de mise à jour des stipulations de la convention collective au regard des évolutions législatives et réglementaires, avec pour objectif d'en clarifier le contenu et d'en améliorer la lisibilité.

À cette fin, un groupe de travail paritaire s'est réuni, afin de proposer à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) les modifications rendues nécessaires pour la cohérence rédactionnelle des textes ainsi que la reformulation des stipulations devenues obsolètes ou sans objet.

Dans le prolongement des travaux du groupe de travail paritaire et de la CPPNI, il a été élaboré le présent avenant et son annexe dont l'objet est d'actualiser la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 modifiée.

Objet de l'avenant

Article 1er

En vigueur étendu

À compter de leur entrée en vigueur, les stipulations des articles 1.1 à 13.6 de l'annexe 1 au présent avenant se substituent aux articles 1 à 84 (déclarations liminaires comprises) de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987.

Un tableau de concordance entre les articles du texte de base de la convention collective et ceux de l'annexe 1 se trouve à l'annexe 2.

Les stipulations de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 non visées par le présent avenant ainsi que les accords thématiques actuellement annexés à la convention en vigueur à la date de signature du présent avenant demeurent inchangés.

Un glossaire définissant les différents types de textes applicables se trouve à la fin de l'annexe 1.

Détermination du champ territorial et professionnel

Article 2

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire national à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres salariés des entreprises dont l'activité est comprise dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Date d'effet.?Durée de l'avenant

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Conditions de révision de l'avenant

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'avenant

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de 3 mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent avenant par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénonce l'avenant peut accompagner sa notification d'un nouveau projet, conformément à l'article 4.

Dépôt et extension de l'avenant

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conditions d'adhésion à l'avenant

Article 7

En vigueur étendu

Peuvent adhérer au présent avenant toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 8

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Annexes

Annexe 1 : convention collective nationale

Annexe 1

En vigueur étendu

Préambule

Les parties signataires le 15 décembre 1987 de la nouvelle convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils s'engagent à revoir d'un commun accord les articles dont la rédaction devrait être précisée eu égard notamment aux dispositions légales en vigueur.

En 2021, les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils se sont engagés dans une démarche de mise à jour, à droit constant, des stipulations de la convention collective au regard des évolutions législatives et réglementaires, avec pour objectif d'en clarifier le contenu et d'en améliorer la lisibilité.

Les modifications rendues nécessaires pour la cohérence rédactionnelle des textes ainsi que la reformulation des stipulations devenues obsolètes ou sans objet ont donc été apportées au texte de base de la convention collective.

Préambule de la fédération Cinov

Face à une société en perpétuelle mutation, les métiers de la prestation de services intellectuels sont des acteurs majeurs dans l'accompagnement des transitions sociétale, écologique et économique.

Cinov ; fédération représentative pleinement engagée dans la défense des intérêts de ces métiers, accompagne et fédère autour d'une vision partagée, ses adhérents chefs d'entreprises entrepreneurs passionnés, aux aspirations et sensibilités multiples, pour être penseurs et acteurs des transitions, en cours et à venir.

La fédération Cinov, en tant que membre de la confédération des petites et moyennes entreprises (CPME) et de l'union nationale des professions libérales (UNAPL), est tenue par les accords interprofessionnels signés par ces organismes.

La présente convention s'applique à tous les employeurs et à leurs salariés quelle que soit la forme juridique sous laquelle ils exercent leur activité.

Préambule de la fédération Syntec

Les entreprises représentées par la fédération Syntec, par leur structure comme par la nature de leur activité, présentent des caractéristiques particulières qu'il s'agit d'équilibrer aussi harmonieusement que possible.

En tant qu'organisation professionnelle, il est de la responsabilité de la fédération Syntec d'anticiper et de contribuer au monde de demain. Les secteurs d'avenir qu'elle représente participent à cette transformation par des engagements concrets visant à rendre leurs écosystèmes plus résilients.

Les organisations adhérentes à la fédération Syntec proposent, à travers leurs nombreuses initiatives, d'apporter des solutions aux défis que leurs secteurs d'activité doivent relever, et s'impliquent au plus près des préoccupations quotidiennes des entreprises quelle que soit leur taille.

La fédération Syntec, en tant que membre du mouvement des entreprises de France (MEDEF), est tenue par les accords interprofessionnels signés par cette organisation patronale.

La présente convention collective s'applique à toute entité ayant adhéré à la fédération Syntec, quelle que soit la forme juridique sous laquelle elle exerce son activité.

Préambule relatif aux entreprises représentées par les fédérations Syntec et Cinov

Les parties signataires déclarent que les entreprises de la branche ont la particularité commune de prendre en charge des interventions d'études et de réalisation très diverses :

- dans leur ampleur : de quelques journées de travail à plusieurs années d'activité pour des équipes complètes ;

- dans leur technicité, une même intervention pouvant exiger des spécialistes de profil pointu dans des disciplines variées ;

- dans leur localisation, la France entière et le monde entier ;

- dans le temps, les dates de déroulement et la durée d'une intervention étant variables et souvent susceptibles d'être remises en cause,

et que, par conséquent, pour faire face à ces réalités dans les meilleures conditions d'efficacité et de compétitivité, ces sociétés proposent pour certains de leurs emplois des contrats spécifiant une mission d'intervention.

Titre 1er Généralités

Champ d'application

Article 1.1

En vigueur étendu

Sous réserve de relever des champs d'application territorial et professionnel définis au présent article, la convention collective est applicable :

- aux employeurs de droit privé ainsi qu'à leurs salariés ;

- aux établissements publics à caractère industriel et commercial et ceux à caractère administratifs lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions de droit privé.

Champ d'application territorial

La présente convention collective s'applique aux salariés des entreprises dont le siège social ou les activités se situent en France métropolitaine et, conformément à l'article L. 2222-1 du code du travail, dans les régions, départements et collectivités d'outre-mer.

Champ d'application professionnel

La présente convention collective s'applique aux salariés des entreprises dont l'activité principale exercée est l'ingénierie, les cabinets d'ingénieurs-conseils, les études et le conseil, les services numériques, l'évènementiel et la traduction et l'interprétation.

Les codes APE (activité principalement exercée) correspondants, attribués par l'INSEE et n'ayant qu'une valeur indicative, sont les suivants :

Numérique

58.12Z : édition de répertoires et de fichiers d'adresses.

58.21Z : édition de jeux électroniques.

58.29A : édition de logiciels système et de réseau.

58.29B : édition de logiciels outils de développement et de langages.

58.29C : édition de logiciels applicatifs.

62.01Z : programmation informatique.

62.02A : conseil en systèmes et logiciels informatiques.

62.02B : tierce maintenance de systèmes et d'applications informatiques.

62.03Z : gestion d'installations informatiques.

62.09Z : autres activités informatiques.

63.11Z : traitement de données, hébergement et activités connexes.

63.12Z : portails internet.

Ingénierie

71.12B : ingénierie, études techniques.

71.20B : analyses, essais et inspections techniques.

74.90B : activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses.

Conseil

70.21Z : conseil en relations publiques et communication.

70.22Z : conseil pour les affaires et autres conseils de gestion.

73.20Z : études de marché et sondages.

78.10Z : activités des agences de placement de main-d'œuvre.

78.30Z : autre mise à disposition de ressources humaines.

Évènementiel

25.11Z : fabrication de structures métalliques et de parties de structures.

43.32C : agencement de lieux de vente.

68.20B : location de terrains et autres biens immobiliers.

68.32A : administration d'immeubles et autres biens immobiliers.

82.30Z : organisation de foires, salons professionnels et congrès.

90.04Z : gestion de salles de spectacles.

Traduction et interprétation

74.30Z : traduction et interprétation.

Définition des ETAM, ingénieurs et cadres

Article 1.2

En vigueur étendu

Sont considérés comme employés, techniciens ou agents de maîtrise (ETAM), les salariés dont les fonctions sont définies par la grille de classification des emplois correspondante, annexée à la convention collective (annexe 1).

Figurent parmi eux :

- les titulaires des diplômes ou les bénéficiaires d'une des formations précisées pour les ingénieurs et cadres, qui n'occupent pas, aux termes de leur contrat de travail, des postes nécessitant la mise en œuvre des connaissances correspondant aux diplômes dont ils sont titulaires ;

- les salariés assimilés ingénieurs et cadres au regard du bénéfice de la prévoyance complémentaire des cadres en application des textes légaux ou conventionnels en vigueur.

Sont considérés comme ingénieurs et cadres, les ingénieurs et cadres diplômés ou les praticiens dont les fonctions nécessitent la mise en œuvre de connaissances acquises :

- par une formation supérieure sanctionnée par un diplôme reconnu par la loi ;

- par une formation professionnelle ou par une pratique professionnelle reconnue équivalente dans notre branche d'activité.

Les fonctions d'ingénieurs ou cadres sont définies en annexe 2 par la classification correspondante.

Ne relèvent pas de la classification ingénieurs ou cadres, ni des dispositions conventionnelles spécifiques à ces derniers, mais relèvent de la classification ETAM, les titulaires des diplômes ou les possesseurs d'une des formations précisées ci-dessus, lorsqu'ils n'occupent pas aux termes de leur contrat de travail des postes nécessitant la mise en œuvre des connaissances correspondant aux diplômes dont ils sont titulaires.

Titre 2 Droit syndical et représentation des salariés

Droit syndical et liberté d'opinion

Article 2.1

En vigueur étendu

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises et s'effectue conformément aux dispositions légales en vigueur.

1. Liberté d'opinion

Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

Les employeurs s'engagent, ainsi que pour leurs représentants, à ne pas prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice de fonctions syndicales, notamment en matière d'embauche, de rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de formation, d'évolution professionnelle, de mesures disciplinaires ou de rupture du contrat de travail.

Ils s'engagent également à ne faire aucune pression sur les salariés en faveur ou en défaveur de tel ou tel syndicat.

Les salariés s'engagent de leur côté à ne pas prendre en considération dans le travail les opinions de leurs collègues et des

salariés avec lesquels ils sont en rapport, leur adhésion à tel ou tel syndicat, ou le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

Les parties signataires veillent à la stricte observation des engagements définis ci-dessus.

Si le bien-fondé d'un licenciement est contesté parce que ce licenciement aurait été effectué en violation du droit syndical, tel qu'il vient d'être défini ci-dessus, les 2 parties s'emploieront à régler leur différend dans le cadre d'une conciliation.

Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

2. Absences autorisées

Des absences non rémunérées sont accordées aux salariés mandatés par leurs organisations syndicales pour participer, d'une part, à leurs réunions statutaires et, d'autre part, à une réunion préparatoire pour chaque réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Ils devront en faire la demande au moins 8 jours à l'avance et produire un document desdites organisations.

Conformément aux dispositions légales, chaque délégué syndical peut également utiliser des heures de délégation, hormis celles mentionnées à l'article L. 2143-16 du code du travail, pour participer, au titre de son organisation, à des négociations ou à des concertations à un autre niveau que celui de l'entreprise ou aux réunions d'instances organisées dans l'intérêt des salariés de l'entreprise ou de la branche.

Conformément aux dispositions légales, les salariés membres des commissions paritaires de branche bénéficient du statut protecteur. Leur protection est celle des délégués syndicaux. Cette protection leur est due quelle que soit la date de création de la commission.

Lorsque les salariés seront appelés à participer aux réunions paritaires décidées entre les employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau national, des autorisations d'absence seront accordées, les heures correspondantes rémunérées et non décomptées sur les congés payés dans la limite d'un nombre de salariés fixés d'un commun accord par les employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau national.

Le nombre de salariés d'une même entreprise autorisés à s'absenter simultanément sera fixé d'un commun accord par les employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau national.

Les employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau national en cause s'efforceront, dans les cas visés aux alinéas 1 et 4 ci-dessus, de faire en sorte que ces absences n'apportent pas de gêne appréciable à la marche générale de l'entreprise ou au libre exercice du droit syndical.

3. Communication syndicale

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui sont affectés aux communications du comité social et économique (CSE). Un exemplaire de ces communications syndicales est transmis à l'employeur simultanément à l'affichage.

Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant les modalités fixées par accord avec l'employeur.

Les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise, dans l'enceinte de celle-ci, aux heures d'entrée et de sortie du travail.

Conformément à l'article L. 2142-6 du code du travail, un accord d'entreprise peut définir les conditions et les modalités de diffusion des informations syndicales au moyen des outils numériques disponibles dans l'entreprise.

À défaut d'accord, les organisations syndicales présentes dans l'entreprise et satisfaisant aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance, légalement constituées depuis au moins 2 ans peuvent mettre à disposition des publications et tracts sur un site syndical accessible à partir de l'intranet de l'entreprise, lorsqu'il existe.

L'utilisation par les organisations syndicales des outils numériques mis à leur disposition doit satisfaire l'ensemble des conditions suivantes :

- être compatible avec les exigences de bon fonctionnement et de sécurité du réseau informatique de l'entreprise ;

- ne pas avoir des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise ;

- préserver la liberté de choix des salariés d'accepter ou de refuser un message.

Ces communications, publications et tracts doivent avoir exclusivement pour objet l'étude et la défense des intérêts des salariés et ne doivent revêtir aucun caractère injurieux et/ou diffamatoire.

La direction, les délégués syndicaux et les représentants de sections syndicales prendront en commun toutes les dispositions utiles pour assurer, au moins semestriellement, aux salariés en mission de longue durée pour raisons professionnelles, la transmission de l'information syndicale propre à l'entreprise.

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise.

Représentation des salariés

Article 2.2

En vigueur étendu

La représentation des salariés est définie par les dispositions légales en vigueur.

À titre indicatif, en vue de la composition des collèges électoraux élisant la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) conformément aux dispositions légales, les salariés employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) peuvent être définis comme suit :

- les ouvriers et employés : coefficient 230 au coefficient 250 de la grille de classifications des ETAM ;

- les techniciens : coefficient 275 au coefficient 355 de la grille de classifications des ETAM ;

- les agents de maîtrise : coefficient 400 au coefficient 500 de la grille de classifications des ETAM.

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales du CSE est fixée par accord d'entreprise. À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.

(1) Article étendu sous réserve que la mention « institutions sociales » du CSE renvoie aux activités sociales et culturelles en application de l'article L. 2312-81 du code du travail. (Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)
NOTA : Coefficient des ouvriers et employés : au lieu de « 230 », lire « 240 » à compter de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 2 du 29 septembre 2022. (Avenant n° 2 du 27 octobre 2022, art. 5 - BOCC 2022-49).

Titre 3 Conditions d'engagement et d'exécution du contrat de travail

Principe de non-discrimination

Article 3.1

En vigueur étendu

Les employeurs s'engagent à ne pas prendre de mesures discriminatoires notamment en ce qui concerne le recrutement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, l'avancement, les mesures disciplinaires ou la rupture du contrat de travail.

Ainsi, notamment, aucune mesure ne peut être prise en raison de leur (s) :

- origines ;

- sexe ;

- mœurs ;

- orientation sexuelle ;

- identité de genre ;

- âge ;

- situation de famille ;

- caractéristiques génétiques ;

- particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur ;

- appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race ;

- opinions politiques ;

- activités syndicales ;

- activités mutualistes ;

- exercice d'un mandat électif *local* (1) ;

- convictions religieuses ;

- apparence physique ;

- nom de famille ;

- lieu de résidence ou de domiciliation bancaire ;

- état de santé, perte d'autonomie ou handicap ;

- grossesse ;

- capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français.

(1) Le terme « local » mentionné au 14e tiret est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 1132-1 du code du travail.
(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Engagement et contrat de travail

Article 3.2

En vigueur étendu

Il est remis à tout salarié au moment de son engagement un contrat de travail, comportant notamment les indications suivantes :

- la durée du contrat ;

- la date d'entrée dans l'entreprise ;

- la fonction occupée ;

- la classification et le coefficient hiérarchique ;

- le lieu d'emploi ;

- la période d'essai, le cas échéant ;

- le montant du salaire mensuel et/ou annuel ;

- les éventuels autres éléments de rémunération directs ou indirects ;

- la clause de mobilité géographique, le cas échéant.

Des mentions spécifiques doivent être ajoutées dans le contrat de travail notamment en cas de travail à temps partiel, travail à durée déterminée, travail dans le cadre d'un forfait en jours ou en heures.

Tout salarié doit bénéficier d'une visite d'information et de prévention (VIP) auprès des services de santé au travail dans un délai qui n'excède pas 3 mois à compter de la prise effective du poste de travail, sous réserve des exceptions prévues par la loi .

Au moment de l'embauche, l'employeur informe le salarié de l'ensemble des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Un exemplaire à jour de ces textes est tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail et, le cas échéant, sur l'intranet de l'entreprise.

Priorités d'emploi

Article 3.3

En vigueur étendu

En cas de vacance ou de création d'un poste, l'employeur fait appel en priorité aux salariés de l'entreprise susceptibles d'occuper le poste.

Période d'essai

Article 3.4

En vigueur étendu

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la proposition d'embauche ou le contrat de travail.

La durée de la période d'essai et de son renouvellement est la suivante :

- du coefficient 230 au coefficient 250 inclus de la grille de classification des emplois ETAM, la période d'essai est de 2 mois maximum. Elle peut être renouvelée pour une durée de 2 mois maximum ;

- du coefficient 275 au coefficient 500 inclus de la grille de classification des emplois ETAM, la période d'essai est de 3 mois maximum. Elle peut être renouvelée pour une durée de 3 mois maximum ;

- du coefficient 95 au coefficient 270 de la grille de classification des emplois ingénieurs et cadres, la période d'essai est de 4 mois maximum. Elle peut être renouvelée pour une durée de 4 mois maximum.

Le renouvellement de la période d'essai est exceptionnel et doit faire l'objet d'un accord écrit du salarié et de l'employeur.

Au cours de la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer en respectant les délais de prévenance suivants :

	Durées des délais de prévenance en cas de rupture de la période d'essai	
Temps de présence dans l'entreprise	**À l'initiative de l'employeur**	**À l'initiative du salarié**
Inférieur à 8 jours	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	24 heures
Au-delà d'1 mois et jusqu'à 3 mois	2 semaines	48 heures
Au-delà de 3 mois et jusqu'à 6 mois	1 mois	48 heures
Au-delà de 6 mois et jusqu'à 8 mois	6 semaines	48 heures

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Ainsi, lorsqu'eu égard à la date de notification de la rupture de la période d'essai, le délai de prévenance ne peut être respecté par l'employeur, son inexécution ouvre droit pour le salarié à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

L'indemnité compensatrice n'est pas due au salarié en cas de dispense d'exécution du délai de prévenance sollicitée par le salarié et acceptée par l'employeur.

Pendant la période d'essai, la durée des absences autorisées pour la recherche d'emploi doit être calculée sur la base de 2 heures pour chaque jour ouvré compté entre la date de notification de la rupture de la période d'essai, d'une part, et la fin de l'activité du salarié dans l'entreprise, d'autre part.

Lorsque la rupture est à l'initiative du salarié, les heures d'absences autorisées pour la recherche d'emploi ne donnent pas lieu à rémunération.

NOTA : Coefficient des ouvriers et employés : au lieu de « 230 », lire « 240 » à compter de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 2 du 29 septembre 2022. (Avenant n° 2 du 27 octobre 2022, art. 8 - BOCC 2022-49).

Modification du contrat de travail

Article 3.5

En vigueur étendu

Toute modification apportée à un élément essentiel du contrat de travail doit faire l'objet d'une notification écrite de la part de l'employeur et doit recueillir l'accord écrit du salarié.

Les modifications apportées à tout autre élément du contrat de travail font l'objet d'une information préalable auprès du salarié. L'information écrite est recommandée.

En cas de refus de modification du contrat de travail de la part du salarié, l'employeur renonce à mettre en œuvre la modification envisagée ou procède au licenciement du salarié. Ce licenciement n'est pas motivé par le refus de modification du contrat de travail exprimé par le salarié. L'employeur doit motiver le licenciement par la cause qui l'a conduit à mettre en œuvre cette modification de contrat de travail.

Modification dans la situation juridique de l'employeur

Article 3.6

En vigueur étendu

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, tous les contrats individuels de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise, conformément à l'article L. 1224-1 du code du travail.

Ancienneté

Article 3.7

En vigueur étendu

Est entendu par ancienneté le temps passé dans l'entreprise, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié a été employé par le même employeur en une ou plusieurs fois, quels qu'aient été ses emplois successifs.

Sauf décision contraire de l'employeur, en cas d'engagements successifs, la durée des contrats de travail dont la rupture fait suite à la démission du salarié ou à son licenciement pour faute grave est déduite de l'ancienneté.

Sont prises en compte pour la détermination du temps d'ancienneté, les périodes de :

- maladies et accidents inférieurs à 6 mois ininterrompus pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu, et ce, quelle que soit l'ancienneté du salarié ;

- maternité et adoption ;

- congés de formation ;

- congés payés ou congés exceptionnels résultant d'un commun accord entre les parties ;

- détachements auprès d'une filiale ;

- interruption ou suspension du contrat de travail donnant droit au maintien à tout ou partie de l'ancienneté en application des dispositions du code du travail ;

- suspension du contrat de travail pour mobilisation ou faits de guerre, et les périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire.

Titre 4 Rupture du contrat de travail

Procédures applicables

Article 4.1

En vigueur étendu

Toute rupture du contrat de travail implique de part et d'autre le respect d'un préavis, sauf cas de faute lourde, de faute grave, de rupture conventionnelle, ou en raison d'une impossibilité de reclassement suite à une déclaration d'inaptitude sans origine professionnelle.

1. Rupture à l'initiative de l'employeur (licenciement)

La rupture du contrat de travail par l'employeur est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception dont la date de première présentation constitue la date de notification de la rupture du contrat. Si nécessaire, cette disposition est adaptée dans le cas particulier des salariés en mission à l'étranger (article 12.6 de la convention collective).

La lettre de rupture rappelle la fonction exercée dans l'entreprise par le salarié, l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur et la durée du préavis applicable le cas échéant.

Avant tout éventuel licenciement, le salarié est convoqué par l'employeur à un entretien. La convocation à cet entretien préalable est effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre indique :

- l'objet de la convocation ;

- la date, l'heure et le lieu de la convocation ;

- la faculté pour le salarié de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, par un représentant des salariés, ou par un conseiller du salarié quand il n'y a pas de représentant des salariés dans l'entreprise. La lettre mentionne alors les coordonnées de la mairie du lieu de travail et de l'inspection du travail afin que le salarié puisse s'y procurer la liste des conseillers.

En cas de licenciement pour raisons économiques, la procédure varie selon le nombre de salariés concernés, en application des dispositions légales. Il est précisé que seuls sont exclus du champ d'application de l'entretien préalable les salariés inclus dans un projet de licenciement économique concernant 10 salariés et plus dans la même période de 30 jours dans les entreprises disposant de représentants des salariés, ce licenciement faisant l'objet d'une consultation de ces derniers.

2. Rupture à l'initiative du salarié (démission)

En cas de démission, le salarié en contrat à durée indéterminée doit informer l'employeur par écrit et manifester une volonté explicite, claire et non équivoque de quitter définitivement l'entreprise. Elle est notifiée par lettre remise en main propre contre décharge ou, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception.

3. Rupture conventionnelle

La rupture conventionnelle permet à l'employeur et au salarié en contrat à durée indéterminée de convenir d'un commun accord, au cours d'un ou plusieurs entretiens, des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. La rupture conventionnelle est possible sous réserve du respect des conditions et de l'indemnisation minimale prévues par les dispositions légales et/ou conventionnelles .

Durée du préavis

Article 4.2

En vigueur étendu

La durée du préavis varie selon l'ancienneté et la catégorie professionnelle du salarié.

Il n'y a pas de préavis notamment en cas de faute grave, faute lourde ou en raison d'une impossibilité de reclassement suite à une déclaration d'inaptitude d'origine non professionnelle.

Les durées suivantes s'appliquent en cas de licenciement ou de démission :

- pour les ETAM :

-- de moins de 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;

-- de plus de 2 ans d'ancienneté : 2 mois ;

-- classés aux coefficients hiérarchiques conventionnels 400, 450 et 500, quelle que soit leur ancienneté acquise : 2 mois ;

- pour les ingénieurs et cadres : 3 mois.

Une durée de préavis supérieure ou inférieure peut être définie par accord entre les parties.

Absence pour recherche d'emploi

Article 4.3

En vigueur étendu

Les salariés ont le droit de s'absenter pour recherche d'emploi pendant 6 jours ouvrés par mois, pris chaque mois en une ou plusieurs fois, en principe par demi-journée.

Les heures d'absence sont fixées pour moitié par l'employeur et pour moitié par le salarié, sous réserve d'une information préalable réciproque .

Ces heures d'absence ne donnent pas lieu à réduction de rémunération en cas de licenciement. Cependant, aucune indemnité n'est due en l'absence d'utilisation de ces heures.

En cas de démission, ces heures d'absence ne donnent pas lieu à rémunération.

Indemnité compensatrice de préavis

Article 4.4

En vigueur étendu

La partie qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sauf accord entre les parties. Cette indemnité comprend tous les éléments contractuels du salaire.

En cas de licenciement, tout salarié peut quitter son emploi dès l'obtention d'un nouvel emploi. Dans ce cas, la rémunération correspondant à la durée de la période de préavis effectivement travaillée est due.

L'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du préavis. Dans ce cas, une indemnité compensatrice de préavis pour la période de préavis non effectuée est due. À la demande du salarié, l'indemnité compensatrice de préavis, ainsi que toute indemnité éventuellement due en application de la présente convention collective et de son contrat de travail, peut être payée immédiatement et en totalité.

La dispense d'exécution du préavis par l'employeur n'a pas d'incidence sur la date de terme du contrat de travail. Celui-ci prend fin au terme du préavis.

Indemnité de licenciement

Article 4.5

En vigueur étendu

1. Condition d'attribution

Il est attribué à tout salarié licencié justifiant d'au moins 8 mois d'ancienneté ininterrompue une indemnité de licenciement. Cette indemnité s'ajoute à l'indemnité compensatrice de préavis éventuellement versée.

Cette indemnité n'est pas due en cas de faute grave ou lourde.

2. Montant

L'indemnité de licenciement se calcule en mois de rémunération sur les bases suivantes :

- concernant les ETAM :

- - pour une ancienneté jusqu'à 10 ans : 1/4 de mois pour chaque année de présence ;

- - après 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois pour chaque année de présence ;

- concernant les ingénieurs et cadres :

- - pour une ancienneté inférieure à 2 ans : 1/4 de mois pour chaque année de présence ;

- - pour une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 1/3 de mois pour chaque année de présence.

Le mois de rémunération s'entend comme 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail. Cette rémunération inclut les primes prévues par le contrat de travail. Sont exclues les majorations pour heures supplémentaires et les majorations de salaire ou les indemnités liées à un déplacement ou à un détachement.

Pour les années incomplètes, l'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement au nombre de mois de présence.

L'employeur verse l'indemnité dont le montant est le plus élevé, entre celle calculée selon les règles prévues ci-dessus et celle calculée selon les règles prévues par le code du travail.

Départ et mise à la retraite

Article 4.6

En vigueur étendu

1. Départ à la retraite

Tout salarié peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à la retraite.

Le préavis suivant doit être respecté :

- jusqu'à 2 ans d'ancienneté : 1 mois ;

- à compter de 2 ans d'ancienneté : 2 mois.

2. Mise à la retraite

Mise à la retraite entre 65 et 69 ans

L'employeur peut interroger le salarié, âgé de 65 à 69 ans, sur son intention de quitter volontairement l'entreprise pour prendre sa retraite.

Cette demande est adressée par écrit, 3 mois avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge d'ouverture automatique du droit à une pension de retraite à taux plein. La réponse du salarié doit être apportée par écrit dans le mois qui suit la date de la demande de l'employeur.

En cas d'accord, la mise à la retraite est possible. En cas de réponse négative, l'employeur ne peut pas procéder à la mise à la retraite. Il peut de nouveau interroger le salarié, selon la même procédure, chaque année, jusqu'à son 69e anniversaire inclus.

Mise à la retraite à 70 ans

L'employeur a la possibilité de mettre fin au contrat de travail en procédant à la mise à la retraite de salariés âgés de 70 ans ou plus.

Dans ce cas, l'employeur qui souhaite mettre un salarié à la retraite doit lui notifier son intention, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception, en respectant un préavis de 4 mois. Le contrat de travail prendra fin dans tous les cas à la fin d'un mois civil.

Quel que soit l'âge du salarié, la mise à la retraite donne lieu au versement d'une indemnité spécifique, dont le montant est calculé dans les conditions prévues à l'article 4.8 de la convention collective.

Régime de retraite

Article 4.7

En vigueur étendu

Les entreprises doivent obligatoirement adhérer pour leurs salariés à une caisse de retraite complémentaire affiliée à l'Agirc-Arrco.

La cotisation portera sur la totalité des rémunérations brutes versées dans les conditions et limites prévues par la réglementation Agirc-Arrco en vigueur. Le taux contractuel ne pourra être inférieur au taux minimum fixé par l'Agirc-Arrco.

Indemnité de départ et de mise à la retraite

Article 4.8

En vigueur étendu

Une indemnité est accordée lorsque le contrat de travail prend fin dans les conditions prévues à l'article 4.6 de la convention collective.

1. Départ à la retraite

Le montant de l'indemnité de départ à la retraite est fixé en fonction de l'ancienneté acquise à la date du départ à la retraite.

Concernant le départ à la retraite :

- à 5 ans révolus : 1 mois ;

- au-delà, s'y ajoute : 1/5 de mois par année d'ancienneté supplémentaire à compter de la 6e année d'ancienneté.

Le mois de rémunération s'entend comme 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail.

Les éléments de rémunération pris en compte sont identiques à ceux prévus à l'article 4.5 pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

2. Mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Cette stipulation s'applique en l'absence de dispositions légales plus favorables ayant le même objet.

Titre 5 Congés

Durée des congés payés

Article 5.1

En vigueur étendu

1. Congés payés

Tout salarié ayant au moins 1 an de présence continue dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés a droit à 25 jours ouvrés de congés payés (correspondant à 30 jours ouvrables).

Conformément à l'article L. 3141-12 du code du travail, les congés payés peuvent être pris dès l'embauche, tout en tenant compte de la période de prise des congés payés, de l'ordre des départs et des règles de fractionnement des congés payés applicables dans l'entreprise.

En conséquence, lorsque le salarié n'a pas une année de présence à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés, il a droit à un congé calculé au prorata sur la base de 25 jours ouvrés par an (correspondant à 30 jours ouvrables).

Les salariés ayant des enfants à charge peuvent bénéficier de congés payés supplémentaires dans les conditions de l'article L. 3141-8 du code du travail.

2. Congés d'ancienneté

Des congés payés supplémentaires sont octroyés aux salariés en fonction de leur ancienneté dans l'entreprise.

La durée des congés d'ancienneté est formulée en jours ouvrés (lundis, mardis, mercredis, jeudis et vendredis non fériés et non chômés).

En fonction de l'ancienneté acquise à la date d'ouverture de la période de prise des congés payés applicable dans l'entreprise, soit le 1er mai à défaut de stipulation différente, il est accordé :

- après une période de 5 années d'ancienneté : 1 jour ouvré supplémentaire ;

- après une période de 10 années d'ancienneté : 2 jours ouvrés supplémentaires ;

- après une période de 15 années d'ancienneté : 3 jours ouvrés supplémentaires ;

- après une période de 20 années d'ancienneté : 4 jours ouvrés supplémentaires.

Les congés d'ancienneté sont accordés indépendamment de l'application des stipulations relatives aux congés pour événements familiaux.

3. Congés de fractionnement

Lorsqu'une partie des congés payés, à l'exclusion de la cinquième semaine, est prise en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, des jours de congés payés supplémentaires sont attribués comme suit :

- lorsque le nombre de jours ouvrés de congés payés pris en dehors de cette période est au moins égal à 5 : 2 jours ouvrés de congés payés supplémentaires ;

- lorsque le nombre de jours ouvrés de congés payés pris en dehors de cette période est égal à 3 ou 4 : 1 jour ouvré de congés payés supplémentaire.

La mise en œuvre du fractionnement des congés payés doit faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'un accord entre l'employeur et le salarié concerné.

L'accord du salarié n'est pas requis lorsque le fractionnement des congés payés est dû à la fermeture de l'entreprise.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut adapter ou supprimer le droit aux congés de fractionnement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la renonciation aux congés de fractionnement doit faire l'objet d'un accord individuel écrit entre l'employeur et le salarié concerné.

4. Rappel en cours de congés payés

À titre de compensation, les salariés rappelés au cours de leurs congés payés ont droit à 2 jours de congés payés supplémentaires et au remboursement des frais occasionnés par ce rappel sur présentation des justificatifs.

Attribution de jours de congés non rémunérés

Article 5.2

En vigueur étendu

Un congé supérieur au nombre de jours de congés payés acquis peut être pris dans la limite des jours de congés payés légaux, la période complémentaire n'ouvrant droit à aucune rétribution ou indemnité. En revanche, l'employeur ne peut obliger la prise d'un congé non rémunéré.

Période de congés payés

Article 5.3

En vigueur étendu

Les droits à congés payés s'acquièrent du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

La période de prise des congés payés démarre, sauf stipulation différente, le 1er mai. La période de prise des congés payés, dans tous les cas, est de 13 mois au maximum. Tout report au-delà de cette période nécessite une demande écrite formulée par l'employeur.

Modalités de prise des congés payés

Article 5.4

En vigueur étendu

L'employeur peut après consultation du comité social et économique (CSE) s'il existe :

- soit procéder à la fermeture totale de l'entreprise ;

- soit établir les congés payés par roulement.

En cas de fermeture totale de l'entreprise pour congés payés sur la période du 1er mai au 31 octobre, la date de fermeture doit être portée à la connaissance des salariés au plus tard le 1er mars de chaque année.

En cas de fermeture totale de l'entreprise pour congés payés en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, la date de fermeture doit être portée à la connaissance des salariés au plus tard 2 mois avant le premier jour de fermeture de l'entreprise.

En cas de prise des congés payés par roulement, les dates individuelles des congés payés sont fixées par l'employeur après consultation des salariés et en fonction des nécessités du service. La liste de principe des tours de départ est portée à la connaissance des salariés 2 mois avant leur départ.

Dans la mesure du possible, satisfaction est donnée à celles et ceux dont les enfants sont scolarisés et qui souhaitent prendre leurs congés payés pendant une période de vacances scolaires.

Les époux et les partenaires liés par un pacte civil de solidarité (Pacs) travaillant dans la même entreprise ont droit à un congé simultané.

Lorsque plusieurs membres d'une même famille travaillent dans la même entreprise, les congés payés peuvent leur être accordés simultanément, dans la mesure du possible.

Toute modification des dates de congés payés, demandée dans un délai inférieur à 2 mois avant le départ, nécessite l'accord des parties, sauf en cas de circonstances exceptionnelles. Lorsque l'employeur prend l'initiative de cette modification, il s'engage à verser une indemnisation totale des frais occasionnés sur présentation de justificatifs.

Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés payés

Article 5.5

En vigueur étendu

Sont considérées comme temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés :

- les périodes de congés payés ;

- les périodes de congé maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption ;

- les contreparties obligatoires sous forme de repos octroyées en contrepartie des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ;

- les jours de repos accordés au titre d'un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;

- les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

- les absences pour événements familiaux telles que définies à l'article 5.7 de la convention collective ;

- les temps de formation professionnelle sur le temps de travail ;

- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;

- les périodes d'arrêt pour maladie ou accident lorsqu'elles donnent lieu à maintien du salaire par l'employeur en application de la convention collective ;

- les absences exceptionnelles pour l'exercice du droit syndical prévues à l'article 2.1 de la convention collective.

Les congés payés acquis non pris en raison de l'absence du salarié à la date prévue de départ en congés pour l'un des motifs cités ci-dessus, ne sont pas perdus. L'employeur devra accorder au salarié une nouvelle période de congés, que ce soit durant la période de prise de congés en cours ou au-delà. En cas de rupture du contrat de travail, le salarié a droit à l'indemnité compensatrice correspondante.

En cas d'absence pour maladie, d'origine professionnelle ou non, le salarié a droit à la prise effective des congés payés au moment de son retour.

Les salariés de retour d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption ont droit à la prise effective de leurs congés payés, quelle que soit la période de congés payés retenue pour les salariés de l'entreprise.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail.
(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Indemnité de congés payés

Article 5.6

En vigueur étendu

L'indemnité de congés payés est égale au dizième de la rémunération perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans pouvoir être inférieure à la rémunération qui aurait été perçue pendant la période des congés payés pour un horaire normal de travail.

Congés pour événements familiaux

Article 5.7

En vigueur étendu

Des autorisations d'absences exceptionnelles non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de salaire sont accordées pour :

- se marier ou conclure un pacte civil de solidarité (Pacs) : 4 jours ouvrés ;

- chaque naissance ou adoption : 3 jours ouvrés consécutifs ou non, inclus dans une période de 15 jours entourant la date de naissance ou suivant l'arrivée au foyer de l'enfant placé en vue de son adoption ;

- assister aux obsèques de son conjoint, de son partenaire lié par un pacte civil de solidarité (Pacs), ou de son concubin : 3 jours ouvrés ;

- assister aux obsèques d'un de ses enfants :

-- lorsque l'enfant est âgé de plus de 25 ans : 5 jours ouvrés ;

-- lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans : 7 jours ouvrés ;

-- quel que soit l'âge de l'enfant décédé si celui-ci était lui-même parent : 7 jours ouvrés ;

- assister aux obsèques d'une personne à la charge effective et permanente du salarié, âgée de moins de 25 ans : 7 jours ouvrés ;

- assister au mariage d'un de ses enfants : 1 jour ouvré ;

- assister aux obsèques de son père ou de sa mère : 3 jours ouvrés ;

- assister aux obsèques de ses autres ascendants : 2 jours ouvrés ;

- assister aux obsèques de ses collatéraux (frère ou sœur) : 3 jours ouvrés ;

- assister aux obsèques de son beau-père ou de sa belle-mère (père ou mère de l'époux ou du partenaire de Pacs du salarié) : 3 jours ouvrés ;

- l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant : 2 jours.

En cas de décès de son enfant âgé de moins de 25 ans ou d'une personne âgée de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente, le salarié a droit, sur justification, en plus du congé pour assister aux obsèques, à un congé de deuil de 8 jours qui peuvent être fractionnés dans les conditions réglementaires. Le salarié informe l'employeur 24 heures au moins avant le début de chaque période d'absence.

Le congé de deuil peut être pris dans un délai d'un an à compter du décès de l'enfant.

Si le décès du conjoint ou d'un ascendant ou d'un descendant au 1er degré intervient pendant que le salarié est en déplacement en France ou à l'étranger, l'entreprise prend en charge les frais de déplacement des salariés en mission en France ou à l'étranger dans les mêmes conditions que pour un voyage de détente (article 11.4 de la convention collective).

Une autorisation d'absence non rémunérée de 3 jours est accordée en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont est assumée la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale.

La durée de cette absence autorisée est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si est assumée la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

(1) L'article 5.7 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3142-4 et L. 1225-35-1 du code du travail.
(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Absences au titre des périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire

Article 5.8

En vigueur étendu

Les absences au titre des périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire pendant le temps de travail ne constituent pas une rupture de contrat de travail et ne peuvent entraîner une réduction des congés payés.

Pendant ces périodes, les salariés seront rémunérés sur la base de leur salaire mensuel, déduction faite de la solde perçue qui devra être déclarée à l'employeur.

Les absences au titre des périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire sont régies par les articles L. 3142-89 à L. 3142-94-1 du code du travail.

Congé sans solde

Article 5.9

En vigueur étendu

Un congé sans solde peut être accordé par l'employeur, à la demande du salarié.

Les modalités d'application et de fin de ce congé doivent faire l'objet d'une notification écrite préalable.

Le congé sans solde entraîne la suspension des effets du contrat de travail.

À l'expiration de ce congé, le salarié retrouve ses droits et ses avantages acquis antérieurement.

Aménagement du temps de travail sur l'année

Article 6.1

En vigueur étendu

Des stipulations conventionnelles relatives à l'aménagement du temps de travail sur l'année sont prévues par l'accord de branche du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail modifié par l'avenant du 1er avril 2014.

Heures supplémentaires

Article 6.2

En vigueur étendu

1. Rémunération des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail, compte tenu des modalités d'aménagement du temps de travail retenues. Les heures supplémentaires sont celles effectuées à la demande de l'employeur ou avec son accord, même implicite, ou lorsqu'il est établi que leur réalisation est rendue nécessaire par les tâches confiées au salarié.

Dans le cas d'un aménagement du temps de travail sur l'année, les heures supplémentaires sont les heures effectuées sur l'année, au-delà de la durée du travail annuelle, légale ou conventionnelle, applicable dans l'entreprise.

Les heures supplémentaires sont payées conformément aux majorations prévues par la loi.

2. Contingent annuel

ETAM

Il est prévu un contingent annuel de 130 heures supplémentaires.

Ingénieurs et cadres

Le contingent réglementaire s'applique.

(1)
(1) Les stipulations du présent article sont complétées par celles de l'article 2 du chapitre 4 de l'accord de branche du 22 juin 1999 relatif au temps de travail.
(a) L'article 6.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 1° du I de l'article L. 3121-33 du code du travail qui permettent à un accord d'entreprise ou d'établissement de fixer un taux de majoration des heures supplémentaires différent de celui prévu par l'accord de branche, dans la limite basse de 10 %.
(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Travail du dimanche et des jours fériés

Article 6.3

En vigueur étendu

Le travail du dimanche et des jours fériés est subordonné aux dispositions de la législation du travail, et spécifiquement au respect du titre III du livre Ier du code du travail portant sur les repos et jours fériés.

Dans les établissements bénéficiant d'une dérogation au repos dominical délivrée par le préfet, le travail le dimanche est basé sur le volontariat du salarié. À l'inverse, dans les établissements bénéficiant d'une dérogation permanente de plein droit au repos dominical pour certains travaux ou activités spécifiés au code du travail, le travail du dimanche est obligatoire pour le salarié s'il est prévu dans son contrat de travail.

Au-delà du respect de la règlementation rappelée au premier paragraphe, le travail le dimanche nécessite l'accord préalable de l'employeur.

Il est rappelé qu'en application des dispositions légales, il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine et que le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

1. Définition du caractère habituel ou exceptionnel du travail du dimanche ou des jours fériés

Le caractère habituel ou exceptionnel du travail du dimanche ou des jours fériés s'apprécie par année civile et par salarié.

Le travail du dimanche ou des jours fériés relève de l'organisation habituelle de travail du salarié à compter du 16e

dimanche ou jour férié travaillé au cours de l'année civile.

Au cours d'une année civile, un salarié qui aura travaillé 13 dimanches et 4 jours fériés, se verra donc appliquer le régime du travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés, décrit au 1.1 ci-dessous, pour les 15 premiers dimanches ou jours fériés travaillés, et le régime du travail habituel du dimanche et des jours fériés, décrit au 1.2 ci-dessous, pour les 2 derniers dimanches ou jours fériés travaillés.

Cette définition du caractère habituel du travail le dimanche ou des jours fériés s'applique à toutes les entreprises, que celles-ci disposent ou non d'une dérogation permanente de plein droit.

2. Majorations applicables

Les heures travaillées un jour férié tombant un dimanche ne donnent pas lieu à un doublement des majorations décrites ci-dessous.

Les heures travaillées le dimanche et les majorations correspondantes sont payées aux échéances de paie habituelles.

2.1. Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés

Les heures de travail effectuées de manière exceptionnelle le dimanche ou les jours fériés sont rémunérées avec une majoration de 100 %, indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuellement réalisées. Les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours bénéficient, dans ce cas, d'une majoration de 100 % de leur rémunération journalière.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il est tenu compte des avantages particuliers déjà accordés au titre du travail du dimanche ou des jours fériés dans l'entreprise et soumis à cotisations sociales. (2)

Pour les salariés soumis à une convention de forfait en jours, les jours de travail réalisés le dimanche et les jours fériés sont pris en compte pour le décompte du forfait.

2.2. Travail habituel du dimanche et des jours fériés

En cas de travail habituel du dimanche ou des jours fériés, la rémunération des heures de travail ainsi effectuées se voit appliquer une majoration de 25 % indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuellement réalisées. Les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours bénéficient, dans ce cas, d'une majoration de 25 % de leur rémunération journalière.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il est tenu compte des avantages particuliers déjà accordés au titre du travail du dimanche ou des jours fériés dans l'entreprise et soumis à cotisations sociales. (2)

Pour les salariés soumis à une convention de forfait en jours, les jours de travail réalisés le dimanche et les jours fériés sont pris en compte pour le décompte du forfait.

3. Règles sectorielles spécifiques

Des stipulations spécifiques relatives au travail du dimanche et des jours fériés s'appliquent à certaines entreprises du secteur du numérique en application de l'accord de branche du 28 avril 2004.

Des stipulations spécifiques relatives au travail du dimanche et des jours fériés s'appliquent aux entreprises des secteurs de l'évènementiel en application de l'accord de branche du 5 juillet 2001.

(1) L'article 6.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3133-4 du code du travail.
(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)
(2) Les stipulations des deuxièmes paragraphes des points 2.1 et 2.2 de l'article 2 sont étendus sous réserve du respect de la dernière phrase de l'article L. 2253-3 du code du travail qui dispose qu'« En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large s'applique ».
(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Travail habituel de nuit

Article 6.4

En vigueur étendu

ETAM

Est considéré comme travail de nuit, conformément aux dispositions légales, tout travail ayant lieu entre 21 heures et 7 heures.

Un accord d'entreprise peut définir la période de travail de nuit dans les limites prévues à l'alinéa précédent.

Lorsque l'organisation du travail nécessite le travail habituel de nuit, les heures de travail ainsi effectuées bénéficient d'une majoration de 25 % appliquée sur le taux horaire résultant du salaire minimal hiérarchique, sous réserve que ces heures soient comprises dans une période de travail d'au moins 6 heures consécutives. (1)

Pour apprécier si cette majoration est perçue par le salarié, il est tenu compte des avantages particuliers déjà accordés au titre du travail de nuit dans l'entreprise qui sont soumis à cotisations sociales.

(1) Le 3e alinéa de la partie « ETAM » est étendu sous réserve, pour mettre en place le travail de nuit avec des travailleurs de nuit, de la conclusion d'un accord d'entreprise comprenant l'ensemble des dispositions figurant à l'article L. 3122-15 du code du travail ou de solliciter l'autorisation de l'inspection du travail prévue à l'article L. 3122-21 du code du travail.
(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Équipes de suppléance

Article 6.5

En vigueur étendu

Si l'organisation du travail le rend nécessaire, des équipes de suppléance pourront être mises en place pendant les jours de repos, en fin de semaine, en remplacement des autres salariés de l'entreprise, conformément aux dispositions légales.

(1) L'article 6.5 est étendu sous réserve du respect, pour mettre en place une équipe de suppléance, de la conclusion d'un accord d'entreprise conforme aux dispositions de l'article L. 3132-17 du code du travail ou, à défaut, de solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail prévue à l'article L. 3132-18 du code du travail.
(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Titre 7 Rémunération

Généralités

Article 7.1

En vigueur étendu

Le salaire est basé sur la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les salaires minimaux hiérarchiques excluent :

- les primes d'assiduité, de participation et d'intéressement ;

- les primes et gratifications de caractère exceptionnel ;

- les remboursements de frais ;

- les indemnités en cas de déplacement ou détachement ;

- la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires ;

- l'indemnité compensatrice de congés payés.

Les salaires minimaux hiérarchiques incluent les avantages en nature évalués d'un commun accord et mentionnés dans le contrat de travail.

Pour établir si le salarié reçoit au moins le minimum le concernant, les avantages prévus ci-dessus doivent être intégrés dans la rémunération annuelle dont 1/12 ne doit, en aucun cas, être inférieur à ce minimum.

La rémunération mensuelle ne sera pas inférieure à 95 % du salaire minimal hiérarchique mensuel ou à 92 % en cas d'existence d'un 13e mois. En cas de départ en cours d'année d'un salarié ayant une rémunération mensuelle inférieure au salaire minimal hiérarchique, l'entreprise complétera la rémunération perçue afin qu'elle corresponde au moins au salaire minimal hiérarchique sur la période de présence .

Les salaires minimaux hiérarchiques sont examinés une fois par an par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche, au plus tard le 30 juin. Elle est précédée, au plus tard 15 jours à l'avance, de l'envoi, par les organisations professionnelles d'employeurs aux organisations syndicales de salariés, des informations exigées par la loi.

Les salaires minimaux hiérarchiques des ETAM sont déterminés selon la formule suivante :

Salaire minimal hiérarchique = base fixe + (valeur du point ETAM × coefficient de la position)

Les salaires minimaux hiérarchiques relatifs à chaque emploi des ingénieurs et cadres sont déterminés par l'application aux coefficients hiérarchiques des valeurs du point de rémunération correspondantes.

(1)
(1) Conformément aux stipulations du chapitre X de l'accord du 22 juin 1999 relatif au temps de travail.

Classifications

Article 7.2

En vigueur étendu

ETAM

Les classifications des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) figurent en annexe 1 de la convention collective. Les agents de maîtrise sont classés dans le groupe 3 de cette grille.

Ces classifications s'imposent à toutes les entreprises soumises à la convention collective. Toute difficulté d'application tenant à l'activité de l'entreprise peut faire l'objet d'un accord d'entreprise, mais sous réserve de l'accord de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche .

La fonction remplie est seule prise en considération pour son classement dans les emplois prévus par la classification en cause.

Le salarié dont les fonctions relèvent de façon continue de diverses catégories est considéré comme appartenant à la catégorie la plus élevée parmi celles-ci.

Ingénieurs et cadres

Les classifications des ingénieurs et cadres figurent en annexe 2 de la convention collective.

La classification est effectuée en tenant compte des responsabilités assumées et des connaissances mises en application.

Ces classifications s'imposent à toutes les entreprises soumises à la convention collective. Toute difficulté d'application tenant à l'activité de l'entreprise peut faire l'objet d'un accord de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche.

La fonction remplie est seule prise en considération pour son classement dans les emplois prévus par la classification en cause.

Le salarié dont les fonctions relèvent de façon continue de diverses catégories est considéré comme appartenant à la catégorie la plus élevée parmi celles-ci.

Prime de vacances

Article 7.3

En vigueur étendu

L'employeur réserve chaque année l'équivalent d'au moins 10 % de la masse globale des indemnités de congés payés acquis prévus par la convention collective, au paiement d'une prime de vacances à tous les salariés de l'entreprise. (1)

Dans le respect du principe d'égalité de traitement, et à titre indicatif, la répartition du montant global de la prime entre les salariés peut se faire, au choix de l'entreprise ou par accord d'entreprise :

- soit de façon égalitaire entre les salariés ;

- soit au prorata du salaire, avec, le cas échéant, une majoration pour enfant à charge ;

- soit par la majoration de 10 % de l'indemnité de congés payés versée à chaque salarié ;

- soit, en cas d'embauche ou de départ de l'entreprise en cours d'année ou pour les salariés en contrat de travail à durée déterminée, au prorata du temps de présence dans l'entreprise sur la période de référence.

Toutes primes ou gratifications versées à l'ensemble des salariés en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature, peuvent être considérées comme primes de vacances à condition qu'elles soient au moins égales aux 10 % prévus au présent article et qu'une partie soit versée pendant la période située entre le 1er mai et le 31 octobre. (1)

En revanche, ne peuvent se substituer au paiement de la prime de vacances :

- un 13e mois ;

- l'indemnité de précarité des enquêteurs vacataires prévue par l'article 53 de l'accord de branche du 16 décembre 1991

(annexe 4) ;

- une prime d'objectifs prévue par le contrat de travail.

(1) Le 1er et le 3e alinéas de l'article 7.3 sont étendus sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2253-1 à L. 2253-3 du code du travail tels qu'interprétés par la décision du Conseil d'Etat du 13 décembre 2021.
(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Bulletin de paie

Article 7.4

En vigueur étendu

Le bulletin de paie doit comporter les mentions réglementaires et notamment :

- le nom ou la raison sociale, et l'adresse de l'employeur ;

- le numéro Siret de l'établissement ;

- le numéro de code APE ;

- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;

- le nom et le prénom de la personne à qui est délivré le bulletin de paie et l'emploi qu'elle occupe ;

- la classification professionnelle et le coefficient hiérarchique correspondant ;

- le montant du salaire mensuel de base ;

- la période et le nombre d'heures auquel se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes ;

- la nature et le volume du forfait auquel se rapporte le salaire lorsqu'il est déterminé sur la base d'un forfait hebdomadaire ou mensuel en heures, d'un forfait annuel en heures ou en jours ;

- l'intitulé de la convention collective applicable ;

- la mention incitant à conserver le bulletin de paie sans limitation de durée.

Titre 8 Brevets d'invention et secret professionnel

Inventions des salariés dans le cadre des activités professionnelles

Article 8.1

En vigueur étendu

1. Règles générales

Les règles relatives aux inventions des salariés sont fixées par l'article L. 611-7 du code de la propriété intellectuelle.

Ainsi, sont réputées appartenir à l'employeur les inventions faites par le salarié dans l'exécution soit d'un contrat de travail comportant une mission inventive qui correspond à ses fonctions effectives, soit d'études et de recherches qui lui sont explicitement confiées.

Les formalités que le salarié et l'employeur doivent effectuer l'un envers l'autre, notamment la déclaration d'invention du salarié, les communications de l'employeur et l'accord entre le salarié et l'employeur, sont précisées à l'article L. 611-7 du code de la propriété intellectuelle.

Le salarié et l'employeur doivent s'abstenir de toute divulgation de nature à compromettre en tout ou en partie l'exercice des droits conférés par la loi.

Lorsqu'un salarié fait une invention ayant trait aux activités, études ou recherches de l'entreprise, et donnant lieu à une prise de titre de propriété industrielle par celle-ci, le nom du salarié sera mentionné dans la demande de brevet ou de certificat d'utilité et reproduit dans l'exemplaire imprimé de la description, sauf s'il s'y oppose. Cette mention n'entraîne pas, par elle-même, le droit de copropriété.

2. Rémunération du salarié

Invention brevetable appartenant à l'employeur

Si cette invention donne lieu à une prise de brevet par l'entreprise, une prime forfaitaire de dépôt sera accordée au salarié auteur de l'invention, qu'il ait accepté ou non d'être nommé dans la demande de brevet.

Si, dans un délai de 5 ans, consécutif à la prise du brevet ou du certificat d'utilité, le titre de propriété industrielle a donné lieu à une exploitation commerciale, le salarié auteur de l'invention a droit à une rémunération supplémentaire pouvant être versée sous des formes diverses telles que :

- versement forfaitaire effectué en une ou plusieurs fois ;

- pourcentage du salaire ;

- participation aux produits de cession de brevet ou aux produits de licence d'exploitation, et ceci même dans le cas où le salarié serait en retraite ou aurait quitté l'entreprise.

L'importance de cette rémunération sera établie en tenant compte des missions, études et recherches confiées au salarié, de ses fonctions effectives, de son salaire, des circonstances de l'invention, des difficultés de la mise au point pratique, de sa contribution personnelle à l'invention, de la cession éventuelle de licence accordée à des tiers et de l'avantage que l'entreprise pourra retirer de l'invention sur le plan commercial.

Le salarié sera tenu informé par écrit des divers éléments pris en compte pour la détermination de la rémunération supplémentaire. Le mode de calcul et de versement de la rémunération ainsi que le début et la fin de la période de versement feront l'objet d'un accord écrit, sauf dans le cas d'un versement forfaitaire effectué en une seule fois.

Inventions non brevetables

Ces inventions, ainsi que les innovations émanant des salariés et utilisées par l'entreprise, pourront donner lieu à l'attribution de primes.

Création de logiciels

Article 8.2

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 113-9 du code de la propriété intellectuelle et sauf stipulation contraire, le logiciel créé par un ou plusieurs employés dans l'exercice de leurs fonctions appartient à l'employeur auquel sont dévolus tous les droits reconnus aux auteurs.

Toute contestation sur l'application de ces stipulations est soumise au tribunal judiciaire du siège social de l'employeur.

Secret professionnel

Article 8.3

En vigueur étendu

Les salariés s'engagent formellement à ne divulguer à qui que ce soit, aucun des plans, études, conceptions, projets, réalisations, logiciels, étudiés dans l'entreprise, soit pour le compte des clients de l'entreprise, soit pour l'entreprise elle-même, se déclarant liés à cet égard par le secret professionnel le plus absolu. Il en est de même notamment pour les renseignements et résultats découlant de travaux réalisés dans l'entreprise, ou constatés chez les clients.

Un manquement des salariés à cette stricte obligation peut donner lieu à une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.

Publications

Article 8.4

En vigueur étendu

Les salariés s'interdisent également de publier, sans l'accord de leur employeur, toute étude basée sur les travaux réalisés pour l'entreprise ou pour les clients, ni faire notamment état des renseignements et résultats obtenus auprès des clients.

Titre 9 Maladie, accidents, parentalité

Formalités

Article 9.1

En vigueur étendu

Les absences justifiées par l'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident constaté par certificat médical, et notifiées à l'employeur ainsi qu'il est précisé ci-après, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail, mais une suspension de celui-ci.

Dès que possible, et au plus tard dans les 24 heures, le salarié doit avertir son employeur du motif et de la durée probable de son absence.

Cette absence est justifiée dans le délai maximal de 48 heures à compter du premier jour de l'indisponibilité, au moyen d'un certificat médical délivré par un médecin. Lorsqu'il assure un complément d'allocations maladie aux indemnités journalières de la sécurité sociale, l'employeur a la faculté de faire effectuer une contre-visite par un médecin de son choix.

Incapacité temporaire de travail

Article 9.2

En vigueur étendu

En cas de maladie ou d'accident, professionnel ou non, constaté par certificat médical, l'employeur verse au salarié, dans les conditions décrites au paragraphe 1 ci-dessous, les allocations maladie nécessaires pour compléter :

- les indemnités journalières de sécurité sociale ;

- les allocations versées, le cas échéant par un régime de prévoyance.

L'employeur appliquera sur ces indemnités ou prestations les contributions sociales et impositions de toute nature applicables.

En tout état de cause, l'employeur complète les sommes versées au salarié malade ou accidenté jusqu'à concurrence de ce que celui-ci aurait perçu, net de toute cotisation, en cas de travail à temps plein ou à temps partiel, non compris les primes et gratifications.

1. Conditions et durée d'indemnisation de l'incapacité temporaire de travail

Dans le cas de l'incapacité par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le droit au versement d'une allocation maladie par l'employeur est acquis dès le premier jour de présence dans l'entreprise. Dans les autres cas de maladie ou d'accident, ce droit est acquis après un an d'ancienneté.

L'allocation maladie permettant le maintien du salaire est due dès le premier jour d'absence pour maladie ou accident dûment constaté par certificat médical.

Le droit au versement de l'allocation maladie versée par l'employeur en complément des indemnités journalières de Sécurité sociale est garanti pour toute absence pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non, d'une durée consécutive ou non de 90 jours au maximum, sur une période de 12 mois consécutifs.

Au-delà de 90 jours consécutifs d'absence (s) pour maladie ou accident, le relais des garanties sera assuré aux conditions prévues par l'accord de branche du 27 mars 1997 modifié relatif à la prévoyance.

2. Calcul du montant de l'allocation maladie

Le versement de l'allocation maladie ne peut en aucun cas conduire le salarié à recevoir un montant supérieur à la rémunération nette qui aurait été perçue s'il avait travaillé.

ETAM

- ayant plus d'un an d'ancienneté et moins de 5 ans d'ancienneté : 30 jours à 100 % du salaire brut et les 60 jours suivants : 80 % du salaire brut ;

- ayant plus de 5 ans d'ancienneté : 60 jours à 100 % du salaire brut et les 30 jours suivants : 80 % du salaire brut.

Ingénieurs et cadres

- ayant plus d'un an d'ancienneté : 90 jours à 100 % du salaire brut.

Si l'ancienneté fixée par l'un des alinéas précédents est atteinte par le salarié au cours de sa maladie, il reçoit, à partir du moment où cette ancienneté est atteinte, l'allocation ou la fraction d'allocation fixée par la nouvelle ancienneté pour chacun des jours de maladie restant à courir.

(1) L'article 9.2 est étendu sous réserve du respect des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail, relatifs au maintien de salaire dont le montant et la durée sont conditionnés à l'ancienneté.
(Arrêté du 5 avril 2023-art. 1)

Maternité (1)

Article 9.3

En vigueur étendu

Les salariées ayant plus d'un an d'ancienneté dans l'entreprise à la date de début de leur congé maternité conservent le maintien intégral de leur salaire mensuel pendant la durée du congé légal sous déduction des indemnités versées par la sécurité sociale et le régime de prévoyance.

À partir du troisième mois de leur grossesse, les femmes enceintes bénéficient d'une réduction d'horaire rémunérée de 20 minutes par jour.

Lorsque les consultations prénatales obligatoires ont lieu pendant les heures de travail, ces absences sont payées aux intéressées, qui doivent prévenir leur employeur en temps utile.

Conformément aux dispositions légales, le conjoint salarié de la femme enceinte, la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité (Pacs) ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence rémunérée pour se rendre au maximum à 3 de ces examens médicaux obligatoires.

(1) Les stipulations du présent article sont complétées par celles de l'accord de branche du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
(a) L'article 9.3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 1225-45 du code du travail.
(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Congé parental d'éducation à temps plein et à temps partiel

Article 9.4

En vigueur étendu

Au terme du congé de maternité ou d'adoption, les salariés ont droit à un congé parental à temps plein ou à temps partiel, dans les conditions décrites au code du travail.

Décès

Article 9.5

En vigueur étendu

Les stipulations relatives à l'assurance décès sont prévues par l'accord de branche du 27 mars 1997 modifié relatif à la prévoyance.

Titre 10 Formation professionnelle

Formation professionnelle

Article 10.1

En vigueur étendu

Les stipulations relatives à la formation professionnelle sont prévues par l'accord de branche du 31 octobre 2019 relatif au développement des compétences et à l'employabilité.

Opérateur de compétences

Article 10.2

En vigueur étendu

Un opérateur de compétences (OPCO) dénommé « Atlas, Soutenir les compétences » a été constitué par l'accord du 20 décembre 2018 relatif à l'OPCO Atlas.

L'opérateur de compétences Atlas a pour mission :

- d'assurer le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge

fixés par la branche ;

- d'apporter un appui technique à la branche professionnelle pour :

-- établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) ;

-- déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation ;

-- les accompagner dans leur mission de certification (construction des référentiels de certification qui décrivent précisément les capacités, compétences et savoirs exigés pour l'obtention de la certification visée) ;

- de favoriser la transition professionnelle des salariés, notamment par la mise en œuvre du compte personnel de formation (CPF) dans le cadre des projets de transition professionnelle ;

- d'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :

-- d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises aux dispositifs de formation professionnelle ;

-- d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.

Titre 11 Déplacements et changements de résidence en France métropolitaine

Ordre de mission

Article 11.1

En vigueur étendu

Préalablement au départ en déplacement, l'employeur doit informer le salarié des conditions de réalisation de sa prestation de travail en établissant un ordre de mission.

L'ordre de mission pourra être permanent lorsque les fonctions, telles que précisées dans le contrat de travail, les conduisent à effectuer, au sein de la même journée, des déplacements multiples sur différents sites.

Frais de déplacement

Article 11.2

En vigueur étendu

Les déplacements hors du lieu de travail habituel (chez un client, sur un site de l'entreprise…) nécessités par le service ne doivent pas être pour le salarié l'occasion d'une charge financière supplémentaire ou d'une réduction de la rémunération.

Les frais de déplacement sont remboursés de manière à couvrir les frais de transport, d'hébergement et de restauration.

Sous réserve de l'application du premier paragraphe du présent article, les frais de déplacement peuvent faire l'objet d'un forfait défini préalablement au départ, par accord d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur, usage, ou accord individuel entre l'employeur et le salarié.

Cas de suspension du remboursement des frais de déplacement

Les frais de déplacement constituent un remboursement de dépenses et ne sont donc pas versés au titre des jours de repos, des séjours de détente, des absences pour élections, convenances personnelles, périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire, maladies ayant donné lieu au retour du salarié ou à son hospitalisation.

Toutefois, les frais (location, par exemple) qui continueraient à courir pendant les absences de courte durée peuvent être remboursés avec l'accord préalable de l'employeur.

Moyens de transport

Article 11.3

En vigueur étendu

Les déplacements professionnels peuvent être effectués par :

1. Tous les moyens de transport en commun selon les modalités suivantes, sauf stipulation contraire :

- avion : classe économique ;

- train et bateau :

- 2e classe ou confort équivalent pour les ETAM ;

- 1re classe ou confort équivalent pour les ingénieurs et cadres.

2. Tous les moyens de transport personnels du salarié à la condition que leur usage à des fins professionnelles ait fait l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié.

Utilisation du véhicule personnel

L'utilisation par le salarié de son véhicule terrestre à moteur personnel, pour les besoins du service, doit faire l'objet d'un accord écrit préalable. Cette utilisation ne doit pas entraîner des frais supplémentaires à la charge du salarié.

Le remboursement de ces frais tient compte de l'amortissement du véhicule, des frais de garage, de réparations et d'entretien, des frais d'assurances et, éventuellement, des taxes sur le véhicule.

L'employeur s'assure que le salarié :

- est en possession des documents nécessaires à la conduite du véhicule utilisé (permis de conduire et certificat d'immatriculation en cours de validité) ;

- est couvert par une assurance garantissant sans limitation le risque de responsabilité civile « affaires, déplacements professionnels » et notamment de responsabilité civile de son employeur, en cas d'accident causé aux tiers du fait de l'utilisation de ce véhicule pour les besoins du service.

La communication de ces pièces (certificat d'immatriculation, permis de conduire et attestation d'assurance) vaut engagement de rester en règle par rapport aux obligations liées à ces documents.

Toute modification ultérieure de la situation par rapport à ces obligations doit être signalée à l'employeur (par exemple : suspension ou retrait du permis de conduire, résiliation ou expiration du contrat d'assurance…).

Le salarié s'engage à respecter les dispositions du code de la route.

Voyage de détente

Article 11.4

En vigueur étendu

Pendant les déplacements occasionnels de longue durée d'au moins un mois consécutif, il est accordé, à titre de détente, au salarié éloigné de sa famille (conjoint[e], enfant[s]), un certain nombre de voyages aller et retour, dont les conditions de fréquence, de durée d'absence et de moyen de transport doivent être précisées dans l'ordre de mission ou fixées par un accord d'entreprise, une décision unilatérale de l'employeur ou un usage au sein l'entreprise.

Ces voyages sont effectués, en principe, pendant les jours non ouvrés.

Toutefois, dans le cas où la durée du trajet serait telle que le salarié ne pourrait pas, même en voyageant de nuit, disposer de :

- au minimum 24 heures dans sa famille, s'il s'agit d'un voyage hebdomadaire ;

- au minimum 48 heures s'il s'agit d'un voyage qui a lieu tous les mois.

Il pourra prolonger son séjour sans qu'il soit effectué de retenue sur son salaire, de manière à lui permettre de disposer de 24 ou 48 heures.

Le paiement de ces frais de voyage est dû, que le salarié se rende dans sa famille ou que celle-ci se rende auprès de lui. Dans ce dernier cas, la somme allouée ne peut dépasser celle qui lui aurait été due pour se rendre à son domicile.

Le voyage de détente, sauf lorsqu'il s'agit de participer aux élections conformément aux conditions de l'article 11.5 de la convention collective, ne peut être exigé lorsqu'il se place dans les 10 derniers jours d'une mission ou d'un déplacement. Dans ce cas, un repos égal à la durée de l'absence non utilisée est accordé au salarié au retour à son lieu de rattachement.

Évènements en cours de déplacement

Article 11.5

En vigueur étendu

1. Élections

À la demande du salarié, sauf s'il y a possibilité de vote par correspondance ou de vote électronique pour les élections professionnelles, ou de vote par procuration pour les élections extérieures à l'entreprise, une autorisation d'absence est accordée pour participer à ces élections.

Le voyage est payé et compte comme voyage de détente.

2. Congés payés en cours de déplacement

Lorsqu'un salarié amené à prendre ses congés payés au cours d'une période où il se trouve en déplacement souhaite rejoindre sa résidence habituelle avant son départ en congé, ce voyage est traité comme un voyage de détente au sens de l'article 11.4 de la convention collective. La nouvelle période ouvrant droit à un voyage de détente débute le jour du retour du congé.

3. Maladie, accident ou décès en cours de déplacement

En cours de déplacement, en cas de maladie ou d'accident graves ou de décès, les dispositions à prendre sont examinées individuellement, étant entendu qu'en cas d'hospitalisation, le salarié n'a pas à supporter de charges supplémentaires à celles qui lui incomberaient s'il n'était pas en déplacement professionnel.

L'entreprise donne toutes facilités, notamment pour le remboursement des frais de transport, à toute personne désignée par le/la salarié(e) pour se rendre à ses côtés.

Mobilité géographique

Article 11.6

En vigueur étendu

1. Modification du lieu de travail

En l'absence de clause de mobilité dans le contrat de travail

Constatant l'intérêt économique et social de la mobilité géographique des salariés entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, mais conscientes des répercussions qu'elle peut avoir, les parties signataires recommandent que cette mobilité ne soit pas, pour les salariés, l'occasion d'une charge supplémentaire et qu'il soit tenu compte dans toute la mesure du possible de leur situation familiale.

Le lieu de travail est une mention informative du contrat de travail. Il peut être modifié, sans l'accord du salarié, lorsque cette modification intervient au sein du même secteur géographique ou bien en présence d'une clause de mobilité.

Si la modification du lieu de travail envisagée intervient en dehors de ce secteur géographique, elle constitue une modification du contrat de travail nécessitant l'accord du salarié.

Conformément à l'article 3.5 de la convention collective, en cas de refus du salarié, l'employeur renonce à mettre en œuvre la modification envisagée ou procède au licenciement du salarié. Ce licenciement est motivé par les raisons objectives ayant entraîné la proposition de modification du lieu de travail.

En application d'une clause de mobilité

En fonction de l'activité exercée, une clause de mobilité peut être prévue dans le contrat de travail, par laquelle le salarié accepte par avance que le lieu de travail puisse être modifié.

La clause de mobilité doit définir précisément sa zone géographique d'application (par exemple, la France métropolitaine, une région ou un département). Elle ne peut conférer à l'employeur le pouvoir d'en étendre unilatéralement la portée.

La modification du lieu de travail, en application d'une clause de mobilité, doit répondre à un besoin objectif de l'entreprise. Elle doit être mise en œuvre en respectant un délai de prévenance raisonnable au regard de la nouvelle affectation du salarié.

Lorsqu'elle est mise en œuvre de bonne foi, la modification du lieu de travail du salarié en application de la clause de mobilité ne constitue pas une modification du contrat de travail. Le refus, par le salarié, d'une modification de son lieu de travail dans les conditions prévues par la clause de mobilité figurant à son contrat de travail peut justifier son licenciement.

La clause de mobilité s'impose au salarié, sauf si la modification du lieu de travail entraîne des conséquences sur tout autre élément essentiel du contrat de travail. Dans ce cas, un avenant au contrat de travail doit être proposé au salarié conformément à l'article 3.5 de la convention collective.

2. Modification du lieu de travail entraînant un changement de résidence

Remboursement des frais

En cas de modification du lieu de travail entraînant un changement de résidence, les frais de déménagement et de voyage occasionnés par le déplacement de sa famille (conjoint[e], et personne[s] à charge au sens de la législation fiscale) sont à la charge de l'employeur.

Le montant de prise en charge de ces frais est soumis à l'accord de l'employeur préalablement à leur engagement.

Lorsque la modification du lieu de travail entraînant un changement de résidence a été portée à la connaissance du salarié dans des délais insuffisants pour lui permettre de résilier son bail à temps, la prise en charge des frais de déménagement comprend le remboursement du loyer et des charges à payer par le salarié à son bailleur, dans la limite de 3 mois de loyer.

En cas de modification du lieu de travail entraînant un changement de résidence, il est considéré comme étant en situation de déplacement professionnel et est indemnisé dans les conditions applicables à celui-ci, tant que sa famille n'aura pu se rapprocher du lieu de sa nouvelle affectation.

En principe, cette indemnisation sera allouée pendant 1 an au maximum, sauf accord individuel prolongeant ce délai, en cas de nécessité.

Licenciement du salarié dont le lieu de travail a été modifié

En cas de licenciement, pour un motif qui ne relève pas de la faute grave, dans les 2 ans suivant la modification du lieu de travail, le salarié qui ferait le choix de revenir, avec sa famille, au lieu de sa résidence initiale, aurait droit au remboursement des frais occasionnés par son retour et celui de sa famille au lieu de sa résidence initiale.

Le remboursement est effectué sur présentation des pièces justificatives et n'est dû que si le retour du salarié licencié intervient dans un délai de 6 mois suivant la notification du licenciement.

Ce droit à remboursement de frais s'applique dans les mêmes conditions, et après accord de l'employeur, lorsque le salarié licencié s'installe dans un autre lieu que celui de sa résidence initiale, sauf en cas d'emménagement sur place.

L'évaluation de la limite maximale de prise en charge des frais occasionnés par le retour au lieu de sa résidence initiale, doit tenir compte, s'il y a lieu, de l'arrivée d'un nouveau membre dans la famille ou du poids des bagages, et de l'accord conclu entre l'employeur et le salarié préalablement à la modification du lieu de travail.

Décès du salarié dont le lieu de travail a été modifié

En cas de décès d'un salarié au lieu de sa nouvelle résidence, les frais occasionnés, par le retour de sa famille (conjoint[e] et personne[s] à charge) ainsi que les frais éventuels de retour du corps au lieu de résidence initiale sont à la charge de l'employeur, dans les conditions fixées au 2 du présent article.

Titre 12 Déplacements hors de France métropolitaine

Conditions générales

Article 12.1

En vigueur étendu

Les entreprises qui exercent habituellement ou occasionnellement une activité hors de France métropolitaine et qui, de ce fait, sont amenées à y envoyer certains salariés en déplacement doivent, à défaut de l'avoir précisé dans le contrat de travail, obtenir l'accord des salariés par un avenant à ce contrat, à condition que la durée du déplacement soit au moins égale à 3 mois continus.

Les missions hors de France d'une durée inférieure à 3 mois donnent lieu, préalablement au départ du salarié, à l'établissement, par l'employeur, d'un ordre de mission écrit qu'il remet au salarié.

Les missions hors de France d'une durée supérieure à 3 mois donnent lieu, préalablement au départ du salarié :

- à l'établissement, par l'employeur, d'un ordre de mission écrit qu'il remet au salarié ;

- et à la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

Le contrat de travail ou l'avenant se réfère aux clauses du présent titre pour autant que le salarié engagé soit soumis à la législation sociale française.

Les conditions de déplacement hors de France pouvant être de nature très variable selon les missions, la convention

collective ne peut prévoir tous les cas possibles, mais précise au présent titre des règles minimales et donne la liste des paragraphes qui doivent figurer en totalité ou en partie dans l'ordre de mission.

Ordre de mission

Article 12.2

En vigueur étendu

L'envoi en mission hors de France métropolitaine doit, selon les cas définis à l'article 12.1, donner lieu à l'établissement préalable d'un avenant au contrat de travail et/ou d'un ordre de mission.

Dans certains cas, l'ordre de mission peut avoir un caractère permanent.

Il est préconisé que soient prévues par accord d'entreprise ou note de service les conditions d'envoi en mission.

a) Dans tous les cas, cet ordre de mission stipule que le salarié reste rémunéré par l'entreprise d'origine ou par une filiale auprès de laquelle il est détaché et comporte les mentions suivantes :

1. les noms, prénoms, qualités et adresses des parties ;

2. la nature, la durée et le lieu de la mission ;

3. les modalités d'exécution des stipulations concernant les voyages et transports ;

4. la couverture des risques et des frais de voyage et de déplacement ;

5. l'utilisation ou non d'un véhicule personnel, la possibilité ou non d'amener un véhicule personnel ;

6. l'obligation ou non d'un contrôle médical et de vaccinations ;

7. la référence, s'il y a lieu, à un accord d'entreprise relatif aux déplacements et missions ;

8. le lieu du rapatriement en fin de séjour ;

9. les éléments de rémunération, des indemnités de séjour et dépaysement, les primes éventuelles d'équipement, etc., dont les bases de calcul peuvent faire l'objet de notes de service en fonction, notamment, des conditions particulières à chaque pays et de leur régime fiscal ;

10. les modalités de règlement de la rémunération, des primes et avances et incidences fiscales de ces modalités ; il doit être notamment précisé si la rémunération mensuelle et les indemnités auxquelles le salarié a droit pendant le séjour sont payables :

- soit en partie en France métropolitaine en euros, à un compte ouvert en France au nom du salarié dans l'établissement bancaire de son choix ;

- soit en tout ou partie en monnaie locale pour sa contre-valeur au taux de change officiel.

Ces dispositions peuvent être modifiées en cours de mission si les circonstances venaient à l'exiger, ou d'un commun accord entre les parties ;

11. les conditions de logement, s'il y a lieu, et d'équipement de celui-ci ;

12. les conditions dans lesquelles s'effectueront les déplacements sur le lieu de mission ;

13. les conditions d'application des droits aux congés payés par dérogation au titre 5, en cas de mission d'une durée supérieure à 24 mois ;

14. les conditions du préavis visé à l'article 4.2 de la convention collective, et de prévenance en cas de fin mission anticipée ;

15. les conditions du retour à l'issue de la mission.

b) En outre, si la durée du déplacement est supérieure à 6 mois :

16. les conditions de prise en charge du voyage aller et retour du salarié et éventuellement de sa famille (transport des personnes et des bagages) ;

17. le maintien ou non des régimes de retraite et de prévoyance, du régime d'assurance chômage, dont le salarié bénéficie

en France métropolitaine, et cela conformément aux stipulations de l'article 12.8 de la convention collective ;

18. la couverture des risques maladie et accidents, soit par le maintien du bénéfice de la sécurité sociale, soit à défaut par un régime de remplacement assurant dans la mesure du possible des garanties analogues, l'employeur pouvant assurer directement ces garanties ;

19. le maintien ou la compensation des prestations familiales ;

20. le principe du retour au sein de l'entreprise d'origine ;

21. les conditions du retour au sein de l'entreprise d'origine, qui doivent être au moins équivalentes à celles du départ.

c) Enfin, quelle que soit la durée de la mission, l'ordre de mission doit obligatoirement comprendre les éléments suivants en cas de déplacement dans les pays présentant des risques sanitaires, politiques ou climatiques dangereux :

22. la couverture des risques politiques et sociaux ; l'application et le respect des législations et règlements de police locaux ; le règlement des conflits ; la garantie du rapatriement en cas d'expulsion ou de départ forcé d'un territoire où se dérouleront des événements tels qu'un retour immédiat deviendrait nécessaire ; les frais de voyage de retour du salarié et, le cas échéant, de son conjoint ou de sa conjointe et de ses enfants mineurs ne resteraient à sa charge que si l'intéressé ou un membre de sa famille était reconnu notoirement responsable de cette situation ;

23. les conditions particulières de travail (ex. : jours fériés) ;

24. les précautions à prendre contre les maladies spécifiques du pays et les soins particuliers à appliquer ;

25. les conditions particulières d'application de la fiscalité, du contrôle des changes et des transferts de fonds.

L'ordre de mission visé ci-dessus est établi sous la condition suspensive que le salarié ait satisfait à toutes les formalités préalables (telles que visas, autorisations de séjour et de travail, contrôle médical, vaccinations, etc.) prévues par la législation en vigueur, tant en France métropolitaine que dans le pays du déplacement.

Conditions suspensives et durée des séjours

Article 12.3

En vigueur étendu

Au cours de la mission, la durée de chaque séjour ne peut, en principe, excéder 20 mois, les délais de route étant non compris.

Toutefois, dans le cas où l'ordre de mission se référerait, pour fixer la durée du séjour, à la durée du marché pour lequel le salarié a été engagé ou affecté, la durée de ce séjour pourrait être prolongée.

Cependant, s'il apparaissait en cours d'exécution de la mission que la durée de séjour devait atteindre ou dépasser 24 mois, le salarié pourrait :

- soit bénéficier au cours des 24 mois d'un congé payé supplémentaire, d'une durée à déterminer en accord avec l'employeur, à prendre sur place et terminer ensuite la mission pour laquelle il a été engagé avant son retour en France ;

- soit demander à rentrer en France pour bénéficier de ses congés payés, auquel cas son ordre de mission pourra être soit renouvelé, soit modifié, voire annulé.

Voyages et transport

Article 12.4

En vigueur étendu

1. Définition des frais de voyage

Les frais de voyage comprennent, dans les limites fixées par l'ordre de mission et les barèmes de l'Urssaf caisse nationale :

- les frais de transport des personnes et des bagages du lieu de résidence habituelle du salarié au lieu de mission, et inversement ;

- les frais éventuels de repas et d'hébergement pendant le voyage.

Le remboursement des frais de voyage peut faire l'objet d'un forfait défini préalablement au départ, par accord collectif d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur ou par usage.

2. Conditions d'application des frais de voyage

Sous les réserves précisées ci-dessous, l'employeur prend en charge les frais de voyage et, le cas échéant, ceux de la famille du salarié, dans les cas suivants :

a) en début et en fin contractuels de la mission ;

b) s'il arrive que le salarié soit rappelé pour une période militaire de réserve obligatoire, non provoquée et sans possibilité de report (sous déduction des remboursements de frais par l'autorité militaire) ;

c) lorsque des motifs graves de santé, dûment attestés par certificat médical avec contre-visite éventuelle, imposent le retour du salarié ou d'un membre de sa famille (auquel cas seule la famille sera rapatriée). La contre-visite laissée à l'appréciation de l'organisme assureur ou de l'employeur devra avoir lieu, au plus tard, au lieu d'embarquement ;

d) en cas de décès du salarié au lieu de déplacement, sous la condition que le rapatriement du corps et, éventuellement, de la famille du salarié intervienne dans les 3 mois du décès, sauf cas de force majeure imposant un délai plus long ;

e) en toute circonstance dont le salarié ou un membre de sa famille ne serait pas reconnu responsable et rendant impossible la prolongation du séjour du salarié sur le lieu du déplacement. Cette disposition s'appliquerait en cas d'expulsion ou du départ forcé d'un pays où se déroulent des événements rendant nécessaire un retour immédiat en France ;

f) en cas de licenciement du salarié.

3. Déplacement de la famille du salarié

L'ordre de mission précise les conditions de prise en charge éventuelle des frais de voyage de la famille lorsque celle-ci suit le salarié dans son déplacement.

Toutefois, l'ordre de mission peut prévoir une durée minimale de séjour effectif de la famille en deçà de laquelle les frais de voyage ne sont pas pris en charge par l'entreprise.

Enfin, l'ordre de mission précise s'il est possible que certains membres de la famille puissent, pour des raisons personnelles impératives, bénéficier de la prise en charge des frais de voyage en cas de départ différé par rapport à celui du salarié.

4. Démission

En cas de démission, l'employeur a la charge des frais de voyage au prorata du temps de séjour effectué.

Il n'est pas fait obstacle à ce que l'employeur couvre la totalité des frais effectifs de voyage à la demande du salarié et exige le remboursement de ces frais après le retour en France.

En cas de démission, le salarié qui ne sollicite pas son rapatriement en fin de préavis peut faire valoir auprès de son ancien employeur ses droits en matière de voyage et de transport dans un délai maximal de 3 mois à compter du jour de la cessation du travail.

5. Frais de transport

Le remboursement des frais de transport peut faire l'objet d'un forfait défini préalablement au départ, par accord d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur ou par usage, ou d'un remboursement sur présentation de justificatifs.

Sauf stipulation contraire, les conditions de voyages et de transports sont déterminées par le présent article.

Le salarié qui choisit un moyen de transport plus coûteux que celui déterminé au sein de l'entreprise n'est remboursé qu'à concurrence des frais occasionnés par le moyen déterminé au sein de l'entreprise, sauf si le remboursement des frais de transport fait l'objet d'un forfait défini préalablement au départ.

Si le salarié choisit un moyen de transport plus économique, il ne peut prétendre qu'au remboursement des frais engagés, sauf accord entre les parties ou si le remboursement des frais de transport fait l'objet d'un forfait défini préalablement au départ.

Les classes de voyage du salarié et de sa famille sont fixées comme suit, sauf stipulation contraire :

a) en avion : classe économique ;

b) en bateau et train :

- 2e classe ou confort équivalent pour les ETAM ;

- 1re classe ou confort équivalent pour les ingénieurs et cadres.

6. Bagages

Pour les voyages de début et fin de mission, l'ordre de mission fixe la prise en charge des frais engendrés par les éventuels suppléments de bagages. Pour les voyages effectués en cours de mission à l'étranger, les suppléments de bagages éventuels ne sont pas pris en charge.

Le vol et la perte des bagages pendant les voyages de début et de fin de mission, tant du salarié que de sa famille, sont également couverts par une assurance souscrite par l'employeur dans la limite où la garantie des transporteurs ne s'appliquerait pas.

7. Délais de route

Les délais de route sont les délais nécessaires pour se rendre du lieu de la résidence habituelle au lieu de la mission, et inversement par les moyens de transport déterminés au sein de l'entreprise.

Les délais de route ne peuvent venir en déduction des congés payés. Ils sont rémunérés comme temps de travail, suivant des modalités à préciser dans l'ordre de mission.

Le salarié qui use d'un moyen de transport moins rapide que celui déterminé au sein de l'entreprise ne peut prétendre de ce fait à des délais de route plus longs.

Si le salarié use d'un moyen de transport plus rapide, il continue à bénéficier, en plus de la durée des congés payés, des délais qui auraient été nécessaires avec le moyen de transport déterminé au sein de l'entreprise.

Période d'essai

Article 12.5

En vigueur étendu

Lorsqu'un salarié est engagé spécialement pour accomplir des missions hors de France métropolitaine, il peut être soumis à la période d'essai prévue par l'article 3.4 de la convention collective :

- soit en France métropolitaine avant le départ en mission ;

- soit hors de France métropolitaine au lieu de la mission, auquel cas si l'essai n'est pas jugé concluant par l'une ou l'autre des parties, le salarié est rapatrié aux frais de l'employeur.

De plus, dans le cas où cette période d'essai s'accomplirait hors de France métropolitaine, le salarié ne pourrait faire venir sa famille pour le rejoindre tant que la période d'essai ne serait pas achevée de façon concluante, sauf autorisation spéciale de l'employeur.

Rupture du contrat de travail pendant la mission

Article 12.6

En vigueur étendu

Selon le lieu de la mission, le recours à la procédure de notification de la rupture du contrat de travail (licenciement, rupture de période d'essai…) par lettre recommandée avec accusé de réception ne peut pas être valablement utilisé à l'étranger.

Aussi, par dérogation aux stipulations de l'article 4.1, la notification de la rupture du contrat de travail pendant le cours de la mission à l'étranger sera reconnue comme valable par le reçu signé par le destinataire de l'écrit l'informant de la rupture ou encore par signification par tout autre moyen authentique, notamment par la voie de la lettre recommandée électronique.

En tout état de cause, la procédure de licenciement au cours d'un déplacement professionnel à l'étranger doit être observée dans le respect des conditions légales et réglementaires.

Congés payés

Article 12.7

En vigueur étendu

Le salarié est libre de prendre ses congés payés dans le pays de son choix. Les frais de voyage ne sont pris en charge qu'à concurrence de ce qui aurait été dû pour un retour à sa résidence habituelle et éventuellement pour en revenir. Il en est de même pour les délais de route.

Le salarié licencié ou démissionnaire au cours de ses congés payés ne peut exiger d'effectuer son préavis en outre-mer ou à l'étranger.

Prévoyance.?Retraite.?Chômage

Article 12.8

En vigueur étendu

Si le régime général de la sécurité sociale n'est pas maintenu, le salarié et sa famille doivent être couverts avec des garanties analogues à celles du régime général de la sécurité sociale conformément au point 18 de l'article 12.2 de la convention collective, les taux de cotisations salariales ne pouvant être augmentés de ce fait. Le cas échéant, doivent être couverts les risques de maladies tropicales et endémiques pour le salarié et sa famille.

Le régime volontaire risque vieillesse de la sécurité sociale et le régime des retraites complémentaires sont maintenus et la charge en est supportée par le salarié et l'employeur dans les proportions habituelles et les conditions prévues par la loi.

Le salarié a droit à une indemnité compensatrice à partir du moment où les allocations familiales auxquelles il a éventuellement droit cessent de lui être servies.

En cours de déplacement, dans le cas de maladie ou d'accident graves ou de décès du salarié, l'employeur donne toutes les facilités, notamment pour le remboursement des frais de transport, à la venue aux côtés du salarié de toute personne désignée par ses soins.

Les salariés envoyés hors de France métropolitaine sont, sur leur demande, couverts par une assurance, souscrite par l'employeur, contre les risques d'accident (décès, incapacité temporaire, invalidité totale ou partielle), suivant des modalités fixées par l'ordre de mission, et ceci pendant toute la durée de la mission, voyages compris, et, quels que soient les moyens de transport utilisés.

Contrôle médical

Article 12.9

En vigueur étendu

En cas de séjour dans un pays présentant des risques sanitaires, le salarié est tenu, à la demande de l'employeur avant son départ et dans le mois qui suit son retour à son domicile, de se soumettre, lui et éventuellement les membres de sa famille, à un examen médical auprès d'un médecin spécialisé indiqué par l'employeur.

Le salarié devra en outre se faire vacciner, ainsi que sa famille, selon la réglementation française et celle du pays dans lequel il se rend.

Titre 13 Stipulations juridiques et administratives

Convention collective et accords d'entreprise antérieurs

Article 13.1

En vigueur étendu

Les entreprises adaptent les clauses de leurs accords qui s'avéreraient moins favorables aux salariés que celles de la présente convention collective, dans les domaines énumérés à l'article L. 2253-1 du code du travail.

Les avantages reconnus de la présente convention collective ne peuvent en aucun cas s'interpréter comme s'ajoutant aux avantages déjà accordés pour le même objet dans certaines entreprises à la suite d'usages ou d'accords.

En cas de fusion, de cession, de scission ou de changement d'activité, les stipulations de la convention collective jusqu'alors appliquée sont mises en cause. La mise en cause résulte de plein droit de l'évènement qui l'a entraîné. Les stipulations de la convention collective mise en cause continuent à produire leurs effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois.

Cette négociation d'adaptation aux nouvelles stipulations a pour objet de mettre en place un statut unique du personnel et d'éviter ainsi la constitution de deux catégories de salariés, les salariés « anciens » continuant à bénéficier des clauses antérieures qui n'évoluent plus et des salariés « nouveaux » auxquels s'appliquerait la nouvelle convention collective.

En cas d'échec de la négociation visée à l'alinéa précédent, les salariés concernés par cette mise en cause bénéficient, conformément aux dispositions du code du travail, d'une garantie de rémunération dont le montant annuel, pour une durée de travail équivalente à celle prévue par leur contrat de travail, ne peut être inférieur à la rémunération versée, en application de la convention collective mise en cause, lors des 12 derniers mois.

Date d'application

Article 13.2

En vigueur étendu

Les stipulations de la présente convention collective sont applicables à compter du premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Durée.?Dénonciation

Article 13.3

En vigueur étendu

La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée.

1. Dénonciation par la totalité des signataires employeurs ou salariés

La convention collective peut être dénoncée par l'ensemble des signataires employeurs ou par l'ensemble des signataires salariés, après un préavis minimal de 6 mois.

Sous peine de nullité, ce préavis doit être donné à toutes les organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Les signataires qui dénoncent la convention collective doivent soumettre un nouveau texte.

La convention collective continuera de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau texte qui lui est substitué. À défaut de conclusion d'un nouveau texte dans un délai maximal de 2 ans, la convention collective sera résiliée de plein droit.

2. Dénonciation par une partie des signataires employeurs ou salariés

La convention collective peut également être dénoncée par une partie des signataires employeurs ou par une partie des signataires salariés après un préavis minimal de 3 mois.

Sous peine de nullité, ce préavis doit être donné à toutes les organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

La convention collective est alors maintenue en vigueur entre les autres parties signataires.

Révision

Article 13.4

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions du code du travail, sont à tout moment habilitées à engager une procédure de révision de la présente convention collective :

- une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application ;

- une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans son champ d'application.

La ou les organisations qui engagent la procédure de révision soumettent un projet de texte modifié aux autres organisations représentatives dans le champ d'application de la convention collective. Une négociation s'engage sur ce projet dans un délai maximal de 6 mois à compter de la date de notification du projet de texte modifié.

L'avenant de révision obéit aux conditions de validité des accords collectifs prévues par la loi.

L'avenant portant révision de tout ou partie de la présente convention collective se substitue de plein droit aux stipulations de la convention qu'il modifie.

Il est opposable, dans des conditions de dépôt prévues par la loi, à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par la présente convention collective.

(1) L'article 13.4 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.
(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Adhésion

Article 13.5

En vigueur étendu

Peuvent adhérer au présent avenant toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Les employeurs appliquent les stipulations plus favorables de la présente convention collective applicable à leur activité.

L'adhésion est notifiée aux signataires de la présente convention collective par lettre recommandée avec accusé de réception, et fait l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du travail et du service de greffe du conseil des prud'hommes de Paris, à la diligence de son ou de ses auteurs.

Procédure de conciliation

Article 13.6

En vigueur étendu

a) En cas de réclamation individuelle ou collective relative à l'application des stipulations prévues par la présente convention collective, l'employeur dispose d'un délai de 8 jours pour répondre à cette réclamation.

b) Passé ce délai, ou en cas de réponse négative dans ledit délai, une tentative de conciliation du litige sera effectuée par une commission restreinte composée de l'employeur et du ou des intéressés assistés de part et d'autre d'un représentant des organisations syndicales signataires de la présente convention collective.

En cas d'échec de cette tentative de conciliation préliminaire, le dossier sera transmis à la commission paritaire professionnelle de conciliation définie ci-dessous.

c) La commission paritaire professionnelle de conciliation est composée :

- d'une part, d'un représentant de chacune des organisations syndicales signataires et représentatives ;

- d'autre part, d'un nombre égal d'employeurs désignés par les organisations professionnelles d'employeurs signataires et représentatives.

Elle se réunit sur convocation d'une des organisations professionnelles d'employeurs signataires.

Chacune des commissions précitées devra se réunir dans un délai de 15 jours à compter de celui où elle aura été saisie par la partie la plus diligente.

Glossaire

Texte de base de la convention collective : préambule et articles 1.1 à 13.6 de la convention collective.

• Annexes :

- Annexes I - Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise

- Annexe II - Classification des ingénieurs et cadres

- Annexe III - Grille des rémunérations minimales brutes des chargés d'enquête

- Annexe IV - Enquêteurs

• Accord thématique : accord de branche, à durée indéterminée ou non, définissant des règles propres à un thème de négociation.

Annexe 2

En vigueur étendu

Table de correspondance des articles de la convention collective

Nouvelle numérotation		Ancienne numérotation
Titre 1 - Généralités		
Article 1.1	Champ d'application	1
Article 1.2	Définition des ETAM, ingénieurs et cadres et chargés d'enquête	2
Titre 2 - Droit syndical et représentation des salariés		
Article 2.1	Droit syndical et liberté d'opinion	3
Article 2.2	Représentation des salariés	4
Titre 3 - Conditions d'engagement et d'exécution du contrat de travail		
Article 3.1	Principe de non-discrimination	3
Article 3.2	Engagement et contrat de travail	5
Article 3.3	Priorités d'emploi	6
Article 3.4	Période d'essai	7, 14, 16
Article 3.5	Modification du contrat du travail	8
Article 3.6	Modification dans la situation juridique de l'employeur	9
Article 3.7	Ancienneté	12
Titre 4 - Rupture du contrat de travail		
Article 4.1	Procédures applicables	13, 41
Article 4.2	Durée du préavis	15
Article 4.3	Absence pour recherche d'emploi	16
Article 4.4	Indemnité compensatrice de préavis	17
Article 4.5	Indemnité de licenciement	18, 19
Article 4.6	Départ et mise à la retraite	20
Article 4.7	Régime de retraite	21
Article 4.8	Indemnité de départ et de mise à la retraite	22
Titre 5 - Congés		
Article 5.1	Durée des congés payés	23, 24
Article 5.2	Conditions d'attribution des congés payés	24
Article 5.3	Période de congés payés	25
Article 5.4	Modalités de prise des congés payés	25, 26
Article 5.5	Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés payés	27
Article 5.6	Indemnité de congés payés	28
Article 5.7	Congés pour événements familiaux	29
Article 5.8	Absences au titre des périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire	74
Article 5.9	Congé sans solde	30
Titre 6 - Temps de travail		
Article 6.1	Aménagement du temps de travail sur l'année	34
Article 6.2	Heures supplémentaires	33
Article 6.3	Travail du dimanche et des jours fériés	35, 36, 37
Article 6.4	Travail habituel de nuit	35, 36, 37
Article 6.5	Équipes de suppléance	38
Titre 7 - Rémunération		
Article 7.1	Généralités	32
Article 7.2	Classifications	39
Article 7.3	Prime de vacances	31
Article 7.4	Bulletin de paie	40
Titre 8 - Brevets d'invention et secret professionnel		
Article 8.1	Inventions des salariés dans le cadre des activités professionnelles	75
Article 8.2	Création de logiciels	76
Article 8.3	Secret professionnel	77
Article 8.4	Publications	78
Titre 9 - Maladie et accidents		
Article 9.1	Formalités	41, 42
Article 9.2	Incapacité temporaire de travail	43

Article 9.3	Maternité	44
Article 9.4	Congé parental d'éducation	-
Article 9.5	Décès	45
Titre 10 - Formation		
Article 10.1	Formation professionnelle	46
Article 10.2	Opérateur de compétences	49
Titre 11 - Déplacements et changement de résidence en France métropolitaine		
Article 11.1	Ordre de mission	51
Article 11.2	Frais de déplacement	50, 53, 54, 55
Article 11.3	Moyens de transport	59, 60
Article 11.4	Voyage de détente	52, 56
Article 11.5	Évènements en cours de déplacement	54, 57, 58
Article 11.6	Mobilité géographique	61, 62, 63
Titre 12 - Déplacements hors de France métropolitaine		
Article 12.1	Conditions générales	64, 65
Article 12.2	Ordre de mission	66
Article 12.3	Conditions suspensives et durée des séjours	67
Article 12.4	Voyages et transport	70
Article 12.5	Période d'essai	68
Article 12.6	Rupture du contrat de travail pendant la mission	69
Article 12.7	Congés payés	71
Article 12.8	Prévoyance. Retraite. Chômage	72
Article 12.9	Contrôle médical	73
Titre 13 - Stipulations juridiques et administratives		
Article 13.1	Convention collective et accords d'entreprise antérieurs	79
Article 13.2	Date d'application	80
Article 13.3	Durée. Dénonciation	81
Article 13.4	Révision	82
Article 13.5	Adhésion	83
Article 13.6	Procédure de conciliation	84

Annexe I. Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise

Préambule

PREAMBULE

En vigueur étendu

L'élaboration d'une grille de classification des emplois procède classiquement :

D'un inventaire de ces emplois, des définitions de leur contenu, de leur rangement relatif à l'intérieur d'une échelle hiérarchisée, et enfin des évaluations de leurs niveaux en terme de coefficients.

Cette démarche ne présente pas de difficultés notables lorsqu'elle se borne à l'étude d'une seule famille professionnelle relevant d'une branche bien déterminée et d'un domaine d'application particulier. On observera d'ailleurs que, dans un tel cas, l'inventaire, les définitions, le rangement et les niveaux sont pratiquement implicites dans l'organisation du travail et que les formulations peuvent être empruntées au vocabulaire technologique du métier.

Le problème se complique lorsque la famille professionnelle considérée relève de branches diverses qui recouvrent elles-mêmes des vocations particulières multiples. Dans ce cas, en effet, les inventaires, les définitions de contenus, les rangements et les évaluations se heurtent à toutes les particularités des structurations, des technologies spécifiques et des diverses circonstances de l'exercice du métier.

Enfin, le problème devient exceptionnellement complexe lorsqu'aux difficultés ci-dessus exposées s'ajoutent celles de regrouper dans un même système des familles professionnelles sans aucun lien de parenté directe (exemple : les employés, les techniciens, les dessinateurs, les agents de maîtrise).

A supposer que, malgré tout, l'on parvienne dans un tel cas à dresser un inventaire exhaustif des fonctions et à les définir chacune dans leur spécificité, le problème du rangement et des évaluations ne s'en trouve pas pour autant résolu.

Les considérations qui précèdent ont conduit les organisations signataires à élaborer, pour les ETAM, un système nouveau procédant d'une approche synthétique selon laquelle :

Les fonctions ETAM existantes ou pouvant exister dans les familles professionnelles quelles qu'elles soient peuvent être réparties en fonctions à dominante :

- d'exécution ;

- d'études ou de préparation ;

- de conception ou de gestion élargie.

Ces fonctions se différencient dans leurs aspects fondamentaux (objet, modèles d'action, démarches intellectuelles) et dans leurs définitions globales (contenu, caractéristiques).

Il existe, à l'intérieur de ces fonctions, des positions significatives, des difficultés propres, soit aux travaux à exécuter dans le premier cas, soit aux activités à conduire dans le deuxième cas, soit aux problèmes à traiter dans le troisième cas.

Les postes sont ordonnés sur une grille unique.

Ce mode d'approche, contrairement au caractère figé des définitions de type classique, présente un caractère souple permettant de mieux saisir ou de mieux suivre l'enrichissement des tâches qui est susceptible de découler des modifications des circonstances de l'exercice des métiers.

Les organisations signataires considèrent que c'est sur les bases de ce nouveau système garant de la cohérence que s'organisera dorénavant, au sein des entreprises, la classification de leur personnel.

Dispositions

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Il est institué un système de classification du personnel visé, en trois fonctions, chacune de ces fonctions étant subdivisée en un certain nombre de positions auxquelles sont affectés des coefficients.

Ces coefficients serviront à la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques.

Modalités générales

Classement

Article 2

En vigueur étendu

Tout le personnel ETAM devra être classé d'après la classification évoquée à l'article 1.

Ce classement devra être effectué d'après les caractéristiques imposées par les définitions de fonctions et positions applicables à la catégorie de l'activité exercée.

Il est évident que certaines filières professionnelles n'occuperont pas nécessairement toutes les positions.

Référence au niveau de formation

Article 3

En vigueur étendu

Les indications des niveaux de formation ne signifient pas qu'il existe nécessairement une relation conventionnelle entre niveau de formation et niveau d'activité (niveau fonctionnel).

Elles signifient que le niveau fonctionnel considéré se satisfait normalement du type de formation indiqué, les connaissances correspondant à ce niveau de formation pouvant être acquises tant par expérience professionnelle que par voie scolaire ou par toute autre voie de formation.

Le classement professionnel est en tout état de cause déterminé par les fonctions réellement exercées par le salarié.

Mise en place du nouveau système des entreprises

Article 4

En vigueur étendu

Les entreprises disposeront d'un délai expirant le... (1 an) pour étudier et mettre en place le classement, d'après le nouveau système, du personnel visé par l'article 2.

L'application du présent accord ne pourra être la cause de la diminution du montant de la rémunération totale du salarié.

Annexe I. Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise

Pièce jointe

PIECE JOINTE

En vigueur étendu

Classification

Code du travail (livre 1)

Article L. 133-5

La convention de branche conclue au niveau national contient obligatoirement, pour pouvoir être étendue, outre les clauses prévues aux articles L. 132-5, L. 132-17, les dispositions concernant :

3° Les éléments essentiels servant à la détermination des classifications professionnelles et des niveaux de qualification, notamment les mentions relatives aux diplômes professionnels ou à leurs équivalences, à condition que ces diplômes aient été créés depuis plus d'un an.

Annexe I. Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise

Les grands groupes fonctionnels

Définitions générales

En vigueur étendu

Préambule

L'élaboration d'une grille de classification des emplois procède classiquement :

D'un inventaire de ces emplois, des définitions de leur contenu, de leur rangement relatif à l'intérieur d'une échelle hiérarchisée, et enfin des évaluations de leurs niveaux en termes de coefficients.

Cette démarche ne présente pas de difficultés notables lorsqu'elle se borne à l'étude d'une seule famille professionnelle relevant d'une branche bien déterminée et d'un domaine d'application particulier. On observera d'ailleurs que, dans un tel cas, l'inventaire, les définitions, le rangement et les niveaux sont pratiquement implicites dans l'organisation du travail et que les formulations peuvent être empruntées au vocabulaire technologique du métier.

Le problème se complique lorsque la famille professionnelle considérée relève de branches diverses qui recouvrent elles-mêmes des vocations particulières multiples. Dans ce cas, en effet, les inventaires, les définitions de contenus, les rangements et les évaluations se heurtent à toutes les particularités des structurations, des technologies spécifiques et des diverses circonstances de l'exercice du métier.

Enfin, le problème devient exceptionnellement complexe lorsque, aux difficultés ci-dessus exposées, s'ajoutent celles de regrouper dans un même système des familles professionnelles sans aucun lien de parenté directe (exemple : les employés, les techniciens, les dessinateurs, les agents de maîtrise).

A supposer que, malgré tout, l'on parvienne dans un tel cas à dresser un inventaire exhaustif des fonctions et à les définir

chacune dans leur spécificité, le problème du rangement et des évaluations ne s'en trouve pas pour autant résolu.

Les considérations qui précèdent ont conduit les organisations signataires à élaborer, pour les ETAM, un système nouveau procédant d'une approche synthétique selon laquelle :

Les fonctions ETAM existantes ou pouvant exister dans les familles professionnelles quelles qu'elles soient peuvent être réparties en fonctions à dominante :

- d'exécution ;

- d'études ou de préparation ;

- de conception ou de gestion élargie.

Ces fonctions se différencient dans leurs aspects fondamentaux (objet, modèles d'action, démarches intellectuelles) et dans leurs définitions globales (contenu, caractéristiques).

Il existe, à l'intérieur de ces fonctions, des positions significatives, des difficultés propres, soit aux travaux à exécuter dans le 1er cas, soit aux activités à conduire dans le 2e cas, soit aux problèmes à traiter dans le 3e cas.

Les postes sont ordonnés sur une grille unique.

Ce mode d'approche, contrairement au caractère figé des définitions de type classique, présente un caractère souple permettant de mieux saisir ou de mieux suivre l'enrichissement des tâches qui est susceptible de découler des modifications des circonstances de l'exercice des métiers.

Les organisations signataires considèrent que c'est sur les bases de ce nouveau système garant de la cohérence que s'organisera dorénavant, au sein des entreprises, la classification de leur personnel.

Dispositions

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Il est institué un système de classification du personnel visé, en 3 fonctions, chacune de ces fonctions étant subdivisée en un certain nombre de positions auxquelles sont affectés des coefficients.

Ces coefficients serviront à la détermination des rémunérations minimales hiérarchiques.

Modalités générales

Classement

Article 2

En vigueur étendu

Tout le personnel ETAM devra être classé d'après la classification évoquée à l'article 1er.

Ce classement devra être effectué d'après les caractéristiques imposées par les définitions de fonctions et positions applicables à la catégorie de l'activité exercée.

Il est évident que certaines filières professionnelles n'occuperont pas nécessairement toutes les positions.

Référence au niveau de formation

Article 3

En vigueur étendu

Les indications des niveaux de formation ne signifient pas qu'il existe nécessairement une relation conventionnelle entre niveau de formation et niveau d'activité (niveau fonctionnel).

Elles signifient que le niveau fonctionnel considéré se satisfait normalement du type de formation indiqué, les connaissances correspondant à ce niveau de formation pouvant être acquises tant par expérience professionnelle que par voie scolaire ou par toute autre voie de formation.

Le classement professionnel est en tout état de cause déterminé par les fonctions réellement exercées par le salarié.

Mise en place du nouveau système des entreprises

Article 4

En vigueur étendu

Les entreprises disposeront d'un délai expirant le ..... (1 an) pour étudier et mettre en place le classement, d'après le nouveau système, du personnel visé par l'article 2.

L'application du présent accord ne pourra être la cause de la diminution du montant de la rémunération totale du salarié.

Pièce jointe

PIECE JOINTE

En vigueur étendu

Classification

(Article L. 133-5-3° du code du travail) (1)

(1) L'article cité est accessible en version consolidée sur le site : http : //www.legifrance.gouv.fr

Fonctions d'exécution

FONCTION D'EXÉCUTION

En vigueur étendu

Aspects fondamentaux

Objet

Le travail de l'agent consiste à réaliser, dans le détail, des opérations programmées.

Modèles d'action

Pour conduire ce travail, l'agent se réfère à des processus opératoires enseignés.

Démarches intellectuelles

L'agent procède du particulier au particulier par simple identification.

Définition globale

Contenu

Exécution de travaux constitués dans leur ensemble de modes opératoires définis, codifiés et ordonnés.

Caractéristiques communes

1. Aspect unitaire et monotype du travail.

2. Une possibilité de choix, par l'intéressé, entre modes opératoires divers limités et bien définis.

3. L'exercice de la fonction se satisfait de la connaissance du contexte immédiat du travail.

4. Autonomie limitée, la non-conformité des travaux étant aisément contrôlable.

Formation

L'exercice de la fonction se satisfait des connaissances correspondant aux niveaux de formation VI, V bis, V et IV b de l'éducation nationale.

Position

Position 1.1

L'exercice de la fonction consiste en l'exécution d'opérations simples et répétitives reproduisant des modes opératoires en nombre limité et préalablement démontrés. Se satisfait d'une formation équivalente au niveau VI de l'éducation nationale et d'une courte période d'adaptation.

Position 1.2

L'exercice de la fonction :

- comprend une succession d'opérations dont les difficultés peuvent être résolues en référence à des processus opératoires divers ;

- nécessite l'utilisation d'une partie de la technologie professionnelle d'un métier ;

- se satisfait d'une formation de base équivalente au niveau V bis de l'éducation nationale.

Position 1.3

L'exercice de la fonction consiste, à partir d'instructions définissant les séquences successives des travaux à accomplir, à exécuter le travail :

- en choisissant et mettant en oeuvre les moyens d'exécution ;

- en enchaînant les séquences ;

- en contrôlant la conformité des résultats.

Se satisfait d'une formation méthodique à un métier de base, équivalente au niveau V de l'éducation nationale.

Position 1.4

De plus, l'exercice de la fonction recouvre :

- ou bien des situations dans lesquelles le nombre ou la variété des paramètres à coordonner nécessitent, en cours de réalisation, des ajustements pouvant différer des modalités classiques connues ;

- ou bien un travail de base complété de tâches annexes partielles, l'ensemble étant organisé et ordonné avec autonomie ;

- ou bien une fonction de position 1.3.1 comportant en outre un rôle de coordination du travail d'un nombre restreint de personnes des positions 1.1 et 1.2.

Se satisfait d'une formation méthodique à un métier de base, équivalente au niveau V et IV b de l'éducation nationale.

Fonctions d'études ou de préparation

FONCTIONS D'ETUDES OU DE PREPARATION

En vigueur étendu

Aspects fondamentaux

Objet

L'activité de l'agent consiste, à partir d'un programme de travail, à le mettre en oeuvre, le concrétiser, le développer et, éventuellement, faire apparaître les difficultés d'ordre pratique de nature à le remettre en cause.

Modèles d'action

Pour conduire ce travail, l'agent se réfère aux méthodes et aux règles d'une technique.

Démarches intellectuelles

L'agent procède du particulier au particulier par analogie.

Définition globale

Contenu

Prise en charge d'activités pouvant, éventuellement, comporter un rôle d'assistance et de coordination des travaux de personnels de qualification moindre.

Tâches ou études fractionnées ou cycliques se présentant sous la forme de schémas ou de programmes qu'il s'agit de développer, de finaliser ou de concrétiser en vue de leur réalisation.

Caractéristiques communes

1. Aspect pluriforme du travail (pluralité des méthodes ou des tâches).

2. Choix, par l'intéressé, d'une méthode parmi des méthodes connues, détermination et mise en oeuvre des moyens nécessaires.

3. L'exercice de la fonction implique la connaissance d'un certain environnement (entreprise, département, matériels fabriqués, organisation, clientèle, etc.).

Formation

L'exercice de la fonction se satisfait des connaissances correspondant aux niveaux de formation IV de l'éducation nationale.

Position

Position 2.1

L'exercice de la fonction, généralement limité à un domaine particulier d'application d'une technique, implique la connaissance de méthodes, procédés et moyens habituels et l'aptitude à les mettre en oeuvre à partir de consignes générales.

Position 2.2

L'exercice de la fonction implique la connaissance des méthodes, procédés et moyens propres à une technique et l'initiative d'établir entre eux les choix appropriés.

Position 2.3

L'exercice de la fonction implique la prise en compte, avec toute la maîtrise souhaitable, des contraintes des technologies mises en cause. Les suggestions ou conclusions formulées par l'intéressé à propos du travail sont de nature à faire progresser les méthodes, procédés ou moyens.

Fonctions de conception ou de gestion élargie

FONCTIONS DE CONCEPTION OU DE GESTION ELARGIE

En vigueur étendu

Aspects fondamentaux

Objet

Le travail de l'agent consiste :

- à déterminer les schémas de principe qui sont susceptibles d'intégrer les éléments divers d'un problème complet et à les poser comme hypothèse de travail pour lui-même et pour autrui ;

- à élaborer et à coordonner un programme cadre en vue de sa réalisation par lui-même ou par autrui.

Modèles d'action

Pour conduire ce travail, l'agent se réfère aux principes de sa technique et aux lois les régissant.

Démarches intellectuelles

L'agent procède du général au particulier par déduction.

Définition globale

Contenu

Prise en charge de problèmes complets de caractère classique dans la technique considérée.

Caractéristiques communes

1. Avec l'assistance d'un supérieur hiérarchique, recherche de solutions par approches successives conduisant à l'élaboration de schémas de principe ou à la définition de programmes cadres incluant des considérations de coût et de délais.

2. Découpage du problème posé en problèmes secondaires à l'intention d'autres agents auprès desquels est exercée une action de commandement, de coordination, d'assistance, de conseil et de formation.

3. Comptes rendus d'actions sous une forme achevée (dossiers, rapports d'études).

4. Autonomie élargie, la qualité des travaux étant du domaine de l'appréciation plus que du contrôle de conformité.

Formation

L'exercice de la fonction se satisfait des connaissances correspondant au niveau de formation III de l'éducation nationale.

Position

Position 3.1

L'exercice de la fonction nécessite la connaissance du mode de résolution d'un nombre limité de problèmes complets courants pouvant être traités avec des méthodes et des procédés habituels et dont l'agent possède la pratique.

Position 3.2

L'exercice de la fonction nécessite la connaissance du mode de résolution de problèmes complets courants pouvant être traités avec des méthodes habituelles et dont l'agent possède la pratique, mais nécessitant, en raison de leur nombre et de leur variété une expérience diversifiée.

Position 3.3

L'exercice de la fonction nécessite, outre les connaissances propres aux niveaux précédents, des facultés d'adaptation à des problèmes présentant un certain caractère de nouveauté sur le plan technique.

Nomenclature des niveaux de formation

NOMENCLATURE DES NIVEAUX DE FORMATION

En vigueur étendu

Circulaire n° 67-300 du 11 juillet 1967 de l'éducation nationale

NIVEAU	DÉFINITION
I et II	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation de niveau égal ou supérieur à celui des écoles d'ingénieurs ou de la licence.
III	Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du brevet de technicien supérieur, du diplôme des instituts universitaires de technologie, ou de fin de premier cycle de l'enseignement supérieur (2 ans de scolarité après le baccalauréat).
IV	IV *a* - Personnel occupant des emplois exigeant normalement une formation du niveau du baccalauréat, du brevet de technicien (BT), du brevet supérieur d'enseignement commercial (BSEC) (3 ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré). Provisoirement, formation du niveau de brevet d'enseignement industriel (BEI) et du brevet d'enseignement commercial (BEC). IV *b* - Personnel occupant un emploi de maîtrise ou titulaire du brevet professionnel ou du brevet de maîtrise (2 ans de formation au moins et de pratique professionnelle après l'acquisition d'une formation de niveau V). IV *c* - Cycle préparatoire (en promotion sociale) à l'entrée dans un cycle d'études supérieures ou techniques supérieures.
V	Personnel occupant des emplois exigeant normalement un niveau de formation équivalent à celui du brevet d'études professionnelles (BEP) (2 ans de scolarité au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré), et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP). Provisoirement, formation du niveau du brevet d'études du premier cycle (BEPC).
V *bis*	Personnel occupant des emplois supposant une formation spécialisée d'une durée maximale de 1 an au-delà du premier cycle de l'enseignement du second degré du niveau de certificat de formation professionnelle.

VI	Personnel occupant des emplois n'exigeant pas une formation allant au-delà de la scolarité obligatoire.

Ces connaissances peuvent être acquises soit par voie scolaire ou par formation équivalente, soit par expérience professionnelle.

Annexe II. Classification des ingénieurs et cadres

En vigueur étendu

	Coefficient hiérarchique
Position 1 : 1.1. Débutants. - Collaborateurs assimilés à des ingénieurs ou cadres techniques et administratifs, occupant dans le bureau d'études un poste où ils mettent en œuvre des connaissances acquises	95
1.2. Débutants. - Les mêmes que ci-dessus, mais titulaires du diplôme de sortie des écoles visées dans la définition des ingénieurs à l'article-2 c de la présente convention	100
Position 2 : 2.1. Ingénieurs ou cadres ayant au moins 2 ans de pratique de la profession, qualités intellectuelles et humaines leur permettant de se mettre rapidement au courant des travaux d'études. Coordonnent éventuellement les travaux de techniciens, agents de maîtrise, dessinateurs ou employés, travaillant aux mêmes tâches qu'eux dans les corps d'état étudiés par le bureau d'études : - âgés de moins de 26 ans - âgés de 26 ans au moins	105 115
2.2. Remplissent les conditions de la position 2.1 et, en outre, partant d'instructions précises de leur supérieur, doivent prendre des initiatives et assumer des responsabilités que nécessite la réalisation de ces instructions ; étudient des projets courants et peuvent participer à leur exécution. Ingénieurs d'études ou de recherches, mais sans fonction de commandement	130
2.3. Ingénieurs ou cadres ayant au moins 6 ans de pratique en cette qualité et étant en pleine possession de leur métier ; partant des directives données par leur supérieur, ils doivent avoir à prendre des initiatives et assumer des responsabilités pour diriger les employés, techniciens ou ingénieurs travaillant à la même tâche	150
Position 3 : 3.1. Ingénieurs ou cadres placés généralement sous les ordres d'un chef de service et qui exercent des fonctions dans lesquelles ils mettent en œuvre non seulement des connaissances équivalant à celles sanctionnées par un diplôme, mais aussi des connaissances pratiques étendues sans assurer, toutefois, dans leurs fonctions, une responsabilité complète et permanente qui revient en fait à leur chef	170
3.2. Ingénieurs ou cadres ayant à prendre, dans l'accomplissement de leurs fonctions, les initiatives et les responsabilités qui en découlent, en suscitant, orientant et contrôlant le travail de leurs subordonnés. Cette position implique un commandement sur des collaborateurs et cadres de toute nature	210
3.3. L'occupation de ce poste, qui entraîne de très larges initiatives et responsabilités et la nécessité d'une coordination entre plusieurs services, exige une grande valeur technique ou administrative	270

Les appointements effectifs de chacun des collaborateurs pourront s'échelonner à partir du minimum prévu pour les positions types, échelon et catégorie sans limitation supérieure, le minimum d'une position ne constituant pas le maximum des positions inférieures.

Annexe III. Grille des rémunérations minimales brutes des chargés d'enquête

En vigueur étendu

1° Les durées indiquées correspondent au temps nécessaire à l'interview, à l'exclusion du temps de recherche des enquêtes, préparation, relecture et expédition du travail.

2° Les valeurs ci-dessous sont exprimées en points ETAM.

3° Les valeurs ci-dessous correspondent à l'exécution complète d'un questionnaire, y compris la recherche de l'enquête, la préparation, la relecture et l'exécution du travail.

4° Pour une enquête donnée, le nombre de points ou de fractions de point correspondant à un questionnaire est applicable à tout le personnel réalisant les questionnaires.

NATURE DE L'ENQUÊTE	DURÉE D'INTERVIEW				
1. Lieu public	10 min	15 min			
1.1. Lieu public non imposé	0,362	0,444			
1.2. Lieu public imposé (par exemple : exposition, magasins, kiosques, sorties de spectacles, etc.)	0,444	0,544			
2. Enquêtes à domicile	15 min	30 min	45 min	60 min	90 min
Coefficients	1	1,45	1,90	2,35	3,25
2.1. Ménagères, 2 quotas	0,900	1,305	1,710	2,115	2,92
2.2. Ensemble, 2 quotas	0,960	1,390	1,825	2,255	3,12
2.3. Hommes, 2 quotas	1,020	1,480	1,940	2,395	3,31
2.4. 3e quota, coefficient 1	0,065	0,095	0,125	0,155	0,24
2.5. 4e quota, coefficient 1,15	0,075	0,110	0,140	0,175	0,24
2.6. 5e quota, coefficient (1,15) 2	0,085	0,125	0,165	0,200	0,28
3. Enquêtes sur adresses					
3.1. Moins de 20 % d'adresses erronnées	1,025	1,555	1,935	2,335	3,04
3.2. De 20 à 40 % d'adresses erronnées	1,335	1,780	2,335	2,670	3,20
3.3. Plus de 40 % d'adresses érronnées	1,780	2,335	2,670	3,000	3,30

1. Quota :

Par "quota", il faut entendre :

a) Les répartitions imposées selon des caractéristiques telles que : âge, catégories socioprofessionnelles, nombre de personnes au foyer, femmes actives ou non ... ;

b) Les conditions limitant la population à enquêter, par exemple : possesseur ou consommateur d'un bien déterminé. Les coefficients de la grille s'appliquent lorsque la limitation ainsi définie détermine une population d'enquêtés d'au moins 50 % de la population totale ;

c) Lorsque le quota détermine une population d'enquêtés inférieure à 50 % de la population totale, les conditions de rémunération font l'objet d'un examen particulier.

2. La grille ci-jointe recouvre la très grande majorité des enquêtes. Elle donne des valeurs minimales des rémunérations qui constituent des éléments de référence pour la détermination des rémunérations d'une enquête déterminée.

Ces chiffres multipliés par la valeur du point donnent la valeur en francs du questionnaire correspondant. Les valeurs du questionnaire incluent la rémunération des opérations de recherche des enquêtés, passation du questionnaire, préparation, relecture et expédition du travail.

3. Les travaux annexes, autres que ceux dont la rémunération est incluse dans les valeurs du questionnaire, sont rémunérés sur la base du coefficient hiérarchique correspondant de la classification.

4. Lorsque le délai de retour des questionnaires est inférieur ou égal à 48 heures, il en est tenu compte dans la rémunération.

5. L'utilisation pour les besoins de l'enquête d'un matériel lourd et encombrant donnera lieu à une majoration.

6. Le rattrapage des interviews sur adresses ayant donné lieu à un refus est rémunéré comme les travaux annexes visés ci-dessus en 3.

7. Il en est de même des opérations de prise de rendez-vous sur instructions de l'employeur.

Protocole d'accord n° 2 du 15 décembre 1987 sur la révision de l'annexe enquêteurs

Signataires	
Organisations patronales	chambre syndicale des sociétés d'études et de conseils (Syntec) ; chambre des ingénieurs-conseils de France (CICF) ;

Signataires	
Organisations de salariés	syndicat national des personnels d'encadrement de l'ingénierie (CGC-ODERTES) ; syndicat national des activités tertiaires CGT-FO (SNAT).

En vigueur étendu

Les parties signataires de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, dans sa version révisée du 15 décembre 1987, s'engagent à respecter les obligations suivantes :

Entreprendre la révision de l'annexe 'Enquêteurs', notamment le statut des CEIGA, de manière à la mettre en conformité avec les dispositions légales relatives au travail intermittent et établir les modalités de couverture de l'incapacité temporaire de travail des CEIGA. Cette négociation devra être achevée au plus tard le 30 juin 1988 selon un calendrier à définir entre les négociateurs.

Accord du 15 décembre 1987 relatif à la méthode pour la mise en place de la nouvelle classification des ETAM

Signataires	
Organisations patronales	Chambre syndicale des sociétés d'études et de conseils (Syntec) ; Chambre des ingénieurs-conseils de France (CICF) ;
Organisations de salariés	Syndicat national des personnels d'encadrement de l'ingénierie (CGC-ODERTES) ; Syndicat national des activités tertiaires CGT-FO (SNAT).

1. Pourquoi une nouvelle classification ?

1. POURQUOI UNE NOUVELLE CLASSIFICATION ?

En vigueur étendu

Le système de classification actuellement en vigueur a vieilli :

certaines fonctions n'étaient pas prises en compte.

Le nouveau système consiste essentiellement en un cadre général et souple permettant de procéder à une répartition des emplois en référence à des critères :

- communs à toutes les filières professionnelles ;

- prédéterminés dans leur formulation, leur nombre et leur gradation.

Il n'y a pas de correspondance systématique générale entre les anciens et les nouveaux coefficients.

2. Présentation générale

2. PRESENTATION GENERALE

En vigueur étendu

Ce nouveau système organise la hiérarchie des fonctions quel que soit la filière ou le métier considéré :

- suivant une grille unique pour toutes les fonctions ;

- en trois types de fonctions :

1. Fonctions d'exécution ;

2. Fonctions d'études ou de préparation ;

3. Fonctions de conception ou de gestion élargie,

elles-mêmes subdivisées en positions internes (12 positions au total).

Dans la forme et le contenu du nouveau système, ont été recherchées :

- l'homogénéité : les types de fonctions et positions sont identifiés et définis à partir d'une méthode unique ;

- la cohérence : les positions sont définies non seulement en tant que telles, mais également par rapport aux positions immédiatement inférieures et immédiatement supérieures concrétisant ainsi la progression ;

- l'adaptabilité : les définitions présentent un caractère souple permettant de mieux saisir ou de mieux suivre l'enrichissement des tâches qui est susceptible de découler des modifications de l'exercice des métiers.

Les définitions des types de fonctions découlent toutes d'une conception unique qui analyse les fonctions au travers de leurs aspects fondamentaux :

Objet du travail ;

Modèles d'actions ;

Démarches intellectuelles.

Pour en tirer des définitions générales portant sur les :

Contenu ;

Caractéristiques communes (autonomie, responsabilité...) ;

Connaissances requises.

Les définitions de positions dérivent également d'une conception commune : elles sont établies principalement à partir de la complexité et de la difficulté du travail à accomplir.

3. Applications

3. APPLICATIONS

En vigueur étendu

3.1. Quelques principes

L'application de la nouvelle classification suppose que soient respectés les principes suivants :

- les salariés sont classés en se fondant sur les caractéristiques et les exigences requises par les fonctions qu'ils occupent :

c'est-à-dire que la hiérarchie des salariés découle de la hiérarchie de leurs fonctions et non de la hiérarchie de leurs seules aptitudes ;

- les fonctions seront affectées d'un nouveau coefficient : on ne saurait perdre de vue que tout nouveau système de classification est novateur et donc doit pouvoir se traduire par une nouvelle hiérarchie des fonctions ;

- les définitions contenues dans la convention constituent la référence officielle pour classer chaque fonction.

3.2. Procédure d'application

3.2.1 Schéma de l'approche proposée :

1. Recenser les filières existantes ;

2. Recenser les fonctions par filières ;

3. Décrire les fonctions par rapport aux critères ;

4. Classer par rapport aux types de fonctions ;

5. Classer par rapport aux positions ;

6. Vérifier la cohérence générale du classement ;

7. Positionner les salariés ;

8. Vérifier la cohérence individuelle ;

9. Présenter.

Les entreprises pourront trouver avantage à procéder à des séances d'information (pour les points 1 à 6 de la procédure) et à appuyer les analyses individuelles par des procédures de dialogue et de concertation (points 7 et 8).

3.2.2 Explication

Au niveau de l'entreprise, il y a lieu de :

1. Recenser, compte tenu de l'organisation de l'entreprise, les différentes filières existantes.

Définition de la filière :

La filière comprend l'ensemble des fonctions qui correspondent à des degrés divers de difficulté d'une même spécialité professionnelle et qui, par conséquent, s'inscrivent à divers coefficients de l'échelle hiérarchique de la classification générale.

Exemples :

Secrétariat, comptabilité, documentation, bureau de dessin, laboratoire, exploitation informatique.

2. Recenser dans chaque filière les fonctions caractéristiques telles qu'elles sont effectivement occupées. Par exemple, pour la filière secrétariat, on peut recenser les fonctions suivantes :

secrétaire de département, secrétaire d'un groupe d'ingénieurs, secrétaire débutante...

On pourra se référer aux définitions générales ou particulières à la filière si elles ont été établies.

Cependant, des difficultés pourront être rencontrées pour identifier la filière à laquelle appartient une fonction : sur ce point, il faut que la réponse apportée soit souple et permette facilement, suivant les circonstances, le passage d'une filière à l'autre.

En effet, la notion fondamentale est la notion de type de fonction et de position, et celle-ci est fixée en se référant à des critères cohérents entre eux et homogènes quelles que soient les filières.

3. Les décrire en faisant ressortir notamment le degré d'autonomie, l'étendue des responsabilités, la difficulté des tâches, les connaissances requises.

4. Rechercher le type de fonction dans lequel entre la fonction à analyser. Pour cela, se reporter aux définitions du nouveau système de classification : en effet, il y a un seuil de qualification important entre chacun des 3 types et celui-ci doit être aisément repérable à l'aide des critères suivants :

- objet du travail ;

- modèles d'action et démarches intellectuelles ;

- autonomie : nature des instructions hiérarchiques et contrôle des résultats ;

- responsabilités ;

-connaissances requises.

5. Préciser ensuite la position à l'intérieur du type de fonction. Cette identification se fait principalement à l'aide des critères suivants de la nouvelle classification :

- complexité, difficulté du travail à accomplir ;

- autonomie ;

- compétences requises, expérience.

Pour effectuer ce classement, on pourra se référer :

- au tableau comparatif des types de fonction (annexe I) ;

- au tableau des positions (annexe II).

6. Vérifier la cohérence générale du classement par fonction et par filière compte tenu du contexte de l'entreprise.

7. Placer les salariés dans la hiérarchie des fonctions et positions préalablement établies.

Pour qu'un salarié soit situé dans un groupe et une position donnés, il faut qu'il réponde à chacun des critères requis et pas seulement à l'un d'entre eux.

Ainsi, un salarié ne peut prétendre être classé dans le type de fonction 3 du seul fait qu'il est titulaire du BTS, encore faut-il qu'il assume intégralement les responsabilités correspondant à ce type de fonction.

Dans la lecture des définitions relatives aux types de fonctions II et III, il y a lieu de ne pas se méprendre. Certaines caractéristiques s'appliquent à la lettre aussi bien à des positions de cadres qu'à des positions de coordination de travaux ou de projet relevant traditionnellement des ETAM. En pratique, chaque profession a su fixer une limite entre cadres et non cadres prenant généralement en compte la difficulté des problèmes traités et les connaissances requises, la faculté d'adaptation que donne une certaine culture ou encore l'étendue des responsabilités assumées. Il est nécessaire de bien reconnaître cette limite, variable d'un corps de métier à l'autre et de la respecter au cours du travail de classification.

3.2.3 Illustration sur quelques filières

En annexe 3 figure un exemple d'application de la nouvelle classification pour quelques fonctions le plus couramment rencontrées dans les entreprises.

Cet exemple présente un positionnement moyen des fonctions, qui doit correspondre à la plupart des situations sans être impératif.

Les appellations figurant dans cet exemple n'ont aucun caractère normatif, chaque entreprise ayant ses propres appellations.

3.3. Conséquences pratiques

Rémunération

La convention collective prévoit les rémunérations minimales par coefficient.

En aucun cas, son application ne pourra être cause de diminution de la rémunération d'un salarié.

A chaque coefficient peut correspondre une plage de salaires déterminée par la politique de rémunération de l'entreprise. En particulier, rien n'interdit que le salaire maximum pratiqué à un coefficient donné soit supérieur au salaire de début du coefficient supérieur.

Conséquence à l'égard des régimes de retraite et de prévoyance

Aucune modification individuelle n'interviendra dans l'affiliation aux régimes de retraite et de prévoyance.

4. Structure de la grille de classification

En vigueur étendu

FONCTIONS	POSITIONS	COEFFICIENTS
D'exécution	1.1 1.2 1.3	230 240 250
D'études ou de préparation	2.1 2.2 2.3	275 310 355
De conception ou de gestion élargie	3.1 3.2 3.3	400 450 500

A chaque position correspond un coefficient.

Les coefficients permettent de fixer les minima salariaux afférents aux différentes positions de la grille suivant une relation de la forme suivante :

Salaire minimum = coefficient x valeur du point + partie fixe.

Annexes

LES TROIS NIVEAUX HIERARCHIQUES DE BASE

En vigueur étendu

Type de fonctions	Fonctions	Aspects fondamentaux				Caractéristiques communes		
		Type d'activité		Etendue de la compétence	Démarche intellectuelle	AUTONOMIE instructions et contrôles hiérarchiques	RESPONSABILITÉS à l'égard d'autrui	CONNAISSANCES requises théoriques de l'environnement
		Objet du travail	Organisation de la conduite du travail					
III	Conception ou gestion élargie.	Prise en charge de problèmes complets.	- imaginer pour intégrer les éléments divers du problème ; - découper le problème posé en problèmes secondaires.	Référence à plusieurs techniques complémentaires.	Du général au particulier par déduction.	- directives concernant le cadre de l'activité définissant l'objectif ; - comptes rendus d'actions sous une forme achevée (rapports, exposés) ; - la qualité des travaux est du domaine de l'appréciation.	A généralement une responsabilité technique ou de gestion vis-à-vis du personnel de qualification moindre.	Niveau III de l'EN (BTS, DUT...) ; enseignement du genre synthétique basé sur une pédagogie culturelle.
II	Etudes ou préparation.	Prise en charge d'activités fractionnées ou cycliques.	- concrétiser ; - développer ; - faire apparaître des difficultés d'ordre pratique.	Référence à une technique connue.	Du particulier au particulier par analogie.	- instructions de caractère général portant sur des méthodes, avec initiative sur le choix des moyens et la succession des étapes ; - compte rendu d'actions le plus souvent sous forme de narrations à caractère descriptif ; - la qualité des travaux sera contrôlée par sondage.	Peut avoir la responsabilité technique du travail réalisé par du personnel de qualification moindre.	- niveau IV de l'EN (Bac...) ; - et connaissances de l'environnement (entreprise, matériel, organisation).
I	Exécution.	Exécution de travaux constitués de modes opératoires définis, codifiés, ordonnés.	- réaliser ; - produire.	Référence à un métier d'exécution.	Du particulier au particulier par simple identification.	- instructions précises ; - informations sur les méthodes à utiliser et les moyens disponibles ; - comptes rendus d'actions oraux portant sur des faits concrets du travail ; - le travail est facilement contrôlablement par les destinataires des travaux.	Néant.	- niveau V de l'EN (CAP...) ; enseignement basé sur une pédagogie démonstrative ; - connaissance du contexte immédiat suffisant.

LES DOUZE POSITIONS

En vigueur étendu

Type de fonctions	Critères (position)	Innovation	Rôle à l'égard de l'objectif	Autonomie
III	3	Faculté d'adaptation à des problèmes présentant un caractère de nouveauté sur le plan technique.	Etudes et propositions destinées à compléter l'objectif initialement défini.	Même que III.2. Son supérieur est un cadre.
	2	Recherche et adopte des solutions valables en transposant des dispositions déjà éprouvées dans des conditions différentes.	Propositions de modifications de certaines caractéristiques de l'objectif initialement défini.	Recours à l'assistance avec proposition à l'appui en cas de difficulté technique ou d'incompatibilité avec l'objectif.
	1	Rechercher la compatibilité des solutions entre elles et avec l'objectif.		Recours à l'assistance de règle en cas de difficultés ou d'incompatibilité avec l'objectif.

Type de fonctions	Critères	Autonomie	Connaissance de l'environnement
II	3	Aptitude à formuler des suggestions de nature à faire progresser les méthodes de travail.	Complète (entreprise, techniques, organisation, clients) à cause du rôle de relais de cette fonction entre les fonctions des types I et III.
	2	Initiative d'établir entre les méthodes de travail proposées des choix appropriés.	Niveau intermédiaire entre les positions II-1 et II-3.
	1	Connaissance des méthodes de travail proposées.	Limitée à une technique. Connaissance de l'environnement limitée au service.

Type de fonctions	Critères	Objet du travail	Connaissances requises
I	4.2 4 4.1	Aspect professionnel élargi.	Equivalentes au CAP + expérience ou BP de métiers de base.
	3.2 3 3.1	Aspect professionnel total.	Equivalentes au CAP des métiers de base.
	2	Aspect professionnel partiel.	Equivalentes au BEPC.
	1	Sans aspect professionnel (analogue à la vie courante).	Sans formation.

ILLUSTRATIONS SUR QUELQUES FILIERES

En vigueur étendu

Coefficients	Positions	Comptabilité	Dactylo-graphie secrétariat	Informatique				Dessinateurs	Contrôle des travaux	Métrieurs
				Saisie des programmations	Exploitation des données	Exploitation	Préparation contrôle			
200	1-2	Employé administratif.			Perfo : 1.	Opérateur débutant.				
210	1-2	Employé administratif.	Dactylo.		Perfo : 2.	Opérateur : 1.				
220	1-3-1		Dactylo expéri-menté(e) : 1, ou		Perfo-vérif : 1.	Opérateur : 2.	Agent de préparation et de contrôle : 1-2.	Exécution : 1.	Surveillant de travaux (selon la nature de l'entreprise) : 1-2.	Agent de métré : 1. Agent de métré : 2.
230	1-3-2	Aide-comptable: 1.	Sténodactylo : 2.		Perfo-vérif : 2.	Opérateur : 3.		Exécution : 2.		
240	1-4-1	Aide-comptable: 2.	Dactylo confirmé(e) sténodactylo confirmé(e), secrétaire/dactylo : 1-2.	Agent de programmation : 1-2. Débutant.	Perfo-vérif : 3. Perfo-vérif : 4.	Aide-pupitreur : 1. Aide-pupitreur : 2.	Agent de préparation et de contrôle : 3. Agent de préparation et de contrôle : 4.	Exécution : 3. Exécution : 4.	Surveillant de travaux (selon la nature de l'entreprise) : 3. Surveillant de travaux (selon la nature de l'entreprise) : 4.	Aide-métreur : 3. Aide-métreur : 4.
250	1-4-2	Aide-comptable: 3.								
275	2-1	Comptable : 1.	Secrétaire : 1.	Technicien de programmation : 1-2.	Aide-moniteur et monitrice : 1-2.	Aide-pupitreur : 1.	Préparateur ou technicien de lancement ou technicien d'exploitation ou de maintenance : 1-2.	Petites études.	Surveillant de travaux ou agent technique : 1-2.	Technicien de métré (métreur) : 1-2.
310	2-2	Comptable : 2.	Secrétaire : 2.			Aide-pupitreur : 2.		Etudes : 1.		
355	2-3	Comptable : 3.	Secrétaire spécialisé(e) : 3.	Technicien de programmation : 3.	Aide-moniteur et monitrice : 3.	Chef d'équipe.	Préparateur ou technicien de lancement ou technicien d'exploitation ou de maintenance : 3.	Etudes : 2.	Surveillant de travaux ou agent technique : 3.	Technicien de métré (métreur) : 3.
400 450	3-1 3-2	Comptable principal : 1-2-3.	Secrétaire principal(e) ou de direction : 1-2-3.	Technicien principal d'analyse programmation : 1-2.		Technicien principal, chef de groupe : 1-2.	Technicien principal, chef de groupe : 1-2.	Projeteur : 1. Projeteur : 2.	Contrôleur de travaux : 1-2.	Technicien principal de métré (chef métreur, métreur vérificateur) : 1-2.
500	3-3			Technicien principal d'analyse programmation : 3.		Technicien principal, chef de groupe de salle ou d'atelier : 3.	Technicien principal, chef de groupe de salle ou d'atelier : 3.	Projeteur ou chef de groupe : 3.	Contrôleur de travaux : 3.	Technicien principal de métré (chef métreur, métreur vérificateur) : 3.

Annexe IV. Enquêteurs. Accord du 16 décembre 1991

Signataires	
Organisations patronales	Chambre des ingénieurs-conseils de France (CICF) ; Fédération des syndicats de sociétés d'études et de conseils (Syntec).
Organisations de salariés	Syndicat national des personnels d'encadrement de l'ingénierie (ODERTES) CGC ; Syndicat national des activités tertiaires (SNAT) FO ; Fédération des services CFDT ; Fectam CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

L'activité des instituts de sondages présente un caractère très particulier : les variations de la répartition géographique de la demande, tant en volume qu'en nature, les impératifs de souplesse et de rapidité qui sont indispensables dans de nombreux cas, ne permettent pas à ces entreprises d'assurer à l'ensemble de leurs enquêteurs une charge de travail régulière et constante au cours de l'année, eu égard de plus au fait qu'il est impératif d'obtenir, pour des nécessités statistiques, des échantillons dispersés.

Compte tenu de ces particularités, 3 statuts différents sont proposés :

Le premier est le statut de chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA). Il s'agit de personnes engagées en vue d'une activité discontinue. La situation de ces enquêteurs se distingue de celle des chargés d'enquête (CE) décrits ci-après, en ce qu'ils ne s'engagent pas de manière exclusive à l'égard d'un employeur : il ne leur est pas interdit d'exercer d'autres activités ou la même activité au profit d'un autre institut de sondage dans le cadre des règles définies à la présente annexe. Les contrats de travail des CEIGA sont soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée. L'activité des CEIGA s'exerce dans le cadre du travail intermittent tel qu'il est défini aux articles L. 3123-33 et suivants du code du travail.

Le deuxième est le statut d'enquêteurs vacataires (EV). Ces derniers sont des collaborateurs occasionnels qui ont la possibilité de refuser les enquêtes qui leur sont proposées. Lorsqu'ils les acceptent, ils ne sont liés par contrat de travail à l'institut de sondage que pour la durée d'exécution des tâches confiées. L'engagement n'est pas exclusif : il ne leur est pas interdit d'exercer d'autres activités, ou la même activité au profit d'un autre institut de sondage. L'EV est employé dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée dans les conditions définies par les articles L. 1242-2 et D. 1242-1 du code du travail.

Le troisième est le statut de chargés d'enquête (CE), titulaires d'un contrat à durée indéterminée qui les place sous la subordination exclusive d'un employeur, ces collaborateurs sont des salariés à plein temps qui doivent effectuer toutes les enquêtes qui leur sont demandées dans le cadre des règles définies ci-après. Ils relèvent de la catégorie ETAM définie à l'article 1.2 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils. Leur situation offre une spécificité, qui tient au mode de calcul de leur rémunération : celle-ci est variable puisqu'elle est en fonction du nombre et de la nature des enquêtes accomplies. Elle est nécessairement supérieure ou égale à un minimum mensuel.

Les parties signataires conviennent que la convention collective nationale du 15 décembre 1987 des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils s'applique de plein droit aux chargés d'enquête (CE), à l'exception du 1. de l'article 6.2 et sauf spécificités prévues par la présente annexe.

Dispositions communes aux chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle (CEIGA) et aux enquêteurs vacataires (EV)

Dispositions communes

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent qu'un certain nombre d'articles de la convention collective nationale du 15 décembre 1987, applicable aux bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils, s'applique de plein droit, à l'exception de l'article 3.3, aux enquêteurs vacataires (EV) et aux chargés d'enquêtes intermittents à garantie annuelle (CEIGA) :

- article 2.1 ' Droit syndical et liberté d'opinion ' sous réserve, pour l'avant-dernier paragraphe du 1. ' Liberté d'opinion ', que le droit du licenciement soit applicable ;

- article 2.2 ' Représentation des salariés ' ;

- article 3.3 ' Priorités d'emplois '. Cet article ne s'applique de plein droit qu'aux chargés d'enquêtes intermittents à garantie annuelle ;

- article 3.5 ' Modification dans la situation juridique de l'employeur '.

Par ailleurs les articles 73 et 74 de la présente annexe, relatifs respectivement au travail du dimanche et des jours fériés et au travail de nuit des chargés d'enquêtes (CE), s'appliquent également aux chargés d'enquête à garantie annuelle (CEIGA) et aux enquêteurs vacataires (EV).

Titre I : Chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle

I - Conditions générales d'engagement

Définition

Article 1er

En vigueur étendu

Tout employeur peut s'engager envers un enquêteur vacataire à lui proposer d'effectuer des enquêtes par sondage à hauteur d'une rémunération annuelle garantie.

L'enquêteur, qui est alors appelé ' chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle ', n'en conserve pas moins la faculté d'accepter ou de refuser chacune des enquêtes qui lui sont proposées, sous réserve des dispositions prévues aux articles 5 et 25.

Les conditions générales d'engagement et les modalités d'emploi des chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle sont définies par la présente annexe, que complètent, le cas échéant, les règlements intérieurs, les accords d'entreprise et les contrats individuels.

Objet et nature du contrat de travail

Article 2

En vigueur étendu

Ce contrat a pour objet la réalisation d'interviews, de comptages, ou autres tâches du même type sur un sujet donné, dans une population définie et une zone géographiquement fixée lors de chaque mission.

Le contrat par lequel une personne physique ou morale s'assure le concours d'un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle est un contrat de travail à durée indéterminée.

Conditions d'accès

Article 3

En vigueur étendu

Le contrat de travail de chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle doit être proposé à tout enquêteur vacataire ayant, d'une part, au cours des douze mois précédant le 1er janvier et le 1er juillet, effectué de manière régulière différents types d'enquêtes dans différentes catégories de la population et, d'autre part, reçu neuf bulletins de salaire sur douze et perçu une rémunération dont le montant annuel total excède huit fois le montant de la rémunération minimale conventionnelle brute applicable au coefficient correspondant au premier niveau de la grille ETAM.

Sauf stipulation expresse des parties instituant une période d'essai, l'engagement d'un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle est définitif dès la signature du contrat de travail.

L'employeur peut le proposer même si ces conditions ne sont pas remplies. Dans ce cas, une période d'essai de 1 mois pouvant se voir renouvelée une fois sera de droit.

La nature des activités d'enquête et de sondage ne permet pas de connaître avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes.

Les périodes de travail n'étant pas définies au contrat, l'employeur devra respecter un délai de prévenance de trois jours ouvrables. Toutefois, l'employeur pourra faire appel aux chargés d'enquêtes intermittents à garantie annuelle pour toutes les enquêtes qui ne permettent pas le respect de ce délai, mais dans ces cas, la non-acceptation du salarié ne pourra pas être considérée comme un refus de travail et sera sans conséquence sur la relation contractuelle entre le salarié et son employeur.

Dans la mesure du possible, priorité sera donnée aux chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle dans la

distribution du travail.

Exécution du contrat

Article 4

En vigueur étendu

Le contrat de chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle n'est pas exclusif d'autres activités ou d'autres engagements fussent-ils de même nature. L'intéressé doit toutefois faire en sorte que l'accomplissement de ses activités ou de ses engagements ne compromette pas la bonne exécution des enquêtes dont il est chargé et ne nuise pas à l'employeur qui les lui a confiées.

Rémunération garantie

Article 5

En vigueur étendu

L'employeur qui contracte avec un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle s'oblige à lui verser annuellement une rémunération au moins égale à 60 % des gains perçus durant la période de référence prévue à l'article 3, cette garantie minimale annuelle correspondant à l'accès à la couverture sécurité sociale.

Cette garantie annuelle de travail sera répartie en deux périodes avec un minimum de :

-40 % de la garantie annuelle assurée le premier semestre ;

-30 % de la garantie annuelle assurée le second semestre ;

-les 30 % restants pouvant être indistinctement répartis sur les deux périodes en fonction de la charge de travail.

Cependant, si au cours de la première période, la garantie annuelle est entièrement atteinte, l'institut est tenu d'assurer la part du minimum requis pour la seconde période sans que cette obligation ait pour effet d'augmenter la garantie annuelle ci-dessus définie.

Cette rémunération annuelle garantie, définie lors de la première année d'existence de ce contrat, sera révisée tous les 2 ans et sera égale à 60 % de la rémunération moyenne des trois années précédentes. En aucun cas cette rémunération minimale garantie ne pourra être inférieure à la rémunération annuelle garantie initialement définie lors de la première année d'existence du contrat, réévaluée sur la valeur du point ETAM

Entre chaque période de révision de la rémunération annuelle garantie, celle-ci sera réévaluée une fois sur la valeur du point ETAM (partie fixe + partie proportionnelle).

Se déduit toutefois de cette garantie la valeur des travaux refusés et/ ou non exécutés par l'enquêteur.

Toutefois, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle ne sera pas tenu d'accepter des travaux au-delà d'un montant excédant 125 % de sa garantie annuelle.

Ancienneté

Article 6

En vigueur étendu

Pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité à partir de la date à laquelle un enquêteur bénéficie du statut de chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle.

S'y ajoutent l'année de référence définie à l'article 3, alinéa 1, ainsi que les périodes de travail effectif accomplies par l'enquêteur dans l'entreprise en cas d'engagements successifs antérieurs.

Modification du contrat en cours

Article 7

En vigueur étendu

a) Toute modification apportée à une clause substantielle du contrat en cours d'un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle doit faire l'objet d'une notification écrite de la part de l'employeur.

b) Si cette modification n'est pas acceptée par l'intéressé, elle équivaut à un licenciement du fait de l'employeur et doit être

réglée comme telle.

II - Forme du contrat

Forme

Article 8

En vigueur étendu

L'engagement d'un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle doit être constaté par un écrit faisant référence aux dispositions de la présente convention. Cet écrit précise notamment la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, le montant de sa garantie annuelle, le délai de prévenance de trois jours ouvrables prévus à l'article 3 de la présente annexe.

Définition des missions et rédaction de la proposition de travail

Article 9

En vigueur étendu

Lorsque l'employeur envisage de confier un travail à un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle, il lui adresse une proposition écrite dénommée 'contrat d'enquête' contenant les indications nécessaires et fixant le délai imparti pour son exécution.

Si le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle refuse cette proposition, il doit le notifier avant la date d'exécution des tâches prévues dans cette proposition. Faute d'une telle notification, il est présumé avoir accepté la tâche proposée. La rémunération correspondante ne lui est due qu'après remise de son travail, conforme à la fois aux instructions données et aux exigences particulières de l'enquête.

III - Conditions d'exécution des travaux

Conditions d'exécution des travaux

Article 10

En vigueur étendu

Dans le cadre défini par chaque proposition écrite, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle dispose d'une certaine liberté pour effectuer sa tâche. Il doit néanmoins respecter les obligations qui découlent des instructions données et des exigences particulières des enquêtes.

L'employeur se réserve la faculté de procéder à des inspections et contrôles pour vérifier les conditions d'exécution du travail, au cours de l'enquête ou après son achèvement.

Le délai pour effectuer le contrôle ne peut excéder un mois à compter de la réception par l'institut des derniers questionnaires de l'enquête.

Empêchement

Article 11

En vigueur étendu

Le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle qui, après avoir accepté une proposition d'enquête, se trouve dans l'impossibilité de mener celle-ci à bien en raison d'un empêchement de force majeure, doit en avertir l'employeur dans les 48 heures et en apporter la justification.

En dehors de cette hypothèse, l'inexécution d'une enquête dans les délais impartis sera considérée comme un manquement grave aux obligations contractuelles du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle.

Secret professionnel

Article 12

En vigueur étendu

D'une manière générale, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle est tenu au secret professionnel et à une obligation de discrétion à l'égard des tiers tant sur l'organisation de son travail que sur la nature et les résultats des tâches qui lui sont confiées, les faits et les informations qu'il a eu l'occasion de connaître au cours de l'accomplissement de ses travaux.

En particulier, sauf instructions écrites de l'employeur, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle s'engage formellement à ne divulguer à qui que ce soit :

- aucun des documents, questionnaires, tableaux, échantillons, notices, etc., et qui lui sont remis par l'employeur pour l'exécution des enquêtes ;

- aucun résultat ou donnée d'enquête.

Il s'engage à ne pas révéler :

- l'identité des enquêtés, sauf au personnel qualifié de l'employeur ;

- le nom de la personne physique ou morale pour le compte de qui est faite l'enquête, sauf instructions précises de l'employeur.

Rémunération

Article 13

En vigueur étendu

Le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle est rémunéré chaque mois en fonction des travaux accomplis. Le montant unitaire de chaque enquête est calculé de manière à inclure la préparation de chaque enquête, la réalisation des interviews, la mise en forme des documents.

Si les travaux effectivement demandés n'ont pas permis au chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle d'atteindre sa garantie, des régularisations interviendront à l'issue de chaque semestre.

Se déduira toutefois des minima définis à l'article 5 la valeur des travaux refusés et/ou non exécutés par le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle pour chacune des périodes.

Frais professionnels

Article 14

En vigueur étendu

Les déplacements hors du lieu de travail habituel nécessités par le service ne doivent pas être pour le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle l'occasion d'une charge supplémentaire ou d'une diminution de salaire.

L'importance des frais dépend du lieu où s'effectuent les déplacements, ils ne sauraient être fixés d'une façon uniforme. Ils seront remboursés selon les modalités propres à chaque entreprise.

S'il résulte d'un transfert de la résidence d'un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle, un accroissement systématique des frais de déplacement nécessités par le service, ces frais supplémentaires restent entièrement à la charge du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle, sauf accord de l'employeur pour les prendre à sa charge.

Congés payés

Article 15

En vigueur étendu

Le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle a la faculté de refuser tout travail dans les limites des droits qu'il a acquis afin d'exercer ses droits à congés payés. Il ne peut alors lui être fait application de la clause de déduction stipulée aux articles 5 et 13.

Congés dans le cas de maladie, accident ou maternité

Article 16 (1)

En vigueur étendu

Pour le calcul de la période donnant droit à congés payés, sont considérées comme périodes de travail effectif :

- les périodes de repos légal des femmes en couches et le congé d'adoption ;

- les périodes limitées à une durée ininterrompue de 1 an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ou de maladie d'une durée supérieure à 1 mois.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article L. 223-4 du code du travail (arrêté du 27 avril 1992, art. 1er).

Absences exceptionnelles

Article 17

En vigueur étendu

Des autorisations d'absences exceptionnelles, non déductibles des congés, seront accordées sur justificatif au chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle, lorsqu'elles interviendront au cours d'une mission, pour :

- se marier : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant quatre jours ouvrables ;

- assister aux obsèques de son conjoint ou d'un de ses enfants : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant deux jours ouvrables ;

- assister au mariage d'un de ses enfants : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant un jour ouvrable ;

- assister aux obsèques de ses ascendants en ligne directe : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant deux jours ouvrables ;

- assister aux obsèques de ses collatéraux jusqu'au deuxième degré, frère ou soeur : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant un jour ouvrable ;

- assister aux obsèques de son beau-père ou de sa belle-mère : possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés pendant un jour ouvrable.

Des possibilités de refuser le travail proposé pendant trois jours ouvrables seront également accordées pour tests de présélection militaire obligatoires, sur demande justifiée par la présentation de la convocation.

Ces autorisations d'absences feront l'objet d'une rémunération brute correspondant à 1/365 de la rémunération annuelle garantie.

Congés sans solde

Article 18

En vigueur étendu

Un congé sans solde peut être accordé par l'employeur, sur la demande de l'intéressé.

Les modalités d'application et de fin de ce congé doivent faire l'objet d'une notification écrite préalable.

Le congé sans solde entraîne la suspension des effets du contrat de travail et de ceux de la présente convention collective à l'égard de l'intéressé.

A condition de respecter les modalités prévues ci-dessus, notamment pour la reprise du travail, l'intéressé, à l'expiration de ce congé, retrouve ses fonctions ou des fonctions équivalentes et ses avantages acquis antérieurement. Toutefois, si les nécessités de bon fonctionnement obligent l'employeur à licencier un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle pendant une suspension de contrat de travail, il devra le faire conformément aux dispositions du code du travail.

Bulletin de paie

Article 19

En vigueur étendu

Le bulletin de paie devra comporter les mentions légales et notamment :

- le nom ou la raison sociale, et l'adresse de l'employeur, le numéro SIRET de l'établissement, son numéro de code A.P.E. ;

- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;

- le nom et le prénom de la personne à qui est délivré le bulletin de paie et l'emploi qu'elle occupe ;

- l'intitulé de la convention collective nationale applicable au chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle ;

- la classification professionnelle du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle et le coefficient hiérarchique correspondant ;

- la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte la rémunération ;

- le montant de la rémunération brute du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle ;

- la nature et le montant des cotisations salariales retenues ;

- la nature et le montant des cotisations patronales versées ;

- la nature et le montant des accessoires de salaire soumis aux cotisations ;

- le montant de la somme effectivement perçue par le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle et sa date de paiement ;

- la mention incitant le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle à conserver ce bulletin de paie sans limitation de durée.

Détermination d'un horaire de référence

Article 20

En vigueur étendu

La détermination d'un horaire de référence s'effectuera sur la base de la rémunération minimale conventionnelle correspondant au coefficient correspondant au premier niveau de la grille ETAM divisée par 169 heures ou d'une rémunération réelle supérieure au minimum conventionnel.

IV - Résiliation du contrat de travail

Dénonciation du contrat de travail

Article 21

En vigueur étendu

Toute résiliation du contrat de travail implique de part et d'autre un préavis, sauf cas de faute lourde, de faute grave ou de force majeure.

La réalisation du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties est notifiée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception dont la date de première présentation constitue la date de notification de la dénonciation du contrat.

La lettre de résiliation du contrat de travail se référera, s'il y a lieu, aux stipulations du contrat de travail ou de toute autre pièce faisant état de clauses particulières. Elle rappellera la fonction exercée dans l'entreprise par l'intéressé et la durée du préavis qui lui est applicable en vertu de son contrat ou de la présente convention ainsi que le ou les motifs justifiant la résiliation du contrat.

Dans les cas prévus par la loi, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle sera convoqué par l'employeur à un entretien préalable.

La convocation à cet entretien sera effectuée par lettre recommandée avec demande d'accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge indiquant l'objet de la convocation et rappelant que le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle peut se faire assister par une personne de son choix conformément à la loi.

En cas de licenciement, le préavis sera d'un mois, si le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle justifie d'une ancienneté de moins de 2 ans, et de 2 mois si l'ancienneté est au moins égale à 2 ans.

En cas de démission, le préavis sera de 1 mois.

Indemnité compensatrice de préavis

Article 22

En vigueur étendu

Sauf accord entre les parties et hormis le cas de faute grave, la partie qui n'observerait pas le préavis devrait à l'autre une indemnité égale à 1/12 du montant des travaux réalisés dans l'année qui précède pour 1 mois de préavis et à 2/12 du montant de cette même somme pour 2 mois de préavis.

Indemnités de licenciement - Conditions d'attribution

Article 23

En vigueur étendu

Il est attribué à tout chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle, licencié, justifiant d'au moins 2 années d'ancienneté, une indemnité de licenciement distincte de l'indemnité compensatrice de préavis.

Cette indemnité de licenciement n'est pas due dans le cas où le licenciement est intervenu pour faute grave.

Cette indemnité sera réduite du 1/13 lorsque le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle sera pourvu par l'employeur, avant la fin de la période de préavis, d'un emploi équivalent, et accepté par l'intéressé en dehors de la société. Ce 1/3 restant sera versé à l'intéressé si la période d'essai dans le nouvel emploi reste sans suite (1).

Toutefois, seront appliquées les dispositions des articles L. 1224-1, L. 1234-7, L. 1234-10 et L. 1234-12 du code du travail dans le cas de cessation complète d'activité.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-9 du code du travail (arrêté du 27 avril 1992, art. 1er).

Montant de l'indemnité de licenciement

Article 24

En vigueur étendu

Après 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, l'indemnité de licenciement est égale à 1/5 de 2/12 du montant des rémunérations perçues pendant les 12 mois précédant la notification de la rupture, par année de présence, sans pouvoir excéder un plafond de 7 mois de salaire.

Non-exécution du contrat

Article 25

En vigueur étendu

Le fait d'avoir refusé ou de ne pas avoir exécuté des travaux représentant au total un montant équivalant à la moitié de la garantie minimum par période définie à l'article 5, sur une période de 12 mois consécutifs, exception faite des travaux refusés au cours des périodes de congés et de maladie ou d'accident, sera considéré comme la manifestation de la volonté du salarié de ne plus exécuter les obligations résultant du contrat de travail.

Il peut constituer par là même une faute grave entraînant la rupture sans indemnité du contrat de travail.

Sauf cas prévu à l'article 3, le fait qu'un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle ait refusé trois offres d'enquêtes consécutives, en dehors des périodes de congés, séparées entre elles par un délai d'au moins 10 jours calendaires, peut être également constitutif d'une faute grave entraînant une rupture du contrat de travail.

Départ en retraite

Article 26

En vigueur étendu

1° L'employeur a la possibilité de mettre fin au contrat de travail lorsque le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle atteint au minimum l'âge de 60 ans et 150 trimestres de cotisation à l'assurance vieillesse de la sécurité sociale.

L'employeur qui désire mettre un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle à la retraite devra lui notifier son intention en respectant un préavis de 6 mois.

Si l'employeur ne procède pas à cette notification, le contrat de travail se poursuit jusqu'à ce que cette notification soit effectuée avec le même préavis que celui fixé à l'alinéa précédent.

2° Le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle peut quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à une pension de vieillesse. Il doit alors respecter le préavis suivant :

- 1 mois, s'il a entre 6 mois et 2 ans d'ancienneté ;

- 2 mois, s'il a au moins 2 ans d'ancienneté.

3° La résiliation du contrat de travail, à l'initiative de l'employeur ou du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle dans les conditions fixées aux alinéas 1 et 2 ci-dessus, ne donne pas lieu à attribution d'heures d'absence pour recherche d'emploi.

Indemnité de départ en retraite

Article 27

En vigueur étendu

Une indemnité de départ en retraite est accordée au chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle dont le contrat prend fin dans les conditions prévues à l'article 26.

Le montant de cette indemnité est fixé en fonction de l'ancienneté acquise dans l'entreprise à la date du départ en retraite.

A 5 ans révolus, 1 mois, plus à partir de la 1/6 année 1/8 de mois par année d'ancienneté supplémentaire, avec un plafond maximum de 4 mois.

Le mois de rémunération s'entend dans le cas particulier, comme le 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail, le salaire mensuel étant compté sans primes ni gratifications, ni majoration du salaire ou indemnité liée à un déplacement ou à un détachement.

Régime de retraite complémentaire

Article 28

En vigueur étendu

Les employeurs doivent obligatoirement adhérer pour leurs chargés d'enquêtes intermittents à garantie annuelle à une caisse de retraite affiliée à l'Arrco.

V - Maladie

Absences maladie

Article 29

En vigueur étendu

Les indisponibilités justifiées par l'incapacité temporaire de travail, résultant de maladies ou d'accidents dûment constatés par certificat médical, et notifiées ainsi qu'il est dit à l'article 30 ci-après, ne constituent par une cause de rupture de contrat de travail, mais une suspension de celui-ci.

Formalités en cas d'absence pour maladie

Article 30

En vigueur étendu

Dès que possible, et au plus tard dans les 24 heures, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle doit avertir son employeur du motif et de la durée probable de son indisponibilité.

Cet avis est confirmé dans un délai maximal de 48 heures, à compter du premier jour de l'indisponibilité, prévu par la législation de la sécurité sociale, par un certificat médical délivré par le médecin traitant du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle.

Lorsqu'il assure un complément d'allocation maladie aux indemnités journalières de la sécurité sociale, l'employeur a la faculté de faire contre-visiter le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle par un médecin de son choix.

Garantie incapacité temporaire

Article 31

En vigueur étendu

Il est institué au profit des chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle un régime conventionnel de garantie incapacité temporaire ayant pour objet d'assurer aux intéressés une couverture en cas de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Ce régime de garantie incapacité temporaire ne sera effectif qu'après extension de l'annexe 'Enquêteurs' par le ministère du travail.

Conditions d'accès

Article 32

En vigueur étendu

Est bénéficiaire de cette couverture sociale tout chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle ayant perçu, au cours des 12 mois précédant l'arrêt, une rémunération minimale égale à 6 fois le montant mensuel du SMIC en tant qu'enquêteur dans une ou plusieurs entreprises relevant du champ professionnel d'application de la présente annexe et bénéficiant des indemnités journalières de sécurité sociale.

Pour être prise en compte, cette incapacité temporaire devra intervenir pendant la période de réalisation du contrat d'enquête confié au chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle, être dûment constatée par un arrêt de travail ou un avis de prolongation d'arrêt de travail parvenu dans les 48 heures à l'employeur ayant confié l'enquête au cours de laquelle est intervenu l'arrêt. Lorsque le délai de réalisation du contrat d'enquête se termine un samedi, le délai de couverture au titre de la garantie incapacité temporaire est reporté conventionnellement d'une journée.

Durée d'indemnisation

Article 33

En vigueur étendu

Cette couverture sociale assurera à l'intéressé le versement d'une allocation journalière complémentaire aux indemnités de sécurité sociale, à compter du 11e jour d'arrêt de travail ininterrompu, sans que la durée maximale d'indemnisation puisse excéder 90 jours calendaires décomptés depuis le 1er jour d'arrêt. Ce délai de carence est supprimé en cas d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

Montant des prestations

Article 34

En vigueur étendu

Le calcul des prestations s'effectuera sur la base de l'indemnité journalière de sécurité sociale perçue par le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle au titre de son activité d'enquête.

Le montant des prestations versées au chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle est fixé comme suit :

- du 11e au 30e jour d'arrêt, 90 % du montant de cette indemnité ;

- du 31e au 90e jour, 66 % du montant de cette indemnité.

Les allocations ci-dessus fixées constituent le maximum auquel aura droit tout chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle pour toute période de 12 mois consécutifs au cours de laquelle il aura eu une ou plusieurs absences pour maladie ou accident.

La garantie annuelle prévue à l'article 5 est réduite pro rata temporis durant toute suspension du contrat de travail et notamment pendant les périodes de maladie ou accident indemnisées ou non.

Répartition des cotisations

Article 35

En vigueur étendu

Les cotisations afférentes au régime de garantie incapacité temporaire ci-dessus défini sont intégralement à la charge de l'employeur dans les limites du taux de 0,3 %. Toute augmentation de ce taux sera répartie pour moitié à la charge de l'employeur et pour moitié à la charge du chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle.

Elles seront assises sur l'ensemble des rémunérations brutes versées aux chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle. Cette clause sera éventuellement révisable en fonction des éléments d'information statistiques qui seront fournis par l'organisme gestionnaire.

Gestion du régime

Article 36

En vigueur étendu

A la signature de l'annexe 'Enquêteurs', l'organisme gestionnaire habilité à gérer le régime sera le groupement national de prévoyance-INPC. La désignation de cet organisme pourra être remise en cause par SYNTEC et CICF conformément à la convention de gestion signée entre SYNTEC, CICF et le groupement national de prévoyance-INPC.

Les sociétés sont tenues d'y adhérer et ce, au plus tard, le premier jour du mois suivant l'arrêté d'extension de l'annexe '

Enquêteurs ' par le ministère du travail.

L'organisme gestionnaire communiquera au moins une fois par an à la commission paritaire professionnelle les éléments d'informations permettant un contrôle sur les plans statistique, économique et financier.

VI - Représentation des chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle

Décompte de l'effectif

Article 37

En vigueur étendu

Les chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle sont décomptés dans les effectifs conformément aux dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1251-54 du code du travail. Pour tenir compte des particularités de l'activité de sondage, ce décompte est calculé en effectuant un rapport entre la masse des salaires bruts perçus par l'ensemble des chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle pendant les douze mois précédant la date des élections et le salaire brut théorique conventionnel correspondant à un travail annuel à temps complet.

Conditions d'électorat

Article 38

En vigueur étendu

Pour être électeur, outre les conditions de droit commun, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle doit avoir trois mois d'ancienneté dans la société à la date fixée pour le premier tour des élections.

Conditions d'éligibilité

Article 39

En vigueur non étendu

Pour être éligible, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle électeur doit avoir reçu des bulletins de paie pendant onze des douze mois précédant la date fixée pour le premier tour des élections.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 27 avril 1992, art. 1er).

Paiement des heures de délégation

Article 40

En vigueur étendu

Le montant de la rémunération horaire des heures de délégation ne pourra être inférieur à la rémunération minimum conventionnelle correspondant au coefficient correspondant au premier niveau de la grille ETAM divisée par 169 heures.

VII - Classification des chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle

Coefficient hiérarchique

Article 41

En vigueur étendu

Le coefficient correspondant au premier niveau de la grille ETAM est attribué aux chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle.

Participation aux fruits de l'expansion

Article 42

En vigueur non étendu

Lorsque les conditions légales sont remplies, le chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle bénéficie d'une participation aux fruits de l'expansion de l'entreprise s'il peut justifier d'une rémunération au moins égale à quatre cents fois le salaire horaire minimum interprofessionnel de croissance au cours des six mois précédant le fait ouvrant droit.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 27 avril 1992, art. 1er).

Titre II : Enquêteurs vacataires

I - Le contrat d'enquête

Définition

Article 43

En vigueur étendu

L'enquêteur vacataire est celui qui réalise des enquêtes par sondage à la vacation. L'emploi des enquêteurs vacataires est soumis aux conditions exposées dans le présent texte, texte établi dans le cadre des lois et règlements en vigueur, notamment les articles L. 1242-2 et D. 1242-1 du code du travail. Par nature, ces vacations comportent des prestations diverses effectuées à des périodes variables, en des lieux différents. Elles sont imprévisibles, temporaires et discontinues, donc précaires et aléatoires.

Contrat de travail

Article 44

En vigueur étendu

Le contrat par lequel une personne morale ou physique s'assure, moyennant rémunération, le concours d'un enquêteur vacataire pour la réalisation d'une enquête par sondage, est réputé être un contrat de travail.

Ce contrat de travail est appelé ' Contrat d'enquête '. Il a pour objet l'exécution de tâches consistant en interview, comptage, ou autres tâches de même type confiées à un enquêteur vacataire sur un sujet donné dans une population définie et dans une zone géographique fixée lors de chaque mission.

Le contrat d'enquête n'existe que pendant le temps où l'enquêteur vacataire exécute les tâches prévues au contrat.

Les contrats d'enquête sont par nature indépendants les uns des autres.

II - Forme du contrat

Contenu

Article 45

En vigueur étendu

Les modalités et instructions de réalisation des prestations demandées sont fixées par une proposition écrite. Cette proposition écrite fixe le délai maximum imparti pour l'exécution de la vacation, l'énoncé que l'enquêteur vacataire est libre de ne pas accepter ce qui lui est proposé, les règles déontologiques qu'il doit respecter, les conditions particulières qui définissent les tâches à exécuter.

Les modalités de paiement et les éléments de rémunération de la vacation figurent également dans cette proposition.

Acceptation - Refus

Article 46

En vigueur étendu

L'enquêteur vacataire peut accepter ou refuser librement tout contrat d'enquête qui lui est proposé sans avoir à en justifier le motif. Si l'enquêteur vacataire refuse un contrat d'enquête proposé, il doit notifier son refus avant la date de début d'exécution des tâches prévues ; faute d'une telle notification, il est présumé avoir accepté la tâche proposée.

Exécution

Article 47

En vigueur étendu

La remise des travaux conforme aux normes et stipulations techniques matérialise l'exécution des obligations de l'enquêteur vacataire. Elle ouvre droit à la rémunération convenue.

III - Conditions d'exécution du contrat

Déroulement

Article 48

En vigueur étendu

Dans le cadre défini par la proposition écrite, l'enquêteur vacataire dispose de sa liberté d'action pour réaliser le contrat d'enquête qu'il a accepté.

Contrôle

Article 49

En vigueur étendu

Dans l'exécution des vacations, l'enquêteur vacataire est tenu de respecter certaines obligations minimales afin d'assurer la qualité de son travail.

Ces obligations sont fixées en fonction des instructions données et des exigences particulières des enquêtes. Ces règles doivent être portées à la connaissance de l'enquêteur vacataire.

L'employeur se réserve la faculté de procéder à des enquêtes et contrôles pour vérifier les conditions d'exécution du travail au cours de l'enquête ou après son achèvement dans le délai de 1 mois à compter de la réception par l'institut des derniers questionnaires de l'enquête.

Non-exclusivité

Article 50

En vigueur étendu

L'enquêteur vacataire n'est pas lié par une obligation d'exclusivité. Même dans la période d'exécution de sa tâche, il peut exercer toute autre activité, y compris d'autres enquêtes. Il doit s'assurer toutefois qu'il n'y a pas d'incompatibilité et d'interférence entre la tâche qu'il accepte et ses autres activités.

Secret professionnel

Article 51

En vigueur étendu

D'une manière générale, l'enquêteur vacataire est tenu au secret professionnel et à une obligation de discrétion à l'égard des tiers tant sur l'organisation de son travail que sur la nature et les résultats des tâches qui lui sont confiées et sur les faits et les informations qu'il a eu l'occasion de connaître au cours de l'accomplissement de ses travaux.

En particulier, sauf instructions écrites de l'employeur, l'enquêteur vacataire s'engage formellement à ne divulguer à qui que ce soit :

- aucun des documents, questionnaires, tableaux, échantillons, notices, etc., qui lui sont remis par l'employeur pour l'exécution des enquêtes ;

- aucun résultat ou donnée d'enquête.

Il s'engage à ne pas révéler :

- l'identité des enquêtés, sauf au personnel qualifié de l'employeur ;

- le nom de la personne physique ou morale pour le compte de qui est faite l'enquête, sauf instructions précises de l'employeur.

Rémunération

Article 52

En vigueur étendu

Le salaire de l'enquêteur vacataire, pour chacun des contrats qu'il exécute, inclut la rémunération pour l'exécution des tâches prévues ainsi que celle de leur préparation et de la mise en forme des documents qui doivent être restitués.

Indemnité de fin de contrat

Article 53

En vigueur étendu

L'enquêteur vacataire a droit à une indemnité de fin de contrat compensatrice de la précarité de son emploi. Le montant de cette indemnité est fixé à 4 % de la rémunération due à l'enquêteur vacataire au titre de l'article 52 et est payable en même temps que les travaux exécutés.

Congés payés

Article 54

En vigueur étendu

L'enquêteur vacataire a droit à une indemnité compensatrice de congés payés.

Le montant de l'indemnité est égal à 1/10 de la rémunération due à l'enquêteur vacataire au titre de l'article 52 et est payable en même temps que les travaux exécutés.

Détermination d'un horaire de référence

Article 55

En vigueur étendu

La détermination d'un horaire de référence s'effectuera sur la base de la rémunération minimum conventionnelle correspondant au coefficient correspondant au premier niveau de la grille ETAM divisée par 169 heures ou d'une rémunération réelle supérieure au minimum conventionnel.

IV - Maladie

Absences maladie

Article 56

En vigueur étendu

Les indisponibilités justifiées par l'incapacité temporaire de travail, résultant de maladies ou d'accidents, survenus entre la date de début et de fin du contrat d'enquête, dûment constatés par certificat médical, et notifiées ainsi qu'il est dit à l'article 57 ci-après ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail, mais une suspension de celui-ci, sans pour autant en repousser le terme.

Formalités

Article 57

En vigueur étendu

Dès que possible, et au plus tard dans les 24 heures, l'enquêteur vacataire, indisponible en cours de contrat d'enquêtes doit avertir son employeur du motif et de la durée probable de son indisponibilité.

Cet avis est confirmé dans un délai maximal de 48 heures, à compter du 1er jour de l'indisponibilité, prévu par la législation de la sécurité sociale, par un certificat médical délivré par le médecin traitant de l'enquêteur vacataire.

V - Représentation des enquêteurs vacataires

Décompte de l'effectif

Article 58

En vigueur étendu

Les enquêteurs vacataires sont décomptés dans les effectifs conformément aux dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1251-54 du code du travail. Pour tenir compte des particularités de l'activité de sondage, ce décompte est calculé en effectuant un rapport entre la masse des salaires bruts perçus, hors indemnité de précarité, par l'ensemble des enquêteurs vacataires pendant les 12 mois précédant la date des élections et le salaire brut théorique correspondant à un travail annuel à temps complet.

Conditions d'électorat

Article 59

En vigueur étendu

Pour être électeur, outre les conditions de droit commun, l'enquêteur vacataire doit justifier de 3 mois de présence dans l'entreprise, c'est-à-dire avoir reçu au moins 3 bulletins de paie dans les 3 mois précédant la date du premiere tour des élections, et figurer encore dans le fichier de l'entreprise.

Conditions d'éligibilité

Article 60

En vigueur non étendu

Pour être éligible, l'enquêteur vacataire électeur doit justifier de douze mois de présence dans l'entreprise, figurer encore dans le fichier de l'entreprise et avoir reçu des bulletins de paie pendant onze des douze mois précédant la date de fixation du premier tour des élections.

(1) Article exclu de l'extension (arrêté du 27 avril 1992, art. 1er).

Paiement des heures de délégation

Article 61

En vigueur étendu

Le montant de la rémunération horaire des heures de délégation ne pourra être inférieur à la rémunération minimum conventionnelle correspondant au coefficient correspondant au premier niveau de la grille ETAM divisée par 169 heures.

VI - Retraite complémentaire

Régime de retraite complémentaire

Article 62

En vigueur étendu

Les instituts doivent obligatoirement adhérer pour les enquêteurs vacataires à une caisse de retraite de leur choix affiliée à l'ARRCO.

VII - Classification des enquêteurs vacataires

Coefficient hiérarchique

Article 63

En vigueur étendu

Le coefficient correspondant au premier niveau de la grille ETAM est attribué aux enquêteurs vacataires.

Bulletin de paie

Article 64

En vigueur étendu

Le bulletin de paie devra comporter les mentions légales et notamment :

- le nom ou la raison sociale, l'adresse de l'employeur, le numéro SIRET de l'établissement, son numéro de code A.P.E. ;

- la référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées ;

- le nom et le prénom de la personne à qui est délivré le bulletin de paie et l'emploi qu'elle occupe ;

- l'intitulé de la convention collective nationale applicable à l'enquêteur vacataire ;

- la classification professionnelle de l'enquêteur vacataire et le coefficient hiérarchique correspondant ;

- la période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire ;

- le montant de la rémunération brute de l'enquêteur vacataire ;

- la nature et le montant des cotisations salariales retenues ;

- la nature et le montant des cotisations patronales versées ;

- la nature et le montant des accessoires de salaires soumis aux cotisations ;

- le montant de la somme effectivement perçue par l'enquêteur vacataire et sa date de paiement ;

- la mention incitant l'enquêteur vacataire à conserver ce bulletin de paie sans limitation de durée.

Titre III : Chargés d'enquête

Définition des chargés d'enquête

Article 65

En vigueur étendu

Sont considérés comme chargés d'enquête (CE), les enquêteurs qui ont perçu d'une part, pendant 2 années consécutives, une rémunération annuelle au moins égale à la rémunération annuelle minimum garantie définie à l'article 69 ci-après et, d'autre part, ayant fait la preuve de leur aptitude à effectuer de manière satisfaisante tous types d'enquêtes dans toutes les catégories de la population.

Les enquêteurs peuvent refuser le bénéfice de ce statut. L'employeur peut proposer ce statut même si ces conditions ne sont pas remplies.

I - Conditions d'engagement

Engagement et contrat de travail

Article 66

En vigueur étendu

Les indications devant figurer au contrat de travail d'un chargé d'enquête (CE), sont déterminées par l'article 3.2 de la convention collective modifiée. En lieu et place du montant du salaire mensuel, doivent être indiquées les conditions de rémunérations du CE, telles que décrites au premier paragraphe de l'article 76 ci-après.

Ancienneté

Article 67

En vigueur étendu

Pour la détermination de l'ancienneté des chargés d'enquête (CE), sont pris en compte :

- le temps d'activité exclusive et régulière exercée pour le compte de l'institut, auquel peut s'ajouter le temps de la période de référence de 2 ans définie à l'article 65 de la présente annexe ;

- toutes les années, précédent l'embauche en tant que CE, pendant lesquelles auront été délivrés 11 bulletins de paie sur 12 et aura été perçu au moins 3 fois la valeur du Smic mensuel correspondant à la durée légale du travail.

II - Conditions d'exécution du contrat de travail

Ordre de mission

Article 68

En vigueur étendu

Les instructions qui précisent les conditions d'exécution de chaque enquête constituent l'ordre de mission préalable à leur exécution.

Secret professionnel

Article 69

En vigueur étendu

Les chargés d'enquête (CE) sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion à l'égard des tiers tant sur l'organisation de leur travail que sur la nature et les résultats des tâches qui leur sont confiées, et sur les frais et les informations qu'ils ont eu l'occasion de connaître au cours de l'accomplissement de leurs travaux.

En particulier, sauf instructions écrites de l'employeur, les CE s'engagent formellement à ne divulguer à qui que ce soit :

- aucun des documents, questionnaires, tableaux, échantillons, notices, etc., qui leur sont remis par l'employeur pour l'exécution des enquêtes ;

- aucun résultat ou donnée d'enquête.

Ils s'engagent à ne pas révéler :

- l'identité des enquêtés, sauf au personnel qualifié de l'employeur ;

- le nom de la personne physique ou morale pour le compte de qui est faite l'enquête, sauf instructions précises de l'employeur.

III - Rupture du contrat de travail

Absences pour recherche d'emploi

Article 70

En vigueur étendu

En cas de licenciement, les heures d'absence pour recherche d'emploi prévues par l'article 4.3 de la convention collective modifiée ne donnent pas lieu à réduction de la rémunération minimum garantie définie à l'article 76 de la présente annexe. Cependant, aucune indemnité n'est due en l'absence d'utilisation de ces heures. En cas de démission, ces heures d'absence ne donnent pas lieu à rémunération.

IV - Congés

Indemnité de congés payés

Article 71

En vigueur étendu

L'indemnité de congés payés prévue à l'article 5.6 de la convention collective modifiée ne peut être inférieure, pour les chargés d'enquête (CE), au montant de la rémunération minimum garantie prévue à l'article 76 de la présente annexe.

Autorisations d'absences pour événements familiaux

Article 72

En vigueur étendu

Les chargés d'enquête bénéficient des autorisations d'absences pour événements familiaux prévues à l'article 5.7 de la convention collective modifiée, durant lesquelles ils ont la possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés.

V - Temps de travail

Travail du dimanche et des jours fériés

Article 73

En vigueur étendu

Si à la suite de circonstances exceptionnelles et à la demande expresse de l'employeur, un chargé d'enquête (CE) est appelé à travailler soit un dimanche soit un jour férié, les travaux effectués sont rémunérés avec une majoration de 50 % par rapport aux rémunérations prévues par la grille des rémunérations minimales annexée à la convention collective (annexe III).

(1) L'article 73 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3132-12 et suivants du code du travail, qui précisent les établissements pouvant déroger de manière permanente et de droit au repos dominical, et du respect des dispositions des articles L. 3132-20 et suivants du code du travail, qui prévoient les dérogations au repos dominical qui peuvent être accordées temporairement.
(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

Travail de nuit

Article 74

En vigueur étendu

Les travaux effectués de nuit (entre 21 heures et 7 heures), à la suite de circonstances exceptionnelles et à la demande expresse de l'employeur, sont rémunérés avec une majoration de 50 % par rapport aux rémunérations prévues par la grille des rémunérations minimales annexée à la convention collective (annexe III).

Si à la suite des variations dans le volume et les conditions d'exécution du travail, qui sont inhérentes à l'activité d'enquête, le travail est effectué à une heure quelconque comprise entre 7 heures et 21 heures, il n'en résulte aucune modification de la rémunération.

(1) L'article 74 est étendu sous réserve de la négociation d'un accord d'entreprise conforme aux dispositions des articles L. 3122-1 et L. 3122-15 du code du travail ou de la sollicitation d'une autorisation de l'inspection du travail dans les conditions prévues à l'article L. 3122-21 du code du travail, en cas de recours à ces travailleurs.
(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

VI - Rémunération

Classification

Article 75

En vigueur étendu

Compte tenu de la nature des travaux d'enquête, les chargés d'enquêtes ont une même classification et un même coefficient correspondant au premier niveau de la grille ETAM de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Rémunération

Article 76

En vigueur étendu

Le calcul de la rémunération des chargés d'enquête (CE) est basé :

- d'une part sur une grille prévoyant une rémunération minimale au questionnaire variable suivant le type d'enquête ou sur tout autre système donnant des résultats équivalents. Cette grille, établie en fonction de la valeur du point de rémunération, figure en annexe de la convention collective (annexe III) ;

- d'autre part, pour les travaux annexes à l'enquête (notamment entraînement et discussion après enquête), sur le coefficient hiérarchique correspondant à la classification attribuée.

Les CE sont assurés d'une rémunération mensuelle minimum garantie.

Lorsqu'il est convenu qu'ils doivent être disponibles à plein temps, la garantie mensuelle ne peut être inférieure au produit résultant de l'application du premier niveau de la grille ETAM de la convention collective et de la valeur du point correspondante.

Lorsqu'il est convenu qu'ils ne doivent être disponibles que partiellement, cette garantie est réduite au prorata et d'un commun accord entre les parties.

Les chargés d'enquête reçoivent mensuellement le montant du salaire correspondant aux travaux effectivement réalisés. Seuls sont payés les travaux réellement effectués et reconnus valables après contrôle, le délai pour effectuer le contrôle ne pouvant excéder 1 mois à compter de la réception par l'institut des derniers questionnaires de l'enquête.

Dans le cas d'une suspension ou d'une rupture de contrat en cours d'année, sauf pour raison de maladie dans les limites fixées par l'article 9.2 de la convention collective modifiée, cette garantie mensuelle est réduite au prorata du temps d'indisponibilité.

Les barèmes de rémunération, résultant de l'application de la grille, incluent conventionnellement les majorations pour dépassement d'horaire au-delà de l'horaire hebdomadaire légal ainsi que la rémunération des jours fériés chômés.

L'employeur peut confier chaque mois aux chargés d'enquête des travaux que ceux-ci sont tenus d'accepter à concurrence d'un volume de rémunération égal à 110 % de la rémunération mensuelle garantie. Une régularisation est effectuée au terme de chaque trimestre. En cas de refus, le montant de la garantie mensuelle est réduit d'autant.

Lorsqu'il apparaît, lors de la régularisation trimestrielle de la rémunération, que le total des activités rémunérées dépasse 330 % de la garantie mensuelle est attribuée une compensation un complément de rémunération dont le montant est fixé par convention au sein de chaque institut.

Toutefois, les activités mensuelles dépassant 110 % de la garantie mensuelle qui auraient déjà fait l'objet d'une majoration n'entrent pas en ligne de compte pour déterminer cet éventuel dépassement.

La grille des rémunérations figurant en annexe de la convention collective (annexe III) précise les rémunérations minimales garanties des chargés d'enquête en fonction des divers types d'enquêtes pouvant être réalisées.

La durée moyenne d'interview est la durée de passation du questionnaire. La rémunération tient compte à la fois du temps moyen réel nécessaire au recueil de l'information, du temps moyen de recherche et de mise au propre du questionnaire.

Titre IV : Stipulations juridiques et administratives

Durée de l'accord

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conditions de révision de l'accord

En vigueur étendu

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'accord

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de 3 mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénonce l'accord peut accompagner sa notification d'un nouveau projet, conformément au sous-titre « Conditions de révision de l'accord » ci-dessus.

Conditions d'adhésion à l'accord

En vigueur étendu

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Avenant n° 11 du 8 juillet 1993 relatif aux fins de chantier dans l'ingénierie

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des syndicats de sociétés d'études et de conseils (Syntec) ; Chambre des ingénieurs-conseils de France (CICF).
Organisations de salariés	CGC-ODERTES, Syndicat national des personnels d'encadrement de l'ingénierie ; FO-SNAT Syndicat national des activités tertiaires ; CFTC-FECTAM.

Préambule

En vigueur non étendu

Constatant que le recours aux contrats de chantier, tant pour les missions en France qu'à l'étranger, constitue un usage reconnu et établi dans le secteur professionnel de l'ingénierie (entreprises référencées sous le code NAF 74 C2) ;

Rappelant que la conclusion de tels contrats de travail à durée indéterminée, avec un objet précis et pour une durée liée à la réalisation du chantier confié à la société d'ingénierie, revêt un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de notre profession, de telle sorte que, à l'achèvement du chantier ou de la mission du bureau d'étude sur le chantier, événement inévitable, les salariés exclusivement engagés pour ce chantier voient leurs contrats de travail cesser à l'issue d'une procédure de licenciement dite 'Pour fin de chantier' qui, en application des dispositions de l'article L. 321-12 du code du travail, ne relève pas de la procédure pour licenciements économiques.

En conséquence, entre les organisations signataires, il est convenu dans le cadre législatif actuel d'assurer aux salariés licenciés, pour fin de chantier, des garanties sociales complémentaire.

Définition du contrat de travail dit : ' de chantier '

Article 1er

En vigueur non étendu

Le contrat dit 'de chantier' représente l'obligation faite à l'employeur de recruter les salariés nécessaires à la réalisation d'un travail commandé par un client, celui-ci étant juridiquement distinct de l'entreprise et ses filiales avec qui le salarié a conclu le contrat de travail dit 'de chantier'.

Le contrat de travail dit 'de chantier' est nécessairement un contrat de travail à durée indéterminée ayant pour objet l'accompagnement d'un chantier.

Si l'embauche, pour un contrat de travail dit 'de chantier', succède à une offre d'emploi diffusée par voie de presse, par l'ANPE ou par l'APEC, cette offre doit mentionner les indications suivantes :

- le type du contrat : contrat de travail dit 'de chantier' ;

- le poste ;

- la (les) fonction(s) ;

- la classification et le coefficient conventionnel ;

- la durée estimée de la mission du salarié sur le chantier ;

- les modalités claires et précises de la fin du contrat ;

- le lieu où se tiendra le chantier ;

- les risques éventuels liés à l'activité du chantier et du pays d'accueil ;

- la rémunération brute minimale prévue pour cet emploi hors prime(s) et avantage(s) ;

- la (les) prime(s) et avantage(s).

Le contrat de travail proposé au salarié doit être conforme à l'offre d'emploi publiée et, en conséquence, comprendre l'intégralité des mentions prévues ci-dessus.

Dans tous les cas, afin d'assurer une complète information du salarié, le contrat de travail doit comprendre la mention

'Contrat de travail à durée indéterminée de chantier'.

Rupture du contrat de travail à l'issue du chantier

Article 2

En vigueur non étendu

Il peut être mis fin au contrat de travail à l'issue de la mission sur le chantier.

Le licenciement pour fin de chantier est applicable dans les cas suivants :

- licenciements de personnes dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement des tâches qui leur étaient confiées, lorsque ces personnes ont été employées sur un ou plusieurs chantiers ;

- licenciements de personnes engagées sur un chantier de longue durée dont le réemploi ne peut être assuré lors de l'achèvement sur ce chantier des tâches qui leur étaient confiées ;

- licenciements de personnes qui, quelle que soit leur ancienneté, ont refusé, à l'achèvement d'un chantier, l'offre faite par écrit d'être occupées sur un autre chantier, y compris en grand déplacement, dans les conditions conventionnelles applicables à l'entreprise.

En cas de licenciement du salarié, un préavis est dû conformément aux dispositions conventionnelles de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques. La lettre de licenciement devra mentionner les possibilités d'accès au dispositif de formation institué par l'article 4 du présent accord.

Dans tous les cas, les salariés détachés sur des chantiers en France ou à l'étranger bénéficient de plein droit des dispositions conventionnelles.

Information et consultation des instances représentatives du personnel

Article 3

En vigueur non étendu

Toute entreprise envisageant de licencier sur une même période de 30 jours de 2 à 9 salariés pour fin de chantier, dans les conditions prévues ci-dessus, doit informer et consulter préalablement le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel). Chaque salarié sera convoqué à un entretien préalable 7 jours francs avant la notification des licenciements pour fin de chantier.

Toute entreprise envisageant de licencier plus de 10 salariés pour fin de chantier, sur une même période de 30 jours, dans les conditions prévues ci-dessus, doit informer et consulter le comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) 30 jours francs avant la notification des licenciements pour fin de chantier.

Lors de la réunion du comité d'entreprise (ou, à défaut, les délégués du personnel) seront étudiées les possibilités de reclassement au sein de l'entreprise ou sur d'autres chantiers.

Le procès-verbal de séance signé par le président et le secrétaire du comité d'entreprise mentionnera le contenu de cette information et consultation, notamment les éventuelles propositions de reclassement.

Accès au Fonds d'assurance formation ingénierie, études et conseils

Article 4

En vigueur non étendu

Lorsque les possibilités de réemploi n'existent pas et qu'il est mis fin au contrat de travail des salariés à l'issue du chantier pour la réalisation duquel ils avaient été exclusivement embauchés, ces derniers pourront bénéficier d'un accès prioritaire aux formations proposées par le Fonds d'assurance formation ingénierie, études et conseils (FAFIEC) ou au congé individuel de formation, dans des limites qui seront fixées par les partenaires sociaux siégeant dans les instances.

Pour bénéficier d'un accès prioritaire aux formations proposées par le FAFIEC, les conditions suivantes devront être réunies par le demandeur :

- avoir été salarié pendant au moins 6 mois d'une société d'ingénierie à jour de ses cotisations au FAFIEC ;

- avoir conclu un contrat de travail à durée indéterminée ayant pour objet une mission sur chantier ;

- exprimer sa demande de bénéficier d'une formation d'une durée comprise entre 120 heures et 160 heures proposée par le

FAFIEC (fonds d'assurance formation ingénierie, études et conseils), et ce dans un délai de 6 mois à compter de la notification du licenciement.

Le FAFIEC déterminera les conditions de prise en charge des coûts liés à cette formation et des rémunérations afférentes dans la limite d'un plafond égal au salaire brut minimum conventionnel correspondant au coefficient hiérarchique du demandeur. Cependant, l'indemnité versée par le FAFIEC ne pourra être inférieure au montant brut auquel l'intéressé aurait pu prétendre auprès des Assedic.

Une enveloppe budgétaire annuelle sera prévue à cet effet, dont le montant sera déterminé par le conseil de gestion du FAFIEC.

Un bilan annuel sera présenté par le président du FAFIEC à la commission paritaire de la convention collective qui pourra prendre toute disposition utile en cas de difficulté de mise en oeuvre du présent accord.

Accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des syndicats de sociétés d'ingénierie, de services informatiques, d'études et de conseils (SYNTEC), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ; Chambre des ingénieurs-conseils de France (CICF), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.
Organisations de salariés	Fédération des employés et cadres FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ; Fédération des services CFDT, 47-79, avenue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19 ; Fédération nationale des personnels des sociétés d'études et de conseils et de prévention CGT, case 421, 263, rue de Paris, 93514 Montreuil Cedex.

Objet de l'accord et champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Cet accord a pour objet d'instituer un régime minimum obligatoire de prévoyance au plan national en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, bénéficiant à tous les personnels employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres salariés des entreprises visées par la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils.

Bénéficiaires du régime

Article 2

En vigueur étendu

La notion de salarié s'entend pour tous les titulaires d'un contrat de travail, à l'exclusion des enquêteurs vacataires et des bénéficiaires du régime de prévoyance prévu par l'accord du 16 décembre 1991.

Sont bénéficiaires du présent accord, sans sélection médicale :

1. Les salariés inscrits à l'effectif de l'entreprise, y compris, dans les cas de suspension du contrat de travail, notamment pour maladie ou congé parental ;

2. Les salariés atteints d'une pathologie survenue antérieurement à la date du présent accord ;

3. Les anciens salariés inscrits comme demandeurs d'emploi ou bénéficiaires des allocations de préretraite FNE, s'ils souscrivent dans les six mois qui suivent la rupture du contrat de travail ;

4. Le conjoint ou concubin, bénéficiaire du versement du capital décès, s'il adhère, dans les six mois suivant l'événement, au régime de prévoyance, au titre des seules garanties capital décès et rente éducation.

Suspension du contrat de travail à l'initiative du salarié

Article 2-Bis

En vigueur étendu

Modifié par avenant n° 4 du 15-7-2009

En cas de suspension volontaire du contrat de travail, les salariés peuvent, à leur demande, conserver le bénéfice des garanties décès (capital décès et rente éducation) sous réserve du paiement de la cotisation correspondante.

En outre, les salariés en congé parental bénéficient, sans supplément de cotisation, dans les conditions prévues aux articles 6 et 7, des garanties incapacité et invalidité.

Le salaire de référence visé à l'article 8 est celui des 12 mois précédant la suspension du contrat de travail.

Les garanties sont maintenues en cas de suspension du contrat de travail si le salarié participant bénéficie de la part de son employeur d'un maintien de salaire.

Ce maintien de garanties cesse :

- à la date de reprise d'activité du salarié ;

- à la date de prise d'effet de la retraite sécurité sociale ;

- à la date de cessation du versement du complément de salaire ;

- à la date de rupture du contrat de travail ;

- à la date de résiliation du contrat de prévoyance.

Les salariés dont la suspension du contrat de travail a pour origine un arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale bénéficient de ce maintien de garantie jusqu'à la date de reprise d'activité ou jusqu'à la date de prise d'effet de la retraite sécurité sociale. Aucune cotisation n'est due au titre des prestations incapacité de travail ou invalidité prévues par le présent accord de prévoyance.

Il est rappelé que les salariés dont le contrat de travail est suspendu sans rémunération peuvent demander à conserver le bénéfice des garanties décès (capital décès et rente d'éducation).

Garantie capital décès

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Nature

En cas de décès du salarié, un capital est versé à ses ayants droit désignés en 3. 3.

3.2. Montant du capital décès

Le montant du capital décès versé est égal à 170 % du salaire de référence. Son montant minimum est fixé à 170 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès pour les salariés ne relevant pas du régime de retraite des cadres et à 340 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès pour les salariés relevant du régime de retraite des cadres, avec prorata pour les salariés à temps partiel.

Sur demande du ou des ayants droit désignés en 3.3, ce capital décès pourra, en tout ou partie, être transformé en rente.

3.3. Ayants droit

En l'absence de désignation expresse de bénéficiaires par le salarié, les capitaux décès sont versés dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint du salarié, non séparé de corps par jugement définitif ;

- à la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité ou à son concubin notoire ;

- aux enfants du salarié, nés ou à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux ;

- aux parents du salarié, par parts égales entre eux, et en cas de décès de l'un d'eux, la totalité au survivant ;

- aux héritiers de l'assuré.

Le salarié peut à tout moment modifier la désignation du ou des bénéficiaires, de préférence par lettre recommandée adressée à l'organisme assureur, qui en accusera réception.

Garantie invalidité absolue et définitive

Article 4

En vigueur étendu

Si le participant est en état d'invalidité absolue et définitive, c'est-à-dire s'il est reconnu invalide de 3e catégorie par la sécurité sociale avec majoration pour assistance d'une tierce personne de cet organisme, avant la date de prise d'effet de sa retraite sécurité sociale, il lui est versé par anticipation le capital décès prévu à l'article 3. 2.

Garantie rente éducation

Article 5

En vigueur étendu

5.1. En cas de décès du salarié, une rente éducation dont le montant est calculé en pourcentage du salaire de référence défini à l'article 8 est versée pour chaque enfant à charge.

5.2. Notion d'enfants à charge

Sont considérés comme enfants à charge du participant tous les enfants légitimes reconnus, naturels, adoptifs, recueillis ou à naître au sens de la législation fiscale ou au sens de la législation sur les allocations familiales :

- jusqu'à leur 18e anniversaire, sans condition ;

- jusqu'à leur 25e anniversaire, pendant la durée :

-- de l'apprentissage ou des études ;

-- de l'inscription auprès de l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE) comme demandeurs d'emploi ou effectuant un stage préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré ;

-- sans limitation de durée en cas d'invalidité reconnue par la sécurité sociale avant le 21e anniversaire, les mettant dans l'impossibilité de se livrer à une activité professionnelle.

Par assimilation, sont considérés à charge les enfants légitimes, à naître et nés viables, et les enfants recueillis.

5.3. Montant de la rente éducation

Il sera versé pour les enfants à charge désignés en 5. 2 :

- 12 % du salaire de référence par enfant jusqu'au 18e anniversaire ;

- 15 % du salaire de référence par enfant âgé de 18 ans et jusqu'au 26e anniversaire, avec des minima sur le montant annuel de la rente calculés lors de sa mise en service ;

- 12 % du plafond annuel de la sécurité sociale jusqu'au 18e anniversaire, et de 15 % de 18 ans et jusqu'au 26e anniversaire, pour les salariés ne relevant pas du régime de retraite des cadres ;

- 24 % du plafond annuel de la sécurité sociale jusqu'au 18e anniversaire et de 30 % de 18 ans et jusqu'au 26e anniversaire, pour les salariés relevant du régime de retraite des cadres.

Les minima sont calculés sur le plafond de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès du salarié, avec prorata pour les salariés à temps partiel, la rente annuelle étant ensuite revalorisée selon les dispositions prévues par l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance.

5.4. Paiement de la rente éducation

La rente éducation est cumulative avec le capital décès. Elle est due et payable mensuellement à compter du premier jour du mois qui suit la date du décès.

Garantie incapacité temporaire de travail

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Définition

Il s'agit d'un arrêt total de travail entraînant le versement d'indemnités journalières de la sécurité sociale hors assurance maternité.

6.2. Délai de carence

Le délai de carence appliqué à la garantie est de 90 jours consécutifs d'arrêt de travail.

6.3. Montant

La garantie consiste à assurer à un salarié ayant plus d'un an d'ancienneté un complément d'indemnité destiné à compléter les versements de la sécurité sociale à hauteur de 80 % du salaire brut tel que défini à l'article 8 jusqu'au classement en invalidité par la sécurité sociale sans pour autant excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Garantie invalidité totale ou partielle

Article 7

En vigueur étendu

7.1. En cas d'invalidité totale ou partielle survenue postérieurement à l'entrée en fonction du salarié, et indemnisée comme telle par la sécurité sociale, il est versé une rente complémentaire dont le montant est fixé ainsi qu'il suit :

7.1.1. Invalidité résultant d'un accident du travail

Si le taux d'invalidité (n) est supérieur ou égal à 66 %, l'assureur complète les rentes versées par la sécurité sociale à hauteur de 80 % du salaire brut tel que défini à l'article 8 sans pour autant excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

En cas d'incapacité d'au moins 66 %, la personne concernée peut, en sus des rentes, bénéficier du versement par anticipation du capital décès.

Si le taux d'invalidité (n) est compris entre 33 % et 65 %, l'assureur apporte un complément calculé sur la base de 3(n)/2 de la rente fixée ci-dessus.

7.1.2. Invalidité résultant d'une maladie

Invalidité de 2e catégorie et 3e catégorie : l'assureur complète les rentes versées par la sécurité sociale à hauteur de 80 % du salaire brut tel que défini à l'article 8 sans pour autant excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

En cas d'invalidité de 3e catégorie, la personne concernée peut, en sus des rentes, bénéficier du versement par anticipation du capital décès.

Invalidité de 1re catégorie : le complément mentionné ci-dessus est divisé par deux.

7.2. La rente complémentaire d'invalidité est versée mensuellement à terme échu directement au bénéficiaire jusqu'à la date d'effet de la retraite de la sécurité sociale.

Salaire de référence

Article 8

En vigueur étendu

Le salaire annuel de référence représente le total des rémunérations brutes perçues au cours des 12 mois précédant l'événement. Il est calculé en tenant compte de tous les éléments contractuels du salaire soumis à cotisation limité aux tranches A, B et C des rémunérations.

Revalorisation des prestations

Article 9

En vigueur étendu

L'ensemble des prestations sera revalorisé chaque 1er janvier et 1er juillet, en fonction de l'évolution du salaire minimum conventionnel de l'intéressé.

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension prévu par l'article L. 133-8 du code du travail.

Les entreprises relevant du présent accord bénéficieront d'un délai de 12 mois à compter de l'entrée en vigueur de l'accord pour se mettre en conformité avec des nouvelles garanties prévues.

Les entreprises qui ont conclu un contrat de prévoyance avant la date d'extension du présent accord pourront maintenir leur adhésion au régime antérieur, à condition que celui-ci fasse bénéficier leurs salariés d'une garantie équivalente.

Les dispositions du présent accord pourront être réexaminées à la demande d'une ou de plusieurs organisations représentatives contractantes.

Toute dénonciation du présent accord s'effectuera conformément aux dispositions de l'article 81 de la convention collective nationale.

Annexe

Organisme de prévoyance

Article 1er

En vigueur étendu

Organisme de prévoyance

Les partenaires sociaux soussignés, membres de la commission paritaire de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils, conviennent de confier la gestion du régime de prévoyance de la branche à Malakoff Médéric Prévoyance (institution de prévoyance du groupe Malakoff Médéric), aux conditions suivantes :

1. Les entreprises relevant de la convention collective nationale sont tenues d'adhérer aux conditions décrites à l'article 2 du présent avenant au choix à l'une ou à l'autre des institutions de prévoyance ci-dessus dénommées sans distinction de territorialité.

Elles disposent d'un délai de 6 mois après extension, et au plus tard à la date d'échéance de leur contrat en cours, pour se mettre en conformité.

2. Par exception, les entreprises qui ont conclu un contrat de prévoyance avant extension conservent leur liberté d'adhésion au régime antérieur.

En cas de renégociation, et à condition que les garanties et les cotisations salariales soient équivalentes à celles précisées à l'article 2, les entreprises ont la possibilité de contracter avec tout organisme de leur choix ; elles pourront en faire bénéficier leurs filiales aux mêmes conditions.

3. De même les entreprises en création disposent d'un délai de 3 mois pour satisfaire aux garanties prévues par l'accord''Prévoyance''du 27 mars 1997, et ce auprès de tout organisme de leur choix.

4. Les taux des cotisations définis au paragraphe 2 de l'article 2 du présent avenant seront maintenus pendant 5 ans par les institutions de prévoyance ci-dessus dénommées, et ce à partir de la date d'extension.

5. Les institutions de prévoyance ci-dessus dénommées sont adhérentes à l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance) qui assure la rente éducation.

6. Au-delà d'une période de 5 ans à compter de la date d'extension, les dispositions prévues par le présent avenant pourront faire l'objet de modifications, révisions ou dénonciations à la demande d'une ou de plusieurs organisations représentatives contractantes indépendamment de l'accord 'Prévoyance' lui-même.

Cotisations

Article 2

En vigueur étendu

1. Assiette

Les cotisations de prévoyance sont calculées sur le salaire brut plafonné à la tranche C servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale.

2. Taux des cotisations prévoyance

Pour l'ensemble des risques garantis par l'accord « Prévoyance » du 27 mars 1997, les entreprises adhérentes du régime de branche auprès des organismes désignés acquitteront une cotisation calculée comme suit :

- sur la tranche A : 0,74 % ;

- sur la tranche B : 1,13 % ;

- sur la tranche C : 1,13 %.

Les taux de cotisations seront maintenus pendant 3 ans par les institutions de prévoyance, et ce à compter du 1er janvier 2013.

3. Répartition

La répartition des cotisations sera faite dans chaque entreprise en fonction de ses règles propres sans que la part salarié excède 50 % du montant total des cotisations quel que soit l'organisme assureur.

Il est rappelé que l'article 7 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 prévoit une cotisation de 1,5 % calculée sur la tranche A du salaire des cadres. La cotisation de 0,70 % sur la tranche A prévue à l'article 2 ci-dessus est imputable à cette obligation.

Aucune cotisation n'est due pour tout participant bénéficiant des prestations incapacité de travail ou invalidité prévues par le présent accord.

Pour les situations visées à l'article 2, paragraphes 3 et 4, de l'accord du 27 mars 1997, il sera proposé des cotisations individuelles par le biais d'un régime spécifique.

4. Impact de la réforme des retraites

Le taux de cotisation défini à l'article 2.2 du présent avenant inclut le financement de la charge pour le régime de prévoyance que représentent les conséquences du report de l'âge d'ouverture des droits à la retraite à 62 ans (loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010), c'est-à-dire l'allongement correspondant de la période de couverture au titre :

- des garanties incapacité de travail et invalidité ;

- du maintien des garanties décès (art. 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite loi Evin).

Conformément aux dispositions de l'article 26 de la loi susvisée, la constitution du provisionnement correspondant à cette charge nouvelle est échelonnée sur une période transitoire expirant au 31 décembre 2015, pour les entreprises dont l'adhésion est antérieure à la date d'entrée en vigueur de ladite loi.

Dans le cas où le contrat de ces entreprises viendrait à être résilié (dénonciation de l'accord de prévoyance, remise en cause de la désignation des organismes assureurs ou de l'un d'eux, entreprise sortant du champ d'application de l'accord de prévoyance), avant l'expiration de la période transitoire susvisée, une indemnité de résiliation pourra être due. Cette indemnité correspond à la différence entre le montant des provisions techniques permettant de couvrir intégralement les engagements pesant sur l'assureur et le montant des provisions techniques effectivement constituées, au titre des incapacités ou invalidités en cours à la date de résiliation.

Toutefois, cette indemnité ne sera pas exigible si l'organisme assureur ne poursuit pas le maintien de cette couverture alors qu'un nouveau contrat, une nouvelle convention ou un nouveau bulletin d'adhésion est souscrit en remplacement du précédent et prévoit la reprise intégrale, par le nouvel organisme assureur, des engagements relatifs au maintien de la garantie incapacité de travail-invalidité et de la garantie décès du contrat, de la convention ou du bulletin d'adhésion initial ; dans ce cas, la contre-valeur des provisions effectivement constituées au titre du maintien de cette garantie sera transférée au nouvel organisme assureur.

A l'inverse, dans le cas d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective qui déciderait de rejoindre le régime conventionnel avant l'expiration de la période transitoire, celle-ci devra s'assurer auprès de l'assureur dont le contrat aura été résilié que les prestations nées ou à naître sont intégralement provisionnées. A défaut, et en cas de reprise des engagements par les organismes désignés, l'entreprise devra procéder au paiement du solde restant à provisionner.

Les dispositions de l'article 26 de la loi susvisée relatives au provisionnement sont d'ordre public.

Organisation du régime de prévoyance de branche

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Régime de prévoyance de branche

Le régime de prévoyance est confié aux organismes assureurs désignés à l'article 1er du présent avenant à l'accord du 27 mars 1997.

Une convention de gestion conclue entre les partenaires sociaux signataires de l'accord de prévoyance et les organismes assureurs formalise les engagements des parties pour l'assurance et la gestion du régime de prévoyance de la branche.

Les modalités d'organisation de la mutualisation seront réexaminées par les partenaires sociaux dans le délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet de la désignation ou de son renouvellement, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. A cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

En cas de désignation d'un nouvel organisme assureur, toutes les entreprises ayant adhéré au régime de prévoyance de branche rejoindront le nouvel organisme assureur désigné. Les organismes assureurs précédemment désignés organiseront le transfert du régime de branche auprès du nouvel assureur. Cette opération se réalisera sans frais pour les entreprises et les bénéficiaires du régime.

3.2. Conséquences de la dénonciation ou du non-renouvellement sur les sinistres en cours

En cas de dénonciation ou du non-renouvellement de la désignation, les dispositions suivantes s'appliquent (articles 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989) :

- la garantie incapacité temporaire de travail-invalidité est maintenue aux assurés en arrêt de travail pour maladie ou accident, dès lors que les prestations, immédiates ou différées, sont acquises ou nées antérieurement à la date d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement ;

- ces assurés bénéficient du maintien des garanties décès pendant la période d'incapacité temporaire ou d'invalidité ouvrant droit auxdites prestations du régime de prévoyance ; le salaire de référence est figé à la date d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement ;

- les prestations périodiques en cours de service (indemnités journalières, pension d'invalidité, rentes d'éducation) continuent d'être versées à leur niveau atteint à la date d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement.

Les partenaires sociaux organiseront la poursuite de la revalorisation des prestations en cours de service ainsi que de la base de calcul des prestations relatives à la couverture du risque décès maintenu, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

L'ensemble des dispositions qui précèdent s'applique également dans le cas d'une entreprise adhérente qui cesserait de relever du champ d'application de l'accord de prévoyance, cet événement entraînant la résiliation de son adhésion au régime de branche ; les modalités d'organisation des revalorisations futures seront alors de son ressort.

Annexe I relative à la prévoyance - Accord du 27 mars 1997

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des syndicats de sociétés d'études et de conseils (Syntec).
Organisations de salariés	Chambre des ingénieurs-conseils de France (CICF) ; Syndicat national des personnels d'encadrement de l'ingénierie (ODERTES) CGC ; Syndicat national des activités tertiaires (SNAT) FO ; Fédération des services CFDT. ; Fectam CFTC.

Cotisations

En vigueur étendu

1. Assiette

Les cotisations de prévoyance sont calculées sur le salaire brut plafonné à la tranche C servant de base au calcul des cotisations de sécurité sociale.

2. Taux des cotisations prévoyance

Pour l'ensemble des risques garantis par l'accord « Prévoyance » du 27 mars 1997, les entreprises adhérentes du régime de branche auprès des organismes désignés acquitteront une cotisation calculée comme suit :

- sur la tranche A : 0,74 % ;

- sur la tranche B : 1,13 % ;

- sur la tranche C : 1,13 %.

Les taux de cotisations seront maintenus pendant 3 ans par les institutions de prévoyance, et ce à compter du 1er janvier 2013.

3. Répartition

La répartition des cotisations sera faite dans chaque entreprise en fonction de ses règles propres sans que la part salarié excède 50 % du montant total des cotisations quel que soit l'organisme assureur.

Il est rappelé que l'article 7 de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 prévoit une cotisation de 1,5 % calculée sur la tranche A du salaire des cadres. La cotisation de 0,70 % sur la tranche A prévue à l'article 2 ci-dessus est imputable à cette obligation.

Aucune cotisation n'est due pour tout participant bénéficiant des prestations incapacité de travail ou invalidité prévues par le présent accord.

Pour les situations visées à l'article 2, paragraphes 3 et 4, de l'accord du 27 mars 1997, il sera proposé des cotisations individuelles par le biais d'un régime spécifique.

4. Impact de la réforme des retraites

Le taux de cotisation défini à l'article 2.2 du présent avenant inclut le financement de la charge pour le régime de prévoyance que représentent les conséquences du report de l'âge d'ouverture des droits à la retraite à 62 ans (loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010), c'est-à-dire l'allongement correspondant de la période de couverture au titre :

- des garanties incapacité de travail et invalidité ;

- du maintien des garanties décès (art. 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite loi Evin).

Conformément aux dispositions de l'article 26 de la loi susvisée, la constitution du provisionnement correspondant à cette charge nouvelle est échelonnée sur une période transitoire expirant au 31 décembre 2015, pour les entreprises dont l'adhésion est antérieure à la date d'entrée en vigueur de ladite loi.

Dans le cas où le contrat de ces entreprises viendrait à être résilié (dénonciation de l'accord de prévoyance, remise en cause de la désignation des organismes assureurs ou de l'un d'eux, entreprise sortant du champ d'application de l'accord de prévoyance), avant l'expiration de la période transitoire susvisée, une indemnité de résiliation pourra être due. Cette indemnité correspond à la différence entre le montant des provisions techniques permettant de couvrir intégralement les engagements pesant sur l'assureur et le montant des provisions techniques effectivement constituées, au titre des incapacités ou invalidités en cours à la date de résiliation.

Toutefois, cette indemnité ne sera pas exigible si l'organisme assureur ne poursuit pas le maintien de cette couverture alors qu'un nouveau contrat, une nouvelle convention ou un nouveau bulletin d'adhésion est souscrit en remplacement du précédent et prévoit la reprise intégrale, par le nouvel organisme assureur, des engagements relatifs au maintien de la garantie incapacité de travail-invalidité et de la garantie décès du contrat, de la convention ou du bulletin d'adhésion initial ; dans ce cas, la contre-valeur des provisions effectivement constituées au titre du maintien de cette garantie sera transférée au nouvel organisme assureur.

A l'inverse, dans le cas d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective qui déciderait de rejoindre le régime conventionnel avant l'expiration de la période transitoire, celle-ci devra s'assurer auprès de l'assureur dont le contrat aura été résilié que les prestations nées ou à naître sont intégralement provisionnées. A défaut, et en cas de reprise des engagements par les organismes désignés, l'entreprise devra procéder au paiement du solde restant à provisionner.

Les dispositions de l'article 26 de la loi susvisée relatives au provisionnement sont d'ordre public.

Annexe II relative à la prévoyance - Accord du 27 mars 1997

En vigueur étendu

Organisme de prévoyance

Les partenaires sociaux soussignés, membres de la commission paritaire de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils, conviennent de confier la gestion du régime de prévoyance de la branche à Malakoff Médéric Prévoyance (institution de prévoyance du groupe Malakoff Médéric), aux conditions suivantes :

1. Les entreprises relevant de la convention collective nationale sont tenues d'adhérer aux conditions décrites à l'article 2 du présent avenant au choix à l'une ou à l'autre des institutions de prévoyance ci-dessus dénommées sans distinction de territorialité.

Elles disposent d'un délai de 6 mois après extension, et au plus tard à la date d'échéance de leur contrat en cours, pour se mettre en conformité.

2. Par exception, les entreprises qui ont conclu un contrat de prévoyance avant extension conservent leur liberté d'adhésion au régime antérieur.

En cas de renégociation, et à condition que les garanties et les cotisations salariales soient équivalentes à celles précisées à l'article 2, les entreprises ont la possibilité de contracter avec tout organisme de leur choix ; elles pourront en faire bénéficier leurs filiales aux mêmes conditions.

3. De même les entreprises en création disposent d'un délai de 3 mois pour satisfaire aux garanties prévues par l'accord''Prévoyance''du 27 mars 1997, et ce auprès de tout organisme de leur choix.

4. Les taux des cotisations définis au paragraphe 2 de l'article 2 du présent avenant seront maintenus pendant 5 ans par les institutions de prévoyance ci-dessus dénommées, et ce à partir de la date d'extension.

5. Les institutions de prévoyance ci-dessus dénommées sont adhérentes à l'OCIRP (organisme commun des institutions de rente et de prévoyance) qui assure la rente éducation.

6. Au-delà d'une période de 5 ans à compter de la date d'extension, les dispositions prévues par le présent avenant pourront faire l'objet de modifications, révisions ou dénonciations à la demande d'une ou de plusieurs organisations représentatives contractantes indépendamment de l'accord 'Prévoyance' lui-même.

Accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail (application de la loi du 13 juin 1998)

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des syndicats de sociétés d'ingénierie, de service informatique, d'études et de conseil (SYNTEC) ; Chambre des ingénieurs-conseils de France (CICF).
Organisations de salariés	Fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie CFE-CGC (FIECI), 48, rue de Lisbonne, 75008 Paris ; Fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin.
Organisations adhérentes	SPECIS FECTAM-CFTC par lettre du 18 mai 2000 (BO CC 2000-27). Fédération des syndicats CFTC commerce, service et force de de vente (CSFV),197, rue du Faubourg Saint-Martin 75010 Paris par lettre du 9 octobre 2000 (BO CC 2000-45).

Préambule

En vigueur étendu

La réduction du chômage et l'embauche de jeunes sont des priorités partagées par tous les partenaires sociaux.

Les entreprises de la fédération SYNTEC et de la CICF (chambre des ingénieurs-conseils de France) ont embauché plus de 40 000 personnes en 1998, dont plus du tiers des jeunes ingénieurs sortis d'écoles, toutes disciplines confondues. Elles ont l'ambition d'en embaucher plus de 50 000 en 1999 en bénéficiant de la montée des services dans l'économie, de la complexité croissante des technologies et de l'externalisation de plus en plus fréquente des prestations d'ingénierie, de conseil, de formation et de mise en oeuvre.

Les métiers du savoir, regroupés dans les fédérations SYNTEC et CICF, ont ainsi la volonté de créer un nombre très important d'emplois, en particulier destinés aux jeunes.

Les tâches effectuées par leurs collaborateurs supposent une large part de création ou de conception qui implique une grande autonomie dans l'organisation de leur travail et une très faible possibilité de substituer immédiatement un collaborateur par un autre au cours de sa mission.

De plus, les métiers du savoir, par essence mobiles et internationaux, sont confrontés à une concurrence mondiale et leurs coûts de production sont directement liés au coût et à la durée du travail. Les entreprises du secteur ne peuvent prendre le risque de détériorer leur compétitivité en alourdissant leurs coûts de production. En effet, leur capacité à embaucher passe obligatoirement par le maintien de leur compétitivité.

La situation économique des entreprises de la branche est très contrastée, en raison de la diversité de leurs tailles et des secteurs d'activité dans lesquels elles opèrent. Dans ce contexte économique, les parties signataires conviennent, dans le cadre de l'application de la loi du 13 juin 1998, de mettre en oeuvre des mesures susceptibles de répondre à plusieurs objectifs :

- augmenter le volume de création d'emplois en assortissant chaque fois que possible la réduction du temps de travail, d'embauches : les parties signataires considèrent qu'il est préférable pour l'emploi de privilégier les démarches volontaires et négociées au niveau des entreprises afin de mettre en place les solutions les plus adaptées. Cet examen conduira certaines entreprises ou établissements à entrer dans le dispositif d'incitation prévu par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 ;

- développer la formation professionnelle des salariés en favorisant la mise en place d'opérations susceptibles d'accompagner leur évolution professionnelle ;

- préserver l'emploi dans les entreprises en difficulté ;

- permettre aux entreprises de réduire le temps de travail tout en leur donnant la possibilité de faire face aux exigences de la compétitivité et à la réorganisation du travail par l'aménagement du temps de travail sur l'année ;

- diminuer le temps de travail des salariés pour améliorer leurs conditions de travail.

Ces mesures, au travers de l'instauration d'un horaire collectif de 35 heures et des modalités d'aménagement annuel du temps de travail proposées, doivent en effet permettre à une majorité de salariés de la branche de bénéficier d'une dizaine de jours de disponibilité par rapport à la durée conventionnelle actuelle, au-delà de la garantie accordée sur le caractère chômé et payé des jours fériés et des jours d'ancienneté conventionnels.

Prenant en compte les dispositions prévues par la loi du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation à la réduction du temps de travail réduisant la durée légale du travail des salariés à 35 heures par semaine au 1er janvier 2000 ou au 1er janvier 2002, selon les cas, les parties signataires décident d'adopter les dispositions suivantes :

Champ d'application

En vigueur étendu

Le présent accord national est applicable aux entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Chapitre Ier : Durée du travail

Durée du travail effectif

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 212-4 du code du travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives générales sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Cas particulier de l'astreinte : l'astreinte concerne les plages horaires en dehors des horaires habituels de travail pendant lesquelles un salarié peut être amené à intervenir à la demande de l'employeur. Toute intervention effectuée pendant la période d'astreinte, que cette intervention ait lieu au domicile du collaborateur ou sur le lieu du projet, fait partie intégrante du temps de travail effectif du salarié.

Durée conventionnelle du travail

Article 2

En vigueur étendu

La durée hebdomadaire conventionnelle du travail effectif est fixée à 35 heures à compter de la date d'effet précisée au chapitre XI du présent accord. Cette définition ne fait pas obstacle à des dispositions plus favorables qui pourraient exister dans les accords ou les usages des entreprises.

Chapitre II : Dispositions relatives aux horaires de travail

Dispositions communes

Article 1er

En vigueur étendu

Les entreprises de l'ingénierie, de l'informatique et du conseil offrent la particularité de compter une majorité de cadres, compte tenu des prestations intellectuelles de haut niveau qu'elles sont à même de proposer. Par ailleurs, les moyens bureautiques modernes font évoluer l'exercice traditionnel de l'activité professionnelle et le contrôle traditionnel des horaires de travail, par l'employeur. Cette évolution paraît rencontrer les aspirations des salariés qui souhaitent travailler selon un rythme propre, néanmoins compatible avec les contraintes de l'entreprise.

Concernant l'encadrement, compte tenu de la nature des fonctions et responsabilités confiées au personnel concerné, la référence à une mesure de temps exprimé en nombre de journées ou demi-journées de travail peut être plus adaptée que le calcul en heures et vient compléter utilement les dispositions légales (notamment les durées maximales légales qui continuent à s'appliquer).

Afin à la fois de faire bénéficier l'ensemble des salariés d'une réduction réelle du temps de travail et de favoriser l'émergence de nouvelles organisations du travail dans les entreprises, les parties signataires conviennent de mettre à la disposition des entreprises les mesures ci-après qui viennent compléter les articles 32 ETAM et IC de la convention collective.

Tous les salariés qui relèvent du champ d'application du présent accord voient leur durée hebdomadaire de travail réduite selon les modalités définies ci-après. Les réductions d'horaire seront obtenues notamment en réduisant l'horaire hebdomadaire puis en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'octroi de jours disponibles pris de façon individuelle ou collective.

Si la réduction d'horaire est obtenue en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année, le salarié bénéficie de jours disponibles attribués au titre de la réduction du temps de travail. Cette solution peut s'accompagner, au plan de la gestion, de la création d'un compte de temps disponible (chapitre V) permettant la matérialisation de la réduction effective du temps de travail et dont l'utilisation paraît adaptée aux variations de charge de travail des salariés de la branche.

Les parties signataires conviennent que les jours fériés sont non travaillés et payés. Lorsque l'activité de l'entreprise la fait travailler ces jours-là, ces derniers donnent lieu à récupération selon les dispositions conventionnelles ou établies par l'entreprise dans le respect des dispositions légales. Sont considérés comme jours fériés les jours fériés légaux, à savoir : les 1er janvier, lundi de Pâques, 1er Mai, 8 Mai, Ascension, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, 15 août, 1er novembre, 11 Novembre et 25 décembre.

Conformément aux dispositions légales, les entreprises conservent la faculté de modifier ou de maintenir l'horaire collectif en vigueur dans l'entreprise avant la date de signature du présent accord.

Trois types de modalités de gestion des horaires sont *a priori* distingués à l'initiative de l'entreprise :

- modalités standard ;

- modalités de réalisation de missions ;

- modalités de réalisation de missions avec autonomie complète.

Les définitions de ces différentes modalités sont précisées dans les articles ci-après.

Pour relever des modalités de réalisation de missions, les personnels doivent tout d'abord répondre aux conditions d'autonomie définies à l'article 3 ou à l'article 4.

Les salariés lors de la mise en oeuvre du présent accord sont informés des modalités qui les concernent après information, lorsqu'elles existent, des institutions représentatives du personnel. Les changements suivent l'évolution professionnelle du collaborateur et tiennent compte de leurs souhaits.

NOTA : L'arrêté du 10 novembre 2000 JORF 22 novembre 2000 supprime l'exclusion du deuxième alinéa faite par l'arrêté du 21 décembre 1999.

Modalités standard

Article 2

En vigueur étendu

Sauf dispositions particulières négociées par accord d'entreprise, les salariés concernés par les modalités standard ont une

durée hebdomadaire de travail de 35 heures, compte tenu des modalités d'aménagement du temps de travail évoquées précédemment.

La réduction de l'horaire de travail effectif doit être telle que leur horaire annuel ne puisse dépasser l'horaire annuel normal. Ce dernier ressort à 1 610 heures pour un salarié à temps plein sur toute la période de 12 mois (non compris les éventuelles heures supplémentaires visées aux chapitres III et IV). Un accord d'entreprise ou d'établissement peut par ailleurs prévoir une durée annuelle inférieure à 1 610 heures.(1)

Ces modalités concernent les ETAM ; les ingénieurs et cadres peuvent également relever de ces modalités standard.

Compte tenu de l'organisation du temps de travail sur l'année (modulation annuelle présentée au chapitre III), la rémunération de ces collaborateurs ne peut être inférieure au salaire brut de base correspondant à un horaire hebdomadaire de 39 heures ou à l'horaire hebdomadaire inférieur effectivement pratiqué à la date de signature du présent accord.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-8-2, alinéa 1, du code du travail (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

Réalisation de missions

Article 3

En vigueur étendu

Ces modalités s'appliquent aux salariés non concernés par les modalités standard ou les réalisations de missions avec autonomie complète. Tous les ingénieurs et cadres sont *a priori* concernés, à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale. De plus, en fonction de l'activité de l'entreprise, un accord d'entreprise doit préciser les conditions dans lesquelles d'autres catégories de personnel peuvent disposer de ces modalités de gestion.

Compte tenu de la nature des tâches accomplies (responsabilités particulières d'expertise technique ou de gestion qui ne peuvent s'arrêter à heure fixe, utilisation d'outils de haute technologie mis en commun, coordination de travaux effectués par des collaborateurs travaillant aux mêmes tâches...), le personnel concerné, tout en disposant d'une autonomie moindre par rapport aux collaborateurs définis à l'article 3, ne peut suivre strictement un horaire prédéfini. La comptabilisation du temps de travail de ces collaborateurs dans le respect des dispositions légales se fera également en jours, avec un contrôle du temps de travail opéré annuellement (chapitre III).

Les appointements de ces salariés englobent les variations horaires éventuellement accomplies dans une limite dont la valeur est au maximum de 10 % pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

La rémunération mensuelle du salarié n'est pas affectée par ces variations.

Les dépassements significatifs du temps de travail, commandés par l'employeur, au-delà de cette limite, représentant des tranches exceptionnelles d'activité de 3,5 heures, sont enregistrés en suractivité. Le compte de temps disponible peut être utilisé pour enregistrer ces suractivités qui ont vocation à être compensées par des sous-activités (récupérations, intercontrats...) par demi-journée dans le cadre de la gestion annuelle retenue.

Ces salariés ne peuvent travailler plus de 219 jours pour l'entreprise, compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté conventionnels. Le compte de temps disponible peut être utilisé pour enregistrer les jours accordés aux salariés concernés par ces modalités. Toutefois, ce chiffre de 219 jours pourra être abaissé par accord d'entreprise ou d'établissement, négocié dans le cadre de l'article L. 132-19 du code du travail.

Le personnel ainsi autorisé à dépasser l'horaire habituel dans la limite de 10 % doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 115 % du minimum conventionnel de sa catégorie.

L'adoption de ces modalités de gestion du temps de travail ne peut entraîner une baisse du salaire brut de base en vigueur à la date de ce choix.

(1) Article étendu sous réserve que les cadres bénéficient d'une réduction effective de leur durée de travail en application du paragraphe I de l'article L. 212-15-3 du code du travail (arrêté du 10 novembre 2000, art. 1er).

Réalisation de missions avec autonomie complète

Forfait annuel en jours

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires réaffirment leur attachement aux droits à la santé, à la sécurité et au repos du salarié et ont adopté

l'accord du 22 juin 1999 dans le respect des principes fondamentaux suivants :

- le 11e alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, affirmant le droit du salarié à la santé et au repos ;

- les dispositions de la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe du 18 octobre 1961, consacrant dans son article 11 le droit à la protection de la santé du salarié ;

- les dispositions de la directive 89/391/ CEE du Conseil du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail ;

- les dispositions de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs du 9 décembre 1989, stipulant que la réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la Communauté européenne ;

- les dispositions de la directive 93/104/ CE du Conseil du 23 novembre 1993, qui fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail ;

- les dispositions du traité d'Amsterdam du 2 octobre 1997, mentionnant les droits sociaux fondamentaux définis dans la Charte sociale du Conseil de l'Europe de 1961 et dans la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989 ;

- l'article 1134 du code civil.

Les parties signataires ont ainsi adopté le 11 mars 2011 un accord de méthode afin de préserver la santé au travail et un accord le 19 février 2013 relatif à la santé au travail et aux risques psychosociaux, visant à améliorer la santé des salariés de la branche.

Les parties signataires réaffirment leur attachement aux droits à la santé, à la sécurité et au repos du salarié et entendent se référer, dans le cadre du présent avenant :

- à la directive 2003/88/ CE du 4 novembre 2003, dont les articles 17, alinéa 1, et 19 ne permettent aux Etats membres de déroger aux dispositions relatives à la durée du travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ;

- à l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui garantit au travailleur des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité ;

- aux dispositions des articles L. 3121-43 à L. 3121-48 du code du travail, définissant le recours aux conventions de forfait en jours sur l'année.

Champ d'application

Article 4.1

En vigueur étendu

Peuvent être soumis au présent article 4 les personnels exerçant des responsabilités de management élargi ou des missions commerciales, de consultant ou accomplissant des tâches de conception ou de création, de conduite et de supervision de travaux, disposant d'une large autonomie, de liberté et d'indépendance dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour exécuter les missions qui leur sont confiées.

Les salariés ainsi concernés doivent bénéficier de dispositions adaptées en matière de durée du travail ; ils sont autorisés, en raison de l'autonomie dont ils disposent, à dépasser ou à réduire la durée conventionnelle de travail dans le cadre du respect de la législation en vigueur. La rémunération mensuelle du salarié n'est pas affectée par ces variations.

Pour pouvoir relever de ces modalités, les salariés concernés doivent obligatoirement disposer de la plus large autonomie d'initiative et assumer la responsabilité pleine et entière du temps qu'ils consacrent à l'accomplissement de leur mission caractérisant la mesure réelle de leur contribution à l'entreprise. Ils doivent donc disposer d'une grande latitude dans leur organisation de travail et la gestion de leur temps.

Ils relèvent au minimum de la position 3 de la grille de classification des cadres de la convention collective nationale ou bénéficient d'une rémunération annuelle supérieure à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale ou sont mandataires sociaux.

Conditions de mise en place

Article 4.2

En vigueur étendu

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties, contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci.

L'avenant ainsi proposé au salarié explicite précisément les raisons pour lesquelles le salarié concerné est autonome ainsi que la nature de ses fonctions.

Ainsi la convention individuelle doit faire référence à l'accord collectif de branche ou d'entreprise applicable et énumérer :

- la nature des missions justifiant le recours à cette modalité ;

- le nombre de jours travaillés dans l'année ;

- la rémunération correspondante ;

- le nombre d'entretiens.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

(1) Article sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc, 31 janvier 2012, n° 10-17593), qui précise qu'une convention individuelle de forfait en jours sur l'année doit fixer le nombre de jours travaillés et préciser les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées et de prises de journées ou demi-journées de repos, et par conséquent qu'un simple renvoi par le contrat de travail aux dispositions de la convention collective ou de l'accord d'entreprise prévoyant le forfait jours est insuffisant.
(ARRÊTÉ du 26 juin 2014 - art. 1)

Décompte du temps de travail en jours sur une base annuelle

Article 4.3

En vigueur étendu

La comptabilisation du temps de travail du salarié se fait en jours sur une période de référence annuelle, avec un maximum fixé à 218 jours de travail par an, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur 1 année complète et ayant acquis la totalité des droits à congés payés complets, compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté conventionnels au titre de l'article 23 de la convention collective et de ceux définis éventuellement par accord d'entreprise ou par usage et des absences exceptionnelles accordées au titre de l'article 29 de la convention collective nationale.

Article 4.3.1

Année incomplète

L'année complète s'entend du 1er janvier au 31 décembre.

Dans le cas d'une année incomplète, le nombre de jours à effectuer est calculé en fonction de la durée en semaines restant à courir jusqu'à la fin de l'année, selon la formule suivante, par exemple :

Forfait annuel : 218 jours, base annuelle de 47 semaines (52 semaines - 5 semaines de congés payés), soit :

Nombre de jours à travailler = 218 × nombre de semaines travaillées/47.

Dans ce cas, l'entreprise devra déterminer le nombre de jours de repos à attribuer sur la période considérée.

Rémunération

Article 4.4

En vigueur étendu

Le personnel ainsi concerné doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de sa catégorie sur la base d'un forfait annuel de 218 jours travaillés ou sur la base du forfait défini en entreprise.

Chaque année, l'employeur est tenu de vérifier que la rémunération annuelle versée au salarié est au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de son coefficient.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la période annuelle de référence quel que soit le nombre de jours travaillés au cours du mois, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'adoption de cette modalité de gestion du temps de travail ne peut entraîner une baisse du salaire brut en vigueur à la date de ce choix.

Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise et correspondant à sa qualification conformément aux dispositions légales.

Forfait en jours réduit

Article 4.5

En vigueur étendu

En accord avec le salarié, ces modalités prévoient un nombre de jours travaillés en deçà du nombre de jours annuels travaillés défini à l'article 4.3 du présent avenant ou dans l'accord d'entreprise. Le salarié sera rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait, et la charge de travail devra tenir compte de la réduction convenue.

Jours de repos

Article 4.6

En vigueur étendu

Afin de ne pas dépasser le plafond convenu (dans la limite de 218 jours de travail sur l'année pour un droit à congés payés complet), ces salariés bénéficient de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année à l'autre en fonction notamment des jours chômés. Il sera tenu compte des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles se rapportant à tout autre type d'absence.

Le positionnement des jours de repos par journée entière et indivisible du salarié en forfait annuel en jours se fait au choix du salarié, en concertation avec la hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement du service dont il dépend.

En accord avec leur employeur, les salariés peuvent renoncer à des jours de repos moyennant le versement d'une majoration minimum de 20 % de la rémunération jusqu'à 222 jours et de 35 % au-delà. Cette majoration est fixée par avenant au contrat de travail. Ce dispositif de rachat ne pourra avoir pour conséquence de porter le nombre de jours travaillés au-delà de 230 jours.

Contrôle du décompte des jours travaillés/ non travaillés

Article 4.7

En vigueur étendu

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire mis en place par l'employeur.

L'employeur est tenu d'établir un document qui doit faire apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre du respect du plafond de 218 jours.

Ce suivi est établi par le (la) salarié(e) sous le contrôle de l'employeur et il a pour objectif de concourir à préserver la santé du salarié.

Garanties : temps de repos. - Charge de travail. - Amplitude des journées de travail Entretien annuel individuel

Article 4.8

En vigueur étendu

Article 4.8.1

Temps de repos et obligation de déconnexion

Les modalités définies ci-dessous seront intégrées au règlement intérieur de l'entreprise.

Les salariés concernés ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidienne et hebdomadaire. Ils bénéficient d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures) minimum consécutives.

Il est rappelé que ces limites n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures par jour mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

A cet effet, l'employeur affichera dans l'entreprise le début et la fin d'une période quotidienne et d'une période

hebdomadaire au cours desquelles les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire visées ci-dessus devront être respectées.

L'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

L'employeur veillera à mettre en place un outil de suivi pour assurer le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié.

Il s'assurera des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

Il est précisé que, dans ce contexte, les salariés en forfait annuel en jours, en concertation avec leur employeur, gèrent librement le temps à consacrer à l'accomplissement de leur mission.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail de ces salariés devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Si un salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avertir sans délai son employeur afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée.

Article 4.8.2

Suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail, équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, l'employeur du salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Cette amplitude et cette charge de travail devront permettre au salarié de concilier vie professionnelle et vie privée.

Le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

L'outil de suivi mentionné à l'article 4.8.1 permet de déclencher l'alerte.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'isolement professionnel du salarié, le salarié a la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de l'employeur ou de son représentant, qui recevra le salarié dans les 8 jours et formulera par écrit les mesures qui seront, le cas échéant, mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation. Ces mesures feront l'objet d'un compte rendu écrit et d'un suivi.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ ou que la charge de travail aboutissent à des situations anormales, l'employeur ou son représentant pourra également organiser un rendez-vous avec le salarié.

L'employeur transmet une fois par an au CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, le nombre d'alertes émises par les salariés ainsi que les mesures prises pour pallier ces difficultés.

Il en va de même en cas de situation exceptionnelle intervenant avant l'échéance annuelle.

Article 4.8.3

Entretiens individuels

Afin de se conformer aux dispositions légales et de veiller à la santé et à la sécurité des salariés, l'employeur convoque au minimum deux fois par an le salarié, ainsi qu'en cas de difficulté inhabituelle, à un entretien individuel spécifique.

Au cours de ces entretiens seront évoquées la charge individuelle de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée et, enfin, la rémunération du salarié.

Lors de ces entretiens, le salarié et son employeur font le bilan sur les modalités d'organisation du travail du salarié, la durée des trajets professionnels, sa charge individuelle de travail, l'amplitude des journées de travail, l'état des jours non travaillés pris et non pris à la date des entretiens et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Une liste indicative des éléments devant être abordés lors de ces entretiens est également transmise au salarié.

Au regard des constats effectués, le salarié et son responsable hiérarchique arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés (lissage sur une plus grande période, répartition de la charge, etc.). Les solutions et mesures sont alors consignées dans le compte rendu de ces entretiens annuels.

Le salarié et le responsable hiérarchique examinent si possible également à l'occasion de ces entretiens la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations éventuellement nécessaires en termes d'organisation du travail.

Consultation des IRP

Article 4.9

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés, le comité d'entreprise est informé et consulté chaque année sur le recours aux forfaits en jours dans l'entreprise ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés. Ces informations (nombre de salariés en forfaits en jours, nombre d'alertes émises, synthèse des mesures prises) sont également transmises au CHSCT et seront consolidées dans la base de données économiques et sociales unique.

Suivi médical

Article 4.10

En vigueur étendu

Dans une logique de protection de la santé et de la sécurité des salariés, il est instauré, à la demande du salarié, une visite médicale distincte pour les salariés soumis au présent accord, afin de prévenir les risques éventuels sur la santé physique et morale.

Aménagement d'horaire - Jours complémentaires de repos

Article 5

En vigueur étendu

Indépendamment des modalités exposées ci-dessus, tout salarié à titre individuel a la possibilité de demander à son employeur de disposer d'un volume de jours de repos complémentaires en contrepartie d'une récupération du temps correspondant selon des modalités à définir par l'entreprise, les heures ainsi récupérées n'ayant bien évidemment pas la nature d'heures supplémentaires.

Cette possibilité, fixée à un maximum de 12 jours, est conditionnée par l'acceptation par le collaborateur des modalités de récupération définies par l'entreprise. Cet accord ou un refus motivé est formalisé par un écrit de la part de l'employeur.

Une information semestrielle détaillée sera transmise aux délégués du personnel et au comité d'entreprise ou d'établissement pour permettre le suivi du dispositif.

(1) Article étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-2-2 et L. 212-4-1 du code du travail (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

Cas du personnel embauché pendant la période de référence

Article 6

En vigueur étendu

Pour les modalités de réalisation de missions (articles 3 et 4), le nombre de jours travaillés de 219 ne s'applique qu'aux salariés ayant au moins un an de présence continue dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés.

NOTA : L'arrêté du 10 novembre 2000 JORF 22 novembre 2000 supprime l'exclusion de l'article faite par l'arrêté du 21 décembre 1999.

Chapitre III : Organisation du temps de travail sur l'année

En vigueur étendu

La contrepartie indispensable aux contraintes liées à la réduction du temps de travail est l'absolue nécessité de repenser fondamentalement les organisations en recherchant systématiquement une meilleure productivité globale, notamment grâce à une souplesse accrue, capable de faire face aux fluctuations d'activité structurelles ou occasionnelles ainsi qu'aux cycles de l'activité, spécifiques aux différents métiers de la branche.

Modalités de la modulation

Article 1er

En vigueur étendu

En application de l'article L. 212-2-1 du code du travail, la durée du travail effectif peut faire l'objet, au niveau des différents projets gérés par l'entreprise ou au niveau de ses différents services, d'une modulation sur l'année permettant d'adapter la durée du travail aux variations de la charge de travail.

Pour les salariés concernés par les modalités de réalisation de missions (chapitre II), les périodes de suractivité et les sous-activités se compensent à l'intérieur de la période de 12 mois de référence.

Pour le personnel régi par les modalités standard et notamment pour le personnel ETAM, les dispositions convenues sont les suivantes :

- pour compenser les hausses et les baisses d'activité associées à la charge de travail de l'entreprise, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures pour les collaborateurs bénéficiant de cette durée effective de travail de telle façon que les heures effectuées en suractivité de cet horaire moyen se compensent avec les heures effectuées en sous-activité, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs ;

- l'organisation du temps de travail est construite selon une programmation indicative préalable, établie par projet ou service et communiquée trimestriellement au salarié. Les variations d'horaires liées à des modifications de charge de travail font l'objet d'une information auprès des salariés concernés en respectant un délai de prévenance de 8 jours ;

- les heures effectuées pendant la période de modulation au-delà de la durée hebdomadaire légale ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires visé au chapitre IV. Elles ne donnent donc pas lieu aux majorations prévues par l'article L. 212-5 du code du travail ni au repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 du code du travail (1) ;

- la durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 46 heures sur une semaine et 43 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives, sauf dérogation convenue par accord d'entreprise ou d'établissement. De façon symétrique, sauf dérogation, la durée hebdomadaire du travail ne peut être inférieure à 28 heures par semaine ;

- seules les heures effectuées sur l'année, au-delà de l'horaire annuel normal de l'entreprise ou de l'établissement, ont la nature d'heures supplémentaires. Elles peuvent être payées, avec les majorations y afférentes, ou être remplacées par un repos équivalent (chapitre IV). Ces heures supplémentaires s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, sauf si leur paiement est remplacé par un repos équivalent (1) ;

- une comptabilisation mensuelle du temps de travail est opérée dans l'entreprise. Les entreprises qui mettent en oeuvre la modulation instituée par le présent accord garantissent aux salariés concernés un lissage de leur rémunération mensuelle sur toute la période de modulation, indépendamment de l'horaire réellement accompli. Si le volume annuel des heures travaillées est inférieur à l'horaire annuel normal de l'entreprise ou de l'établissement pour un salarié, le reliquat n'est pas reportable sur la période annuelle suivante.

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-8-5, 2e alinéa, du code du travail (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

Mise en oeuvre

Article 2

En vigueur étendu

La mise en place dans une entreprise ou un établissement de l'organisation du temps de travail sur l'année, conformément à l'article L. 212-2-1 du code du travail, est effectuée après information des représentants du personnel (à défaut, les salariés de l'entreprise) du choix ainsi opéré.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 212-2-1, en cours de période, le recours au chômage partiel est possible selon les dispositions légales en vigueur.

Chapitre IV : Heures supplémentaires

Remplacement du paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent

Article 1er

En vigueur étendu

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée conventionnelle du travail, compte tenu des modalités d'aménagement du temps de travail retenues. Elles sont définies au chapitre III, article 1er, dans le cas d'une modulation sur l'année (1).

Les parties signataires conviennent que tout ou partie du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes peut être remplacé par un repos équivalent. Cette disposition pourra être mise en oeuvre sur le fondement d'un accord d'entreprise. En l'absence d'organisations syndicales, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront consultés, et l'employeur devra solliciter l'accord des salariés concernés.

Rappelons que les heures supplémentaires dont le paiement aura été remplacé par un repos équivalent ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires applicables à l'entreprise. De tels repos peuvent s'imputer par contre au crédit du compte de temps disponible du collaborateur (chapitre V) ou être pris selon les modalités définies par l'entreprise.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail tels qu'interprétés par la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

Contingent d'heures supplémentaires

Article 2

En vigueur étendu

Lorsque les organisations du travail retenues dans les entreprises, en fonction des exigences du marché, conduisent à organiser le temps de travail sur l'année, les parties signataires conviennent que le contingent d'heures supplémentaires prévu par l'article L. 212-6 du code du travail est fixé à 90 heures par an et par salarié.

Ce contingent pourra être majoré de 40 heures. Cette possibilité est expressément subordonnée à un accord d'entreprise ou d'établissement négocié et conclu dans le cadre de l'article L. 132-19 du code du travail ou en l'absence de délégués syndicaux, à l'avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, ou à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Dans le cas où l'entreprise ne choisirait pas l'annualisation et son volume annuel de 1 610 heures, les parties signataires conviennent que le contingent prévu à l'article 33 de la convention collective devra être réajusté en fonction des nouvelles dispositions légales.

Chapitre V : Compte de temps disponible

En vigueur étendu

Le compte de temps disponible (CTD) permet de matérialiser l'application de la loi du 13 juin 1998 sur la réduction du temps de travail. Il peut être constitué pour tout salarié, quel que soit le mode retenu pour la comptabilisation de son temps de travail. Il peut être géré sur toute période de référence de 12 mois consécutifs (année civile, exercice comptable, période de congés payés). Les jours crédités au compte de temps disponible doivent être utilisés à l'intérieur de la période de référence ou au maximum 3 mois après la fin de cette période (1).

Viennent s'imputer au crédit de ce compte :

- les jours disponibles nécessaires à l'application de l'accord :

écart entre le nombre de jours normalement travaillés du salarié en fonction de ses droits à congés ou absences accordés par l'entreprise ou la convention collective (hormis les jours d'ancienneté conventionnels) et le nombre maximal autorisé par accord d'entreprise ou par cet accord ;

-les périodes de suractivité (tâches exceptionnelles accomplies pour les salariés concernés par les modalités de réalisation de missions) ; - les éventuelles conversions d'heures supplémentaires en repos équivalents (pour les bénéficiaires des modalités standard).

Viennent s'imputer au débit de ce compte :

- la prise de jours de repos :

- à l'initiative du salarié pour le tiers des jours crédités ;

- à l'initiative de l'employeur (périodes d'intercontrats à condition que le collaborateur ne soit pas présent dans l'entreprise ou récupérations en compensation des périodes de suractivité) ;

- certaines formations, définies comme des coïnvestissements (chapitre VIII) (2).

Si une formation définie comme un coïnvestissement n'est pas envisageable ou effectuée sur la période, la prise des jours se répartit pour moitié à l'initiative du salarié et pour moitié à l'initiative de l'employeur.

Par ailleurs, si les modalités de travail chez un client retiennent strictement une durée de 35 heures par semaine et que les horaires de travail du collaborateur concerné sont aménagés en conséquence, le collaborateur travaillant sur une base de 35 heures ne peut en plus bénéficier de jours disponibles supplémentaires : dans ce cas, les jours disponibles nécessaires à l'application de cet accord sont progressivement débités, pro rata temporis, pour l'annulation de ces jours sur la période annuelle de gestion (hormis les jours dont l'employeur et le collaborateur seraient convenus au titre de la formation de coïnvestissement). Le collaborateur est informé, à l'établissement de son ordre de mission, de l'application de ces dispositions.

La gestion du compte de temps disponible sur une période plus longue que l'année, pour tenir compte de durées de projets supérieures à 12 mois, peut être instituée par accord d'entreprise ou d'établissement, établi avec les délégués syndicaux dans le cadre de l'article L. 132-19 du code du travail. Des modalités de fonctionnement du compte de temps disponible adaptées à l'entreprise ou à l'établissement peuvent également être négociées par la même voie.

Les jours inscrits au compte de temps disponible constituent une créance salariale. Le compte individuel est tenu mensuellement par l'employeur et est remis au salarié, sous forme d'un document individuel. Ce document précise quelle est la période de référence choisie par l'entreprise.

Un bilan sur le fonctionnement et l'utilisation du compte de temps disponible est communiqué annuellement au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel, ainsi qu'un rapport semestriel intermédiaire.

La prise des jours disponibles à l'intérieur de la période de référence majorée de 3 mois est obligatoire. En l'absence d'accord particulier, si le compte de temps disponible d'un salarié dépasse 15 jours, l'entreprise veillera à ce que 5 jours soient utilisés en récupération dans un délai de 2 mois, à une date à définir d'un commun accord.

Si à l'échéance de la période de référence le compte de temps disponible présente un solde négatif, ce dernier est remis à zéro.

Les parties signataires conviennent par ailleurs que le compte épargne-temps (chapitre VI) peut également être alimenté par l'éventuel solde positif du compte de temps disponible (3).

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).
(2) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).
(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

Chapitre VI : Compte épargne-temps

En vigueur étendu

Un compte épargne-temps, prévu par l'article L. 227-1 du code du travail, peut être ouvert à l'initiative d'une entreprise ou d'un établissement. Il a pour objet de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré. Les congés concernés peuvent être :

- des congés légaux (congé parental d'éducation, congé sabbatique, congé pour création ou reprise d'entreprise...) ;

- des congés pour convenance personnelle ;

- des congés de fin de carrière (permettant au salarié d'anticiper son départ à la retraite ou de réduire sa durée de travail, au cours d'une préretraite progressive).

La mise en place d'un régime de compte épargne-temps doit être négociée avec les délégués syndicaux, dans le cadre de l'article L. 132-19 du code du travail, pour tenir compte des spécificités de l'entreprise ou de l'établissement et définir avec précision les modalités d'alimentation du compte (ainsi que son abondement).

Les droits acquis dans le cadre du compte épargne-temps sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du code du travail. En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires. Une information écrite devra être apportée au salarié sur l'assurance souscrite.

Les parties signataires affirment par ailleurs leur accord sur la possibilité de l'externalisation de la gestion des montants individuels et de la création d'un compte épargne-temps de branche. Les modalités pratiques de mise en place et de fonctionnement de ce système d'externalisation et de ce compte de branche feront l'objet d'un accord national, négocié avec les organisations syndicales dans les 6 mois suivant la signature du présent protocole.

Cette négociation complémentaire établira par conséquent les modalités de mise en place et de fonctionnement d'un

compte épargne-temps pour les entreprises ou établissements dépourvus d'accord et définira dans ce cadre les modalités d'alimentation du compte, notamment :

- report des congés payés dans la limite de 10 jours par an ;

- solde positif du compte de temps disponible (1) ;

- primes d'intéressement dans les conditions définies par l'article L. 441-8 du code du travail.

(1) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

Chapitre VII : Mesure du temps de travail effectif

En vigueur étendu

L'organisation du travail dans l'entreprise ou l'établissement implique la mise en place d'un dispositif permettant d'assurer avec rigueur la mesure du temps de travail effectif.

Un tel dispositif peut être constitué soit par un document déclaratif quotidien, hebdomadaire ou mensuel établi à la journée, rédigé par le salarié et visé par la hiérarchie, soit par tout système de pointage.

Les règles et les modalités d'application dans les conditions prévues par la loi et par le présent accord seront définies au niveau de l'entreprise. Ces documents constituent les éléments d'appréciation à la fois au sens de l'article L. 212-1-1 du code du travail et, en cas d'horaire individualisé, au sens de l'article D. 212-21 du code du travail. En cas d'horaire individualisé et de document déclaratif, la récapitulation hebdomadaire est effectuée conformément à l'article D. 212-21 du code du travail, le contrôle hiérarchique restant en général mensuel.

Le système retenu, quel qu'il soit, doit permettre d'identifier clairement le temps de travail effectif, y compris les tranches exceptionnelles d'activité et les dépassements d'horaires, accomplis à la demande de la hiérarchie, pour les personnels assujettis à un horaire collectif ou individualisé.

Chapitre VIII : Formation

Chapitre VIII : La formation

En vigueur étendu

Les efforts de perfectionnement et de formation professionnelle constituent une exigence forte pour les salariés de la branche. Cette exigence est partagée par l'entreprise pour continuer à assurer la qualité du service souhaité par la clientèle et nécessitée par l'évolution des techniques.

Les parties signataires conviennent que la formation d'adaptation, dont l'objet est d'actualiser les connaissances et les pratiques pour une utilisation à court terme par l'entreprise, dans le cadre du poste de travail, doit être incluse dans le temps de travail effectif.

En ce qui concerne les formations qui doivent permettre au salarié de gérer au mieux son parcours et développement professionnel (par exemple acquisition d'une qualification complémentaire, progression professionnelle, extension du champ de compétences, reconversion...), les parties signataires sont désireuses de mettre en oeuvre des dispositions capables de conduire à leur développement. Dans ce but, elles conviennent que ces formations peuvent faire l'objet d'un coïnvestissement qui requiert l'accord de l'entreprise et du salarié : l'entreprise paie le coût du stage et l'opération est réalisée en partie en débitant le compte de temps disponible. Dans ce cadre, 50 % du temps correspondant à cette formation peuvent être imputés au débit du compte de temps disponible (ou au débit du compte épargne-temps s'il en existe un dans l'entreprise ou l'établissement) (1).

Entrent dans le cadre de formations pouvant donner lieu à coïnvestissement :

- les formations diplômantes ou homologuées par l'Etat ;

- les formations validées par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) comme coïnvestissables ;

- les formations validées sur saisine de la CPNE.

Des dispositions propres à l'entreprise ou à l'établissement peuvent être établies par voie d'accord avec les représentants des organisations syndicales signataires avant l'élaboration du plan de formation.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 932-1 du code du travail (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

Chapitre IX : Temps partiel

Chapitre IX : Le temps partiel

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent qu'il est de la responsabilité de l'employeur de favoriser, dans toute la mesure du possible, le travail à temps partiel des salariés demandeurs. Les mêmes possibilités de promotion et de formation doivent notamment leur être garanties.

Les horaires de travail des salariés à temps partiel ne peuvent comporter au cours d'une même journée plus d'une interruption d'activité. Cette interruption ne peut être supérieure à une heure.

Pour tenir compte des exigences du marché et faciliter l'acceptation du temps partiel par l'employeur, il est convenu que le délai de prévenance pour modification du temps de travail sera d'au moins 3 jours et que le nombre d'heures complémentaires pourra être porté à 33 % du temps de travail de base (1).

Par ailleurs, les parties signataires conviennent que les salariés à temps partiel seront prioritaires pour le passage à temps plein de leur contrat dans le cadre des heures libérées par la réduction du temps de travail.

(1) Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 21 décembre 1999, art. 1er).

Chapitre X : Rémunérations

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent que l'application de la loi sur la réduction du temps de travail n'entraînera pas de diminution des salaires minimaux conventionnels. Elles conviennent également d'initialiser un processus de revalorisation des rémunérations des positions 1.1 à 2.1 des ingénieurs et cadres. Cette disposition sera négociée avec les organisations syndicales dès publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

En complément à l'article 32 (ETAM et IC) de la convention collective, les parties signataires conviennent que la rémunération mensuelle d'un collaborateur ne sera pas inférieure à 95 % du salaire minimal conventionnel mensuel ou à 92 % en cas d'existence d'un treizième mois. En cas de départ en cours d'année d'un salarié ayant une rémunération mensuelle inférieure au salaire minimal conventionnel, l'entreprise complétera la rémunération perçue afin qu'elle corresponde au moins au salaire minimal conventionnel sur la période de présence.

Chapitre XI : Application de l'accord

Date d'effet

Article 1er

En vigueur étendu

L'application de l'accord est subordonnée à son arrêté d'extension et sera possible à compter du premier jour du mois qui suivra la parution de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Cet accord ne deviendra obligatoire dans les entreprises qu'à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle durée légale du travail ou à celle, antérieure, de la mise en application de leur propre accord.

Dans les entreprises pourvues d'organisations syndicales représentatives, des négociations sur l'aménagement et la réduction du temps de travail seront engagées dès signature du présent accord.

Les accords d'entreprise ou d'établissement, conclus avec des délégués syndicaux ou en application de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, peuvent prévoir des dispositions différentes de celles du présent accord, spécifiques à leur situation particulière.

Durée de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, en cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les signataires se réuniront immédiatement en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

Chapitre XII : Suivi de l'accord

En vigueur étendu

Les parties confient à une commission paritaire la charge de procéder au suivi et au bilan du présent accord, dans le cadre du rapport prévu par l'article L. 2232-9 du code du travail. Plus largement, cette commission a pour objet d'éclairer ses membres sur les activités et les transformations du travail dans le cadre d'études prospectives, de réaliser le suivi et le bilan de l'exécution d'accords signés dans la branche, de favoriser le paritarisme au sein de la branche et de réaliser toute autre action y concourant. Les statuts de cette association garantissent l'équilibre paritaire quant à la gestion et à l'administration de la commission. Pour remplir sa fonction, elle bénéficie d'une collecte auprès des entreprises de la branche d'un montant égal à 0, 2 ‰ de leur masse salariale.

Accord national du 5 juillet 2001 relatif à l'introduction des métiers de l'Internet

Signataires	
Organisations patronales	Fédération des syndicats de sociétés d'ingénierie, de services informatiques, d'études et de conseil (SYNTEC), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ; Chambre des ingénieurs-conseils de France (CICF), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.
Organisations de salariés	Fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie (FIECI) CFE-CGC, 48, rue de Lisbonne, 75008 Paris ; Fédération des services (CFDT), 14, rue Scandicci, 93508 Pantin ; CSFV CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ; Fédération nationale des personnels des sociétés d'études et de conseils et de prévention CGT, 263, rue de Paris, case 421, 93514 Montreuil Cedex.

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations signataires du présent accord représentant les entreprises et les personnels compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils constatent chaque jour davantage que le développement du monde internet modifie les attentes et les demandes de leurs clients. Cette transformation de la demande implique de nouvelles compétences dans les entreprises mais aussi de nouvelles garanties pour les salariés relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils.

D'ores et déjà, des entreprises se créent pour se développer sur un nouveau marché en utilisant des compétences nouvelles et plusieurs métiers liés au monde internet sont identifiés. Si d'autres métiers apparaissent, les organisations signataires du présent accord souhaitent, sans délai, adapter les outils conventionnels au plus près du terrain afin d'apporter leur contribution au développement d'un emploi de qualité et au maintien de la compétitivité des entreprises du secteur.

C'est dans cette optique que le présent accord se donne pour objectif de faire reconnaître l'appartenance au champ conventionnel des entreprises exerçant, dans le cadre de prestations à forte valeur ajoutée, qu'il s'agisse de services ou de solutions logicielles, les métiers identifiés dans le présent accord et d'adapter les classifications conventionnelles aux métiers de l'internet. Cela permettra aux dispositifs conventionnels relatifs à l'insertion des jeunes par la formation en alternance ou à la délivrance de certificats de qualification professionnelle de s'appliquer aux métiers de l'internet.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord national est applicable aux entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987, tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 tel qu'étendu par les arrêtés du 8 février 1996 et du 25 février 2000.

Cet accord s'applique aux entreprises relevant des codes NAF 72.1Z, 72.2Z, 72.3Z, 72.4E, 74.1E, 74.1G, 74.2C, 74.3B, 74.5A, 74.8J et qui, conformément à l'article L. 132-5 du code du travail, répondent à la définition en termes d'activités économiques de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils telle qu'étendue par les arrêtés du 8 février 1996 et du 25 février 2000.

Définition des métiers spécifiques à l'Internet donnant lieu à la reconnaissance d'une position au sein de la grille de classification

Article 2

En vigueur étendu

Les métiers spécifiques décrits ci-dessous relèvent du champ de compétence de la branche, dès lors qu'ils sont exercés au sein d'une société dont l'activité principale est de fournir des services ou des solutions logicielles.

Infographiste Internet : sous la direction d'un chef de projet web, l'infographiste a pour fonction d'intégrer des éléments graphiques dans des pages de sites Internet ou Intranet.

Concepteur-développeur web ou développeur multimédia : sous la direction d'un chef de projet web, le développeur web est chargé du développement de nouvelles applications Internet. Sa tâche principale consiste à écrire les lignes de codes nécessaires au fonctionnement d'une application qui donnera naissance à des pages Internet.

Graphiste multimédia : sous la direction d'un chef de projet web, il participe à la conception et à la mise en page de sites Internet ou Intranet, à son habillage, à la création de fenêtres, d'icônes ou encore d'animations.

Webmaster ou administrateur de site : le webmaster ou administrateur de site encadre une équipe technique de salariés chargée du bon fonctionnement et de la maintenance d'un site internet ou intranet.

Concepteur multimédia : sous la direction d'un chef de projet web, il élabore les processus de conception et de réalisation de documents tous médias, et en particulier des sites internet ou intranet.

Webplanner ou responsable marketing multimédia : ce salarié est chargé d'élaborer les campagnes de publicité ou de communication en ligne. Ces campagnes prennent la forme de bandeaux publicitaires appelés ' bannières ', de boutons ou d'opérations spéciales (animations, envoi en nombre de courriers électroniques).

Ingénieur d'études web ou multimédia : sous la direction d'un chef de projet web, il réalise pour le compte de clients internes ou externes des études ou des développements informatiques liés à des projets multimédia.

Consultant internet-intranet-extranet : ce salarié est chargé de proposer une technique en fonction de l'expression des besoins du client. Il est en capacité de réaliser une analyse des besoins, une étude de faisabilité, de proposer des développements techniques ainsi qu'une veille technologique.

Chef du projet web ou chef de projet internet : le chef de projet web encadre une équipe technique de salariés chargée de la conception d'un site Internet ou Intranet, il participe au choix de l'architecture, de l'arborescence et du contenu du site Internet ou Intranet à réaliser.

Position au sein de la grille de classification des métiers spécifiques à l'Internet

Article 3

En vigueur étendu

Le tableau suivant indique la position, au sein de la grille de classification de la convention collective nationale, des métiers décrits à l'article 2 du présent accord.

ETAM	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3
Infographiste	X	X	X	X	
Développeur web ou multimédia		X	X	X	
Graphiste multimédia		X	X	X	
Webmaster			X	X	X
Concepteur multimédia			X	X	X

Pour le titulaire d'un diplôme de niveau III de l'éducation nationale, dans la profession considérée (BTS professionnel, par exemple), la position de départ se situe en 3.1.

IC	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1
Webmaster	X	X	X		
Concepteur multimédia	X	X	X		
Webplanner	X	X	X		
Ingénieur d'études web ou multimédia	X	X	X	X	X
Consultant net	X	X	X	X	X
Chef de projet web			X	X	X

Pour le titulaire d'un diplôme de niveau I ou II de l'éducation nationale, dans la profession considérée, la position de départ de situe en 1.2.

Application de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Les parties conviennent de mettre cet accord en oeuvre dès sa signature. A l'issue d'une période de 1 an, elles se rencontreront pour en tirer les enseignements et proposer les éventuelles révisions.

Les fédérations patronales présenteront l'accord au ministère concerné aux fins d'extension.

Avis d'interprétation du 18 avril 2002 relatif à l'accord du 5 juillet 2001 (domaine de l'Internet)

Signataires	
Organisations patronales	Fédération SYNTEC, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ; Fédération CICF, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.
Organisations de salariés	FIECI CFE-CGC, 35, rue du Faubourg-Poissonnière, 75009 Paris ; Fédération des employés et cadres FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ; Fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex ; CSFV-CFTC, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ; CGT, 263, rue de Paris, case 421, 93514 Montreuil Cedex.

En vigueur étendu

Sur le champ d'application conventionnel de l'accord national du 5 juillet 2001 relatif à l'introduction des métiers de l'Internet dans le dispositif des classifications de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil du 15 décembre 1987, la commission nationale d'interprétation, saisie aux fins de se prononcer sur l'article 1er « Champ d'application », a émis l'avis qui suit à l'unanimité des signataires de l'accord initial :

Le champ d'application de la convention collective Syntec dans le domaine de l'Internet s'apprécie en référence à ses domaines d'activité : l'informatique et les systèmes d'information sous les formes de l'ingénierie, de l'édition de logiciels, du conseil, de l'assistance technique, de l'exploitation, de l'infogérance et de la formation.

Il concerne :

1. Les concepteurs, fournisseurs et exploitants de plate-forme informatique ;

2. Les prestations d'hébergement de site Internet ;

3. Les prestations de conception, de développement, mise en oeuvre et entretien de site Web considéré comme composante du système d'information de l'entité cliente ;

4. Les développeurs, producteurs et intégrateurs de logiciels nécessaires à la création et à l'exploitation des services pour répondre aux besoins de leurs clients ;

5. Les fournisseurs d'expertise, d'ingénierie, de conseil et de formation dans le domaine de l'Internet ;

6. L'édition de logiciels ou de composants logiciels en technologie Internet ;

7. Les exploitants de réseaux ou infrastructures informatiques (infogérance-outsourcing) ;

8. Les fournisseurs de services applicatifs relatifs aux systèmes d'information de leurs clients, quel que soit le mode de

fourniture du service (infogérance-services bureau).

Le présent avis sera annexé à l'accord national du 5 juillet 2001.

Fait à Paris, le 18 avril 2002.

Accord du 5 juillet 2001 relatif au statut des salariés du secteur d'activité d'organisation des foires, salons et congrès

Signataires	
Organisations patronales	Fédération Syntec, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ; Fédération CICF, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.
Organisations de salariés	FIECI, CFE-CGC, 90, rue La Fayette, 75009 Paris ; Fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin ; CSFV CFTC, 13, rue des Ecluses-Saint-Martin, 75010 Paris.

Préambule

En vigueur étendu

Les entreprises, définies dans l'avenant n° 23 du 15 avril 1999, étendu par arrêté ministériel le 25 février 2000, entrent désormais dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Toutefois, ces entreprises développent des activités spécifiques nécessitant l'adoption de moyens adaptés leur permettant d'exercer leur activité et de poursuivre leur développement notamment face à une concurrence internationale de plus en plus forte.

Ces activités se déroulent autour de manifestations limitées dans le temps et l'espace obligeant les organisateurs, afin de répondre aux besoins du client dans le respect des droits des salariés, à un aménagement et une organisation du travail dans les limites et les garanties fixées par la loi.

Le code du travail prend en compte d'ores et déjà ces particularités en permettant, conformément à l'article L. 221-9, lequel renvoie à l'article R. 221-4-1 du code du travail, aux entreprises d'octroyer le repos hebodmadaire un autre jour que le dimanche.

Les partenaires sociaux souhaitent, dans le cadre du présent avenant, harmoniser des règles propres à assurer des garanties réelles aux salariés.

Ainsi, il a été arrêté et convenu ce qui suit :

Chapitre Ier : Durée du travail

En vigueur étendu

1. Travail du dimanche

Les articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail permettent aux entreprises d'organisation de foires, salons et congrès d'attribuer le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche pour les activités visées par l'article R. 3132-5 du code du travail.

Le travail du dimanche est toutefois limité aux opérations de préparation du matériel, montage, déroulement, démontage.

La rémunération des heures de travail effectuées le dimanche se voit appliquer une majoration de 25 % indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuellement réalisées.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il est tenu compte des avantages particuliers déjà accordés au titre du travail du dimanche dans l'entreprise et soumis à cotisations sociales.

Chaque salarié concerné bénéficie au minimum d'un dimanche de repos par mois civil et de 23 dimanches de repos par année civile ou sur une période quelconque de 12 mois, période servant de référence en cas d'aménagement du temps de travail sur l'année. (1)

Les salariés (ETAM et cadres) appelés à travailler le dimanche et les jours fériés devront percevoir une rémunération mensuelle brute au moins égale de 1,25 % du salaire minimum hiérarchique correspondant à leur classification. (1)

2. Durée maximale journalière de travail effectif

La durée journalière de travail effectif de 10 heures pourra être portée à 12 heures sur 6 jours consécutifs au maximum, sous réserve du respect d'un temps de repos de 11 heures consécutives pouvant être ramené à 9 heures sur 2 jours consécutifs au maximum, dans les conditions fixées par les articles D. 220-1 et D. 220-2 du code du travail .

Pendant les périodes de préparation du matériel, montage, déroulement, démontage, les opérations exceptionnelles et pour les salariés travaillant sur le site de la manifestation ou affectés à cette dernière, pour une durée journalière de travail effectif au moins égale à 10 heures, l'amplitude maximale de présence est égale à la durée journalière effective de travail réalisée plus une heure.

3. Durée maximale hebdomadaire de travail effectif

La durée hebdomadaire de travail effectif de 48 heures pourra être portée à 60 heures dans le cadre de la semaine civile et 60 heures sur une période quelconque de 6 jours consécutifs, dans la limite de 3 semaines consécutives pour chaque salarié concerné, conformément à l'article L. 212-7 du code du travail pendant les périodes de la manifestation (préparation du matériel, montage, déroulement, démontage) ou des opérations exceptionnelles.

3 bis. Heures supplémentaires.-Repos compensateur

Il est rappelé que le chapitre III de l'accord national du 22 juin 1999 définit des durées hebdomadaires du travail maximales auxquelles il peut être toutefois dérogé par accord d'entreprise ou d'établissement.

Les heures effectuées au-delà des plafonds définis par le chapitre III de l'accord national susvisé ou par des accords d'entreprise ou d'établissement y dérogeant sont soumises aux dispositions des articles L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail dans les conditions suivantes :

-chaque heure effectuée au-delà des plafonds susvisés est récupérée obligatoirement pour moitié (50 %). Le solde pourra, au choix du salarié, être récupéré ou être payé conformément à l'article L. 212-5-III du code du travail ;

-chaque heure effectuée au-delà des plafonds susvisés supporte :

-le repos compensateur obligatoire de 50 % prévu par l'article L. 212-5-1 du code du travail ;

-une majoration de salaire de 50 % (art. L. 212-5-1 du code du travail) pouvant être prise au choix du salarié sous la forme d'un repos compensateur équivalent ou payée.

Le choix de la répartition sera défini pour une année.

4. Durée minimale hebdomadaire

Par dérogation à l'accord national du 22 juin 1999, la modulation ne peut conduire, sauf accord d'entreprise ou d'établissement, à des semaines travaillées inférieures à 24 heures de travail effectif, sauf accord du salarié. En deçà de 24 heures travaillées par semaine, l'organisation du temps de travail s'opère par paliers de demi-journées de travail effectif. L'organisation du temps de travail peut également comprendre des semaines non travaillées.

5. Dépassement pour fin de prestation

Dans certains cas où la manifestation l'exige, la durée du travail telle que programmée ne peut pas être respectée. En effet, la technicité du personnel, la complexité des tâches, les relations privilégiées avec les clients qui reposent sur la confiance réciproque rendent difficiles les permutations des salariés. Pour ces raisons, il apparaît nécessaire que les durées de travail programmées puissent dans certaines conditions être prolongées.

Ces dépassements ci-après dénommés " fin de prestation " s'envisagent dans la mesure où la modification de la programmation est le fait d'un tiers (client, fournisseur, etc.) dans les conditions suivantes :

-pour achever une prestation qui ne peut être ni interrompue ni poursuivie avec un personnel différent ;

-pour des raisons de sécurité qui nécessitent une intervention rapide, immédiate et continue afin de ne pas mettre en danger des installations et/ ou du personnel et/ ou du public.

Le temps additionnel réalisé pour fin de prestation devra s'inscrire dans le cadre des durées maximales autorisées visées aux 1 et 2 ci-dessus.

Les dépassements d'horaires pour des raisons de fin de prestation sont considérés comme du temps de travail effectif.

Les dépassements d'horaires pour des raisons de fin de prestation feront l'objet d'une compensation, conformément notamment à l'article L. 212-8, alinéa 7, du code du travail, qui s'appréciera au sein de chaque entreprise ou établissement par accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, cette compensation devra

prendre la forme d'un droit à repos compensateur égal à 10 % de chaque heure de dépassement.

Il ne pourra y avoir plus de 3 dépassements de l'horaire programmé par semaine civile dans la limite de 20 semaines calendaires par année civile ou sur une période quelconque de 12 mois, période servant de référence en cas de modulation annuelle du temps de travail.

6. Contingent annuel d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires non soumis à autorisation de l'inspecteur du travail est fixé à 130 heures par année civile ; le contingent est ramené à 90 heures en cas de modulation *sauf accord d'entreprise*

ou application de l'article L. 212-6 du code du travail.

(2)
(3)
(4)
(5)
(6)
(1) Alinéas étendus sous réserve du respect de l'article L. 2253-3 du code du travail.
(Arrêté du 23 septembre 2022 - art. 1)
(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-7 du code du travail, selon lesquelles, au cours d'une même semaine, la durée du travail ne peut dépasser 48 heures (arrêté du 15 novembre 2001, art. 1er).
(3) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions du troisième alinéa de l'article L. 212-5-1 du code du travail, selon lesquelles les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent pour les entreprises de plus de dix salariés ouvrent droit à un repos compensateur obligatoire dont la durée est égale à 100 % de ces heures supplémentaires (arrêté du 15 novembre 2001, art. 1er).
(4) Tiret étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5-1 du code du travail, qui dispose que les heures supplémentaires effectuées dans le cadre de cet article ouvrent droit à une prise de repos et non à récupération (arrêté du 15 novembre 2001, art. 1er).
(5) Article étendu sous réserve qu'en application des dispositions du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise précise, en cas de modification du programme de modulation, d'une part, le délai réduit qui serait appliqué dans ce cas et, d'autre part, les contreparties en faveur des salariés (arrêté du 15 novembre 2001, art. 1er).
(6) Termes exclus de l'extension (arrêté du 15 novembre 2001, art. 1er).

Chapitre II (1) : Contrat de travail à temps partiel modulé

Chapitre II : Contrat de travail à temps partiel modulé

En vigueur étendu

Compte tenu de la variation d'activité des entreprises en cours d'année (du fait des manifestations), la durée hebdomadaire ou mensuelle des salariés à temps partiel peut varier sur tout ou partie de l'année, sous réserve que la durée hebdomadaire ou mensuelle n'excède pas en moyenne sur 1 an la durée stipulée au contrat.

Le temps partiel modulé fait l'objet d'un contrat de travail ou d'un avenant au contrat de travail et peut prendre la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée d'une durée minimale de 6 mois.

Sont concernées par cette modulation de l'horaire hebdomadaire ou mensuel toutes les catérogies de salariés dont l'horaire hebdomadaire de référence est au moins égal à 17 h 30.

Le contrat de travail ou l'avenant au contrat de travail doit préciser notamment :

- la répartition des heures travaillées entre les journées de la semaine ;

- les jours et/ou les demi-journées pouvant être travaillées.

Dans le cadre d'un contrat à temps partiel modulé signé à l'initiative du salarié, la modulation des horaires de travail n'est possible que sur les périodes de la semaine fixées dans le contrat de travail ou l'avenant comme pouvant être travaillées, sauf accord exprès du salarié pour une modification de ces jours ou demi-journées travaillables.

Dans le cadre d'un contrat à temps partiel modulé signé à l'initiative de l'employeur, l'organisation de la modulation est soumise à l'accord exprès du salarié.

La modulation des horaires à temps partiel ne peut conduire, sauf accord d'entreprise, à une durée de travail inférieure à 7 heures hebdomadaires ou 30 heures et 33/100 d'heure mensuelles sachant que l'ampleur de la variation par rapport à l'horaire hebdomadaire moyen ne peut excéder en plus ou en moins 1/3 de l'horaire hebdomadaire moyen contractuel.

Par ailleurs, aucun jour travaillé ne peut avoir une durée de travail inférieure à une demi-journée.

La planification de l'horaire à temps partiel modulé est portée à la connaissance des salariés au plus tard 8 jours avant son entrée en vigueur. Toute modification de cette planification donnera lieu à une information préalable de 8 jours avant sa date d'effet.

Le décompte du temps de travail effectué par chaque salarié sera fait conformément aux dispositions de l'article D. 212-21 du code du travail, au moyen d'un relevé quotidien et hebdomadaire du nombre d'heures effectuées.

La rémunération mensuelle des salariés sera lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire ou mensuel moyen de référence.

Sur l'année, l'horaire moyen effectué doit être l'horaire moyen de référence : s'il s'avérait que l'horaire moyen réellement effectué par un salarié a dépassé l'horaire hebdomadaire ou mensuel de référence, les heures accomplies au-delà de cet horaire moyen seront rémunérées au taux normal de référence et, sauf opposition du salarié, l'horaire hebdomadaire ou mensuel de référence sera modifié en fonction du dépassement moyen constaté.

(1) Chapitre étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 212-4-6 du code du travail, un accord complémentaire de branche étendu ou d'entreprise détermine, d'une part, les modalités selon lesquelles le programme indicatif de la durée du travail est communiqué par écrit aux salariés et, d'autre part, les conditions dans lesquelles les horaires de travail sont notifiés par écrit aux salariés (arrêté du 15 novembre 2001, art. 1er).

Chapitre III : Contrat d'intervention à durée déterminée (article L. 122-1-1, 3e alinéa, du code du travail)

Chapitre III : Le contrat d'intervention à durée déterminée (article L. 122-1-1, 3e alinéa, du code du travail)

En vigueur étendu

Définition

Le collaborateur vacataire est celui qui participe à la réalisation d'un événement ou d'une manifestation par prestation à la vacation. L'emploi des collaborateurs vacataires est soumis aux conditions exposées dans le présent texte, établi dans le cadre des lois et règlements en vigueur, et notamment les articles L. 122-1-1 et D. 121-2 du code du travail.

Conditions d'application

Entre les contrats d'intervention, il n'y a pas de délai de carence, sauf si la durée totale des contrats successifs sans délai de carence dépasse 4 mois consécutifs. Auquel cas, le délai de carence s'impose à nouveau sur la totalité de la durée cumulée des contrats qui se sont succédé, et ce avant la signature d'une nouvelle série de contrats.

Dans les conditions prévues ci-dessous (chapitre IV), une succession de contrats d'intervention pourra déboucher sur un contrat de travail intermittent.

Contrat de travail

Le contrat par lequel une personne morale ou physique s'assure moyennant rémunération le concours d'un collaborateur vacataire pour la réalisation d'une prestation liée à une manifestation est réputé être un contrat de travail, dans la mesure où il lui est imposé la réalisation d'une tâche et les modalités d'exécution de cette tâche, ce vacataire étant placé ainsi dans un lien de subordination juridique.

Ce contrat de travail est appelé ' contrat d'intervention '. Il a pour objet l'exécution de tâches liées à tous les services nécessaires à la qualité et au bon déroulement des manifestations. Ces tâches s'exercent dans des domaines aussi divers que l'intallation générale, l'aménagement des stands, la décoration florale, la manutention, la restauration, l'animation, le nettoyage, le gardiennage, etc.

Les contrats d'intervention sont par nature indépendants les uns des autres.

Prime d'intervention :

Une prime d'intervention est versée, sauf proposition d'un contrat à durée indéterminée, à l'issue du contrat d'intervention, d'un montant égal à 6 % du montant de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée du contrat.

Ce taux sera révisable dans le cadre d'une négociation entre les partenaires sociaux, en cas de modification du taux applicable aux indemnités de précarité des contrats à durée déterminée de droit commun.

Forme du contrat

Contenu :

Il s'agit d'un contrat à durée déterminée, par conséquent, il doit mentionner les éléments suivants :

-le nom du salarié ;

-la fonction du salarié ;

-la durée de l'intervention ;

-la rémunération ;

-la durée du travail ;

-les conditions d'accès au contrat de travail intermittent ;

-le nom et l'adresse de la caisse de retraite et du fond de prévoyance ;

-l'indication de la convention collective ;

Acceptation.-Refus :

Le collaborateur vacataire peut accepter ou refuser librement tout contrat d'intervention qui lui est proposé, sans avoir à justifier le motif. *En cas de refus, il doit notifier son refus avant la date prévue dans la proposition pour l'exécution des tâches prévues : faute d'une telle notification, il est présumé avoir accepté la tâche proposée* (1).

En cas d'acceptation, le collaborateur s'engage à fournir aussi à l'employeur une copie du certificat de la médecine du travail faisant état d'une aptitude à l'emploi et datant de moins de 12 mois si le salarié est embauché par le même employeur et de moins de 6 mois si le salarié est embauché par un nouvel employeur (art. R. 241-48 du code du travail). Ce certificat doit dater de moins de 1 an.

(1) Phrase exclue de l'extension (arrêté du 15 novembre 2001, art. 1er).

Chapitre IV : Travail intermittent

Chapitre IV : Le travail intermittent

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 212-4-12, des contrats de travail intermittent pourront être mis en place dans les emplois correspondant à des tâches récurrentes liées à la tenue des manifestations (préparation du matériel, montage, déroulement, démontage, opérations exceptionnelles) et souvent effectuées par des personnels peu qualifiés (coefficient inférieur à 275) (1).

Les salariés en contrat de travail intermittent bénéficient, conformément à l'article L. 212-4-14 du code du travail, des droits reconnus aux salariés à temps complet.

Le salarié intermittent peut être amené à travailler pour un autre employeur pendant les périodes non travaillées sous réserve de son obligation de loyauté et du respect des durées maximales de travail autorisées.

Le contrat de travail intermittent peut être proposé à tout salarié désirant bénéficier directement d'un contrat de travail intermittent.

Le contrat de travail intermittent doit être proposé à tout salarié ayant effectué de manière régulière plusieurs interventions dans la même entreprise sous forme de contrats d'intervention tels que définis au chapitre III du présent accord, et ayant reçu au titre de ces interventions au moins 8 bulletins de salaire mensuels sur une période de 12 mois consécutifs. La rémunération brute versée au cours de ces 12 mois consécutifs doit être au moins égale à 8 fois le montant de la rémunération mensuelle minimale conventionnelle brute correspondante au coefficient 230 des ETAM.

Cette proposition peut être faite à l'initiative du salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans les 2 mois suivant la réalisation des conditions susvisées.

Elle peut être faite également pendant la même période par l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge ; le salarié dispose alors d'un délai de 15 jours calendaires après première présentation de la proposition pour l'accepter ou la refuser, le silence gardé par le salarié pendant ce délai valant refus de la proposition. La réponse du salarié devra parvenir à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception.

Toute proposition de l'employeur ou du salarié doit déboucher sur un contrat de travail intermittent prenant effet au plus tard dans le mois suivant la fin du délai de 2 mois susvisés.

Le refus du salarié ou l'absence de réponse du salarié pendant le délai de 15 jours calendaires susvisé ou le silence du salarié pendant le délai de 2 mois susvisé ne lui permet plus d'exiger l'accès au travail intermittent avant une nouvelle période de 12 mois suivant la fin de la période de référence ayant servi à la détermination de la réalisation des conditions d'accès au travail intermittent.

Toutefois, à défaut de proposition de l'employeur dans le délai de 2 mois susvisé, le salarié pourra utiliser comme période de référence toute période de 12 mois dont le terme intervient postérieurement à celle ayant ouvert les conditions initiales d'accès.

Le contrat de travail intermittent proposé devra prévoir une durée minimale annuelle au moins égale à 70 % du nombre

d'heures travaillées au cours des 12 mois ayant servi de référence pour les conditions d'accès au travail intermittent. Le taux horaire appliqué au contrat devra être au moins égal au taux horaire de base moyen constaté sur la période de 12 mois ayant servi à l'accès au contrat de travail intermittent.

Contrat de travail

Le contrat de travail intermittent devra être établi dans les conditions de l'article L. 212-4-13 du code du travail. C'est un contrat de travail à durée indéterminée.

Le contrat de travail doit mentionner obligatoirement les clauses suivantes :

- date d'entrée ;

- fonction ;

- classification et coefficient ;

- lieu de l'emploi ;

- conditions d'essai ;

- durée minimale annuelle ;

- périodes travaillées *ou manifestations affectées* (2) ;

- répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;

- éléments de la rémunération.

Il doit mentionner également l'ensemble des clauses prévues conventionnellement ou légalement pour les contrats de travail à durée indéterminée classiques.

Rémunération :

La rémunération mensuelle des salariés sera fixée en fonction du nombre d'heures effectuées au cours du mois sur la base du taux horaire brut du salarié concerné.

Le salarié sous contrat de travail intermittent doit percevoir une rémunération mensuelle brute au moins égale à la rémunération minimum conventionnelle à laquelle s'ajoute une prime d'intermittence fixée en pourcentage à 1 / 4 de la prime de précarité telle que définie par l'article L. 122-3-4, alinéa 2, du code du travail.

Ancienneté :

Les périodes non travaillées du fait de l'intermittence sont prises en compte pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Heures complémentaires :

Des heures complémentaires peuvent être effectuées au-delà de la durée contractuelle prévue dans la limite du tiers de la durée minimale annuelle fixée dans le contrat de travail, sauf accord du salarié pour dépasser cette limite.

En cas de parution du décret relatif au travail intermittent et concernant le secteur, les partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer dans les meilleurs délais.

(1) Alinéa étendu sous réserve qu'en application des dispositions de l'article L. 212-4-12 du code du travail, les emplois visés soient permanents et comportent par nature une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillés (arrêté du 15 novembre 2001, art. 1er).
(2) Termes exclus de l'extension (arrêté du 15 novembre 2001, art. 1er).

Chapitre V : Application de la classification de la convention collective aux salariés des organisateurs de foires et salons

En vigueur étendu

Cette classification a pour objet d'harmoniser les pratiques et de rendre effective la classification actuelle de la convention collective qui ne répond pas en l'état aux typologies d'emplois rencontrés chez les organisateurs des foires et salons. Ainsi, la grille en annexe a pour objectifs :

- d'intégrer les critères classants de la convention collective en renvoyant aux positions et aux coefficients existants ;

- de créer une grille de lecture commune permettant tant aux employeurs et salariés de se situer ;

- d'intégrer les disparités existantes entre des entreprises de tailles différentes. Ainsi, il a été convenu, pour certains postes et sous réserve du niveau de sous-traitance, d'expliquer les écarts possibles de classification par l'utilisation d'intervalles dans lesquels la position inférieure correspond aux entreprises de moins de 10 salariés permanents ou organisant moins de 5 manifestations commerciales.

Les positions et les coefficients de la grille de classification sont ceux de la convention collective SYNTEC. La détermination des salaires minimaux se fait selon la méthode et avec les mêmes éléments de base que ceux prévus dans la convention collective SYNTEC.

Chapitre VI : Commission paritaire nationale de suivi et d'interprétation

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident de la mise en place au niveau national d'une commission paritaire de suivi du présent accord.

Cette commission de suivi sera composée d'un représentant (ou de son suppléant en l'absence du titulaire) pour les organisations syndicales de salariés et pour les organisations d'employeurs, signataires de l'accord.

Elle aura pour mission la mise en place d'un observatoire relatif à la mise en oeuvre dans les entreprises des dispositions du présent accord.

A cet effet, la commission se réunira une fois par an afin d'établir un bilan de l'application du présent accord, de recueillir ses difficultés d'application et, le cas échéant, de trancher toutes questions pouvant être soulevées.

Chapitre VII : Durée de l'accord - Révision - Dénonciation

En vigueur étendu

1. Durée de l'accord. - Dépôt

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur dès sa signature, soit à compter du 5 juillet 2001.

Il sera déposé par la partie la plus diligente conformément à l'article L. 132-10 du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère de l'emploi et de la solidarité.

2. Révision. - Dénonciation

Les conditions de révision de dénonciation du présent accord sont régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Annexe

Grilles de classification -cadres

En vigueur étendu

Grille de classification

Cadres

POSITION IC	COEFFICIENT	FONCTIONS
1.1	95	Débutant assimilé à un ingénieur ou cadre ou ETAM justifiant d'expériences réussies et de compétences acquises.
1.2	100	Cadre débutant possédant le niveau I ou II de l'éducation nationale.
2.1	105-115	Cadre d'au moins 2 ans d'ancienneté de pratique du métier. Coordonne les travaux de non-cadres. 105 : moins de 26 ans ; 115 : 26 ans au moins.

2.2	130	Initiatives et responsabilités en exécution d'instructions d'un chef de service ou d'un directeur. Pas de fonction de commandement à l'exception du personnel administratif immédiatement rattaché à la fonction.
2.3	150	Au moins 6 ans de pratique à un poste de cadre ou d'ingénieur. Initiatives et responsabilités en exécution d'instructions d'un chef de service ou d'un directeur. Position de commandement.
3.1	170	Initiatives et responsabilités sous les ordres d'un directeur général ou d'un directeur auquel il rend compte. Position de commandement.
3.2	210	Très larges initiatives et responsabilités. Oriente et contrôle le travail de ses subordonnés (cadres et non-cadres).
3.3	270	Très larges initiatives et responsabilités. Grandes compétences techniques et administratives. Coordination de plusieurs services. Management général.

Grille de classification du collège cadre

En vigueur étendu

POSITION	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3
Coefficient	**95**	**100**	**105/115**	**130**	**150**	**170**	**210**	**270**
Cadres de direction générale								
Directeur général							X	X
Directeur général adjoint						X	X	X
Secrétaire général				X	X	X	X	X
Secrétaire général adjoint			X	X	X	X	X	
Cadres de directions opérationnelles Directeur de division								
						X	X	X
Directeur de salons								
Directeur. - Commissaire d'exposition. - Salon					X	X	X	X
Directeur. - Commissaire adjoint			X	X	X	X	X	
Cadres de directions fonctionnelles Directeur de département								
Administratif				X	X	X	X	X
Financier				X	X	X	X	X
Juridique				X	X	X	X	X
Ressources humaines				X	X	X	X	X
Commercial				X	X	X	X	X
Communication				X	X	X	X	X
Marketing				X	X	X	X	X
Technique/logistique					X	X	X	X

POSITION	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3
Coefficient	**95**	**100**	**105/115**	**130**	**150**	**170**	**210**	**270**
Informatique				X	X	X	X	X
Directeur adjoint			X	X	X	X		
Fonctions communes								
Chef. - Responsable de service	X	X	X	X	X			
Directeur de programme				X	X	X	X	X
Ingénieur études			X	X	X			
Chef de projet	X	X	X	X	X			
Attaché de direction	X	X	X	X				
Chargé de mission				X	X			
Secrétaire. - Assistante de direction			X	X	X			
Cadres administratifs								
Chef comptable				X	X	X	X	X
Comptable	X	X	X	X	X			

POSITION	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3
Coefficient	**95**	**100**	**105/115**	**130**	**150**	**170**	**210**	**270**
Responsable administratif				X	X	X	X	
Contrôleur de gestion	X	X	X	X	X			
Juriste	X	X	X	X	X			
Cadres communication								
Attaché de presse	X	X	X	X	X			

POSITION	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3
Coefficient	**95**	**100**	**105/115**	**130**	**150**	**170**	**210**	**270**
Chef de fabrication	X	X	X	X	X			
Cadres informatique								
Analyste programmeur				X	X	X		
Cadres commerciaux								
Attaché commercial			X	X	X			
Coordinateur de salon. - Chef de produit			X	X	X			
Cadres techniques								
Chef de sécurité	X	X	X	X				
Chef d'atelier		X	X	X				

POSITION	1.1	1.2	2.1	2.2	2.3	3.1	3.2	3.3
Coefficient	**95**	**100**	**105/115**	**130**	**150**	**170**	**210**	**270**
Conducteur de travaux	X	X	X					
Cadres ressources humaines								
Chargé d'études en conseils RH		X	X	X	X			
Chargé du développement emploi		X	X	X	X			
Chargé des relations sociales		X	X	X	X			

Congrès. - Spectacles								
Responsable de régie					X	X		
Administrateur de salles		X	X	X				

Ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise

En vigueur étendu

NIVEAU de formation à titre de référence	POSITIONS ETAM	COEFFICIENT	FONCTIONS
VI	1.1	200	Le collaborateur exécute des opérations simples et répétitives selon des modes opérationnels limités et prédéfinis Courte période d'adaptation
V bis	1.2	210	Le collaborateur exécute une succession d'opérations selon des modes opératoires variés. Utilisation d'une technologie professionnelle.
V	1.3	220 à 230	Le collaborateur exécute une succession d'opérations selon des modes opératoires variés et : - choisit les moyens d'exécution, - contrôle la conformité des résultats.
V et IV B	1.4	240 à 250	En plus de la position 1.3, le collaborateur assume : 1.4.1 La coordination de paramètres variés nécessitant des ajustements en cours de réalisation. 1.4.2. L'exécution de tâches annexes partielles, l'ensemble étant coordonné avec autonomie.
IV	2.1	275	Le collaborateur possède, sur un domaine particulier, la connaissance technique de méthodes et procédés et les met en œuvre à partir de consignes générales.
IV	2.2	310	En plus de la position 2.1, le collaborateur choisit la technique, la méthode ou le moyen approprié.
IV	2.3	355	En plus de 2.1 et 2.2, le collaborateur a pour mission de faire progresser ou évoluer les techniques, les méthodes ou les moyens utilisés.
III	3.1	400	Le collaborateur maîtrise le mode de résolution d'un nombre limité de problèmes complets traités à l'aide de techniques, méthodes ou procédés dont il possède la pratique.
III	3.2	450	Le collaborateur maîtrise le mode de résolution d'un nombre important et varié de problèmes complets traités à l'aide de techniques, méthodes ou procédés dont il possède la pratique.
III	3.3	500	En plus de 3.2, le collaborateur se doit de s'adapter à des problèmes techniques nouveaux.

Grille de classification du collège ETAM

En vigueur étendu

											ASSIMILES CADRES	
Position	**1.1**	**1.2**	**1.3.1**	**1.3.2**	**1.4.1**	**1.4.2**	**2.1**	**2.2**	**2.3**	**3.1**	**3.2**	**3.3**
Coefficient	**200**	**210**	**220**	**230**	**240**	**250**	**275**	**310**	**355**	**400**	**450**	**500**
Fonctions communes												
Assistante - Secrétaire débutante	X	X	X	X	X							

											ASSIMILES CADRES	
Position	**1.1**	**1.2**	**1.3.1**	**1.3.2**	**1.4.1**	**1.4.2**	**2.1**	**2.2**	**2.3**	**3.1**	**3.2**	**3.3**
Coefficient	**200**	**210**	**220**	**230**	**240**	**250**	**275**	**310**	**355**	**400**	**450**	**500**
Assistante - Secrétaire expérimentée			X	X	X	X	X					
Assistante - Secrétaire confirmée					X	X	X	X	X			
Assistante - Secrétaire spécialisée							X	X	X	X	X	
Assistante - Secrétaire de direction							X	X	X	X	X	
Chef d'équipe								X	X	X	X	X
Attaché de service						X	X	X	X			
Chargé d'affaires							X	X	X	X	X	
Employé	X	X	X	X								
Dactylo		X	X	X	X							
Chef de poste							X	X	X			
Appariteur - Huissier	X	X	X									
Acheteur									X	X	X	X
Technicien polyvalent			X	X	X	X	X					
Accueil												
Agent d'accueil - Hôtesse	X	X	X	X	X							
Standardiste			X	X								
Guichetier	X	X	X	X								
Gestion comptabilité												
Agent comptable	X	X	X	X	X							
Comptable principal										X	X	X
Caissier	X	X	X									
Aide-comptable				X	X	X						
Comptable							X	X	X	X	X	X
Contrôleur de gestion									X	X	X	X
Technique et logistique Employé spécialisé												
Manœuvre magasinier manutentionnaire	X	X	X	X								
Monteur d'exposition		X	X	X	X	X						
Agent d'exploitation	X	X	X	X								
Technicien de surface - Agent d'entretien	X	X	X	X								
Coursier	X	X	X	X								
Chauffeur	X	X	X	X	X							
Gardien - Concierge - Veilleur de nuit	X	X	X	X	X							
Poseur de mobilier		X	X	X	X	X						
Poseur de moquette					X	X						
Conducteur de travaux						X	X	X	X	X		
Personnel de salle	X	X	X									
Contrôleur personnel de salle			X	X								
Lettreur				X	X	X						
Chef de chantier										X	X	X
Technicien d'exploitation					X	X	X	X	X			
Employé qualifié												
Magasinier	X	X	X	X	X							
Agent d'entretien maintenance	X	X	X									
Agent en courant faible	X	X	X									
Peintre	X	X	X	X	X							
Plombier						X	X	X				
Dessinateur			X	X	X	X	X					
Menuisier			X	X	X	X	X					
Serrurier	X	X	X	X	X							
Maçon				X	X	X	X					

											ASSIMILES CADRES	
Position	**1.1**	**1.2**	**1.3.1**	**1.3.2**	**1.4.1**	**1.4.2**	**2.1**	**2.2**	**2.3**	**3.1**	**3.2**	**3.3**
Coefficient	**200**	**210**	**220**	**230**	**240**	**250**	**275**	**310**	**355**	**400**	**450**	**500**
Vitrier			X	X	X	X						
Employé hautement qualifié												
Décorateur						X	X	X				
Electricien	X	X	X	X	X							
Imprimeur							X	X	X			
Concepteur de stand							X	X	X			
Agent technique de climatisation								X	X			
Mécanicien								X	X			
Technicien en courant faible ou fort								X	X			
Dessinateur					X	X	X	X				
Technicien de maintenance et d'entretien			X	X	X	X	X					
Sécurité												
Agent de sécurité incendie	X	X	X	X								
Technicien sécurité incendie							X	X	X			
Commercial												
Chargé d'affaires								X	X	X	X	X
Prospecteur							X	X	X	X		
Technicien commercial												
Juridique												
Juriste junior												
Communication												
Infographiste												
Relations publiques												
Chargé de presse												

											ASSIMILES CADRES	
Position	**1.1**	**1.2**	**1.3.1**	**1.3.2**	**1.4.1**	**1.4.2**	**2.1**	**2.2**	**2.3**	**3.1**	**3.2**	**3.3**
Coefficient	**200**	**210**	**220**	**230**	**240**	**250**	**275**	**310**	**355**	**400**	**450**	**500**
Production publicité							X	X	X	X	X	
Assistante de fabrication			X	X	X	X	X					
Informatique												
Agent de saisie	X	X	X									
Opérateur système					X	X	X	X	X			
Analyste programmeur							X	X	X	X		
Programmeur						X	X	X				
Développeur							X	X	X			
Coordinateur système						X	X	X	X			
Attaché NTIC				X	X	X	X					

											ASSIMILES CADRES	
Position	**1.1**	**1.2**	**1.3.1**	**1.3.2**	**1.4.1**	**1.4.2**	**2.1**	**2.2**	**2.3**	**3.1**	**3.2**	**3.3**
Coefficient	**200**	**210**	**220**	**230**	**240**	**250**	**275**	**310**	**355**	**400**	**450**	**500**
Webmaster				X	X	X	X					
DAO							X	X	X	X		
Qualité												
Responsable qualité									X	X	X	X
Congrès - Spectacles												
Machiniste	X	X	X	X	X							
Electricien de scène			X	X	X	X	X					
Employé « système interprétation »			X	X	X	X	X					
Sonorisateur			X	X	X	X	X					
Opérateur de projection						X	X	X				
Assistant régie spectacles										X	X	X
Régisseur général										X	X	X
Régisseur								X	X	X		
Restauration												
Barman	X	X										
Serveur	X	X										
Cuisinier				X	X	X	X	X				
Maître d'hôtel				X	X	X	X	X				

Avenant n° 1 du 28 novembre 2002 à l'accord du 27 mai 2002 relatif à la cessation d'activité de certains travailleurs salariés

Signataires	
Organisations patronales	Fédération Syntec, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ; Fédération CICF, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.
Organisations de salariés	CFE-CGC (FIECI), 35, rue du Faubourg-Poissonnière, 75009 Paris ; CFTC-CSFV, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris.

En vigueur non étendu

Considérant le courrier du 5 août 2002 adressé à la fédération SYNTEC par la direction des relations du travail du ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, concluant à l'inutilité d'une mesure d'extension de l'accord du 27 mai 2002, les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés conviennent de modifier l'article 7 de cet accord, dont la nouvelle rédaction devient :

«Article 7

Durée de validité de l'accord

Le présent accord entre en vigueur à la date de signature pour les entreprises adhérentes aux organisations professionnelles de la branche et, pour les autres entreprises, le premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Il cesse ses effets de plein droit au 28 février 2005 ; aucune entrée ne sera possible dans ce dispositif au-delà de cette date, au titre du présent accord.»

Avenant du 28 juillet 2003 relatif au financement de l'OPIIEC

Signataires	
Organisations patronales	Fédération SYNTEC, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ; Fédération CICF, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.
Organisations de salariés	FIECI CFE-CGC, 35, rue du Faubourg-Poissonnière, 75009 Paris ; Fédération des services CFDT, 14, rue Scandicci, 93508 Pantin Cedex ; CFTC-CSFV, 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ; CGT, 263, rue de Paris, case 421, 93514 Montreuil Cedex.

Préambule

En vigueur non étendu

Les fédérations patronales SYNTEC et CICF, d'une part, les organisations de salariés signataires, d'autre part, ont la volonté de doter la branche d'un outil d'observation des métiers et des compétences, dont l'évolution doit contribuer à l'anticipation des besoins en matière de formation et au développement de la qualification et de l'emploi pour les métiers de l'ingénierie, de l'informatique, des études et du conseil dans le cadre du dialogue social de la branche.

L'objectif spécifique du projet est de produire des propositions, à destination de la CPNE de la branche statuant en matière de formation, pour orienter et développer la formation continue en premier lieu, la formation initiale en second lieu, afin de faciliter le recrutement, d'accompagner les parcours de progression et d'aider les réorientations des salariés de la branche de l'ingénierie, de l'informatique, des études et du conseil.

Les bénéficiaires du projet sont l'ensemble des salariés de la branche. Certaines populations font l'objet d'une attention particulière. Il s'agit notamment de publics déclarés prioritaires par les partenaires sociaux.

L'objectif de l'égalité des chances hommes-femmes est poursuivi de manière transversale dans les travaux en matière de formation, de qualification et d'emploi. Les personnels qui assurent une fonction d'accompagnement par la formation ou le tutorat au sein de leur entreprise sont également visés.

Sont aussi bénéficiaires les partenaires sociaux de la branche. Ils participent à la construction d'un langage commun sur les métiers et les emplois propres à la branche. Ils disposent d'une réflexion pour promouvoir une action pour la formation, la qualification et l'emploi au bénéfice des salariés et des entreprises. Les productions du projet présentent un intérêt pour les autres partenaires du projet, notamment, le FAFIEC, OPCA de branche, les autres organisations professionnelles et les observatoires des métiers connexes de la branche.

C'est ainsi qu'une demande de concours a été déposée par la CPNE et l'OPIIEC au titre de la programmation du Fonds social européen 2000-2006 - objectif 3 ; cette demande a reçu un agrément de principe de la DGEFP le 13 novembre 2002, confirmé par la commission nationale de la DGEFP - objectif 3, le 15 avril 2003. La convention relative à l'attribution du Fonds a été adressée à l'OPIIEC le 25 juin 2003, pour la période de 18 mois du 1er juillet 2003 au 31 décembre 2004.

Cet accord est cependant conditionné par l'engagement des partenaires sociaux à assurer le fonctionnement de l'observatoire après l'investissement auquel participe l'Etat par l'intermédiaire de la subvention européenne.

Cet engagement des partenaires sociaux se concrétise par le vote dans les mêmes termes d'une décision conjointe de la commission paritaire nationale de l'emploi, de l'OPIIEC en tant qu'instrument de réflexion au service de la CPNE, et du FAFIEC, en tant qu'outil d'exécution de la politique de formation de la branche.

Le présent accord reprend les dispositions :

- du protocole du 26 mars 2003 ;

- de la décision de la CPNE du 20 mars ;

- et de la délibération du conseil d'administration du FAFIEC du 26 mars 2003.

Article 1er

En vigueur non étendu

Réunis au sein de la commission paritaire de la convention collective nationale (CPCCN), les fédérations patronales SYNTEC et CICF, d'une part, les organisations de salariés CFDT, CGC, CFTC et CGT, d'autre part, approuvent la décision de la CPNE réunie le 20 mars 2003 de mandater le conseil d'administration de l'OPIIEC pour assurer en son nom et pour son compte la mission de pilotage du projet DSIIEC et de ses prolongements, l'OPIIEC agissant donc en qualité de maître d'oeuvre.

L'OPIIEC rendra compte une fois par trimestre à la CPNE de l'état d'avancement de sa mission, la CPNE conservant le rôle de maître d'ouvrage.

Soucieux de la pérennisation de l'OPIIEC et de l'aboutissement du projet DSIIEC, les partenaires sociaux décident également de donner au FAFIEC, OPCA de la branche, les moyens nécessaires pour que les dépenses du projet soient prises en charge progressivement, particulièrement à partir de la deuxième phase du projet, en 2004, comme source de financement alternative à l'intervention ponctuelle du FSE, conformément à la demande exprimée par la DGEFP dans son courrier du 13 novembre 2002.

Ainsi, le FAFIEC est chargé d'assurer la gestion financière du projet, de recevoir les fonds du FSE, d'enregistrer les dépenses et de tenir la comptabilité des opérations afin d'en justifier l'utilisation auprès de la DGEFP ou de toute administration.

Il est entendu que le conseil d'administration du FAFIEC agit dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

Le FAFIEC rendra compte trimestriellement à la CPNE et à l'OPIIEC pour ce qui les concerne.

Article 2

En vigueur non étendu

Cet accord n'entraînant pas d'obligation particulière pour les entreprises de la branche, la prise d'une mesure d'extension n'est pas nécessaire. Il sera cependant procédé aux formalités de dépôt auprès du ministère des affaires sociales dans les conditions habituelles.

Avenant du 28 avril 2004 relatif aux dispositions financières du travail du dimanche et des jours fériés

Signataires	
Organisations patronales	Fédération SYNTEC ; Fédération CICF.
Organisations de salariés	FIECI CFE-CGC ; Fédération des employés et cadres FO ; Fédération des services CFDT ; CSFV-CFTC ; CGT.

Périmètre d'application

Article 1er

En vigueur non étendu

Les présentes dispositions s'appliquent aux entreprises de code NAF 72.1Z, 72.2A, 72.2C, 72.3Z, 72.4Z et exclusivement au personnel indispensable aux prestations d'Infogérance, de tierce maintenance applicative (TMA) et aux prestations nécessitant des bascules informatiques, amené à travailler un dimanche ou un jour férié pour des raisons de continuité de service au client.

Dispositions financières

Article 2

En vigueur non étendu

a) Pour les salariés dont le temps de travail est décompté selon la modalité ' réalisation de mission avec autonomie complète ' au sens du chapitre II, article 4, de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail :

Pour ces salariés, la journée ainsi effectuée est rémunérée, augmentée d'une majoration.

Cette majoration peut prendre, au choix du salarié, la forme d'une compensation pécuniaire à hauteur de 100 % du taux journalier du salarié concerné ou d'un repos accordé dans la même proportion de 100 %.

b) Pour les salariés dont le temps de travail est décomposé selon les modalités ' standard ' et ' réalisation de missions ' au sens du chapitre II, articles 2 et 3, de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail :

Pour ces salariés, les heures ainsi effectuées sont rémunérées, augmentées d'une majoration.

Cette majoration peut prendre, au choix du salarié, la forme d'une compensation pécuniaire à hauteur de 100 % du taux horaire du salarié concerné ou d'un repos accordé dans la même proportion de 100 %.

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur dès publication au Journal officiel du texte réglementaire autorisant le travail du dimanche.

Le présent accord sera déposé, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, et présenté à l'extension auprès du ministère des relations du travail.

Avenant du 28 avril 2004 relatif au travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés (art. 35)

Signataires	
Organisations patronales	Fédération Syntec ; Fédération CICF.

En vigueur étendu

Chapitre Ier

À l'article 35, ETAM hors CE actuel, se substitue l'article suivant :

(voir l'article 35 consolidé dans la convention collective)

Chapitre II

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur dès sa signature pour les entreprises qui adhèrent à une organisation professionnelle représentative du champ conventionnel et le 1er jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté ministériel d'extension pour les autres entreprises.

Accord du 22 février 2005 relatif aux disponibilités du plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés

Signataires	
Organisations patronales	Fédération SYNTEC ; Fédération CICF.
Organisations de salariés	CFE-CGC FIECI ; Fédération des services CFDT ; Fédération des employés et cadres/FO. CFTC-CSFV.

En vigueur non étendu

En application des dispositions de l'article R. 952-4 du code du travail, les parties signataires du présent accord décident qu'une partie des disponibilités de l'OPCA en 2005, au titre du plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés, pourra être affectée à la prise en charge de dépenses de formation conduites au titre du plan de formation pour les

salariés d'entreprises occupant moins de 10 salariés.

Après l'avis favorable de la commission paritaire nationale de l'emploi émis le 10 février 2005, le conseil d'administration du FAFIEC décide du montant de cette affectation pour l'exercice 2005, à hauteur des besoins relatifs à la couverture des engagements du capital de temps de formation (CTF) et du plan de formation des entreprises de moins de 10 salariés, constatés à la date du 31 décembre 2004.

Accord du 31 mars 2005 portant abrogation de 2 accords formation

Signataires	
Organisations patronales	Fédération SYNTEC ; Fédération CICF.
Organisations de salariés	FIECI CFE-CGC ; Fédération des services CFDT ; Fédération des employés et cadres FO ; CSFV-CFTC.

Accord national du 13 juillet 2001 relatif au capital temps-formation

Article 1er

En vigueur étendu

L'accord national du 18 février 1999 sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance est abrogé.

Accord national du 18 février 1999 sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance

Article 2

En vigueur étendu

L'accord national du 13 juillet 2001 relatif au capital temps-formation est abrogé.

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord entre en vigueur dès sa signature.

Avenant n° 34 du 15 juin 2007 relatif à la classification et aux salaires ETAM pour les années 2007 et 2008

Signataires	
Organisations patronales	Fédération SYNTEC ; Fédération CICF.
Organisations de salariés	FIECI CFE-CGC ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; F3C CFDT ; CSFV CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet, d'une part, de réviser les premières positions ETAM et, d'autre part, de déterminer les salaires minimaux conventionnels des ETAM.

Révision de la grille de classification ETAM

Article 1er

En vigueur étendu

Il est convenu par le présent avenant, à compter de sa date d'entrée en vigueur, la suppression des 2 premiers niveaux d'entrée de la grille de classification ETAM de la convention collective nationale (positions 1.1 et 1.2 ; coefficients respectifs 200 et 210).

Aussi, à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant, le niveau d'entrée dans la grille de classification ETAM de la convention collective nationale se situe désormais à la position 1.3.1 (coefficient 220).

Par voie de conséquence, tous les salariés ayant antérieurement à la date d'entrée en vigueur du présent avenant une position 1.1 et 1.2 bénéficient d'une requalification à la position 1.3.1 (coefficient 220).

Fixation des minima conventionnels ETAM à compter du 1er juillet 2008

Article 2

En vigueur étendu

A compter du 1er juillet 2008, les salaires minima conventionnels seront déterminés selon la formule suivante :

Salaire minimum conventionnel = partie fixe + (valeur du point ETAM × coefficient de la position).

La valeur du point est fixée à compter du 1er juillet 2008 à 2,66 Euros brut et la partie fixe à 734 Euros brut ; les minima conventionnels découlant de l'application de la formule ETAM s'établissent pour toutes les entreprises de la branche, adhérentes ou non à une organisation patronale, aux valeurs suivantes :

Minima conventionnels à compter du 1er juillet 2008

POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM BRUT
1.3.1	220	1 319
1.3.2	230	1 346
1.4.1	240	1 372
1.4.2	250	1 399
2.1	275	1 465
2.2	310	1 559
2.3	355	1 678
3.1	400	1 798
3.2	450	1 931
3.3	500	2 064

Cette fixation de la valeur du point et de la partie fixe à compter du 1er juillet 2008 pourra être complétée notamment lors des négociations annuelles obligatoires entre les partenaires sociaux sur les minima conventionnels au titre de l'année 2008.

Dispositions transitoires relatives à la période courant de la date d'entrée en vigueur du présent avenant au 30 juin 2008

Article 3

En vigueur étendu

Afin de faciliter la réintégration des positions ETAM de 1.3.1 à 1.4.2 (coefficients de 220 à 250) dans la formule générale des minima conventionnels, les valeurs des minima conventionnels ETAM sont arrêtés à compter de la date d'entrée en vigueur du présent avenant et jusqu'au 30 juin 2008, conformément au tableau suivant :

Minima conventionnels du 1er juillet 2007 au 30 juin 2008

(En euros.)

POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM BRUT
1.3.1	220	1 298
1.3.2	230	1 307
1.4.1	240	1 319
1.4.2	250	1 335
2.1	275	1 404

POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM BRUT
2.2	310	1 509
2.3	355	1 640
3.1	400	1 775
3.2	450	1 916
3.3	500	2 064

Dispositions diverses

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se revoir dès le 2e trimestre de l'année 2008 afin de démarrer les négociations annuelles obligatoires sur les salaires minima conventionnels au titre de l'année 2008.

Date d'application

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au 1er jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant au Journal officiel pour l'ensemble des entreprises de la branche entrant dans le champ d'application transitoire de la convention collective nationale tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 (Journal officiel du 21 février 1996).

Accord du 15 novembre 2007 relatif au portage salarial

Signataires	
Organisations patronales	La CICF ; Le CICF-SNEPS,
Organisations de salariés	La F3C CFDT ; La CFE-CGC ; L'UGICA CFTC ; La CSFV CFTC,

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord a vocation à régir les relations de travail, collectives et individuelles, qui lient les entreprises adhérentes du CICF-SNEPS (syndicat national des entreprises de portage salarial) à leur personnel, qu'il s'agisse du personnel consultant ou, sur certains points, des salariés des services fonctionnels.

Les entreprises adhérentes du CICF-SNEPS peuvent dispenser tout type de prestation de nature intellectuelle. Le présent accord ne s'applique qu'aux activités qui entrent dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987.

Pour ces activités, les entreprises adhérentes du CICF-SNEPS déclarent appliquer les dispositions de la convention collective précitée. Toutefois, ces entreprises sont sujettes à des modes d'organisation du travail spécifiques dits en « portage salarial », qui justifient la mise en oeuvre de moyens adaptés, notamment afin de garantir l'autonomie choisie des consultants qui les rejoignent.

Compte tenu, en particulier, du fait que l'activité des consultants est exercée le plus souvent hors des locaux de l'entreprise, les partenaires sociaux signataires du présent accord ont souhaité inscrire les modes d'organisation du travail en portage salarial dans le cadre des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail, annexé au présent accord (annexe I).

Les parties signataires tiennent par ailleurs à préciser que les modes d'organisation du travail en portage salarial, tels que définis au présent accord, sont conformes au cahier des charges arrêté par l'OPPS (observatoire paritaire du portage salarial) pour ce type d'activité.

Mode d'organisation en portage salarial

En vigueur non étendu

L'entreprise organisée en portage salarial (EPS) a pour activité de fournir à ses clients des prestations de services de nature intellectuelle, en rapport avec les compétences de ses consultants. Elle doit apporter toute assistante utile aux consultants dans la négociation et la réalisation des contrats de prestations de services, procéder à la rédaction et à la validation de ces derniers.

Les consultants de l'EPS ont, pour leur part, selon les directives, le contrôle et, dans les limites arrêtées par cette dernière, un rôle commercial (la prospection de missions) et technique (la réalisation des missions dans leurs domaines d'expertise). Ils sont astreints à une obligation stricte de rendre compte de leur activité, notamment par communication d'un compte rendu mensuel d'activité soumis à l'approbation de l'EPS. Ce compte rendu mensuel d'activité a pour objet de permettre à l'EPS d'exercer un suivi et un contrôle de l'activité du consultant. Elle n'exclut pas, le cas échéant, tout autre mode de contrôle que l'EPS souhaiterait mettre en place.

Dans le cadre de cette organisation en portage salarial, les parties tiennent à rappeler les droits et obligations respectives de l'EPS et des consultants.

L'EPS doit accompagner et encadrer scrupuleusement ses consultants, tout en préservant l'autonomie dont ils disposent. L'entreprise s'engage par ailleurs à réaliser un accompagnement actif des consultants pour leur permettre d'assurer le meilleur développement de l'activité dont ils ont la charge dans leur domaine de compétence.

L'équipe fonctionnelle de l'EPS assurera par ailleurs tous les aspects de la gestion administrative de l'activité dont ont la charge les consultants.

En ce qui concerne cette gestion administrative, l'EPS s'engage à accomplir les actions suivantes :

- élaboration et signature du contrat de travail avant le début effectif de la première mission ;

- réalisation des formalités administratives liées à l'embauche (DUE...) ;

- accomplissement de l'ensemble des obligations fiscales et sociales liées aux contrats commerciaux et aux contrats de travail ;

- gestion des frais professionnels et de mission en conformité avec les obligations fiscales et sociales ;

- réalisation des facturations sur la base des contrats commerciaux ;

- gestion des comptes d'activité et information mensuelle (papier ou Internet) des consultants sur l'ensemble des éléments imputés sur ce compte d'activité (facturation, encaissement, frais de gestion, frais professionnels et de mission, rémunérations nettes et charges sociales) ;

- établissement des fiches de paie sur la base des déclarations d'activité.

En ce qui concerne l'accompagnement des consultants dans le développement de leur activité, l'EPS doit mettre en oeuvre les moyens suivants :

- rémunérer les temps de prospection dans des limites et selon des modalités convenues ;

- assurer un accompagnement individualisé des consultants en fonction de leurs compétences et expériences respectives ;

- assurer la formation professionnelle des consultants en vue de leur permettre, autant que possible, de réussir dans leur phase de prospection comme de réalisation de missions. L'EPS devra faciliter l'accès des consultants aux bilans de compétences, et la validation des acquis de leur expérience, etc. ;

- assurer, et coordonner s'il y a lieu, les actions commerciales menées à l'égard des clients les plus importants, dans le cadre des appels d'offres émis par les entreprises ou organismes publics et privés. Cela suppose que l'EPS organise le développement de « temps collectifs » (notamment par l'institution de réunions *in situ* ou par tout autre mode de communication) pendant lesquels les consultants pourront, sous la direction d'un responsable de l'EPS, échanger sur ces actions et les construire. Ces « temps collectifs » seront considérés comme du temps de travail effectif et considérés comme des temps de développement ;

- mettre en relation les offres et les demandes de prestations de services intellectuelles sous différentes formes possibles ;

- identifier autant que faire se peut des segments de marché particulièrement dynamiques et porteurs, susceptibles de permettre de faire évoluer les offres de prestations des consultants. Cette démarche pourra s'accompagner d'un dispositif de formation adapté, en vue de permettre aux consultants de faire évoluer leurs domaines de compétence.

De leur côté, les consultants, même s'ils disposent d'une large autonomie dans l'exercice de leur activité professionnelle, demeurent subordonnés à l'EPS dans le cadre de leur contrat de travail.

Ils ont en charge la prospection de nouvelles missions dans le respect des règles et directives édictées par l'EPS (objet et modalités des missions, conditions tarifaires, etc.). L'EPS peut, en toute circonstance, décider de refuser la conclusion d'une mission prospectée. Ce refus devra être motivé.

Les consultants s'obligent par ailleurs à tout mettre en oeuvre, compte tenu de leurs compétences, pour procéder à la bonne réalisation des missions qui leur sont confiées jusqu'à leur terme. Si une difficulté, de quelque nature que ce soit, survient pendant la phase de réalisation des missions, les consultants doivent en avertir l'EPS sans délai, afin que toute mesure utile puisse être mise en oeuvre par cette dernière, dans le respect des engagements contractuels à l'égard du client.

Les consultants doivent, dans les relations commerciales, faire mention que leur activité est réalisée dans le cadre de l'EPS et que cette dernière est seule compétente pour valider le contrat de prestation de services. Ils devront par ailleurs s'assurer, conjointement avec l'EPS, que la mission projetée entre effectivement dans leur champ d'expertise.

Processus de recrutement et entrée en activité

En vigueur non étendu

Le processus de recrutement mis en oeuvre par l'EPS doit comporter les étapes suivantes :

- information des candidats sur le mode de fonctionnement de l'entreprise et les engagements respectifs des parties (réunions d'information, rendez-vous personnalisés, etc.) ;

- analyse, conseil et assistance dans la démarche professionnelle des candidats ;

- choix des projets de mission « acceptables » :

- pour les projets retenus : analyse de l'adéquation projet/profil de la personne (compétences requises, qualités humaines, capacité d'intégration, degré d'autonomie, esprit entrepreneurial) ;

- aide au projet pour l'optimiser et en maximiser les chances de réussite ;

- validation du projet du candidat en adéquation avec les impératifs de l'entreprise.

L'EPS s'engage par ailleurs, avant la signature du contrat de travail, à transmettre une information précise à tout candidat à l'embauche portant sur :

- son fonctionnement interne (règlement intérieur précisant notamment les modalités du télétravail) ;

- la nature des activités couvertes et le montant des garanties de son contrat d'assurance de responsabilité civile professionnelle ;

- le fonctionnement précis du compte d'activité, notamment en ce qui concerne les frais imputés sur ce compte.

Titre Ier : Représentation du personnel

TITRE Ier : REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

En vigueur non étendu

Le droit de la représentation du personnel constitue la voie légale et légitime d'expression des salariés. A cet effet, les entreprises visées par le présent accord s'engagent à faciliter l'exercice de cette expression, dans le respect des règles légales et des dispositions qui suivent.

1. Exercice du droit syndical

En vigueur non étendu

L'EPS devra permettre l'exercice du droit syndical au bénéfice de l'ensemble de son personnel. Pour remplir au mieux leur mission, les délégués syndicaux valablement désignés disposeront des moyens instaurés à leur bénéfice par la loi : heures de délégation, liberté de déplacement, diffusion de tracts.

Les heures de délégation des délégués syndicaux, lorsqu'ils sont consultants, seront rémunérées sur la base du taux

journalier (horaire) moyen des 12 derniers mois pour les consultants tels que définis à l'article II.2.6, et les frais de déplacement seront remboursés, sur justificatifs, sur la base des règles définis par l'entreprise pour le remboursement des frais professionnels.

Les entreprises visées par le présent accord s'engagent également à habiliter les délégués syndicaux à utiliser les nouvelles technologies de l'information disponibles au sein de l'entreprise en permettant notamment aux délégués syndicaux d'utiliser la messagerie de l'entreprise et de réserver un espace aux organisations syndicales sur son site intranet. Les modalités d'utilisation de ces moyens pourront être, si nécessaire, précisées par un accord d'entreprise.

2. Délégués du personnel et comité d'entreprise

En vigueur non étendu

La représentation des salariés par les délégués du personnel et aux comités d'entreprise est régie par les dispositions légales en vigueur. Les heures de délégation des représentants élus du personnel, lorsqu'ils sont consultants, seront rémunérées sur la base du taux journalier (horaire) moyen des 12 derniers mois pour consultants tels que définis à l'article II.2.6, et les frais de déplacement seront remboursés, sur justificatifs, sur la base des règles définis par l'entreprise pour le remboursement des frais professionnels.

Compte tenu des spécificités des EPS qui sont composées, d'une part, de consultants et, d'autre part, d'équipes fonctionnelles, dont le mode d'organisation du travail sont spécifiques (cf. *supra*), le découpage en collèges électoraux est dérogatoire par rapport au code du travail afin de garantir à ces deux catégories de personnel une représentation au sein des instances de représentation du personnel.

Par ailleurs, compte tenu du fait que les consultants sont des télétravailleurs, l'EPS s'engage à mettre tout en oeuvre pour faciliter le vote à distance de ceux-ci, notamment par la mise en place du vote par correspondance et du vote électronique, dans le respect des dispositions légales prévues pour cette modalité de vote.

3. Conseiller technique

En vigueur non étendu

Les entreprises du CICF-SNEPS ainsi que la fédération CICF s'engagent à prendre en charge, dès la signature de la présente convention, le financement d'un conseiller technique par organisation syndicale signataire sur la base d'un montant annuel correspondant à 45 jours de la rémunération chargée d'un consultant positionné au coefficient 3. 1 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987. Ce financement sera mutualisé entre les différentes entreprises du CICF-SNEPS à hauteur de 45 % et de la fédération CICF à hauteur de 55 %.

Le choix du conseiller technique relève d'une décision de l'organisation syndicale, qui sera notifié au CICF-SNEPS par courrier avec accusé de réception. Lorsque l'organisation syndicale décide de mettre un terme au mandat du conseiller technique, elle devra en informer le CICF-SNEPS par les mêmes moyens.

Ces conseillers techniques ont vocation notamment à représenter l'organisation syndicale au sein de l'OPPS et à siéger au sein de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation du présent accord prévue à l'article 1.3.

Le conseiller technique choisi par une organisation syndicale lorsqu'il est également salarié d'une EPS sera considéré comme un salarié protégé et son statut est régi par les dispositions législatives et réglementaires qui s'appliquent aux délégués syndicaux.

3.1. Observatoire paritaire du portage salarial

Conscients des changements de méthodes d'organisation du travail et de gestion administrative que peuvent imposer aux entreprises adhérentes au CICF-SNEPS et à leurs salariés les dispositions du présent accord collectif, les signataires ont souhaité fixer des dispositions pour garantir la bonne application des textes conventionnels.

A cet effet, l'observatoire paritaire du portage salarial, ci-après désigné OPPS, pourra siéger en tant que commission paritaire d'interprétation et de conciliation du présent accord.

La commission paritaire de conciliation-interprétation de l'OPPS est saisie sur l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales signataires du présent accord, par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au siège de l'OPPS, étant expressément entendu que, dès réception de la lettre de saisine, aucune mesure ne devra être prise de part et d'autre qui pourrait avoir pour but ou conséquence d'aggraver dans l'entreprise la situation telle qu'elle a été présentée à la commission.

Elle se réunit sur convocation de son président ou de son vice-président dans un délai maximal de 1 mois après la date de présentation de la lettre de saisine.

Les règles de fonctionnement de la commission d'interprétation et de conciliation sont déterminées par un règlement intérieur.

Rôle d'interprétation

Dans son rôle d'interprétation, la commission paritaire a pour objet de régler les difficultés d'interprétation donnant lieu à des difficultés d'application du présent accord et de ses avenants ou annexes.

Elle peut :

- soit émettre un avis sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses litigieuses, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli au moins les 2 / 3 des voix des membres présents ou représentés ;

- soit, constatant la nécessité de modifier une clause litigieuse, renvoyer l'examen de la clause litigieuse et à la révision de cette clause par avenant au présent accord. Dans ce cas, des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront au plus tard dans les 2 mois suivant l'avis de la commission.

Rôle de conciliation

Dans son rôle de conciliation, la commission paritaire doit :

- examiner les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une clause du présent accord, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise ;

- rechercher la solution à l'amiable aux conflits collectifs.

Elle peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties intéressées.

Si une conciliation intervient, les engagements des parties sont consignés immédiatement sur un procès-verbal de conciliation.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation reprenant les positions respectives des parties sera établi et adressé au plus tard dans les 15 jours suivant la réunion, chacun recouvrant alors sa liberté d'utiliser les voies de droit qui lui sont ouvertes.

Titre II : Relations individuelles de travail

TITRE II : RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

En vigueur non étendu

Au sein des EPS coexistent deux types de relations individuelles de travail pouvant être qualifiés respectivement de « fonctionnel » et d'« opérationnel ».

Dans les deux cas, l'existence d'un lien de subordination est avérée mais se caractérise par des modes d'expression différents.

La catégorie du personnel dit fonctionnel englobe les salariés des services supports techniques, administratifs, financiers ou informatiques. Le lien de subordination se concrétise ici par la possibilité d'un contrôle quantitatif et qualitatif du travail effectué dans un lieu de travail principal prédéterminé et fixe (ce qui n'exclut pas des déplacements professionnels occasionnels).

La catégorie du personnel dit opérationnel vise les consultants de l'EPS, qui assurent, comme cela a déjà été souligné, une fonction de prospection commerciale et de réalisation de missions. Le lien de subordination s'exerce ici dans des conditions de forte autonomie.

TITRE II : RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

En vigueur non étendu

1. Dispositions applicables au personnel fonctionnel

Les contrats de travail du personnel concerné ne présentent pas de réelles spécificités. Ils sont soumis respectivement à la loi, à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 et au présent accord collectif.

TITRE II : RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL

En vigueur non étendu

2. Dispositions applicables aux consultants

Les consultants relèveront obligatoirement du statut cadre.

Compte tenu que l'exercice de son activité professionnelle dans le cadre d'une EPS relève le plus souvent d'une reconversion professionnelle pour des cadres expérimentés qui ont souvent acquis une solide expérience dans leur domaine de compétences au cours de leurs précédents emplois mais qui n'ont pas l'expérience du travail par missions, les consultants qui ont moins de 18 mois d'ancienneté dans une EPS pourront être considérés comme des cadres relevant de l'article 3 de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987.

Dès lors qu'ils bénéficient d'une ancienneté supérieure à 18 mois au sein d'une entreprise organisée en portage salarial, ils seront obligatoirement considérés comme des cadres autonomes et pourront se voir appliquer l'article 4 de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail de la convention nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 et seront obligatoirement positionnés au minimum au coefficient 3.1.

2.1. Mentions obligatoires dans le contrat de travail communes à l'ensemble des consultants

Le contrat de travail des consultants doit comporter un descriptif des compétences de leurs domaines d'expertise et toute indication utile quant au degré d'autonomie dont ils disposent.

Il doit faire état du caractère mixte des fonctions qui leur sont assignées : fonction de développement commercial, d'une part, fonction de réalisation de missions, d'autre part.

Le contrat de travail doit en outre préciser qu'il s'agit d'un contrat de télétravail.

2.2. Consultants qui débutent leur activité dans une EPS

Les consultants qui rejoignent une EPS, même s'ils disposent le plus souvent d'une expertise forte dans leur domaine de compétence, ne peuvent être considérés comme totalement autonome au sens de l' article 4 de l'accord national du 22 juin 1999 sur la durée du travail de la convention nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987. Les EPS s'engagent à proposer aux consultants qui débutent leur activité dans une EPS un accompagnement actif, notamment sur le volet commercial de leur activité par des formations et un accompagnement individualisé.

Compte tenu des tâches accomplies (et notamment le fait que leurs activités correspondent pour l'essentiel en la réalisation de missions chez les clients), les consultants qui débutent leur activité dans une EPS, tout en disposant d'une autonomie moindre que celle des consultants confirmés, ne peuvent suivre un horaire strictement prédéfini.

Une journée de travail sera décomptée sur la base de 7 heures et tout horaire inférieur ou égal à 3,5 heures sera décompté comme une demi-journée. Leurs rémunérations englobent les variations horaires éventuellement accomplies dans une limite dont la valeur est au maximum de 10 % pour un horaire hebdomadaire de 35 heures.

Les dépassements significatifs du temps de travail au-delà de cette limite, représentant des tranches d'activité de 3,5 heures, rendus nécessaires pour la réalisation d'une mission et validés par la direction, sont enregistrés en suractivité et seront décomptés pour une demi-journée.

La référence annuelle pour un temps complet des consultants visés par ces dispositions sera de 218 jours par an.

En tout état de cause, la durée annuelle de travail ne pourra être inférieure à 84 heures (calculée pro rata temporis pour les contrats d'une durée inférieure à 1 an). Cette durée minimum sera obligatoirement consacrée au développement professionnel et sera acquise au bénéfice du salarié indépendamment de toute activité complémentaire. En effet, lorsque le salarié porté n'aura pas réalisé de missions au cours d'un mois donné (hors période de congés), il s'engage à réaliser au minimum 7 heures de développement (journée de développement commercial ou de formation).

Les EPS pourront conclure, pour cette catégorie de salariés, différents types de contrat de travail :

- CDI à temps plein ou à temps partiel ;

- CDD à temps plein, temps partiel pour des missions justifiées par un surcroît temporaire d'activité au sens de l'article L. 122-1-1 (2°) du code du travail.

Contrat à durée indéterminée à temps partiel modulé

L'activité des consultants varie d'une semaine sur l'autre, et d'un mois sur l'autre en fonction des missions que le consultant aura à réaliser. Pour faire face à cette variation d'activité, les EPS pourront avoir recours au temps partiel modulé.

Dans le cas des contrats à temps partiel modulé, la durée hebdomadaire ou mensuelle du temps de travail peut varier sur

tout ou partie de l'année.

Mentions de contrat :

Ce contrat est écrit et mentionne notamment les éléments issus de la ou des premières missions connues, quant à :

- la qualification du salarié ;

- la mention de télétravailleur ;

- les éléments de la rémunération ;

- la durée hebdomadaire, mensuelle de travail ;

- les périodes de travail ;

- la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Les mentions ci-dessus constituant les clauses minimales devant figurer dans tout contrat de travail à temps partiel, les parties pourront compléter ledit contrat de travail au fil des missions effectuées. Ce dernier pourra comprendre des dispositions relatives aux besoins de formation du salarié ou encore aux exigences commerciales à respecter dans les relations du salarié avec les sociétés clientes, en ce qui concerne plus particulièrement les conditions de rentabilité des missions négociées.

Variation de l'horaire de travail :

La durée du travail hebdomadaire ou mensuelle pourra varier d'une semaine ou d'un mois sur l'autre à condition que sur 1 an la durée totale n'excède pas la durée stipulée au contrat, modifiée par avenant, le cas échéant, en cours d'année.

Modalités de suivi du temps de travail :

Le suivi de la durée du travail des salariés sera effectué conformément à l'article 2.2.8.

Durée minimale de travail journalière et mensuelle :

La durée minimale journalière ne pourra être inférieure à 3,5 heures. La durée minimale de travail mensuelle est fixée à 7 heures.

Programmation de la durée du travail et des temps travaillés :

Les consultants sont embauchés pour une durée de travail à temps partiel modulé se décomposant en heures de réalisation de mission et heures de développement.

La répartition de ces heures de travail est fixée par l'EPS après consultation du consultant. Toute modification de la répartition des heures de travail imposée par l'EPS devra être notifiée au salarié 7 jours au moins avant la date à laquelle celle-ci doit avoir lieu.

Le salarié devra utiliser ses heures de développement, d'une part, à sa formation professionnelle et, d'autre part, à la prospection de la clientèle.

Le nombre d'heures de travail initialement fixé évoluera en fonction des missions que le salarié aura obtenues. Ainsi, chaque mission supplémentaire, acceptée par la direction de l'EPS, entraînera une augmentation du nombre d'heures de travail sur la base du salaire horaire conventionnel fixé ci-dessus et devra faire l'objet d'un avenant au contrat de travail et d'une nouvelle programmation du temps de travail.

Rémunération

La rémunération des heures travaillées est basée sur les minima conventionnels de branche CICF-SYNTEC majorés de 15 % et ne pourra être inférieure au plafond de la sécurité sociale.

La rémunération versée lors de la réalisation de ces horaires, qui ne pourra être inférieure à 95 % de ce minimum, est appelée rémunération minimale brute mensuelle.

La rémunération minimale brute mensuelle est calculée de la manière suivante :

- salaire minimum conventionnel brut de référence 115 % = X ;

- rémunération minimale brute mensuelle = X × 0,95 = Y ;

- rémunération minimale brute mensuelle horaire = Y / 151,57 = hm.

Lorsque l'état du compte d'activité fait apparaître une situation bénéficiaire (excédent d'encaissements par rapport aux charges imputées), le solde peut être versé au consultant sous forme de salaires complémentaires (compléments de rémunération).

En outre, la rémunération annuelle (salaire minimum conventionnel + salaires complémentaires) du consultant (ou, en cas de départ en cours d'année, la rémunération jusqu'à la date de départ) ne pourra être inférieure au nombre d'heures de travail réalisé au cours d'une année civile multiplié par le salaire minimum annuel brut horaire correspondant au minimum conventionnel de branche majorée de 15 %.

La rémunération minimale brute annuelle horaire est calculée de la manière suivante :

- salaire minimum conventionnel brut de référence 115 % = X ;

- rémunération minimale brute annuelle horaire = X / 151,57 = ha.

La différence éventuelle entre la rémunération effectivement versée et la rémunération conventionnelle basée sur le salaire minimum annuel brut horaire appelée complément de rémunération conventionnelle est versée au plus tard en fin de contrat ou en fin d'année, quelle que soit la situation du compte d'activité.

L'ensemble de la rémunération est assujetti à cotisations sociales et fiscales assises sur les salaires.

2.3. Consultants confirmés

Cette modalité de décompte du travail, le type de contrat (forfait) et la rémunération qui lui sont associés sont applicables aux consultants qui sont en mesure de développer leur activité de manière autonome, et obligatoirement aux consultants qui ont acquis une ancienneté de 18 mois dans une EPS.

Compte tenu des tâches accomplies (qui s'exercent principalement en dehors des locaux de l'entreprise, dans les locaux des clients ou en situation de télétravail), les consultants concernés ne peuvent être soumis à un horaire prédéterminé.

Le temps de travail global d'un mois donné ne peut être prédéterminé de même que la répartition de ce temps de travail à l'intérieur d'un mois donné. Le volume d'activité du salarié opérationnel d'un mois donné dépend en effet des missions qu'il aura réalisées et qui auront été validées par l'EPS.

Les EPS pourront conclure, pour cette catégorie de salariés, des contrats de travail à durée indéterminée en forfait jours, à temps plein ou à temps réduit. Les EPS pourront également conclure des contrats en forfait horaire, soit à temps plein, soit à temps partiel prévus à l'article II.2.2, en respectant les conditions de rémunération prévues pour les consultants confirmés.

La référence annuelle pour un temps complet des consultants visés par ces dispositions sera de 218 jours par an.

La comptabilisation du temps de travail des consultants confirmés doit ainsi être effectuée en journée ou demi-journée (ou un équivalent heures), dans le cadre d'un « forfait », au sens de l'article L. 212-15-3 du code du travail.

Le nombre de journées (ou demi-journées) de travail des consultants se décompose de la manière suivante :

- le temps de développement (temps de prospection, temps de formation, temps de réunion collective), qui ne peut être inférieur à 1 jour / mois (ou un équivalent heures) si le consultant n'a pas réalisé de mission sur le mois de référence ;

- le temps de réalisation de mission, qui ne peut être prédéterminé et qui est fonction des missions effectivement réalisées au cours du mois de référence. Les temps de réalisation de mission varient ainsi d'un mois sur l'autre en fonction des missions que le consultant aura effectivement réalisées.

Dès lors que le compte rendu d'activité a été accepté par l'entreprise de portage, les jours (ou équivalent heures) figurant sur ce relevé doivent être payés au consultant indépendamment de la situation de son compte d'activité et, plus particulièrement, du règlement par le client des factures correspondant au montant des honoraires des missions qui ont été réalisées au cours du mois de référence. En cas de différend entre l'entreprise de portage et le consultant sur la réalité du temps de travail déclaré, il revient à la direction de l'entreprise d'apporter la preuve que ce temps de travail déclaré ne correspond pas à la réalité de l'activité du salarié opérationnel.

En tout état de cause, la durée annuelle de travail ne pourra être inférieure à 12 jours (calculée pro rata temporis pour les contrats d'une durée inférieure à 1 an) (ou équivalent heures). Cette durée minimum sera obligatoirement consacrée au développement professionnel et sera acquise au bénéfice du salarié indépendamment de toute activité complémentaire. En effet, lorsque le salarié porté n'aura pas réalisé de missions au cours d'un mois donné (hors période de congés), il s'engage à réaliser au minimum 1 journée de développement (journée de développement commercial ou de formation).

La rémunération des jours travaillés est basée sur les minima conventionnels de branche CICF-SYNTEC majorés de 20 %.

La rémunération versée lors de la réalisation de journées de travail, qui ne pourra être inférieure à 95 % de ce minimum conventionnel, est appelée rémunération minimale brute mensuelle.

La rémunération minimum brute mensuelle est calculée de la manière suivante :

- salaire minimum conventionnel × 120 % = X ;

- rémunération minimale brute mensuelle = X × 0,95 = Y ;

- rémunération minimale brute mensuelle journalière = Y / (218/52 × 4,44) = jm (ou équivalent heures).

Lorsque l'état du compte d'activité fait apparaître une situation bénéficiaire (excédent d'encaissements par rapport aux charges imputées), le solde peut être versé au consultant sous forme de salaires complémentaires (compléments de rémunération).

En outre, la rémunération annuelle (salaire minimum conventionnel + salaires complémentaires) du consultant (ou, en cas de départ en cours d'année, la rémunération jusqu'à la date de départ) ne pourra être inférieure au nombre de jours (ou équivalent heures) de travail réalisé au cours d'une année civile multiplié par la rémunération minimale brute annuelle journalière correspondant au minimum conventionnel de branche majorée de 20 %.

La rémunération minimale brute annuelle journalière est calculée de la manière suivante :

- salaire minimum conventionnel brut de référence × 120 % = Y ;

- rémunération minimale brute annuelle journalière = Y / (218 / 52 × 4, 33) = ja (ou équivalent horaire).

La différence éventuelle entre la rémunération effectivement versée et la rémunération conventionnelle basée sur le salaire minimum annuel brut journalier taux horaire annuel minimum appelée complément de rémunération conventionnel est versée au plus tard en fin de contrat ou en fin d'année, quelle que soit la situation du compte d'activité.

L'ensemble de la rémunération est assujetti à cotisations sociales et fiscales assises sur les salaires.

2.4. Congés payés

Par dérogation expresse aux dispositions de la convention collective et de la loi sur la mensualisation, les congés payés pourront faire l'objet du versement d'une indemnité compensatrice de congés payés chaque mois. Lorsque le salarié choisit ce mode de rémunération des congés payés, le contrat de travail devra le préciser expressément.

2.5. Mutuelle. - Prévoyance

Les consultants d'une EPS peuvent bénéficier, à leur demande, des conditions négociées auprès d'une mutuelle individuelle santé.

En matière de prévoyance, il est rappelé que les EPS doivent avoir conclu des contrats de prévoyance dont les conditions sont au moins égales à celles prévues dans la convention collective CICF-SYNTEC.

Pour l'application de la garantie de maintien de salaire prévue aux articles 43 et 44 de la convention collective, et compte tenu de la variation des rémunérations des consultants, le maintien de salaire se fera par référence au salaire mensuel moyen des 12 derniers mois tel que défini à l'article II. 2. 5. Cette garantie de salaire ne sera pas imputée sur le compte d'activité du consultant.

Le CICF-SNEPS s'engage à mettre en place dans l'année qui suit la signature de cet accord un dispositif qui garantira collectivement le paiement de ces compléments de rémunération.

2.6. Taux journalier moyen, taux horaire moyen et salaire moyen des 12 derniers mois

Compte tenu des variations de rémunération au cours de l'année, il est défini un taux journalier moyen (consultant confirmé), un taux horaire moyen (consultant débutant une activité dans une EPS) et une rémunération moyenne mensuelle servant de base à la rémunération des temps de délégation des représentants du personnel et pour l'application de la garantie de salaire.

Le taux journalier (taux horaire) moyen et la rémunération mensuelle moyenne sont calculés de manière suivante :

- taux journalier (horaire) moyen = rémunération totale sur les 12 derniers mois (salaire minimum, complément de rémunération conventionnel, complément de rémunération en fonction de la situation du compte d'activité)/nombre de journées (nombre d'heures travaillées) réalisées au cours des 12 derniers mois (temps direct et temps de développement) ;

- rémunération moyenne mensuelle = rémunération totale sur les 12 derniers mois (salaire minimum, complément de rémunération conventionnel, complément de rémunération en fonction de la situation du compte d'activité) /12.

2.7. Frais professionnels

Les frais de mission correspondent aux frais directement liés aux journées d'activité. Pour autant qu'ils soient raisonnables et dûment justifiés, ils seront acceptés et remboursés par l'EPS dans le cadre des réglementations fiscales et sociales en vigueur.

Les dépenses de fonctionnement sont les dépenses qui, bien que liées à l'activité professionnelle en télétravail, ne peuvent être rattachées à une mission spécifique et à telle ou telle journée d'activité. Ces dépenses, quelle qu'en soit la nature, sont remboursées après accord préalable de l'entreprise. Ces frais et dépenses remboursés seront imputés au débit du compte d'activité du consultant. Les frais doivent être justifiés par des pièces originales et présentés selon les modalités définies par la direction de l'entreprise.

Les frais personnels ne peuvent en aucun cas dépasser les plafonds d'indemnisation définis par l'ACOSS.

2.8. Suivi du temps de travail

Afin de suivre et contrôler précisément l'activité des salariés qu'elle emploie, l'EPS met en place des rapports d'activité à périodicité au moins mensuelle, à remplir par chaque consultant, relatant les jours (heures) travaillé (e) s (jours de réalisation de mission ou jours de développement) avec indication du lieu et du type d'activité, accompagnés des frais professionnels de la période.

Ces documents, signés par le consultant et approuvés (après d'éventuels ajustements) par la direction de la société, acquièrent de ce fait une valeur contractuelle et servent de référence pour l'établissement des paies (salaire minimum conventionnel et complément de rémunération conventionnel) et des remboursements de frais.

2.9. Formation professionnelle. - DIF

Les dispositions de l'accord national du 27 décembre 2004 sur la formation professionnelle de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 sont pleinement applicables dans les EPS. Les parties signataires du présent accord considèrent que la formation professionnelle est un élément fondamental de l'obligation d'accompagnement rappelée dans le préambule du présent accord et qui incombe aux EPS.

2.9.1. DIF

Les parties signataires, afin de permettre un accès plus large aux dispositifs de formation professionnelle, sont convenues d'étendre les droits des consultants en termes de droits individuels à la formation (DIF) pour tenir compte de la situation des consultants dont la plupart sont à temps partiel.

Tout consultant sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée à temps complet et cumulant au moins 6 mois d'ancienneté consécutifs ou non dans une EPS doit disposer d'un droit à la formation professionnelle d'une durée de 20 heures par an. Pour les salariés à temps partiel ou à temps réduit, le calcul se fera au prorata du temps de travail, sans pourtant pouvoir être inférieur à 7 heures par an.

L'utilisation du DIF pourra permettre notamment la réalisation d'actions de formation, soit inscrites au plan de formation de l'entreprise, soit prévues dans le cadre des périodes de professionnalisation.

Lorsque le DIF est utilisé pour réaliser des formations inscrites dans le plan de formation pour suivre des formations liées à l'exercice d'une activité professionnelle autonome (formation aux métiers de consultants autonomes), le salarié pourra demander à l'EPS le bénéfice du DIF par anticipation (avant l'échéance des 6 mois d'ancienneté).

Lorsque le DIF est utilisé pour réaliser des actions de formation inscrites au plan de formation de l'entreprise et liées à l'exercice d'un métier de consultant autonome, ces formations se déroulent obligatoirement pendant le temps de travail (temps de développement).

2.9.2. Prise en charge des frais de formation

Les frais de formation sont en priorité mutualisés au sein de l'entreprise dans le cadre du plan de formation, et ne pourront faire l'objet d'une imputation sur le compte d'activité que lorsque le budget de formation aura été complètement épuisé, et nets de la prise en charge de ces frais par les OPCA.

2.10. Fonctionnement du compte d'activité

Le fonctionnement du compte d'activité doit faire l'objet de la conclusion d'un accord collectif d'entreprise et d'une information précise dans le cadre du processus de recrutement des consultants.

Le compte d'activité du salarié porté regroupe l'ensemble des produits et des charges directement affectables à son activité, ainsi que des charges indirectes correspondant aux frais de gestion de la société portage qui seront imputées au

compte d'activité du consultant.

En aucun cas, l'EPS ne pourra facturer directement les personnes en recherche de mission, ni les travailleurs portés à titre personnel (facturation au nom personnel du salarié opérationnel, ou du consultant en processus de recrutement).

Les produits correspondent à l'ensemble des facturations HT émises au titre de l'activité des consultants.

Les charges directement affectables correspondent aux salaires nets, aux charges sociales et parafiscales (salariales et patronales) (1) du consultant, les frais professionnels HT, et éventuellement les autres charges liées aux prestations facturées au titre de l'activité du salarié opérationnel (sous-traitance interne ou externe), et plus généralement toutes charges directement liées à l'activité du salarié opérationnel.

Le « compte d'activité » du salarié opérationnel est fourni sur demande et pourra être accessible sur l'intranet de l'EPS.

2.11. Clause d'exclusivité et de non-concurrence

Le contrat de travail des consultants ne saurait comporter ni clause d'exclusivité ni clause de non-concurrence. Les consultants pourront après la rupture de leur contrat de travail continuer à travailler pour les clients qu'ils ont prospectés dans le cadre de leur activité et chez lesquels ils ont réalisé des interventions dans leurs domaines d'expertise.

2.12. Brevets d'invention et création de logiciels

Par exception aux articles 75 et 76 de la convention collective de branche applicable, les inventions réalisées par le consultant pendant sa période de travail relevant de la création de logiciel, des méthodes et process de fabrication ou de travail, de brevets et inventions appartiennent au consultant. Pour permettre de les céder aux clients, il pourra être prévu, par dérogation à ce principe, une cession expresse de ces droits à l'EPS.

Si, à la demande du salarié opérationnel, l'EPS effectue à titre de service les formalités de dépôt concernant le droit d'auteur, la création de logiciel, les méthodes et process de fabrication ou de travail, les brevets et inventions, ce dépôt doit être fait au nom du salarié opérationnel. Les dépenses engagées dans ce cas seront imputées sur le compte d'activité du salarié opérationnel.

2.13. Clause d'objectifs

Compte tenu de la dimension commerciale de leur activité, les consultants confirmés (art. II. 2. 3) devront bénéficier d'un entretien annuel obligatoire au cours duquel les parties fixeront les objectifs qualitatifs et / ou quantitatifs à atteindre. Leur contrat de travail pourra être assorti d'une clause d'objectifs en termes de chiffre d'affaires.

2.14. Congés sans solde

Un congé sans solde d'une durée maximale de 1 an peut être accordé par l'employeur, sur demande de l'intéressé.

Les modalités d'application et de fin de ce congé doivent faire l'objet d'une notification écrite préalable.

Le congé sans solde entraîne la suspension des effets du contrat de travail et de ceux de la présente convention à l'égard de l'intéressé.

A condition de respecter les modalités prévues ci-dessus, notamment pour la reprise du travail, l'intéressé, à l'expiration de ce congé, retrouve ses fonctions et ses avantages acquis antérieurement.

Si un salarié n'informe pas sa société de ses intentions et ne reprend pas son activité au sein de sa société à la fin d'un congé sans solde, il sera considéré comme ayant volontairement quitté la société.

2.15. Conditions d'exécution des travaux et empêchement

Dans le cadre défini pour chaque mission, le consultant dispose d'une grande liberté pour effectuer sa tâche. Il doit néanmoins respecter les obligations qui découlent des instructions données par l'EPS et des exigences particulières des missions.

Dans cet esprit, en cas d'empêchement (ou de contraintes) à remplir ses fonctions, quelle qu'en soit la cause, le consultant s'oblige à en informer aussitôt sa société.

L'employeur se réserve la faculté de procéder à des inspections et contrôles pour vérifier les conditions d'exécution du travail, au cours des missions ou après leurs achèvements.

Un consultant qui, après avoir accepté une proposition de mission, se trouve dans l'impossibilité de mener celle-ci à bien en raison d'un empêchement, doit en avertir l'employeur dans les 48 heures et en apporter la justification.

En dehors de ces hypothèses, l'inexécution d'une mission dans les délais impartis pourra être considérée comme un

manquement à ses obligations contractuelles.

(1) Préciser l'ensemble des charges sociales et parafiscales patronales et salariales.

Titre IV : Dispositions finales

TITRE IV : DISPOSITIONS FINALES

En vigueur non étendu

Le présent accord collectif est conclu pour une période de 2 ans susceptible de renouvellement par tacite reconduction, sauf volonté de l'une des parties, matérialisée par une lettre recommandée avec accusé de réception notifiée à l'autre partie, à la DDTEFP et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes, au moins 3 mois avant le terme des 2 ans, de ne pas vouloir prolonger l'application de cet accord. L'accord cessera alors de s'appliquer, sans être transformé en accord à durée indéterminée.

A compter du 2e renouvellement, soit pour sa 5e année, une des parties pourra notifier à l'autre partie, par une lettre recommandée avec avis de réception, à la DDTEFP et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes, 3 mois au moins avant le terme des 5 ans, sa volonté que l'accord ne se poursuive pas. L'accord cessera alors de s'appliquer au terme des 5 ans, sans être transformé en accord à durée indéterminée.

Si au contraire, au terme des 5 ans, aucune des parties n'a fait état de sa volonté de ne pas poursuivre l'application du présent accord, celui-ci se transformera de droit en accord à durée indéterminée.

Toutefois, en cas de remise en cause de son équilibre général par des dispositions législatives ou réglementaires, ou par des dispositions conventionnelles applicables aux entreprises adhérentes au CICF-SNEPS postérieurement à sa signature, les signataires se réuniront dans les 3 mois en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée et pourront ainsi soit décider de réviser l'accord, soit décider de le dénoncer.

Indépendamment de la remise en cause de son équilibre général, les parties pourront réviser le présent accord, en respectant les mêmes règles de conclusion et de dépôt que celles applicables au présent accord. Les dispositions du nouvel accord se substitueront alors intégralement à celles de l'accord dénoncé et prendront effet soit à la date qui aura été expressément convenue, soit le lendemain de son dépôt auprès du service compétent de la DDTEFP.

En cas de transformation en accord à durée déterminée, soit au terme de 5 ans d'application, les dispositions suivantes s'appliqueront.

L'accord pourra être dénoncé en partie ou en totalité, par l'une ou l'autre des parties signataires et selon les modalités suivantes :

-la dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires et déposée par la partie la plus diligente auprès des services de la DDTEFP et du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes ;

-elle comportera des propositions de modifications écrites et entraînera pour les parties signataires l'obligation de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la date de réception de la lettre recommandée, en vue de déterminer le calendrier des négociations ;

-durant les négociations, l'accord demeurera applicable. A l'issue de ces négociations, sera établi soit un avenant ou un nouvel accord collectif, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord. Ces documents, signés par les parties en présence, feront l'objet des formalités de dépôt prévues ci-avant.

En cas de procès-verbal de clôture constatant le défaut d'accord, l'accord collectif ainsi dénoncé restera applicable sans changement pendant une période de 1 année, qui débutera à l'expiration du délai de préavis fixé par l'article L. 132-8 du code du travail. Passé ce délai de 1 an, l'accord collectif cessera de produire ses effets, sous réserve du maintien des avantages individuels acquis.

Le présent accord collectif entrera en vigueur le lendemain de son dépôt à la DDTEFP (service des conventions collectives). Il fera par ailleurs l'objet d'un dépôt au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Dépôt de l'accord

Le présent accord est établi en 7 exemplaires et déposé :

- à la direction des relations du travail (service dépôt des accords collectifs) en 2 exemplaires, dont un sur support papier signé par les parties et une version sur support électronique, destinés à la direction des relations du travail ;

- un exemplaire destiné au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris.

Un exemplaire de cet accord sera tenu à la disposition du personnel des entreprises adhérentes au CICF-SNEPS, éventuellement sur l'intranet de ces entreprises. Son existence ainsi que la possibilité pour les salariés de consulter cet accord seront mentionnées sur le panneau réservé à la communication de la direction des entreprises du CICF-SNEPS.

Avenant du 25 octobre 2007 relatif à la révision du préambule de l'accord du 29 mars 2000 relatif au suivi de l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CICF.
Organisations de salariés	F3C-CFDT ; CSFV-CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

En application des dispositions de l'article 5 de l'accord national en date du 25 octobre 2007 relatif aux missions élargies de l'ADESATT et au financement du paritarisme au sein de la branche, les parties signataires souhaitent, par le présent avenant, réviser le préambule de l'accord national du 29 mars 2000 sur l'étude et le suivi de l'aménagement du temps de travail.

En conséquence, les parties signataires ont arrêté les dispositions suivantes :

Révision du préambule de l'accord national relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail du 29 mars 2000

Article 1er

En vigueur étendu

Au préambule de l'accord national relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail du 29 mars 2000, toute référence à la notion de « signataires » sera retirée afin d'élargir la qualité de membre et, de ce fait, favoriser le développement du paritarisme au sein de la branche.

Ainsi, le préambule de l'accord national relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail est rédigé comme suit :

« L'accord national du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail confie à une commission la charge permanente de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord du 22 juin 1999. Cet engagement, prévu au chapitre XII de l'accord national, se matérialise par la création d'une association loi de 1901.

Cette association, dénommée ADESATT, bénéficie d'une collecte annuelle auprès des entreprises de la branche d'un montant égal à 0, 2 ‰ de leur masse salariale brute.

Compte tenu des moyens dont dispose l'ADESATT, cet outil doit être utilisé pour favoriser les relations paritaires au sein de la branche dans l'intérêt des entreprises et des salariés couverts par le champ conventionnel. »

Sort des autres dispositions de l'accord national relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail du 29 mars 2000

Article 2

En vigueur étendu

Les autres dispositions de l'accord relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail du 29 mars 2000 demeurent inchangées.

Dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions de

l'article L. 132-10 du code du travail :

- en 2 exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail ;

- en 1 exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Extension

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander dans les meilleurs délais l'extension du présent avenant dans les conditions fixées à l'article L. 133-8 du code du travail.

Entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

L'entrée en vigueur du présent avenant est conditionnée, d'une part, par son extension sans exclusion et, d'autre part, par l'extension sans exclusion de l'accord national du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme complétant la convention collective nationale du 15 décembre 1987, de l'avenant du 25 octobre 2007 portant révision du chapitre XII de l'accord national du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail et de l'avenant du 25 octobre 2007 portant révision de l'article 3 de la convention collective nationale du 15 décembre 1987.

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

Avenant du 25 octobre 2007 portant révision du chapitre XII de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CICF.
Organisations de salariés	FIECI CFE-CGC ; F3C CFDT ; CSFV CFTC.

Préambule

En vigueur étendu

En application des dispositions de l'article 4 de l'accord national en date du 25 octobre 2007 relatif aux missions élargies de l'ADESATT et au financement du paritarisme au sein de la branche, les parties signataires souhaitent, par le présent avenant, réviser le chapitre XII de l'accord national du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail.

En conséquence, les parties signataires ont arrêté les dispositions suivantes :

Révision du chapitre XII de l'accord national du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail

Article 1er

En vigueur étendu

Le chapitre XII de l'accord national sur la réduction du temps de travail du 22 juin 1999 est supprimé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Chapitre XII

Suivi de l'accord

Les parties signataires confient à une commission la charge permanente de procéder au suivi et au bilan de l'exécution du présent accord. Cette commission prend la forme d'une association loi de 1901. Les statuts de cette association garantissent l'équilibre paritaire quant à la gestion et à l'administration de la commission. Pour remplir sa fonction, elle

bénéficie d'une collecte auprès des entreprises de la branche d'un montant égal à 0, 2 ‰ de leur masse salariale. »

Sort des autres dispositions de l'accord national relatif à la réduction du temps de travail du 22 juin 1999

Article 2

En vigueur étendu

Les autres dispositions de l'accord national relatif à la réduction du temps de travail du 22 juin 1999 demeurent inchangées.

Dépôt

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires et fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail :

- en 2 exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail ;

- en 1 exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Extension

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander dans les meilleurs délais l'extension du présent avenant dans les conditions fixées à l'article L. 133-8 du code du travail.

Entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

L'entrée en vigueur du présent avenant est conditionnée, d'une part, par son extension sans exclusion et, d'autre part, par l'extension sans exclusion de l'accord national du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme complétant la convention collective nationale du 15 décembre 1987, de l'avenant du 25 octobre 2007 portant révision de l'article 3 de la convention collective nationale du 15 décembre 1987 et de l'avenant du 25 octobre 2007 portant révision du préambule de l'accord national relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail du 29 mars 2000.

Le présent avenant entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

Accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CICF.
Organisations de salariés	FIECI CFE-CGC ; F3C-CFDT ; CSFV-CFTC ; FEC-FO.
Organisations adhérentes	Fédération nationale des personnels des sociétés d'études, de conseil et de prévention CGT, 263, rue de Paris, case 421, 93514 Montreuil Cedex, par lettre du 6 mai 2008 (BO n°2008-27)

Préambule

En vigueur étendu

Soucieuses de s'inscrire dans le cadre des nouvelles orientations en matière de paritarisme, les parties signataires souhaitent en favoriser l'application au niveau de la branche en renforçant les dispositifs existants prévus par :

- l'accord de branche du 22 juin 1999 sur la durée du travail au sein de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils, qui prévoit dans son chapitre XII qu'une commission aura ' la charge permanente de procéder au suivi et au bilan de l'exécution du présent accord. Cette commission prendra la forme d'une association loi de 1901 ', étant précisé que l'arrêté ministériel d'extension du 21 décembre1999 de l'accord de branche du 22 juin 1999 a considéré que ' les partenaires sociaux ont pu librement confier le suivi dudit accord à une commission prenant la forme d'une association ' et validé le principe de ' la collecte des fonds par un organisme paritaire collecteur agréé en vue du financement de cette commission ' ;

- l'association ADESATT qui a été créée le 24 février 2000 et a conféré un cadre juridique à la commission de suivi instituée par l'accord de branche du 22 juin 1999 précité ;

- l'accord de branche du 28 avril 2021 relatif à l'ADESATT et au financement du paritarisme qui a actualisé les missions de l'ADESATT et modifié son titre pour en faire ' l'association d'étude, de suivi des activités et des transformations du travail '.

Dans ce contexte, les parties signataires souhaitent, par le présent accord complétant la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (ci-après la convention collective nationale), développer une négociation collective de qualité au sein de la branche et promouvoir le dialogue social et paritaire au sein des structures relevant de la convention collective nationale.

Les parties signataires reconnaissent que l'objectif de promotion de la négociation collective et du dialogue social au sein de la branche sera favorisé par le développement du paritarisme.

À ce titre, les parties signataires souhaitent que l'ADESATT accueille en qualité de membre toute fédération professionnelle d'employeurs représentative conformément à l'article L. 2152-1 du code du travail et organisation syndicale de salariés représentative au niveau national conformément à l'article L. 2122-5 du code du travail dans le champ de la branche professionnelle des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil afin :

- d'éclairer ses membres sur les activités et les transformations du travail dans le cadre d'études prospectives ;

- de réaliser le suivi et le bilan de l'exécution d'accords signés dans la branche ;

- de favoriser le paritarisme au sein de la branche ;

- et de réaliser toute autre action y concourant.

En conséquence, les parties signataires ont arrêté les dispositions suivantes.

Conditions d'adhésion et perte de la qualité de membre de l'ADESATT

Article 1er

En vigueur étendu

La qualité de membre de l'ADESATT est obtenue par voie d'adhésion ; toute adhésion est subordonnée aux conditions cumulatives suivantes :

- avoir, dans le champ de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil, la qualité de fédération professionnelle d'employeurs représentative conformément à l'article L. 2152-1 du code du travail ou d'organisation syndicale de salariés représentative au niveau national conformément à l'article L. 2122-5 du code du travail ;

- avoir présenté une demande d'adhésion à l'ADESATT ;

- régler la cotisation annuelle ;

- avoir accepté l'intégralité des dispositions statutaires.

La demande d'adhésion est adressée par lettre recommandée avec avis de réception au président de l'ADESATT. L'adhésion est acquise lorsque les conditions précitées pour être membre de l'ADESATT sont remplies et constatées par l'assemblée générale ordinaire ou par une assemblée générale extraordinaire convoquée dans les 2 mois suivant la notification de la demande d'adhésion.

La qualité de membre se perd par l'une des raisons suivantes :

- la perte de l'une ou plusieurs des qualités requises pour l'adhésion ;

- la démission notifiée par lettre recommandée adressée au président de l'ADESATT ;

- la liquidation ou la disparition, pour quelque cause que ce soit, des personnes morales ;

- la radiation, pour non-paiement des cotisations, prononcée par l'assemblée générale.

Elargissement des missions de l'ADESATT

Article 2

En vigueur étendu

La volonté des parties signataires de développer le paritarisme au sein de la branche nécessite que l'objet social de l'ADESATT soit élargi en conséquence, ce qui induit une modification des statuts de l'ADESATT qui devra intervenir dans les plus brefs délais à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

Ainsi, sans que l'énumération exposée ci-dessous soit exhaustive, les parties signataires conviennent de modifier l'objet social de l'ADESATT afin que cette dernière puisse exercer les missions suivantes :

- au titre de l'observation des activités et transformations du travail, l'ADESATT a la capacité de se saisir des questions qu'elle juge pertinentes et de mener les études correspondantes ;

- au titre des missions relatives au suivi d'accords, l'ADESATT doit notamment :

-- fournir des informations sur les questions liées à l'application d'accords de la branche aux fédérations syndicales de salariés et aux fédérations professionnelles d'employeurs, ainsi qu'à leurs mandants, aux pouvoirs publics ou à toute autre structure nationale, européenne et internationale ;

-- identifier et formuler auprès de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche toute proposition liée à l'application d'accords de branche (notamment dans le cadre de la réalisation du rapport prévu par l'article L. 2232-9 du code du travail) ;

-- permettre aux fédérations syndicales de salariés et aux fédérations professionnelles d'employeurs de bénéficier des budgets nécessaires pour les études et le suivi d'accords.

Pour favoriser le paritarisme au niveau de la branche en assurant le financement des travaux de l'ADESATT, le montant annuel des contributions recueillies principalement au titre du développement du paritarisme permettra le financement :

- d'études et d'enquêtes ;

- du développement de l'information et de la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles négociées et les actions menées dans la branche ;

- de la constitution de structures de réflexion, d'anticipation et de conception des dispositions conventionnelles applicables aux entreprises incluses dans le champ d'application, d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprise ;

- de la prise en charge de frais fixés conformément au budget défini à l'article 3 du présent accord.

Cette énumération n'est pas exhaustive.

Accès aux accords d'entreprise

Article 2-Bis

En vigueur étendu

Pour mener leurs missions, les représentants des membres de l'ADESATT s'appuient sur les accords d'entreprise dont l'objet entre dans le champ des travaux d'observation de l'ADESATT. Ces accords sont ceux publiés par le service public de diffusion du droit « Légifrance » et ceux communiqués à la branche conformément à l'accord du 14 décembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Gestion des ressources de l'ADESATT

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Composition des ressources de l'ADESATT

Les ressources de l'ADESATT se composent :

- d'une contribution annuelle des entreprises relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil d'un montant égal à 0,2 ‰ de la masse salariale brute au 31 décembre de l'exercice de l'année précédente déclarée dans la DSN au cours de l'année considérée ;

- des cotisations normales et exceptionnelles de ses membres qui sont fixées annuellement par l'assemblée générale de l'ADESATT ;

- des subventions qui pourraient être accordées à l'ADESATT par l'Etat, les collectivités publiques ou tout autre organisme public, parapublic ou privé, ou de toutes autres structures nationales, européennes et internationales, quelle qu'en soit la forme ;

- et de façon générale, de toutes recettes prévues par les textes législatifs et réglementaires en vigueur.

3.2. Collecte des ressources de l'ADESATT

La contribution conventionnelle est collectée selon des modalités définies par le conseil d'administration de l'ADESATT.

3.3. Mobilisation des ressources et des budgets de l'ADESATT

3.3.1. Budget annuel de l'ADESATT.

Les ressources de l'ADESATT sont mobilisées et gérées pour financer les dépenses et actions définies dans le cadre de son objet social élargi selon une procédure budgétaire qui assure la transparence des sommes utilisées et qui garantit les règles du paritarisme dans l'affectation des moyens entre les membres.

A cette fin, un budget annuel sera voté en assemblée générale de l'ADESATT et sera réparti en quatre grandes enveloppes budgétaires distinctes :

- frais de fonctionnement de l'ADESATT ;

- frais de gestion de la collecte et du recouvrement de la contribution conventionnelle ;

- frais d'études et de suivi d'accords ;

- budget affecté, sous la responsabilité de chacun de ses membres, au financement des actions liées au paritarisme.

3.3.2. Répartition des budgets affectés au financement des actions relatives au suivi de l'accord national sur la réduction du temps de travail et des actions liées au paritarisme.

Le total du budget affecté au financement des actions liées au paritarisme est réparti à parts égales entre :

- d'une part, les membres représentant les fédérations professionnelles d'employeurs représentatives ;

- d'autre part, les membres représentant les fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national.

3.3.3. Modalités de répartition de la dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés.

La dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national (soit 50 % du montant cumulé du budget affecté au financement des actions liées au paritarisme) est répartie comme indiqué dans l'annexe. La dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national est répartie comme indiqué à l'article 2 de l'annexe du 11 février 2009 modifiée le 16 octobre 2013.

3.3.4. Modalités de répartition de la dotation dévolue aux fédérations syndicales d'employeurs.

Les fédérations professionnelles d'employeurs s'engagent à informer, conjointement, en début d'exercice, le président et le trésorier de l'ADESATT des modalités de répartition entre elles de la dotation qui leur est dévolue (soit 50 % du montant cumulé du budget affecté au financement des actions liées au paritarisme). En cas de modification de cette répartition, les fédérations professionnelles d'employeurs préviendront, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception cosignée des deux présidents fédéraux, le président et le trésorier de l'ADESATT, avant le 31 janvier de l'exercice concerné.

NOTA : (1) Voir également les dispositions de l'article 2 de l'accord du 27 mars 2008 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme (annexe à l'accord du 25 octobre 2007) - BO 2008/26

(1)

Révision du chapitre XII de l'accord national du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de réviser le chapitre XII de l'accord national du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail dans le cadre d'un avenant de révision annexé au présent accord.

Les autres dispositions de l'accord national du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail demeureront inchangées.

Révision de l'accord national relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail du 29 mars 2000

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de réviser le préambule de l'accord national du 29 mars 2000 relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail dans le cadre d'un avenant de révision annexé au présent accord.

Les autres dispositions de l'accord national du 29 mars 2000 relatif à l'étude et au suivi de l'aménagement du temps de travail demeureront inchangées.

Révision de l'article 3 de la convention collective nationale du 15 décembre 1987

Article 6

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de réviser le paragraphe 3 de l'article 3 de la convention collective nationale du 15 décembre 1987 dans le cadre d'un avenant de révision annexé au présent accord.

Les autres dispositions de la convention collective nationale du 15 décembre 1987 demeureront inchangées.

Durée

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Evolutions législative et/ou réglementaire

Article 8

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que le présent accord relatif au financement du paritarisme dans la branche a été négocié et conclu en considération, d'une part, des dispositions législatives et réglementaires relatives à la représentativité des fédérations syndicales de salariés au niveau national et au niveau de la branche en vigueur à la date de sa signature et, d'autre part, de l'absence de toutes dispositions législatives ou réglementaires relatives au financement du paritarisme de branche.

En conséquence, les parties conviennent expressément de se réunir dans les 3 mois de la publication d'un texte législatif ou réglementaire portant réforme des critères de représentativité des organisations syndicales de salariés au niveau national et/ou au niveau de la branche afin de négocier de bonne foi l'adaptation du présent accord aux nouvelles dispositions législatives et/ou réglementaires.

De surcroît, les parties conviennent expressément de se réunir dans les 3 mois de la publication d'un texte législatif ou réglementaire mettant en place un système de financement du paritarisme de branche, quelle qu'en soit la forme. Les parties conviennent d'examiner les nouvelles dispositions législatives ou réglementaires.

Dans l'hypothèse où ces nouvelles dispositions législatives ou réglementaires prévoiraient un système de financement du paritarisme de branche instaurant un prélèvement sur les entreprises supérieur au montant en euros correspondant à 0,2 ‰ de la masse salariale brute annuelle, le présent accord deviendrait caduc, lors de l'entrée en vigueur de ces nouvelles

dispositions.

Dans l'hypothèse où les nouvelles dispositions législatives ou réglementaires prévoiraient un système de financement du paritarisme de branche instaurant un prélèvement sur les entreprises inférieur au montant en euros correspondant à 0,2 ‰ de la masse salariale brute annuelle, les parties s'engagent à se réunir dans un délai de 3 mois afin de négocier de bonne foi un nouveau dispositif conventionnel de financement du paritarisme de branche, en vue de compléter les nouvelles dispositions législatives ou réglementaires relatives au financement du paritarisme, étant entendu et précisé que les fédérations professionnelles d'employeurs s'engagent à négocier un accord qui aura pour effet, après extension, de maintenir l'effort contributif global des entreprises de la branche en matière de financement du paritarisme de branche, au titre à la fois des nouvelles dispositions légales et réglementaires et des nouvelles dispositions conventionnelles de branche ainsi négociées, à un niveau identique à celui actuellement prévu par le présent accord, soit à 0,2 ‰ de la masse salariale brute annuelle.

Dépôt

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est établi en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des fédérations syndicales signataires et fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail :
- en 2 exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail ;
- en 1 exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Extension

Article 10

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander dans les meilleurs délais l'extension du présent accord dans les conditions fixées à l'article L. 133-8 du code du travail.

Entrée en vigueur

Article 11

En vigueur étendu

L'entrée en vigueur du présent accord est conditionnée, d'une part, par son extension sans exclusion et, d'autre part, par l'extension sans exclusion des trois avenants mentionnés aux articles 4, 5 et 6 du présent accord.

Le présent accord entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

Adhésion par lettre du 6 mai 2008 de la CGT à l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme

En vigueur

Paris, le 6 mai 2008.

La fédération nationale des personnels des sociétés d'études, de conseil et de prévention, 263, rue de Paris, case 421, 93514 Montreuil Cedex, au ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité, à l'attention de la direction des relations du travail, service des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, nous vous informons que la fédération nationale des personnels, des sociétés d'études, de conseil et de prévention adhère à l'accord national du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme complétant la convention collective nationale du 15 décembre 1987 des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil ainsi qu'à son annexe, signé par les organisations syndicales de salariés CFE-CGC FIECI, CFDT-F3C, CFTC-CSFV et FEC CGT-FO.

Recevez, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Accord du 3 juillet 2008 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)

Signataires	
Organisations patronales	Fédération SYNTEC ; Fédération CICF.
Organisations de salariés	FIECI CFE-CGC ; FEC-FO ; F3C CFDT ; FSE-CGT.

Préambule

En vigueur étendu

A partir de 2004, au sein de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, les partenaires sociaux ont souhaité inscrire une logique de recherche d'anticipation et de prévention dans leurs principes directeurs. Ainsi, l'accord sur la formation professionnelle conclu le 27 décembre 2004 par l'ensemble des acteurs de la branche a eu pour objectif d'instituer la formation et le développement des compétences des salariés en tant que priorité.

Les parties y ont affirmé l'importance d'assurer le développement professionnel et personnel des salariés et de maintenir une adéquation entre les services proposés par les entreprises et les besoins du marché.

Les partenaires sociaux n'ont cessé de prendre en compte les évolutions législatives et réglementaires. Il peut s'agir plus particulièrement de la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005 qui introduit des obligations en la matière tant au niveau des branches (1) que des entreprises (2), ou plus récemment encore le rappel de principes directeurs et de dynamisation de la démarche de GPEC, institué et par l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2008 (3).

Dans le prolongement de ces premières actions et sur la base des travaux réalisés par l'observatoire de la branche, cette dernière s'est dotée d'outils, notamment dès 2005, d'un référentiel métiers, élément structurant de notre politique de branche.

La branche se compose d'une pluralité de métiers qui se caractérisent essentiellement par des activités intellectuelles à haute valeur ajoutée. Ces métiers sont répartis sur l'ensemble du territoire, avec une concentration en Ile-de-France et dans les grandes métropoles.

Sur la base de cette diversité de métiers, les parties souhaitent étudier l'évolution de certaines tendances économiques et leurs conséquences sociales (développement de l'externalisation et de la délocalisation, la pression sur les prix et les coûts, la concentration, le référencement et l'industrialisation, l'exigence d'égalité des chances dans l'emploi et la gestion de la diversité sociale, l'âge...).

Dans un tel cadre, les parties signataires entendent développer au sein de la branche une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Cet accord s'inscrit dans un cadre plus général de négociations portant sur le rôle de la CPNE, éventuellement des autres instances paritaires de la branche et de réflexions sur une politique de GPEC pour les entreprises de moins de 300 salariés et plus de 300 salariés.

A l'issue des négociations, les parties sont convenues des dispositions suivantes.

(1) Articles L. 2241-4 (anc. L. 132-12-2), L. 2242-15 et L. 2242-16 (anc. L. 320-2), L. 2241-6 (anc. L. 934-2) du code du travail.
(2) Articles L. 2242-15 du code du travail (anc. L. 320-2).
(3) Article 9 de l'ANI du 11 janvier 2008 extraits annexés au présent accord.

Champ d'application de l'accord

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord national s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises quels que soient le métier et l'activité exercés, et relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) et de l'ensemble de ses annexes.

Objectifs de l'accord

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux mettent en place une démarche permettant aux différents acteurs de la branche tant nationaux que régionaux - partenaires sociaux, entreprises, représentants des salariés - d'accompagner et de sécuriser les parcours professionnels des salariés.

Cette démarche paritaire doit permettre la mise en place d'outils et dispositions permettant aux entreprises de mettre en place une démarche GPEC et aux salariés d'être acteurs de leur évolution. Il peut s'agir, par exemple de dispositifs tels que les entretiens professionnels, les bilans de compétences, ou le développement de la formation.

L'accord permettra ainsi la mise en place d'une politique d'emploi et de formation en articulation avec le référentiel métiers réactualisé de la branche et la CPNE, respectivement outil et une instance moteurs dans cette logique d'anticipation.

Elle devra prendre en compte tant l'égalité professionnelle que la gestion des âges au sein de l'ensemble de nos métiers.

Conformément à l'accord interprofessionnel du 11 janvier 2008 (1), les parties signataires entendent dissocier la GPEC et la gestion des procédures de licenciements collectifs et des PSE.

(1) Principe directeur édicté par l'ANI du 11 janvier 2008 et devant être repris dans l'accord de branche, en tant que principes et/ou actions.

Mise en place de la démarche prospective

Article 3

En vigueur étendu

Principes de cette démarche

Article 3.1

En vigueur étendu

Les parties signataires entendent axer la démarche autour de 2 principes :

- éclairer les entreprises sur les tendances d'évolution de l'environnement économique et technologique.

Cet éclairage pourra être fait sur la base d'études macroéconomiques sectorielles, par métier ou segment de métiers, de la branche ou sur la base d'exploitation de notes de conjonctures économiques, ensemble d'études réalisé par les acteurs de la branche ;

- poursuivre l'accompagnement des entreprises de la branche. Cet accompagnement pourra se baser sur des dispositifs déjà existants ou futurs :

- la politique de formation de la branche définie par la CPNE ;

- la mise en place de moyens permettant aux entreprises et salariés d'identifier des trajectoires professionnelles en leur donnant une visibilité sur ces parcours ;

- la diffusion des résultats des travaux des observatoires prospectifs des métiers, sectoriels et transverses, et des qualifications mis en place par les branches professionnelles pour les métiers sectoriels et transverses.

Afin d'éclairer les entreprises et de poursuivre leur accompagnement, la démarche sera réalisée à partir d'études prospectives permettant de décrire les évolutions majeures des métiers de la branche et leurs conséquences en termes d'emploi.

Ces travaux porteront notamment sur :

- l'actualisation triennale du référentiel métiers de la branche ;

- le développement de ce référentiel afin de couvrir l'ensemble des métiers, y compris les fonctions transverses des services internes telles que DRH, DAF, logistique, qualité... ;

- la multiplication des actions régionales ;

- le développement d'actions spécifiques à un bassin d'emploi ou d'une région ;

- les différents aspects de la mobilité tels que la mobilité fonctionnelle, technique ou géographique avec une segmentation homme-femme ;

- les thématiques liées à l'âge et l'ancienneté dans la fonction ;

- le handicap ;

- l'égalité professionnelle.

Acteurs de la démarche méthodologique

Article 3.2

En vigueur étendu

La définition et le pilotage de cette démarche s'appuient sur les contributions des 5 instances paritaires de la branche, en fonction de leur objet respectif : la commission paritaire de la convention collective nationale (CPCCN) (1), la commission paritaire nationale à l'emploi (CPNE) (2), l'observatoire paritaire de l'ingénierie informatique études et conseils (OPIIEC) (3), le fonds d'assurance sur la formation ingénierie études et conseil (FAFIEC) (4) et l'observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC) (5).

Afin d'encadrer la démarche, les parties signataires rappellent que la CPNE en tant qu'instance de la branche en charge de l'emploi, formation et compétences est compétente pour traiter de la GPEC.

Aussi, les parties conviennent de formaliser cette prise en charge de la GPEC par la CPNE par un avenant à l'accord du 19 mai 1995 portant création de la CPNE, afin de faire évoluer l'objet de cette dernière, de décrire et mettre en oeuvre les modalités d'application et de déclinaison de cette démarche.

(1) Convention collective du 15 décembre 1987.
(2) Accord du 19 mai 1995 et avenant du 17 mai 2005.
(3) Association loi 1901 dont les statuts ont été déposés en mars 2000, accord du 28 juillet 2003 relatif au financement de l'OPIIEC.
(4) Accord du 14 décembre 1994 et ses avenants des 24 janvier 1995, 15 janvier 1999 et 17 mai 2005.
(5) Accord du 15 septembre 2005.

Etapes de la démarche méthodologique

Article 3.3

En vigueur étendu

La démarche établie au sein de la branche et pour chaque métier étudié tant au niveau national que régional sera conduite selon un calendrier de travail réparti sur 3 années glissantes.

Une première phase, dite de recherche et de compréhension, doit permettre aux différents acteurs d'obtenir une vision et/ou un diagnostic des métiers émergents, des métiers en évolution, des métiers à risques, des tendances à surveiller ou à approfondir.

Les travaux seront conduits suivant une démarche visant à comprendre l'évolution de notre environnement et son impact sur nos métiers :

- des facteurs d'évolution de nos métiers : analyse des facteurs macro-économiques qui influencent notre environnement : facteurs sociaux, politiques et géopolitiques, économiques, technologiques sociodémographiques, etc. ;

- des nouvelles tendances de la demande des clients : analyse de l'impact de ces facteurs sur la stratégie et la demande de nos donneurs d'ordre ;

- des évolutions de nos métiers par secteur d'activités : analyse de l'évolution de la demande des clients sur l'organisation et l'offre de nos sociétés ;

- des évolutions des besoins en emplois et compétences par secteur d'activités et par région : analyse de l'impact de l'adaptation stratégique de nos sociétés sur leurs besoins en ressources humaines.

Sur la base des études et travaux ainsi menés, une deuxième phase, dite d'information, de partage, et de définition de programmes d'actions permettra, dans un deuxième temps, aux différents acteurs de s'approprier les résultats de la démarche, d'échanger et débattre sur cette base. Suivra une troisième phase, pour mettre en oeuvre des plans d'actions permettant d'éclairer et d'accompagner les entreprises.

Les modalités de restitution paritaire des travaux seront déterminées par la CPNE.

Sauf décision contraire de la CPNE les fédérations constitutives de la branche peuvent communiquer de façon libre sur les

contributions et les études, dans le respect de l'exactitude des informations issues de chaque contribution ou étude et de la propriété des études.

Suivi de la mise en oeuvre de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir à l'issue de la troisième année. Il sera ainsi procédé à l'examen de la démarche, afin d'évaluer son efficacité et de convenir des conditions de sa mise en oeuvre.

Dispositions finales

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit sa signature.

Les conditions de dénonciation et révision sont respectivement régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec avis de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

La partie qui dénoncera l'accord devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles L. 2231-6 (1) et D. 2231-2 du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal.

(1) Ancien art.L. 132-10.

Accord du 30 octobre 2008 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi

Signataires	
Organisations patronales	Fédération SYNTEC ; Fédération CICF.
Organisations de salariés	FIECI CFE-CGC ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; F3C CFDT ; CSFV-CFTC ; CGT.

En vigueur étendu

Négocié dans le cadre du développement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de la branche et conformément aux dispositions de l'accord national du 3 juillet 2008, le présent accord annule et remplace l'accord du 19 mai 1995 et l'avenant du 17 mai 2005 sur la commission paritaire nationale à l'emploi.

Préambule

L'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994 et l'accord national du 3 juillet 2008 portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences créent de nouvelles obligations notamment en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Ayant la volonté de préserver l'autonomie de la branche de l'ingénierie, des services informatiques, des études et du conseil en raison des spécificités des métiers concernés, les partenaires sociaux sont soucieux à la fois :

- de conserver leur propre convention collective nationale et de l'améliorer ;

- d'observer l'emploi et d'anticiper son évolution afin de le préserver ;

- de maîtriser le dispositif de formation professionnelle de la branche ;

- de promouvoir l'accès des jeunes et des femmes dans les métiers et entreprises de la branche ainsi que le maintien et le développement de l'emploi des seniors ;

- de développer la démarche prospective au sein de la branche.

Pour réaliser ces objectifs, les partenaires sociaux ont décidé de promouvoir le rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi en redéfinissant sa composition et son fonctionnement ; en élargissant ses missions et en assurant ses moyens dans le cadre des accords nationaux interprofessionnels.

Compétence

Article 1er

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi est compétente pour toutes les entreprises ayant une activité principale relevant du champ d'application de la convention collective nationale étendue des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987, modifiée.

Composition de la commission paritaire nationale de l'emploi

Article 2

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi statuant en matière de formation est constituée de représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives au niveau national.

Les représentants désignés sont au nombre de :

- 2 pour chaque organisation syndicale de salariés ;

- d'un nombre de représentants patronaux égal au nombre de représentants salariés ;

- outre le président et le vice-président, 4 autres membres de la CPNE par collège sont également membres du conseil d'administration du FAFIEC.

La commission est présidée par le vice-président du FAFIEC ou, en cas d'empêchement, par toute personne membre de la commission à laquelle il déléguera ses pouvoirs. Le président du conseil d'administration du FAFIEC est vice-président de la CPNE.

La présidence et la vice-présidence de la CPNE sont paritairement alternées.

Toutefois, lorsque la commission statue en matière de sauvegarde de l'emploi, la présidence en est confiée au représentant du collège patronal (président ou vice-président de la CPNE en fonction de l'alternance en cours).

Fonctionnement

Article 3

En vigueur non étendu

Un calendrier de travail est établi. Ce calendrier de travail comporte notamment :

- la définition des orientations politiques sur le dernier quadrimestre de l'année, pour mise en œuvre par le FAFIEC l'année suivante ;

- l'élaboration d'une vision triennale avec réactualisation annuelle ;

- des propositions d'axes d'études pour l'observatoire prospectif des métiers de la branche ;

- le résultat de la mise en œuvre des décisions politiques de formation réalisée par le FAFIEC.

Les réunions de la CPNE bénéficient d'un ordre du jour et d'un compte rendu. Les comptes rendus sont validés lors de la réunion suivante.

La commission paritaire nationale de l'emploi se réunit obligatoirement une fois par semestre sur convocation écrite de son président. Elle se réunit également à la demande d'une des organisations contractantes, signataires ou adhérentes du présent accord, et ce dans un délai maximal de 1 mois à compter de la saisine.

Cette saisine doit être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception auprès du président de la commission paritaire nationale de l'emploi.

Les saisines présentées par une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs non signataire ou non adhérente du présent accord ainsi que les saisines de salariés ou d'entreprises sont irrecevables. Dans ce cas, elles devront être préalablement instruites et présentées par une ou plusieurs organisations signataires ou adhérentes de l'accord.

Dès lors qu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique porte sur plus de 10 salariés appartenant à un même établissement, la direction de l'entreprise concernée en informe la commission paritaire nationale de l'emploi simultanément à la notification du projet à l'administration. Le niveau d'information de la commission paritaire nationale de l'emploi est le même que celui de l'administration.

Lorsque l'entreprise demande à bénéficier de dispositifs d'accompagnement, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs contractantes du présent accord disposent alors d'un délai de 6 jours ouvrables à compter de la date d'information des membres de la commission paritaire de l'emploi pour saisir la commission, qui dispose alors de 14 jours pour se réunir et examiner le projet présenté par l'entreprise aux représentants du personnel, s'ils existent.

La commission peut alors décider d'intervenir en soutien afin d'accompagner l'entreprise et les salariés, en utilisant les fonds dédiés gérés par le FAFIEC.

En cas de défaut d'information de la commission paritaire nationale de l'emploi par l'entreprise, le délai de 14 jours mentionné au paragraphe précédent court à compter du jour où une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs aura saisi la commission paritaire nationale de l'emploi.

Missions de la commission paritaire nationale de l'emploi

Article 4

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale de l'emploi a pour mission :

1. D'examiner la situation de l'emploi et son évolution dans la branche afin de permettre l'information réciproque des partenaires sociaux.

2. D'étudier l'évolution de cette situation et de l'analyser afin d'acquérir une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la branche en vue de le préserver.

3. De mettre en oeuvre une politique volontariste de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au niveau de la branche dans une configuration dédiée à la GPEC.

4. De définir et d'orienter, en lien avec la GPEC, la politique de formation professionnelle continue de la branche, au niveau national et régional et de proposer d'éventuelles reconversions en fonction de l'évolution des métiers. A cet effet, les grandes orientations sont fixées annuellement dans la note politique telle qu'édictée à l'alinéa 2 de l'introduction et dispositions générales de l'accord du 23 octobre 2008 sur la formation professionnelle et notamment l'accueil en entreprise des jeunes en alternance et les conditions de leur formation. L'organisme paritaire collecteur agréé de branche FAFIEC est chargé de leur mise en oeuvre.

5. D'assurer le suivi de toutes les études réalisées par l'observatoire des métiers de la branche, sur mandat de la CPCCN.

6. De définir les règles d'accès et de prise en charge de la formation.

7. D'étudier les projets de licenciements collectifs d'ordre économique visés à l'article précédent qui lui sont soumis et les possibilités de reclassement des salariés licenciés pour motif économique.

8. Et plus généralement d'exercer les prérogatives définies par les textes conventionnels réglementaires et législatifs.

9. Les partenaires sociaux pourront désigner un correspondant dans chaque région administrative. A cette désignation sera joint le mandat de l'organisation syndicale qui précisera ses missions et ses pouvoirs dans le cadre des actions de la CPNE. Seule la CPNE engage la branche en matière d'emploi et de formation.

La commission paritaire nationale de l'emploi peut diligenter toute étude nécessaire pour préparer ses décisions en

sollicitant notamment l'appui d'organismes susceptibles de lui apporter des éléments en mobilisant les ressources nécessaires du FAFIEC, conformément au cadre réglementaire.

Elle doit consacrer chaque année au moins une de ses réunions à l'examen des thèmes relatifs à la formation professionnelle.

Dans l'exercice de ses différentes missions, la CPNE pourra mettre en place des groupes de travail *ad hoc*, dont elle arrêtera la composition, en fixera le cahier des charges ainsi que le terme prévisionnel de la mission. Mandatés par leurs organisations, les participants au groupe de travail relèvent des dispositions de l'article 3 de la CCN relatif au droit syndical et à la liberté d'opinion.

Modalités d'application de la démarche GPEC

Article 5

En vigueur étendu

Conformément aux étapes de la démarche prospective édictées par les dispositions de l'article 3.3 de l'accord national du 3 juillet 2008 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, il appartient aux membres de la CPNE de définir les modalités de cette démarche autour des 3 étapes suivantes :

1. Analyse et débats autour des résultats de la démarche prospective entre les représentants des syndicats patronaux et les partenaires sociaux.

2. Elaboration de préconisations d'actions pour approfondir les points qui s'imposent.

3. Mise en oeuvre d'actions : études complémentaires, veilles, interviews, formations, dispositifs particuliers d'accompagnement collectif et individuel de la GPEC.

Suivi

Article 6

En vigueur étendu

Dans le cadre de sa mission, la commission paritaire nationale de l'emploi assure le suivi :

- de l'application des accords de branche conclus dans le cadre de l'obligation triennale de négocier sur la formation ;

- de l'évolution de l'emploi par métiers et qualifications de la branche, notamment consécutive à l'introduction de nouvelles technologies ;

- de la politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;

- du déroulement des actions en faveur de l'emploi ;

- de tout accord conclu par la branche avec les pouvoirs publics ;

- de la réalisation de la politique de formation de la branche.

Délibérations et avis

Article 7

En vigueur étendu

Les décisions de la CPNE requièrent une majorité dans chacun des deux collèges. Pour le collège patronal, la majorité est une majorité qualifiée des 2/3.

Seules les organisations signataires ou adhérentes du présent accord ont une voix délibérative.

Dans le cas de saisine portant sur l'étude d'un projet de licenciement collectif d'ordre économique visé à l'article 3, les décisions de la commission font l'objet d'un avis qui sera notifié par lettre recommandée avec avis de réception à l'entreprise concernée.

Moyens

Article 8

En vigueur étendu

Afin d'asseoir le développement d'une politique régionale, la CPNE définira des moyens spécifiques attachés aux différentes missions qui lui sont dévolues.

Le secrétariat est assuré par la fédération SYNTEC, affaires sociales, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Le présent accord entrera en vigueur à compter du jour de sa signature.

Par ailleurs, le présent accord sera porté à extension.

Il est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Les conditions de dénonciation et révision sont respectivement régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec avis de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

La partie qui dénoncera l'accord devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 2231-6 (1) du code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal.

(1) Ancien article L. 132-10.

Annexe du 11 février 2009 à l'accord du 25 octobre 2007 relatif au paritarisme

Signataires	
Organisations patronales	La SYNTEC ; La CICF,
Organisations de salariés	La FIECI CFE-CGC ; La F3C CFDT ; La CSFV-CFTC ; La CGT-FO ; La CGT,

Préambule

En vigueur étendu

Les fédérations professionnelles d'employeurs et les fédérations syndicales de salariés ont unanimement exprimé leur volonté de négocier une annexe (« l'annexe ») relative aux modalités de répartition de la dotation (« la dotation ») dévolue aux fédérations syndicales de salariés visée à l'article 3. 3. 2 de l'accord national du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme complétant la convention collective nationale du 15 décembre 1987 des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils.

La présente annexe, qui est le fruit de cette négociation, complète et révise l'accord national du 25 octobre 2007 dans les conditions ci-après :

Révision de l'article 3.3.3 de l'accord national du 25 octobre 2007

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 3. 3. 3 de l'accord national du 25 octobre 2007 est modifié comme suit :

« La dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national (soit 50 % du montant cumulé du budget affecté au financement des actions relatives au suivi de l'accord national relatif à la réduction du temps de travail et du budget affecté au financement des actions liées au paritarisme) est répartie comme indiqué dans l'annexe.

La dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national est répartie comme indiqué à l'article 2 de la présente annexe. »

Modalités de répartition de la dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés représentatives

Article 2

En vigueur étendu

L'article 3.3.2 de l'accord national du 25 octobre 2007 attribue aux fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national une dotation égale à 50 % du montant cumulé (i) du budget affecté au financement des actions relatives au suivi de l'accord national sur la réduction du temps de travail et (ii) du budget affecté au financement des actions liées au paritarisme.

La dotation est divisée en 2 tranches :

- tranche 1 : une part forfaitaire pour la prise en charge des frais de réunion est dévolue à chaque fédération syndicale de salariés représentative au niveau national au sens de la législation en vigueur. A la date de la signature du présent accord, cette part forfaitaire est fixée à 12 000 € par an et par fédération syndicale de salariés représentative au niveau national. Elle sera susceptible de revalorisation chaque année, sur décision du conseil d'administration de l'ADESATT, proportionnellement à l'évolution du montant total collecté au titre de la contribution conventionnelle de 0,2 ‰ de la masse salariale brute ;

- tranche 2 : après déduction de la part forfaitaire de la tranche 1, le solde de la dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés représentatives est réparti en 2 parts comme suit :

- - tranche 2 A : 70 % du solde après déduction de la part forfaitaire de la tranche 1 seront répartis entre fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national proportionnellement à leur représentativité dans la branche, en application des critères de représentativité fixés par l'article L. 2122-5.

A la date de l'extension du présent accord, cette dotation sera donc répartie égalitairement ;

- - tranche 2 B : 30 % du solde après déduction de la part forfaitaire de la tranche 1 seront repartis entre fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national, proportionnellement à leur participation effective aux réunions des instances de la convention collective nationale et des commissions ou groupes de travail créés par celle-ci.

A la date de signature du présent accord, ne sont concernées que les réunions structurées par une convocation et une feuille de présence, notamment des instances suivantes :

- la CPCCN et les groupes de travail ou de négociation paritaire créés par elle ;

- la commission nationale d'interprétation ;

- la CPNE et la CPNE plan social et les groupes de travail, comités de pilotage ou de suivi créés par elles ;

- le CA et l'AG de l'ADESATT ainsi que les groupes de travail paritaires créés par elle ;

- la commission paritaire de l'OPIIEC, ses comités de pilotage et les commissions de suivi ;

- l'OPNC et les groupes de travail, comités de pilotage ou de suivi créés par elles ;

- le dispositif de suivi paritaire de la prévoyance et les commissions techniques instituées par celle-ci.

La participation aux activités du FAFIEC est exclue de ce dispositif, celles-ci disposant de leur propre financement.

La participation de chaque fédération syndicale de salariés représentative ne sera décomptée qu'une fois, quel que soit le nombre de ses représentants à la réunion. Il ne sera comptabilisé que la présence aux réunions ayant fait l'objet à la fois d'une convocation et de la tenue d'une feuille de présence dument émargée. En fin d'exercice, le nombre total de réunions à laquelle une fédération syndicale de salariés a été conviée sera divisé par le nombre de réunions auxquelles elle a effectivement été présente afin de déterminer pour l'exercice suivant sa part de la dotation, laquelle sera proportionnelle à son taux de présence.

Modalités de répartition de la dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés

Modalités de répartition de la dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés représentatives

Article 2

En vigueur étendu

L'article 3.3.2 de l'accord national du 25 octobre 2007 attribue aux fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national une dotation égale à 50 % du montant cumulé (i) du budget affecté au financement des actions relatives au suivi de l'accord national sur la réduction du temps de travail et (ii) du budget affecté au financement des actions liées au paritarisme.

La dotation est divisée en 2 tranches :

- tranche 1 : une part forfaitaire pour la prise en charge des frais de réunion est dévolue à chaque fédération syndicale de salariés représentative au niveau national au sens de la législation en vigueur. A la date de la signature du présent accord, cette part forfaitaire est fixée à 12 000 € par an et par fédération syndicale de salariés représentative au niveau national. Elle sera susceptible de revalorisation chaque année, sur décision du conseil d'administration de l'ADESATT, proportionnellement à l'évolution du montant total collecté au titre de la contribution conventionnelle de 0,2 ‰ de la masse salariale brute ;

- tranche 2 : après déduction de la part forfaitaire de la tranche 1, le solde de la dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés représentatives est réparti en 2 parts comme suit :

- - tranche 2 A : 70 % du solde après déduction de la part forfaitaire de la tranche 1 seront répartis entre fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national proportionnellement à leur représentativité dans la branche, en application des critères de représentativité fixés par l'article L. 2122-5.

A la date de l'extension du présent accord, cette dotation sera donc répartie égalitairement ;

- - tranche 2 B : 30 % du solde après déduction de la part forfaitaire de la tranche 1 seront repartis entre fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national, proportionnellement à leur participation effective aux réunions des instances de la convention collective nationale et des commissions ou groupes de travail créés par celle-ci.

A la date de signature du présent accord, ne sont concernées que les réunions structurées par une convocation et une feuille de présence, notamment des instances suivantes :

- la CPCCN et les groupes de travail ou de négociation paritaire créés par elle ;

- la commission nationale d'interprétation ;

- la CPNE et la CPNE plan social et les groupes de travail, comités de pilotage ou de suivi créés par elles ;

- le CA et l'AG de l'ADESATT ainsi que les groupes de travail paritaires créés par elle ;

- la commission paritaire de l'OPIIEC, ses comités de pilotage et les commissions de suivi ;

- l'OPNC et les groupes de travail, comités de pilotage ou de suivi créés par elles ;

- le dispositif de suivi paritaire de la prévoyance et les commissions techniques instituées par celle-ci.

La participation aux activités du FAFIEC est exclue de ce dispositif, celles-ci disposant de leur propre financement.

La participation de chaque fédération syndicale de salariés représentative ne sera décomptée qu'une fois, quel que soit le nombre de ses représentants à la réunion. Il ne sera comptabilisé que la présence aux réunions ayant fait l'objet à la fois d'une convocation et de la tenue d'une feuille de présence dument émargée. En fin d'exercice, le nombre total de réunions à laquelle une fédération syndicale de salariés a été conviée sera divisé par le nombre de réunions auxquelles elle a effectivement été présente afin de déterminer pour l'exercice suivant sa part de la dotation, laquelle sera proportionnelle à son taux de présence.

Sort des autres dispositions de l'accord national du 25 octobre 2007

Article 3

En vigueur étendu

L'annexe à l'accord national du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme signée le 27 mars 2008 est annulée par la présente annexe.

Les autres dispositions de l'accord national du 25 octobre 2007 demeurent inchangées.

Dépôt

Article 4

En vigueur étendu

La présente annexe, établie en vertu des articles L. 132-1 et suivants du code du travail, est fait en nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties et fera l'objet d'un dépôt conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail :

- en 2 exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail ;

- en 1 exemplaire auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Extension

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de demander l'extension de la présente annexe concomitamment à celle de l'accord national du 25 octobre 2007 .

Entrée en vigueur

Article 6

En vigueur étendu

L'entrée en vigueur de la présente annexe est conditionnée, d'une part, par son extension sans exclusion et, d'autre part, par l'extension sans exclusion de l'accord national du 25 octobre 2007.

La présente annexe entrera en vigueur au premier jour du mois suivant la date de publication de son arrêté d'extension.

Avenant n° 3 du 25 mars 2009 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CICF.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT ; FSE CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseil du 15 décembre 1987 se sont réunis afin :

- d'entériner les dispositions relatives à la mise en conformité de l' accord du 27 mars 1997 avec les nouvelles règles sociales issues des articles 111 et 113 de la loi Fillon, de ses textes d'application, et notamment la circulaire DSS / 5B / 2009 / 32 du 30 janvier 2009 ;

- d'améliorer les prestations prévues par l'accord relatif à la prévoyance du 27 mars 1997.

Mise en conformité

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions relatives aux salariés relevant de l' accord du 27 mars 1997 sont modifiées comme suit :

L' article 3. 1 de l'accord du 27 mars 1997 prévoit :

« En cas de décès du salarié survenu avant le 65e anniversaire, et sauf exclusions prévues par le code des assurances, un capital décès est versé à ses ayants droit désignés en 3. 3. »

Cet article est remplacé par :

« En cas de décès du salarié, un capital est versé à ses ayants droit désignés en 3. 3. »

L'article 3. 3 de l'accord du 27 mars 1997 prévoit :

« Le capital décès prévu ci-dessus est versé :

- en premier lieu au(x) bénéficiaire(s) désigné(s) par le salarié ;

- en l'absence de bénéficiaire désigné, dans l'ordre suivant :

-- au conjoint ;

-- à défaut, aux enfants par parts égales ;

-- à défaut, aux parents et, à défaut, aux grands-parents ;

-- à défaut de toute personne susnommée, le capital revient aux héritiers.

Le salarié peut à tout moment modifier la désignation du ou des bénéficiaires, de préférence par lettre recommandée adressée à l'organisme assureur qui en accusera réception. »

L'article 3. 3 est remplacé par :

« En l'absence de désignation expresse de bénéficiaires par le salarié, les capitaux décès sont versés dans l'ordre de priorité suivant :

- au conjoint du salarié, non séparé de corps par jugement définitif ;

- à la personne liée au salarié par un pacte civil de solidarité ou à son concubin notoire ;

- aux enfants du salarié, nés ou à naître, vivants ou représentés par parts égales entre eux ;

- aux parents du salarié par parts égales entre eux et en cas de décès de l'un d'eux, la totalité au survivant ;

- aux héritiers de l'assuré.

Le salarié peut à tout moment modifier la désignation du ou des bénéficiaires, de préférence par lettre recommandée adressée à l'organisme assureur qui en accusera réception. »

L' article 4 de l'accord du 27 mars 1997 prévoit :

« A partir de la date où le participant est reconnu par la sécurité sociale en état d'invalidité absolue et définitive avant 60 ans nécessitant l'assistance d'une tierce personne (3e catégorie du code de la sécurité sociale), il lui est versé par anticipation le capital décès prévu à l'article 3. 2. »

L'article 4 de l'accord est remplacé par :

« Si le participant est en état d'invalidité absolue et définitive, c'est-à-dire s'il est reconnu invalide de 3e catégorie par la sécurité sociale avec majoration pour assistance d'une tierce personne de cet organisme, avant la date de prise d'effet de sa retraite sécurité sociale, il lui est versé par anticipation le capital décès prévu à l'article 3. 2. »

L' article 7. 2 de l'accord du 27 mars 1997 prévoit :

« La rente complémentaire d'invalidité est versée mensuellement à terme échu directement au bénéficiaire jusqu'à son 60e anniversaire. »

L'article 7. 2 de l'accord est remplacé par :

« La rente complémentaire d'invalidité est versée mensuellement à terme échu directement au bénéficiaire jusqu'à la date d'effet de la retraite de la sécurité sociale. »

L'avenant n° 2 du 22 octobre 2001 à l'accord est complété comme suit :

« Les garanties sont maintenues en cas de suspension du contrat de travail si le salarié participant bénéficie de la part de son employeur d'un maintien de salaire.

Ce maintien de garanties cesse :

- à la date de reprise d'activité du salarié ;

- à la date de prise d'effet de la retraite sécurité sociale ;

- à la date de cessation du versement du complément de salaire ;

- à la date de rupture du contrat de travail ;

- à la date de résiliation du contrat de prévoyance.

Les salariés dont la suspension du contrat de travail a pour origine un arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale bénéficient de ce maintien de garantie jusqu'à la date de reprise d'activité ou jusqu'à la date de prise d'effet de la retraite sécurité sociale. Aucune cotisation n'est due au titre des prestations incapacité de travail ou invalidité prévues par le présent accord de prévoyance.

Il est rappelé que les salariés dont le contrat de travail est suspendu sans rémunération peuvent demander à conserver le bénéfice des garanties décès (capital décès et rente d'éducation) dans les conditions de l'avenant n° 2 du 22 octobre 2001. »

Ces dispositions, à l'exception de celles relatives à l'article 3. 3 de l'accord, s'appliquent à effet immédiat pour les prestations en cours de liquidation ou de versement.

Prestations

Article 2

En vigueur étendu

L' article 3. 2 de l'accord du 27 mars 1997 prévoit :

« Le montant du capital décès versé est égal à 150 % du salaire de référence défini à l'article 8 du présent accord. Sur demande du ou des ayants droit désignés en 3. 3, ce capital décès pourra, en tout ou partie, être transformé en rente. »

L'article 3. 2 de l'accord est remplacé par :

« Le montant du capital décès versé est égal à 170 % du salaire de référence. Son montant minimum est fixé à 170 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès pour les salariés ne relevant pas du régime de retraite des cadres et à 340 % du plafond annuel de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès pour les salariés relevant du régime de retraite des cadres, avec prorata pour les salariés à temps partiel.

Sur demande du ou des ayants droit désignés en 3. 3, ce capital décès pourra, en tout ou partie, être transformé en rente. »

L'article 5. 3 de l'accord du 27 mars 1997 prévoit :

« Il sera versé pour les enfants à charge désignés en 5. 2 :

- 8 % du salaire de référence par enfant jusqu'à l'âge de 17 ans révolus ;

- 12 % du salaire de référence par enfant âgé de plus de 18 ans et jusqu'à 25 ans révolus. »

L'article 5. 3 de l'accord est remplacé par :

« Il sera versé pour les enfants à charge désignés en 5. 2 :

- 12 % du salaire de référence par enfant jusqu'au 18e anniversaire ;

- 15 % du salaire de référence par enfant âgé de 18 ans et jusqu'au 26e anniversaire, avec des minima sur le montant annuel de la rente calculés lors de sa mise en service ;

- 12 % du plafond annuel de la sécurité sociale jusqu'au 18e anniversaire, et de 15 % de 18 ans et jusqu'au 26e anniversaire, pour les salariés ne relevant pas du régime de retraite des cadres ;

- et de 24 % du plafond annuel de la sécurité sociale jusqu'au 18e anniversaire et de 30 % de 18 ans et jusqu'au 26e anniversaire, pour les salariés relevant du régime de retraite des cadres.

Les minima sont calculés sur le plafond de la sécurité sociale en vigueur au jour du décès du salarié, avec prorata pour les salariés à temps partiel, la rente annuelle étant ensuite revalorisée selon les dispositions prévues par l'accord relatif à la prévoyance du 27 mars 1997. »

Ces dispositions concernent les faits générateurs (décès ou reconnaissance à l'invalidité permanente totale) intervenant à compter de l'application du présent avenant, pour les salariés dont le contrat de travail n'a pas été rompu avant la date de l'application de l'avenant.

Ces dispositions s'appliquent à compter du premier jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Avenant n° 4 du 15 juillet 2009 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CICF.
Organisations de salariés	FIECI CFE-CGC ; F3C CFDT ; CSFV CFTC ; FEC CGT-FO ; FSE CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 se sont réunis afin :

- de renouveler la désignation des organismes assureurs ;

- de modifier l'avenant n° 3 signé le 25 mars 2009.

Désignation des organismes assureurs

Article 1er

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, et après examen du bilan établi, les partenaires sociaux conviennent de reconduire, pour une période de 5 années maximum, la désignation des organismes assureurs :

- Médéric Prévoyance et URRPIMMEC (institutions de prévoyance du groupe Malakoff Médéric) ;

- OCIRP, union d'institutions de prévoyance.

Le premier alinéa de l'article 1er de l'annexe à l'accord de prévoyance du 27 mars 1997 est en conséquence modifié comme suit :

« Les partenaires sociaux soussignés, membres de la commission paritaire de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils, conviennent de confier la gestion du régime de prévoyance de la branche à Médéric Prévoyance et l'URRPIMMEC (institutions de prévoyance du groupe Malakoff Médéric), aux conditions suivantes : ».

Modification de l'avenant n° 3 du 25 mars 2009

Article 2

En vigueur étendu

L'avenant à l'accord de prévoyancen° 3 du 25 mars 2009 prévu à l'article 1er, 5e paragraphe, 4e alinéa, est modifié comme

suit :

Ancien texte :

« Les salariés dont la suspension du contrat de travail a pour origine un arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale bénéficient de ce maintien de garantie jusqu'à la date de reprise d'activité ou jusqu'à la date de prise d'effet de la retraite sécurité sociale.

Les garanties sont maintenues en contrepartie du versement des cotisations tant pour la part patronale que salariale. Les cotisations sont dues tant que le salarié perçoit une rémunération ou des indemnités journalières complémentaires financées en tout ou partie par l'employeur. »

Nouveau texte :

« Les salariés dont la suspension du contrat de travail a pour origine un arrêt de travail indemnisé par la sécurité sociale bénéficient de ce maintien de garantie jusqu'à la date de reprise d'activité ou jusqu'à la date de prise d'effet de la retraite sécurité sociale. Aucune cotisation n'est due au titre des prestations incapacité de travail ou invalidité prévues par le présent accord de prévoyance. »

Date d'effet, dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet au premier jour du mois civil suivant l'arrêté d'extension.

Il sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires.

Par ailleurs, en application de l'article 911-3 du code de la sécurité sociale, les parties conviennent de demander au ministère du travail, des relations sociales, de la famille, de la solidarité et de la ville l'extension et l'élargissement du présent avenant, afin de le rendre applicable à toutes les entreprises entrant dans le champ de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils.

Accord du 28 octobre 2009 relatif à la mise en oeuvre des CQP

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CICF.
Organisations de salariés	CGT ; CSFV CFTC ; FIECI CFE-CGC ; FEC CGT-FO ; F3C CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Depuis plusieurs années, convaincue du rôle important de la formation professionnelle dans l'évolution de l'emploi, la branche a développé différents outils et dispositifs destinés à favoriser l'accès à la formation professionnelle.

Par l'accord sur la formation professionnelle, signé le 23 octobre 2008, les partenaires sociaux de la branche ont réaffirmé leur attachement au développement de la formation professionnelle et à la validation des acquis de l'expérience (VAE) pour la délivrance de titres et de diplômes, et notamment des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Depuis 2001, la branche a déjà mis en place des formations et dispositifs de VAE débouchant sur des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Souhaitant développer et élargir les initiatives déjà prises, les partenaires sociaux de la branche précisent dans le présent accord les moyens et modalités de création et de délivrance des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Le présent accord annule et remplace l' accord du 8 mars 2001 sur la mise en place d'un dispositif permettant la délivrance de certificats de qualification professionnelle.

Il est entendu que l'ensemble des dispositions du présent accord visant les certificats de qualification professionnelle (CQP)

pourra également être applicable aux certificats de qualification professionnelle interbranches (CQPI).

Il a ainsi été convenu ce qui suit :

Entreprises concernées

Article 1er

En vigueur étendu

Le dispositif de délivrance de certificats de qualification professionnelle (CQP) concerne l'ensemble des entreprises entrant dans le champ professionnel d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Définition et objet

Article 2

En vigueur étendu

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) est une reconnaissance de qualification professionnelle créée et délivrée au sein de la branche professionnelle par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation.

Ce certificat atteste d'une qualification dans un emploi propre à la branche. Cette qualification est acquise sur la base d'épreuves dont la nature et la forme sont prédéfinies, et ce dans le cadre de deux dispositifs possibles, formalisés dans le référentiel de certification rédigé lors de la création du CQP :

- à l'issue d'un parcours de formation formalisé dans un référentiel de formation établi lors de la création du CQP ;

- à l'issue d'une démarche individuelle de validation des acquis de l'expérience.

Le certificat de qualification professionnelle (CQP) constitue une reconnaissance professionnelle nationale de la qualification par l'ensemble de la profession concernée.

Il repose sur :

- une définition de l'emploi et des compétences associées ;

- une évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles, par rapport à un ensemble commun de référentiels ;

- des modalités et conditions de mise en oeuvre communes.

L'ensemble de ces éléments sont définis dans les différents référentiels rédigés lors de la création du CQP.

Procédure de création d'un certificat de qualification professionnelle (CQP)

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Initiateurs du projet

La commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation est saisie des demandes de création de certificats de qualification professionnelle (CQP).

Ces demandes émanent de :

- l'une des organisations signataires du présent accord ayant identifié des besoins de compétences spécifiques et récurrentes au sein d'entreprise ou de groupement d'entreprises ;

- tout membre mandaté siégeant à la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) ;

- la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) elle-même, siégeant en matière de formation agissant de manière prospective sur les métiers émergents, les évolutions de compétences à anticiper, en fonction notamment des travaux de l'OPIIEC, ou au regard des informations transmises par son OPCA.

3.2. Formalisation de la demande

La demande est adressée à la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation au moyen d'un dossier contenant tous les éléments lui permettant de prendre une décision sur le bien-fondé d'une création de certificat de qualification professionnelle (CQP), notamment :

- étude socio-économique de l'impact de la formation sur l'emploi dans le secteur d'activité concerné ;

- niveau de connaissance des stagiaires concernés ;

- prérequis éventuels ;

- modalités d'application et d'obtention ;

- descriptif des compétences à maîtriser pour l'exercice de la fonction.

3.3. Instruction du dossier

L'opportunité de créer un certificat de qualification professionnelle (CQP) doit être appréciée par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation au vu d'un rapport d'opportunité.

A cet effet, la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation désigne un comité de pilotage paritaire chargé de coordonner l'ensemble des travaux réalisés.

La commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation confie à l'OPCA de branche, sous le contrôle du comité de pilotage, la mission de rédiger une étude d'opportunité, laquelle devra présenter :

- la pertinence de la création d'un nouveau certificat de qualification professionnelle (CQP), au regard des certifications existantes, délivrées aussi bien à l'issue d'une formation initiale que d'une formation professionnelle ;

- des informations quantitatives et qualitatives sur le secteur concerné ;

- un descriptif des emplois visés par le certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

- les flux potentiels de personnes concernées ;

- une évaluation des perspectives d'emploi ;

- un descriptif général du parcours de formation à envisager ;

- tout autre élément permettant à la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation de se prononcer.

3.4. Validation de la création du certificat de qualification professionnelle (CQP)

La commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation valide la création du nouveau certificat de qualification professionnelle (CQP) sur la base des critères suivants :

- l'intérêt pour les entreprises de la branche des compétences concernées ;

- l'impact de la formation sur l'emploi dans le secteur d'activité concerné ;

- la qualification, se distinguant nettement des diplômes, des titres homologués ou des qualifications déjà validées par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation.

3.5. Préparation du nouveau certificat de qualification professionnelle (CQP)

Les certifications professionnelles s'appuient sur un référentiel d'activités, qui permet d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires, et sur un référentiel de certification qui définit les modalités et les critères d'évaluation des acquis, sur la base de méthodes d'élaboration dont la cohérence doit être recherchée. Ces référentiels peuvent être complétés d'un ou de plusieurs référentiels de formation prenant en considération, d'une part, la diversité des modes d'acquisition d'une certification professionnelle et, d'autre part, la diversité des modalités pédagogiques en vue de favoriser l'individualisation des parcours.

Après décision de la création du nouveau certificat de qualification professionnelle (CQP), la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation confie donc à l'OPCA de branche la mission d'élaborer les référentiels suivants :

- un référentiel emploi précisant la dénomination et les caractéristiques du métier ou de l'emploi visés, notamment en termes de compétences requises pour le certificat de qualification professionnelle (CQP), ainsi que les compétences transversales nécessaires à l'exercice du métier ;

- un référentiel de certification, comprenant la liste des capacités à maîtriser par le candidat au certificat de qualification professionnelle (CQP), ainsi que les modalités de certification ;

- un référentiel de formation, précisant les parcours mis en oeuvre pour préparer les candidats au certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

- un référentiel de positionnement du certificat de qualification professionnelle (CQP) au regard de la grille de classification de la branche ;

- un référentiel de mise en oeuvre du certificat de qualification professionnelle (CQP), décrivant les moyens matériels et logistiques nécessaires.

L'acquisition d'un socle commun de compétences, intégrant l'aptitude à travailler en équipe, la maîtrise des outils informatiques et bureautiques, ainsi que la pratique de l'anglais ou de toute autre langue étrangère sera favorisée. Ce socle de compétences pourra être complété par la commission nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation, afin de tenir compte de la diversité des métiers.

3.6. Décision de la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation

La commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation valide le nouveau certificat de qualification professionnelle (CQP) après examen et modifications éventuelles des référentiels.

La commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation doit préciser :

- la dénomination exacte du certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

- le niveau hiérarchique à affecter au certificat de qualification professionnelle (CQP), en termes de coefficient et de position applicables.

La commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation transmettra à la commission paritaire de la convention collective nationale (CPCCN) toutes les informations relatives au nouveau certificat de qualification professionnelle (CQP).

3.7. Prise en charge de l'ingénierie de formation

L'OPCA de la branche peut contribuer au financement de l'ingénierie de certification, et notamment à la mise en place de certifications communes de type certificat de qualification professionnelle interbranches (CQPI).

Publics concernés

Article 4

En vigueur étendu

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche sont accessibles :

- aux jeunes de 16 à 25 ans ou demandeurs d'emploi dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ;

- aux salariés en activité dans le cadre du congé individuel de formation, du plan de formation de l'entreprise, d'une période de professionnalisation ;

- à tout candidat, salarié ou non, dans une démarche de validation des acquis de l'expérience. A cet effet, la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation peut mettre en oeuvre des modalités d'accompagnement individuelles spécifiques, assorties de conditions de prise en charge financière par l'OPCA de la branche.

La durée de l'expérience requise pour obtenir un certificat de qualification professionnelle (CQP) est précisée dans le référentiel de certification propre à chaque certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

- aux demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi.

Délivrance du certificat de qualification professionnelle (CQP)

Article 5

En vigueur étendu

La délivrance du certificat de qualification professionnelle (CQP) est organisée, sous la responsabilité de la CPNE, selon des modalités permettant de couvrir les différents domaines de compétences du métier, et définies dans le référentiel de certification du certificat de qualification professionnelle (CQP).

Ces modalités peuvent notamment consister en une série d'épreuves évaluées par un jury, ou sous forme de contrôle continu.

5. 1. Evaluation par un jury

5. 1. 1. Organisation des épreuves

L'organisation matérielle des épreuves est confiée à l'OPCA de la branche, qui doit :

- réunir un jury chargé de délibérer sur l'opportunité de délivrer le certificat de qualification professionnelle (CQP) aux candidats concernés ;

- mettre en place, à l'attention des membres des jurys, une procédure générale d'évaluation des candidats, leur rappelant leur rôle et les outils dont ils disposent, en cohérence avec les référentiels constitutifs des certificats de qualification professionnelle (CQP) ;

- s'assurer du bon déroulement des épreuves par les jurys.

5. 1. 2. Missions du jury

Le jury a notamment pour mission de :

- évaluer les épreuves certificatives qui lui sont soumises ;

- participer à la passation des épreuves orales ;

- statuer sur la recevabilité des candidats au certificat de qualification professionnelle (CQP) au vu des résultats observés aux différentes épreuves ;

- régler tout litige pouvant survenir dans le cadre de la validation.

5. 1. 3. Habilitation des membres de jurys par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation

Les membres de jurys sont habilités par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation, qui valide, chaque année ou lorsque nécessaire, la liste des personnes pouvant participer à des jurys de certificat de qualification professionnelle (CQP).

A cet effet, le comité de pilotage propose une liste de membres de jurys sur la base de critères préalablement définis, et la soumet pour validation et habilitation par la commission nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation.

L'OPCA de branche organise, chaque année, après habilitation des membres de jurys par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation, une réunion d'information afin de :

- rappeler les caractéristiques des certificats de qualification professionnelle (CQP) ;

- expliquer le rôle et les attributions du jury ;

- présenter les outils d'évaluation à disposition des membres de jurys ;

- expliquer les procédures et barèmes applicables pour la prise en charge des frais de transports, hébergement et salaires des membres de jurys.

5. 1. 4. Composition du jury

Il est composé, outre son président, d'au minimum deux personnes figurant sur la liste des membres de jurys habilités par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNEFP) siégeant en matière de formation. Les membres de la CPNEFP figurent de droit et au même rang sur cette liste.

Le jury est présidé par un membre figurant sur une autre liste spécifique établie chaque année par la CPNEFP siégeant en matière de formation. Les membres de la CPNEFP figurent de droit et au même rang sur cette liste.

Un même membre peut figurer sur chacune de ces deux listes.

Si un membre du jury, qu'il soit président ou non, ne peut, à titre exceptionnel, assumer sa mission, il peut se faire remplacer par une personne de son choix parmi les membres de la liste idoine établie par la CPNEFP siégeant en matière de formation.

Les tuteurs et représentants de l'organisme de formation peuvent assister au jury sans voix délibérative.

5. 1. 5. Délibération du jury

Pour rendre son délibéré, le jury prend en compte, entre autres, l'évaluation du candidat par l'organisme de formation.

Le jury ayant délibéré prononce majoritairement la délivrance du certificat de qualification professionnelle (CQP).

A l'issue de la délibération, le président du jury signe le procès-verbal et informe les candidats de l'avis du jury.

L'avis du jury est soumis pour validation à la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation.

Lorsque la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation valide la délivrance d'un certificat de qualification, un courrier signé par son président est adressé au lauréat.

5. 1. 6. Participation d'un salarié à un jury

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence pour participer à ce jury.

L'autorisation d'absence au titre des articles L. 3142-3 et L. 3142-3-1 ne peut être refusée par l'employeur que s'il estime, après avis conforme du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise.

Le refus de cette autorisation d'absence par l'employeur est motivé.

En cas de différend, l'inspecteur du travail peut être saisi par l'une des parties et pris pour arbitre.

La participation d'un salarié aux instances et aux jurys mentionnés aux articles L. 3142-3 et L. 3142-3-1 mentionnés dans la présente sous-section n'entraîne aucune diminution de sa rémunération, étant entendu que le membre du jury reste couvert par le régime de protection sociale et de prévoyance de l'entreprise qui l'emploie.

5. 1. 7. Prise en charge des frais liés à l'organisation des jurys

Lorsque le jury intervient pour délivrer des certifications professionnelles inscrites au répertoire national des certifications professionnelles dans les conditions prévues à l'article L. 335-6 du code de l'éducation, la participation d'un salarié à ce jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience entre dans le champ d'application des dispositions relatives à la formation professionnelle continue.

Afin d'accompagner la politique de développement des certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche, les partenaires sociaux conviennent que l'OPCA de branche prendra en charge :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;

- la rémunération du salarié ;

- les cotisations sociales obligatoires ou conventionnelles ;

- le cas échéant, la taxe sur les salaires qui s'y rattache.

La prise en charge de ces frais est effectuée dans le cadre de procédures et de barèmes fixés par l'OPCA de branche et approuvés par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation.

Chaque année, l'OPCA de branche présente à la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation les dépenses ainsi engagées au titre de l'organisation des jurys des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Les partenaires sociaux décident d'accorder, pour la préparation des jurys de CQP, une durée de préparation équivalente à celle de la participation au jury afférent.

Ils décident en outre d'accorder, pour l'ouverture des sessions de CQP, le temps nécessaire dans la limite de 1 demi-journée. L'ouverture d'une session de CQP est réalisée par un seul membre du jury, membre de la CPNE et appartenant à l'un des deux collèges salariés ou employeurs.

Lorsque l'ouverture d'une session de CQP ne peut être réalisée par un membre défini à l'alinéa précédent, l'ouverture de la session est assurée par l'organisme de formation.

La préparation des jurys et l'ouverture des sessions de CQP ainsi que la prise en charge des frais afférents sont réalisées dans les mêmes conditions que celles prévues pour la participation audit jury, les modalités de prise en charge et de remboursement étant définies et communiquées par l'OPCA.

5. 2. Evaluation par contrôle continu

Lorsque la délivrance du certificat de qualification professionnelle (CQP) est subordonnée à une évaluation par contrôle continu, les unités de valeur font l'objet d'une notation qui est la moyenne non pondérée des notes obtenues dans les différentes parties évaluées par l'équipe pédagogique des domaines constitutifs de l'unité de valeur.

La formation en entreprise est évaluée en partie sous forme d'un contrôle continu et en partie par la soutenance d'un rapport d'activité en entreprise devant un jury.

Le contrôle continu de la formation en entreprise est effectué par le tuteur avec la participation du centre de formation.

Enregistrement des certificats de qualification professionnelle (CQP)

Article 6

En vigueur étendu

Les certificats de qualification de la branche sont inscrits à la liste des qualifications reconnues par la branche.

Chaque année, la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation procède à la mise à jour annuelle de la liste des certificats en vigueur dans la branche, et prend toutes dispositions, notamment auprès de la commission paritaire de la convention collective nationale (CPCCN), pour permettre l'enregistrement des nouveaux certificats de qualification professionnelle (CQP).

Bilan annuel

Article 7

En vigueur étendu

Chaque année, l'OPCA de branche présente auprès de la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation un bilan des certificats de qualification professionnelle (CQP) de la branche, et notamment :

- bilans quantitatif et qualitatif des certificats de qualification professionnelle (CQP) réalisés au cours de l'année ;

- bilan des jurys réunis au cours de l'année ;

- devenir des lauréats, notamment en termes d'insertion ou d'évolution professionnelle ;

- évaluation des organismes de formation préparant les candidats au certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

- bilan financier, notamment de la prise en charge des frais de jurys, telle que prévue à l'article 5.1.6 du présent accord ;

- tout autre élément qu'il jugerait utile de faire connaître à la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation.

Modification et suppression des certificats de qualification professionnelle (CQP)

Article 8

En vigueur étendu

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) sont créés pour une durée indéterminée.

La commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation peut décider de réviser ou de supprimer tout certificat de qualification professionnelle (CQP) qu'elle a créé et validé.

Les organisations membres de la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation

peuvent demander à tout moment la modification des référentiels des certificats de qualification professionnelle (CQP).

Dans le cas d'une suppression, la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNE) siégeant en matière de formation transmettra l'information à la commission paritaire de la convention collective nationale pour radiation. Dans ce cas, toute action engagée restera éligible à la délivrance du certificat de qualification professionnelle (CQP).

Durée de l'accord

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, les parties signataires se réservent la possibilité de revoir telle disposition qui leur semblerait utile, selon les règles de révision de la convention collective nationale.

Les divergences qui pourraient se manifester dans l'application du présent accord seront examinées par la commission nationale d'interprétation en application de l'article 85 de la convention collective nationale.

Application de l'accord

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ces dispositions.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté ministériel d'extension.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec avis de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

La partie qui dénoncera l'accord devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal.

Procès-verbal de désaccord du 10 mars 2010 relatif à la mise en place d'un système de participation des salariés

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNTEC ; Le CICF,
Organisations de salariés	La CFTC CSFV ; La FIECI CFE-CGC ; La F3C CFDT ; La FSE CGT,

En vigueur non étendu

Suivant le calendrier de négociation convenu entre les parties lors de la CPCCN du 25 novembre 2009 et conformément à l'alinéa 3 de l'article L. 3322-9 du code du travail issu de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié, portant diverses dispositions d'ordre économique et social, une négociation pour la mise en place d'un système de participation pour les entreprises de moins de 50 salariés de la branche a été engagée par les organisations patronales lors de la CPCCN du 20 janvier 2010.

Les échanges au cours des CPCCN des 20 janvier 2010 et 24 février 2010 n'ayant pas abouti à un accord, les parties conviennent d'établir un constat de désaccord.

Dernier état des propositions respectives des parties

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dernières propositions des parties sont les suivantes.

Position des organisations patronales

Article 1.1

En vigueur non étendu

Les fédérations patronales ont formulé les principes directeurs suivants pour mettre en place la participation de branche :

- la subsidiarité de l'accord de branche pour laisser un libre choix aux entreprises conformément aux dispositions de l'article L. 3322-9 du code du travail ;

- le libre choix de l'organisme financier donné aux entreprises ;

- la répartition de la réserve spéciale de participation entre les bénéficiaires ; proportionnellement au salaire perçu dans la limite des plafonds réglementaires ;

- l'application du calcul de droit commun.

Position des organisations de salariés

Article 1.2

En vigueur non étendu

L'ensemble des organisations syndicales souhaitent un accord de participation s'appliquant à l'ensemble des salariés de la branche, une collecte organisée au niveau de la branche et une répartition égalitaire pour les salariés des entreprises ne disposant pas de système de participation.

Constat de désaccord

Article 2

En vigueur non étendu

Les organisations syndicales de salariés et les fédérations professionnelles SYNTEC et CICF constatant leur désaccord sur la mise en place d'un régime de participation dans la branche prennent acte de ce que les négociations ne peuvent aboutir à un accord.

Chacune des parties signataires du présent constat de désaccord a la faculté d'en assurer la diffusion. Le présent constat de désaccord fera l'objet d'une publication sur les sites officiels des fédérations SYNTEC et CICF.

Procès-verbal de désaccord du 21 avril 2010 relatif à l'emploi des salariés âgés

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNTEC ; Le CICF,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La FEC FO ; La F3C CFDT ; La FNPSE CGT,

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, notamment l'article L. 2331-1 du code du travail, des négociations ont été engagées entre les partenaires sociaux le 15 juillet 2009 et ont fait l'objet de plusieurs réunions. Un accord national relatif à l'emploi des salariés âgés, joint en annexe, a été soumis à signature lors de la CPCCN du 24 mars 2010. Lors de cette réunion, les parties ont présenté leur position et ont débattu en fonction des arguments présentés par chacune d'elles. Ces échanges n'ayant pas abouti à un accord, les parties conviennent d'établir un constat de désaccord.

Dernier état des propositions respectives des parties

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dernières propositions des parties sont les suivantes.

Position des organisations patronales

Article 1.1

En vigueur non étendu

L'accord comprend deux parties : la première concerne la branche et la deuxième porte sur les entreprises de 50 à 299 salariés.

Le texte proposé à la signature comprend un objectif de progression du taux moyen d'emploi des salariés de 55 ans et plus fixé à 2 points en valeur absolue pour la branche.

Des objectifs et des indicateurs de suivi appliqués aux entreprises de 50 à 299 salariés ont été par ailleurs prévus. Ces indicateurs de suivi sont les mêmes que ceux appliqués à la branche et font l'objet d'un suivi annuel.

Un certain nombre d'entreprises ont signé des accords d'entreprise ou mis en place des plans d'action parce qu'elles ne pouvaient s'appuyer sur un accord de branche seniors finalisé dans le temps imparti par la loi.

Compte tenu de ce contexte, le collège patronal souhaite que l'accord de branche soit supplétif et ne vienne pas se substituer aux dispositifs valides déjà en place.

En tout état de cause, les accords signés ou plans d'action mis en œuvre dans les entreprises sont limités dans le temps, et à l'issue de 3 ans l'accord de branche s'appliquera.

Position des organisations de salariés

Article 1.2

En vigueur non étendu

La CGT, la CFTC et la CFDT souhaitent que leur soit transmis un état de la mise en place d'accords et plans d'action dans les entreprises de la branche : nombre d'accords d'entreprise signés et validés par l'administration, nombre de plans d'action valides.

FO souhaite un accord non supplétif et obligatoire pour toutes les entreprises de la branche quels que soient les effectifs de l'entreprise et comprenant des critères précis mesurables. Elle considère que les conditions légales de validité de l'accord relatives aux objectifs ne sont pas remplies. Elle demande en outre que soit jointe au présent procès-verbal sa déclaration liminaire.

La CFTC constate que le texte proposé n'a pas pris en compte les propositions qu'elle a présentées. Elle ajoute qu'elle ne souhaite pas un accord supplétif et ne signera donc pas l'accord.

La CGT déclare que pratiquement aucune de ses propositions n'ont été reprises dans l'accord et qu'elle ne signera pas l'accord.

La CFDT constate que si l'accord a supprimé l'un des deux points bloquant la négociation, elle s'interroge sur la nécessité du caractère supplétif de l'accord et demande une application de celui-ci au plus tard au 31 décembre 2010. La CFDT note cependant que pour la première fois la branche prend en compte les négociations des acteurs locaux.

Constat de désaccord

Article 2

En vigueur non étendu

Les organisations syndicales de salariés et les fédérations professionnelles SYNTEC et CICF constatant leur désaccord sur la mise en place d'un accord de branche sur l'emploi des seniors portés à l'ordre du jour de la CPCCN du 24 mars 2010 prennent acte que les négociations ne peuvent aboutir à un accord.

Chacune des parties signataires du présent constat de désaccord a la faculté d'en assurer la diffusion. Le présent constat de désaccord fera l'objet d'une publication sur les sites officiels des fédérations SYNTEC et CICF.

Annexe

En vigueur non étendu

Déclaration lors de la CPCCN du 24 mars 2010 concernant la négociation d'un d'accord « Seniors »

Le projet d'accord proposé par la partie patronale ne répond pas aux textes et recommandations émis par les pouvoirs publics sur l'objectif de favoriser le maintien dans l'emploi et le recrutement des seniors. Dans les 6 domaines d'action proposés, il manque, tant dans la partie relevant de la situation de la branche (chapitre Ier) que dans la partie concernant les entreprises de 50 à 300 salariés (chapitre II) :

- des indicateurs chiffrés permettant de statuer sur l'état de l'emploi des seniors ;

- des objectifs chiffrés incitant à une réelle progression de l'emploi des seniors et permettant d'assurer un suivi par les partenaires sociaux, tant dans la branche que dans chaque entreprise.

Il est symptomatique, à notre sens, qu'au niveau de la branche, quasiment rien ne soit repris de l'étude « Situation des seniors dans la branche » et que le projet d'accord n'incite aucunement les entreprises à faire un bilan chiffré sur la situation des seniors, notamment en termes d'effectif, de politique salariale, de politique de formation et de gestion des carrières. Ce bilan est sévère pour les entreprises de la branche, notamment dans le secteur informatique.

Les quelques chiffres annoncés dans le projet d'accord servent plus à masquer une absence de volonté politique de la part du patronat qu'un réel désir d'avancer sur ce sujet.

Il est tout aussi significatif que le projet d'accord ne met en place aucune structure de dialogue entre les partenaires sociaux et n'offre aucun dispositif concret permettant de traiter de l'emploi des seniors. En cela, ce projet d'accord reste même en deçà de ce qui est proposé conjointement par le ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le ministère du travail et des relations sociales sur les 6 domaines d'action.

Comme dans toute activité, l'entreprise et la branche devront être jugées sur des résultats à partir d'objectifs annuels.

Cette absence de réelle volonté du patronat sur l'emploi des seniors, à l'exception de sa stratégie qui consiste à échapper aux pénalités prévues dans les textes, est d'autant plus préjudiciable aux salariés que le patronat milite pour l'allongement de la durée du travail et le recul de l'âge de la retraite. Sans politique sérieuse d'emploi, notamment des seniors, cela revient à faire augmenter le taux de chômage, faire supporter par la collectivité le coût social et à précariser encore plus les salariés ayant un travail ou non.

Avenant du 17 novembre 2010 à l'accord du 23 octobre 2008 relatif à la formation professionnelle

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CICF.
Organisations de salariés	CGT ; CSFV CFTC ; FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT.

En vigueur étendu

Dans le cadre du dispositif de suivi de l'accord tel que décrit à l'article 9.3, les partenaires sociaux ont au cours de l'année 2010 engagé une réflexion et des négociations qui ont abouti à une volonté de révision partielle de l'accord national de branche du 23 octobre 2008 sur la formation professionnelle.

Article 1er

En vigueur étendu

A la suite du titre III « Le développement de la professionnalisation et de l'apprentissage » sont ajoutées les dispositions suivantes :

« Ces ressources devront respecter l'affectation d'un minimum de 50 % au financement des actions de formation liées aux contrats de professionnalisation, à des périodes de professionnalisation d'une durée minimum de 120 heures visant une qualification soit enregistrée dans le répertoire national des certifications, soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle, au regard des orientations définies par le fonds de sécurisation des parcours professionnels, sous réserves des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. »

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 3.1.6 « Critères d'éligibilité et prise en charge financière par le FAFIEC » sont annulées et

remplacées par les dispositions suivantes :

« Les contrats de professionnalisation pris en charge par le FAFIEC concernent les métiers de la branche ainsi que les métiers transverses.

Les montants de prises en charge par le FAFIEC sont définis annuellement par la CPNE dans sa note de politique de formation.

Les montants et les critères de prise en charge des contrats de professionnalisation par le FAFIEC sont les suivants.

<table>
<tr><th>Qualification visée sanction de la formation</th><th>Métiers de la branche et métiers transverses</th><th>Niveau d'entrée du bénéficiaire</th><th>Amplitude/ durée du contrat</th><th>Durée de la formation (en % du temps du contrat)</th><th>Prise en charge PAR L'OPCA (2)</th></tr>
<tr><td rowspan="2">Diplôme
Titre (RNCP) CQP (art. L. 6314-1 et D. 6314-1)</td><td>Tous</td><td>Bac + 2 et au-delà</td><td rowspan="2">De 6 à 24 mois</td><td rowspan="2">15 à 50 %
> 150 heures</td><td>14 € par heure et 9,15 € pour les métiers transverses</td></tr>
<tr><td>Tous</td><td>< ou = bac/ bac + 1</td><td>10 € par heure et 9,15 € pour les métiers transverses</td></tr>
<tr><td rowspan="3">Qualifications :
- reconnues par la CPNE ;
- ou correspondant aux métiers décrits dans les référentiels des métiers de la branche, et les métiers transverses.</td><td rowspan="3">Tous</td><td rowspan="3">Tous niveaux</td><td rowspan="2">De 6 à 18 mois</td><td>15 à 25 %</td><td rowspan="2">10 € par heure et 9,15 € pour les métiers transverses</td></tr>
<tr><td>> 150 heures</td></tr>
<tr><td>Au-delà du 18e mois</td><td colspan="2">Pas de prise en charge</td></tr>
<tr><td>Nouveaux publics (1)</td><td>Tous</td><td></td><td>Jusqu'à 24 mois</td><td colspan="2">15 € par heure</td></tr>
<tr><td colspan="6">(1) Le contrat de professionnalisation est étendu aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation pour adultes handicapés, aux bénéficiaires du RMI et de l'allocation parent isolé en outre-mer, ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié du contrat unique d'insertion.
L'accès au contrat de professionnalisation est également facilité pour certains jeunes sans qualification.
Pour ces publics, la durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois.
La prise en charge des contrats de professionnalisation conclus avec ces publics fait l'objet d'une prise en charge spécifique de 15 €.
Ces dispositions s'appliquent sous réserve des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.
(2) Les montants de prise en charge par le FAFIEC applicables en 2011 figurent dans le tableau ci-dessus.
Ils pourront être révisés par la CPNE dans sa note de politique de formation, pour les prises en charges postérieures au 31 décembre 2011, dans les limites suivantes :
- le montant de 9,15 €, de 9,15 € à 15 € ;
- le montant de 10 €, de 10 € à 15 € ;
- le montant de 14 €, de 14 € à 20 €.
Ces montants ne peuvent être inférieurs à ceux fixés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.
Le coût moyen annuel de prise en charge des contrats de professionnalisation ne pouvant excéder 6 800 € au regard des critères de prise en charge du FPSPP (3), la CPNE fixe annuellement et par catégories telles que définies dans le tableau de prise en charge ci-dessus, des plafonds de prise en charge permettant de respecter le montant moyen annuel.
(3) Le coût moyen annuel maximum de prise en charge des contrats de professionnalisation est modifié de droit par les critères de péréquation du FPSPP et sous réserve des dispositions légales et réglementaires en vigueur. »</td></tr>
</table>

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 3.2.4 « Soutien du FAFIEC » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Les critères d'éligibilité et les taux de prise en charge par le FAFIEC pour les publics visés à l'article 3.2.3 sont définis dans le tableau ci-dessous :

	Catégorie 1	Catégorie 2
Durée de la formation	70 heures minimum et 1 200 heures maximum	
Durée de la période	24 mois maximum	
Taux de prise en charge par le FAFIEC (1)	35 € par heure	- 25 € par heure les 300 premières heures - 15 € par heure au-delà de 300 heures
En cas d'utilisation du DIF pendant le temps de travail	Prise en charge par le FAFIEC des frais pédagogiques dans la limite de 80 heures (à hauteur de 35 € par heure)	Prise en charge par le FAFIEC des frais pédagogiques dans la limite de 80 heures (à hauteur de 35 € par heure)
En cas d'utilisation du DIF hors temps de travail	Prise en charge par le FAFIEC des frais pédagogiques dans la limite de 80 heures (à hauteur de 10 € par heure)	Prise en charge par le FAFIEC des frais pédagogiques dans la limite de 80 heures (à hauteur de 10 € par heure)
(1) Le montant total des prises en charge est plafonné aux coûts réels des frais pédagogiques et des salaires. Les montants de prise en charge par le FAFIEC pourront être révisés par la CPNE dans sa note de politique de formation dans les limites suivantes : - le taux de 10 €, de 10 € à 40 € ; - le taux de 15 €, de 15 € à 50 € ; - le taux de 25 €, de 25 € à 60 € ; - le taux de 35 €, de 35 € à 70 €.		

Ces dispositions s'appliquent sous réserve des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Délai de franchise entre deux périodes de professionnalisation prises en charge par le FAFIEC : un délai de franchise de 2 ans, courant de la fin d'une période prise en charge au début de la suivante, devra être respecté pour un même salarié.

Ces plafonds sont d'application instantanée et ne constituent pas des plafonds annuels.

Quelle que soit la décision de l'employeur, la période de professionnalisation est subordonnée à l'accord de prise en charge totale ou partielle par l'OPCA. »

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Il sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2232 du code du travail (art. L. 132-10 ancien du code du travail) et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Avenant du 21 décembre 2011 à l'accord du 28 octobre 2009 relatif aux CQP

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNTEC ; Le CICF,
Organisations de salariés	La CGT ; La CSFV CFTC ; La FIECI CFE-CGC ; La F3C CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 5.1.7 « Prise en charge des frais liés à l'organisation des jurys » sont complétées comme suit :

« Les partenaires sociaux décident d'accorder, pour la préparation des jurys de CQP, une durée de préparation équivalente à celle de la participation au jury afférent.

La préparation des jurys de CQP et la prise en charge de ses frais sont réalisées dans les mêmes conditions que celles prévues pour la participation audit jury. »

Dépôt et extension

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Journal officiel.

Avenant du 18 janvier 2012 à l'accord du 28 juin 2011 relatif à la professionnalisation

Signataires	
Organisations patronales	La SYNTEC ; La CICF,
Organisations de salariés	La CGT ; La CSFV CFTC ; La FIECI CFE-CGC ; La FEC CGT-FO ; La F3C CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du titre II, section 1, article 1er, concernant les contrats de professionnalisation sont annulées et remplacées par les dispositions suivantes :

« Contrats de professionnalisation

1.1. Objectifs et publics visés

Le contrat de professionnalisation a pour objectif de favoriser l'insertion ou la réinsertion des jeunes de moins de 26 ans et des demandeurs d'emploi.

Le contrat de professionnalisation est destiné :

- aux jeunes de moins de 26 ans, sans qualification professionnelle ou avec une qualification insuffisante pour les métiers de la branche ou à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers de la branche ;

- aux demandeurs d'emploi, âgés de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation se révèle nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi ;

- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ;

- aux personnes ayant bénéficié d'un contrat aidé.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'obtenir :

- un diplôme ;

- un titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;

- un certificat de qualification professionnelle (CQP) ;

- un certificat de qualification interprofessionnelle interbranches (CQPI) ;

- une qualification reconnue dans les classifications d'une autre convention collective nationale de branche et qui se traduit par une évolution de coefficient au terme du contrat de professionnalisation, conformément au tableau présenté à l'article 1.2 du présent accord ;

- une qualification reconnue sur la base d'un métier du référentiel métiers de la branche et qui se traduit par une évolution de coefficient au terme du contrat de professionnalisation, conformément au tableau présenté à l'article 1.2 du présent accord.

Ce contrat est mis en œuvre selon les principes suivants :

- personnalisation des parcours de formation ;

- alternance des séquences de formation professionnelle et des activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée ;

- certification ou qualification reconnues des connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée. Lorsqu'il est à durée indéterminée, il débute par une action de professionnalisation.

Un tuteur est désigné par l'employeur pour accueillir et guider le (la) salarié (e) dans l'entreprise, pour veiller notamment à l'adéquation des activités confiées au sein de l'entreprise avec la formation poursuivie.

1.2. Classification et rémunération des titulaires des contrats de professionnalisation

Le niveau du salaire et le coefficient d'entrée doivent correspondre à l'emploi occupé pendant le contrat de professionnalisation.

Sous réserve de l'application des articles L. 6325-8, L. 6325-9 et D. 6325-14 du code du travail et des articles D. 6325-14 et D. 6325-18 du code du travail portant fixation des rémunérations minimales des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation, le niveau minimal de rémunération est défini dans le tableau ci-dessous, après vérification que les minima conventionnels ne soient pas inférieurs au Smic.

Au terme du contrat de professionnalisation en CDD, ou de l'action de professionnalisation, en cas de contrat de professionnalisation en CDI, le niveau de salaire et le coefficient de sortie doivent correspondre à l'emploi qui sera occupé, tout en respectant le coefficient minimum de sortie, défini dans le tableau ci-dessous, ou celui inscrit dans les accords conclus dans le cadre d'un CQP ou un CQPI.

Niveau de formation à l'entrée (Niveau éduction nationale)	Année d'exécution du CP	Coefficient d'entrée	Coefficient de sortie	Taux de rémunération (En % du SMC)	
				Jeunes de moins de 26 ans	Demandeurs d'emploi 26 ans et plus
V et IV	1re	220	230	80	85
	2e	220	230	100	100
III Métiers transverses	1re	240	250	80	85
	2e	240	250	90	100
III Métiers de la branche	1re	275	310	80	85
	2e	275	310	90	100
II	1re	310	355	80	85
	2e	310	355	90	100
I	1re	95	100	80	85
	2e	95	100	100	100

Au terme du contrat de professionnalisation en CDD, ou de l'action de professionnalisation, en cas de contrat de professionnalisation en CDI, ne visant ni diplôme, ni titre, ni CQP ou CQP-I, la qualification qu'obtient le (la) salarié (e) est reconnue par sa position de sortie dans les classifications des emplois, plus particulièrement explicitées dans les annexes I, II et V de la convention collective.

Les métiers transverses sont définis dans la note de politique de formation.

1.3. Déroulement du contrat de professionnalisation

La durée hebdomadaire de l'activité du titulaire d'un contrat de professionnalisation, y compris le temps passé en formation,

ne peut déroger à l'horaire collectif de travail dans l'entreprise.

Dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature du contrat, l'employeur examine avec le titulaire du contrat l'adéquation entre le programme de formation et les acquis professionnels mis en œuvre en situation professionnelle. En cas d'inadéquation, la durée de formation pourra être revue après accord du FAFIEC.

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, en cas de maternité, maladie, accident du travail ou défaillance de l'organisme de formation.

1.4. Information et consultation des institutions représentatives du personnel sur les contrats de professionnalisation

Dans les entreprises assujetties, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel s'il en existe, est informé et consulté sur les effectifs concernés par le contrat de professionnalisation, répertoriés par âge, sexe et niveau de formation initiale, les conditions d'accueil et d'encadrement, les emplois occupés pendant et à l'issue du contrat, les conditions de mise en œuvre des actions de professionnalisation et les résultats obtenus en fin de contrat.

1.5. Suivi des titulaires des contrats de professionnalisation à l'issue du contrat

La CPNE conduira une réflexion pour mettre en place des outils destinés à favoriser, d'une part, le suivi des titulaires d'un contrat de professionnalisation à l'issue de la professionnalisation et, d'autre part, l'embauche dans la branche professionnelle ou le bassin d'emploi lorsque la relation contractuelle ne se poursuit pas dans l'entreprise ayant porté le contrat de professionnalisation.

1.6. Critères d'éligibilité et prise en charge financière par le FAFIEC

Les contrats de professionnalisation pris en charge par le FAFIEC concernent les métiers de la branche ainsi que les métiers transverses.

Le tableau ci-dessous détaille les critères de prise en charge des contrats de professionnalisation par le FAFIEC, les montants de prises en charge par le FAFIEC étant définis annuellement par la CPNE dans sa note de politique de formation.

<table>
<tr><th>Qualification visée/ sanction de la formation</th><th>Métiers de la branche et métiers transverses</th><th>Niveau d'entrée du bénéficiaire</th><th>Amplitude/ durée du contrat</th><th>Durée de la formation (en % du temps du contrat)</th><th>Prise en charge par l'OPCA (2)</th></tr>
<tr><td rowspan="2">Diplôme
Titre (RNCP)
CQP et CQPI
(art. L. 6314-1 et D. 6314-1)</td><td>Tous</td><td>Bac + 2
et au-delà</td><td>De 6 à 24 mois</td><td>15 % à 50 %
> 150 heures</td><td>De 14 € à 20 € et de 9,15 € à 15 € pour les métiers transverses</td></tr>
<tr><td>Tous</td><td>≥ bac/ bac + 1</td><td></td><td></td><td>De 10 € à 15 € et de 9,15 € à 15 € pour les métiers transverses</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Qualifications reconnues dans les classifications de la CCN</td><td rowspan="2">Tous</td><td rowspan="2">Tous niveaux</td><td>De 6 à 18 mois</td><td>15 % à 25 %
> 150 heures</td><td>De 14 € à 20 €
et de 9,15 € à 15 €
pour les métiers transverses</td></tr>
<tr><td>Au-delà
du 18e mois</td><td>Pas de prise en charge</td><td></td></tr>
<tr><td>Publics
en difficulté (1)</td><td>Tous</td><td></td><td>Jusqu'à 24 mois</td><td colspan="2">15 €/ heure</td></tr>
<tr><td>Jeunes
sans qualification</td><td>Tous</td><td></td><td>De 6 à 24 mois
selon
la qualification visée</td><td colspan="2">18 €/ heure</td></tr>
<tr><td colspan="6">(1) Le contrat de professionnalisation est étendu aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique, de l'allocation pour adultes handicapés, aux bénéficiaires du RMI et de l'allocation parent isolé en outre-mer, ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié du contrat unique d'insertion.
Ces dispositions s'appliquent sous réserve des dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

(2) Les montants de prise en charge par le FAFIEC sont déterminés chaque année dans le respect des dispositions des accords de branche et/ ou de la politique de formation.

Ces montants ne peuvent être inférieurs à ceux fixés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.</td></tr>
</table>

1.7. Tutorat des contrats de professionnalisation

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, le FAFIEC prend en charge l'exercice de la fonction tutorale à la condition que le tuteur ait suivi la formation spécifique prévue au titre VI, section 1, du présent accord.

La prise en charge par le FAFIEC de l'exercice de la fonction tutorale est limitée à 25 % de la durée du contrat de professionnalisation et au montant mensuel fixé par décret. »

Dépôt et extension

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Journal officiel.

Accord du 13 mars 2012 relatif au fonctionnement de l'OPCA FAFIEC

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CICF.
Organisations de salariés	FSE CGT ; CSFV CFTC ; FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'article 49 de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, les partenaires sociaux ont créé l'OPCA FAFIEC par accord du 14 décembre 1994.

Afin de prendre en compte les dispositions de la loi du 24 novembre 2009 relatives à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie et d'adapter en conséquence les dispositions de branche, les partenaires sociaux décident de substituer le présent accord à l'accord du 14 décembre 1994 modifié par les avenants des 24 janvier 1995,15 janvier 1999 et 17 mai 2005.

Agrément

Article 1er

En vigueur étendu

Les organisations signataires demandent l'agrément pour une durée indéterminée d'un organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) doté de la personnalité morale conformément aux dispositions des articles L. 6332-1 et L. 6332-7 du code du travail.

L'organisme paritaire collecteur agréé reprend l'ensemble des biens meubles ou immeubles, ainsi que l'ensemble des engagements du fonds d'assurance formation ingénierie études et conseil.

Dénomination

Article 2

En vigueur étendu

Le siège social de l'organisme paritaire collecteur agréé, dénommé FAFIEC, est fixé au 25, quai Panhard-et-Levassor, 75013 Paris.

Il peut être transféré à tout autre endroit par décision du conseil d'administration.

Champ d'intervention

Article 3

En vigueur étendu

Le FAFIEC intervient sur tout le territoire national y compris les départements d'outre-mer, et pour les salariés des secteurs d'activité relevant du champ d'application de la convention collective nationale étendue du 15 décembre 1987 des bureaux d'études techniques cabinets d'ingénieurs conseils et sociétés de conseils, idcc 1486.

Le FAFIEC regroupe les entreprises concernées par la convention collective nationale et assujetties à la formation professionnelle continue prévue par le code du travail aux articles L. 6331-1 et suivants.

Les partenaires sociaux examineront la possibilité pour le FAFIEC d'intervenir au titre d'autres secteurs d'activité.

Collecte

Article 4

En vigueur étendu

Le FAFIEC a pour objet de percevoir et de gérer les contributions financières des entreprises ou établissements au titre (1) :

1. Des contributions visées au 2° de l'article L. 6333-1.

2. Des participations financières extérieures de toute nature :

- concours financiers apportés par les collectivités publiques ;

- et, d'une façon générale, toutes recettes autorisées par la loi.

3. De la taxe d'apprentissage en application des articles L. 6242-1 et suivants, à compter de son habilitation en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA).

4. Et de toutes autres contributions des entreprises issues d'accords des partenaires sociaux, conclus dans le cadre de la convention collective nationale du 15 décembre 1987.

(1) Les points 2 et 4 sont étendus sous réserve des missions des OPCA telles qu'elles résultent de l'article L. 6332-1-1 du code du travail.
(Arrêté du 20 novembre 2015 - art. 1)

Missions

Article 5

En vigueur étendu

Le FAFIEC assurera les missions définies par les dispositions légales et réglementaires.

En outre, il mettra à la disposition des salariés les informations utiles à l'orientation et à l'élaboration de leur projet professionnel, conformément aux orientations définies par la CPNE. Sur le site web, la rubrique publique dédiée aux salariés et l'ergonomie de la navigation devront permettre aux salariés d'accéder facilement et en permanence à toute la documentation pratique qui leur est nécessaire.

Les partenaires sociaux, souhaitant concilier au mieux les intérêts des entreprises, des salariés et le respect du droit de la concurrence, décident que les activités de services et de conseil concernant la formation professionnelle en faveur des entreprises qui peuvent être qualifiées d'activités économiques seront externalisées par le FAFIEC, conformément aux préconisations administratives.

Mobilisation des ressources

Article 6

En vigueur étendu

Les ressources financières du FAFIEC, telles que définies à l'article 4 du présent accord constitutif, sont gérées et mobilisées en application des articles R. 6332-16 et suivants du code du travail. Le FAFIEC ne peut posséder d'autres biens meubles ou immeubles que ceux nécessaires à son fonctionnement.

Utilisation des ressources

Article 7

En vigueur étendu

Les fonds collectés par le FAFIEC sont gérés au sein des sections et des sous-sections financières suivantes :

1. Professionnalisation.

2. CPF.

3. Plan de formation légale, avec quatre sous-sections :

a) Entreprises employant moins de 10 salariés ;

b) Entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés ;

c) Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés ;

d) Le cas échéant, entreprises employant plus de 300 salariés.

4. Contributions supplémentaires au titre du développement de la FCP conventionnelle, toutes tailles d'entreprises.

5. Contributions volontaires au titre du développement de la FCP, toutes tailles d'entreprises.

6. FPSPP.

7. CIF (CDD et CDI).

8. Taxe d'apprentissage.

Les fonds gérés au sein des sections 1 à 4 ci-dessus sont mutualisés.

Les fonds collectés au sein des sections 6 et 7 sont reversés aux organismes habilités à les gérer conformément aux règles en vigueur.

Les fonds susceptibles d'être collectés au sein des sections 4 et 5 sont affectés à la prise en charge des dépenses des entreprises en faveur du développement de la formation professionnelle continue.

Les fonds collectés au sein de la section 8 sont gérés selon les principes et techniques comptables prévus par le code de commerce et conformément aux dispositions de l'article R. 6242-2 du code du travail, pour permettre notamment de suivre les répartitions en différentes fractions.

Administration

Article 8

En vigueur étendu

A. - Attributions du conseil d'administration

Le conseil d'administration règle par ses délibérations les affaires entrant dans la mission du FAFIEC telle que décrite à l'article 5 du présent accord :

1. Mise en œuvre de la politique de formation

Le conseil d'administration est garant de l'application par le FAFIEC de l'accord formation de la branche, dans le respect des dispositions de l'article R. 6332-46 du code du travail.

2. Nominations et délégations de pouvoir

Il nomme sur proposition de sa présidence et de sa vice-présidence le (la) directeur(trice) délégué(e) du FAFIEC et le (la) directeur(trice) financier(ère).

Il définit la délégation de pouvoir du (de la) directeur(trice) délégué(e) et approuve, préalablement à sa mise en place, la subdélégation consentie au (à la) directeur(trice) financier(ère). Le (la) directeur(trice) financier(ère) est placé sous la responsabilité hiérarchique du (de la) directeur(trice) délégué(e). Compte tenu de la nature des fonds publics gérés, le (la) directeur(trice) financier(ère) a une obligation d'alerte directe auprès du conseil d'administration.

Il procède à la désignation du commissaire aux comptes et d'un suppléant, appelés à certifier la comptabilité en application de la réglementation en vigueur.

3. Gestion administrative et financière de l'OPCA

Il s'assure de l'adéquation des ressources humaines et financières avec les orientations politiques décidées par la CPNE et en informe la CPNE dans le respect du contrôle financier préétabli et des dispositions du règlement intérieur du FAFIEC.

Il dispose de commissions paritaires pour la formation professionnelle et l'apprentissage composées d'administrateurs (trices) ou de représentants (tes) des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Il peut créer des groupes de travail paritaires dont il arrête la composition et dont il fixe l'étendue et la durée du travail, à l'exception des projets confiés par la CPNE à laquelle appartiennent ces prérogatives.

Le conseil d'administration décidera, dans le respect des conditions légales et réglementaires prévues par l'article L. 6332-1 du code du travail, du remboursement, sur présentation des justificatifs, des frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein de ces commissions.

Les partenaires sociaux rappellent que lorsque les salariés sont appelés à participer aux réunions paritaires décidées entre les employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau national, des autorisations d'absence sont accordées, les heures correspondantes étant rémunérées et non décomptées des congés payés, dans la limite d'un nombre de salariés fixé d'un commun accord par les employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau national.

Conformément à l'avis d'interprétation du 8 janvier 2010, sont considérées comme « réunions paritaires » les réunions des instances paritaires de la branche que sont notamment la CPCCN, la CNI, la CPNE et la CPNE PSE, le FAFIEC, l'OPIIEC, l'OPNC, la commission de suivi du régime Malakoff Médéric ainsi que les réunions décidées par ces instances, que ce soient des commissions ou comités appartenant à ces instances, comme par exemple celles du FAFIEC, des groupes de travail ad hoc pour préparer les négociations ou toutes autres initiatives paritaires comme les ADEC ou les pôles de mobilité régionale.

Il pilote et contrôle la gestion des fonds collectés au titre de la formation professionnelle continue, de la professionnalisation et de tout autre versement prévu au titre de l'article 2.

Il vote le budget, approuve son exécution et arrête les comptes sous le contrôle du commissaire aux comptes.

Il délibère sur le rapport annuel d'activité et approuve les états statistiques et financiers présentés chaque année aux pouvoirs publics.

B. - Composition du conseil d'administration

Le FAFIEC est administré par un conseil d'administration dont les membres sont désignés par les organisations de salariés et d'employeurs à raison de :

- 2 représentants titulaires désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;

- un nombre égal de représentants titulaires désignés par les fédérations patronales d'employeurs représentatives de l'ensemble de la branche au plan national et de nos métiers conformément aux dispositions légales et réglementaires ;

- outre la présidence et la vice-présidence, ces organisations syndicales de salariés et employeurs désigneront 4 administrateurs(trices) par collège qui seront, de préférence, membres de la CPNE.

Conformément à l'article L. 6332-2-1 du code du travail, lorsqu'une personne exerce une fonction d'administrateur(trice) ou de salarié(e) dans un établissement de formation ou dans un établissement de crédit, elle ne peut exercer une fonction d'administrateur(trice) ou de salarié(e) du FAFIEC ou un organisme délégué par ce dernier.

C. - Fonctionnement du conseil d'administration

Tous les 2 ans, le conseil d'administration désigne, par alternance des collèges salariés et employeurs, les responsabilités suivantes dont les attributions sont définies au règlement intérieur :

- un(e) président(e) ;

- un(e) vice-président(e) ;

- un(e) trésorier(ère) ;

- un(e) trésorier(ère) adjoint(e) ;

- un(e) secrétaire ;

- un(e) secrétaire adjoint(e).

La présidence, le (la) trésorier(ère) adjoint(e) et le (la) secrétaire adjoint(e) sont désignés par un collège, la vice-présidence, le (la) trésorier(ère)e et le (la) secrétaire sont désignés par l'autre collège. A chaque renouvellement des fonctions, celles-ci sont permutées entre les deux collèges.

Le (la) président(e) du conseil d'administration du FAFIEC est vice-président(e) de la CPNE. Parallèlement, le (la) président(e) de la CPNE est vice-président(e) du conseil d'administration du FAFIEC.

En cas d'empêchement, la présidence du conseil d'administration est assurée par un membre du même collège.

Le conseil d'administration, sous son autorité, délègue aux président(e), vice-président(e), trésorier(ère), secrétaire, trésorier(ère) adjoint(e) et secrétaire adjoint(e), les pouvoirs nécessaires pour assurer la gestion ordinaire du FAFIEC en ordonnançant les dépenses.

Le conseil d'administration sera représenté par le président dans les actes de la vie civile et en justice conformément aux dispositions du règlement intérieur.

D. - Réunions du conseil d'administration

Le conseil d'administration ordinaire se réunit au minimum 5 fois par an :

- à des dates fixées en début d'année ;

- sur convocation de sa présidence ;

- les convocations doivent être envoyées au moins 15 jours à l'avance.

Un conseil d'administration extraordinaire peut être convoqué par la présidence ou sur demande du quart de ses membres.

Dans ce cas, le délai d'envoi de la convocation est réduit à 5 jours. Les décisions de ce conseil d'administration extraordinaire sont prises d'après les mêmes règles que celles des conseils d'administration ordinaires.

La présence ou la représentation de la moitié des membres de chaque collège du conseil d'administration est nécessaire pour assurer la validité des délibérations.

Chaque membre du conseil d'administration peut détenir au maximum 2 pouvoirs de son collège.

Les décisions sont proposées au vote du conseil d'administration et requièrent une majorité dans chacun des collèges. Pour le collège patronal, la majorité est une majorité qualifiée des 2/3. Il est tenu un relevé de décisions des séances. Les relevés de décisions sont signés par la présidence ou son (sa) représentant(e) à la séance et par le (la) secrétaire.

E. - Le bureau du FAFIEC

Le bureau est composé paritairement de la moitié des administrateurs du conseil d'administration, dont :

- le (la) président(e) ;

- le (la) vice-président(e) ;

- le (la) trésorier(ère) ;

- le (la) trésorier(ère) adjoint(e) ;

- le (la) secrétaire ;

- le (la) secrétaire adjoint(e).

Chacune des organisations syndicales représentatives dans la branche de l'accord est représentée au sein du bureau.

Le mandat des membres du bureau est d'une durée équivalente à celle du conseil d'administration.

En cas d'empêchement du président, la présidence des réunions du bureau est assurée par un membre du même collège.

Le bureau a pour objet de préparer et éclairer les décisions du conseil d'administration et de suivre la mise en œuvre de ses décisions. Il suivra également la mise en œuvre opérationnelle et financière des décisions prises par le conseil

d'administration, notamment aux moyens de tableaux de bord fournis par le directeur délégué.

Le bureau peut être amené à prendre des décisions uniquement dans le cadre d'une délégation spécifique du conseil d'administration et sous son contrôle.

Il se réunit entre deux conseils d'administration.

Les règles de fonctionnement du bureau sont définies au règlement intérieur.

Conditions d'application

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord annule et remplace l'accord constitutif de l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA FAFIEC) du 14 décembre 1994 modifié par les avenants des 24 janvier 1995,15 janvier 1999 et 17 mai 2005, l'accord portant sur l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA FAFIEC) des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 juin 2011 modifié par l'avenant du 13 octobre 2011, dans les conditions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail. Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Journal officiel.

Révision de l'accord constitutif

Article 10

En vigueur étendu

Les modifications à apporter au présent accord constitutif peuvent être demandées par l'une des parties signataires du présent accord.

Dans ce cas, la commission paritaire de la convention collective nationale doit se réunir dans un délai de 2 mois afin de délibérer sur les modifications proposées.

Cessation d'activité

Article 11

En vigueur étendu

Si le FAFIEC venait à cesser ses activités pour quelque cause que ce soit, ses biens seraient dévolus à un ou plusieurs organismes de même nature désignés par le conseil d'administration.

La dévolution des biens est soumise à l'accord préalable du ministre chargé de la formation professionnelle continue.

A défaut, les biens sont dévolus au Trésor public.

---

avenant n° 5 du 12 septembre 2012 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CICF.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FIECI CFE-CGC ; FEC CGT-FO ; FSE CGT ; F3C CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseil du 15 décembre 1987 se sont réunis afin, notamment, d'étudier les conséquences sur le régime conventionnel de prévoyance de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

En effet, ladite loi prévoit en son article 18 un recul progressif de l'âge de départ à la retraite, à terme fixé à 62 ans (l'âge de la retraite à taux plein en cas de durée d'assurance non atteinte étant par voie de conséquence porté à 67 ans).

Cette mesure induit de fait un allongement de la durée de versement des prestations du régime conventionnel de prévoyance, d'une part, au titre de la garantie incapacité temporaire de travail-invalidité, d'autre part, au titre du maintien des garanties en cas de décès résultant de l'application de l'article 7.1 de la loi Evin (loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989).

Les partenaires sociaux ont préalablement pris conseil auprès d'un expert indépendant, qui a procédé à un audit des comptes de résultats du régime conventionnel et de ses perspectives d'évolution.

Il a été convenu ce qui suit :

Taux des cotisations

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2.2 de l'avenant n° 1 du 25 janvier 1998 à l'accord du 27 mars 1997 est désormais libellé comme suit :

« Pour l'ensemble des risques garantis par l'accord « Prévoyance » du 27 mars 1997, les entreprises adhérentes du régime de branche auprès des organismes désignés acquitteront une cotisation calculée comme suit :

- sur la tranche A : 0,74 % ;

- sur la tranche B : 1,13 % ;

- sur la tranche C : 1,13 %.

Les taux de cotisations seront maintenus pendant 3 ans par les institutions de prévoyance, et ce à compter du 1er janvier 2013. »

Impact de la réforme des retraites

Article 2

En vigueur étendu

L'article 2.4 « Clause de révision » de l'annexe à l'accord du 27 mars 1997 est supprimé. Il est remplacé par un article 2 libellé comme suit :

« 2.4. Impact de la réforme des retraites

Le taux de cotisation défini à l'article 2.2 du présent avenant inclut le financement de la charge pour le régime de prévoyance que représentent les conséquences du report de l'âge d'ouverture des droits à la retraite à 62 ans (loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010), c'est-à-dire l'allongement correspondant de la période de couverture au titre :

- des garanties incapacité de travail et invalidité ;

- du maintien des garanties décès (art. 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, dite loi Evin).

Conformément aux dispositions de l'article 26 de la loi susvisée, la constitution du provisionnement correspondant à cette charge nouvelle est échelonnée sur une période transitoire expirant au 31 décembre 2015, pour les entreprises dont l'adhésion est antérieure à la date d'entrée en vigueur de ladite loi.

Dans le cas où le contrat de ces entreprises viendrait à être résilié (dénonciation de l'accord de prévoyance, remise en cause de la désignation des organismes assureurs ou de l'un d'eux, entreprise sortant du champ d'application de l'accord de prévoyance), avant l'expiration de la période transitoire susvisée, une indemnité de résiliation pourra être due. Cette indemnité correspond à la différence entre le montant des provisions techniques permettant de couvrir intégralement les engagements pesant sur l'assureur et le montant des provisions techniques effectivement constituées, au titre des incapacités ou invalidités en cours à la date de résiliation.

Toutefois, cette indemnité ne sera pas exigible si l'organisme assureur ne poursuit pas le maintien de cette couverture alors qu'un nouveau contrat, une nouvelle convention ou un nouveau bulletin d'adhésion est souscrit en remplacement du

précédent et prévoit la reprise intégrale, par le nouvel organisme assureur, des engagements relatifs au maintien de la garantie incapacité de travail-invalidité et de la garantie décès du contrat, de la convention ou du bulletin d'adhésion initial ; dans ce cas, la contre-valeur des provisions effectivement constituées au titre du maintien de cette garantie sera transférée au nouvel organisme assureur.

A l'inverse, dans le cas d'une entreprise relevant du champ d'application de la convention collective qui déciderait de rejoindre le régime conventionnel avant l'expiration de la période transitoire, celle-ci devra s'assurer auprès de l'assureur dont le contrat aura été résilié que les prestations nées ou à naître sont intégralement provisionnées. A défaut, et en cas de reprise des engagements par les organismes désignés, l'entreprise devra procéder au paiement du solde restant à provisionner.

Les dispositions de l'article 26 de la loi susvisée relatives au provisionnement sont d'ordre public. »

Date d'effet, dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Eu égard au caractère d'ordre public de la loi portant réforme des retraites et dans le souci d'une bonne gestion des comptes du régime conventionnel de prévoyance, les partenaires sociaux décident que les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le 1er janvier 2013.

Le présent avenant sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée.

Avenant n° 6 du 12 septembre 2012 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CICF.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; FSE CGT ; F3C CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseil du 15 décembre 1987 se sont réunis afin de préciser les conséquences d'un éventuel changement d'assureur sur le régime mutualisé auprès des organismes désignés.

Modifications apportées à l'article 1er de l'avenant n° 1 du 25 juin 1998 à l'accord de prévoyance

Article 1er

En vigueur étendu

Afin de tenir compte de la fusion intervenue entre l'URRPIMMEC et Médéric Prévoyance, la dénomination de l'organisme désigné mentionnée au premier alinéa de l'article 1er de l'avenant n° 1 du 25 juin 1998 à l'accord du 27 mars 1997 est modifié comme suit :

Ancienne dénomination : « Médéric Prévoyance et l'URRPIMMEC (institutions de prévoyance du groupe Malakoff Médéric) ».

Nouvelle dénomination : « Malakoff Médéric Prévoyance (institution de prévoyance du groupe Malakoff Médéric) ».

D'autre part, la phrase suivante est modifiée :

Ancienne rédaction : « 3. De même les entreprises en création disposent d'un délai de 6 mois pour satisfaire aux garanties prévues par l'accord''Prévoyance''du 27 mars 1997, et ce auprès de tout organisme de leur choix. »

Nouvelle rédaction : « 3. De même les entreprises en création disposent d'un délai de 3 mois pour satisfaire aux garanties

prévues par l'accord''Prévoyance''du 27 mars 1997, et ce auprès de tout organisme de leur choix. »

Organisation du régime de prévoyance de branche

Article 2

En vigueur étendu

L'avenant n° 1 du 25 juin 1998 à l'accord du 27 mars 1997 est modifié comme suit :

- suppression de l'article 2.4 « Clause de révision ;

- création d'un article 3 « Organisation du régime de prévoyance de branche ».

2.1. Régime de prévoyance de branche

Le régime de prévoyance est confié aux organismes assureurs désignés à l'article 1er du présent avenant à l'accord du 27 mars 1997.

Une convention de gestion conclue entre les partenaires sociaux signataires de l'accord de prévoyance et les organismes assureurs formalise les engagements des parties pour l'assurance et la gestion du régime de prévoyance de la branche.

Les modalités d'organisation de la mutualisation seront réexaminées par les partenaires sociaux dans le délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet de la désignation ou de son renouvellement, conformément aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale. A cette fin, les parties signataires se réuniront spécialement au plus tard 6 mois avant l'échéance.

En cas de désignation d'un nouvel organisme assureur, toutes les entreprises ayant adhéré au régime de prévoyance de branche rejoindront le nouvel organisme assureur désigné. Les organismes assureurs précédemment désignés organiseront le transfert du régime de branche auprès du nouvel assureur. Cette opération se réalisera sans frais pour les entreprises et les bénéficiaires du régime.

2.2. Conséquences de la dénonciation ou du non-renouvellement sur les sinistres en cours

En cas de dénonciation ou du non-renouvellement de la désignation, les dispositions suivantes s'appliquent (art. 7 et 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989) :

- la garantie incapacité temporaire de travail-invalidité est maintenue aux assurés en arrêt de travail pour maladie ou accident, dès lors que les prestations, immédiates ou différées, sont acquises ou nées antérieurement à la date d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement ;

- ces assurés bénéficient du maintien des garanties décès pendant la période d'incapacité temporaire ou d'invalidité ouvrant droit auxdites prestations du régime de prévoyance ; le salaire de référence est figé à la date d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement ;

- les prestations périodiques en cours de service (indemnités journalières, pension d'invalidité, rentes d'éducation) continuent d'être versées à leur niveau atteint à la date d'effet de la dénonciation ou du non-renouvellement.

Les partenaires sociaux organiseront la poursuite de la revalorisation des prestations en cours de service ainsi que de la base de calcul des prestations relatives à la couverture du risque décès maintenu, conformément aux dispositions de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale.

L'ensemble des dispositions qui précèdent s'applique également dans le cas d'une entreprise adhérente qui cesserait de relever du champ d'application de l'accord de prévoyance, cet événement entraînant la résiliation de son adhésion au régime de branche ; les modalités d'organisation des revalorisations futures seront alors de son ressort.

Date d'effet, dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension.

Le présent avenant sera établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée.

Accord du 19 février 2013 relatif à la santé et aux risques psychosociaux

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FIECI CFE-CGC ; F3C CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

La préservation et l'amélioration de la santé au travail étant une priorité qui s'appréhendent dans un cadre nécessairement pluridisciplinaire et dans le cadre d'une prise en charge collective, les partenaires sociaux de la branche ont engagé des négociations encadrées par l'accord de méthode qu'ils ont signé le 10 mars 2011.

Avec cet accord de méthode, les partenaires sociaux ont souhaité que les employeurs de la branche bénéficient d'un cadre leur permettant d'assurer leurs obligations de protection de la santé de leurs salariés et de prévention des risques physiques et psychosociaux.

Ces négociations ont abouti à la concrétisation de leur volonté d'agir à deux niveaux :

- la conclusion du présent accord de branche, au regard des spécificités inhérentes aux métiers des entreprises de la branche,

et, parallèlement,

- la mise en œuvre d'actions paritaires complémentaires à l'accord de branche :

-- l'élaboration paritaire d'un document paritaire unique de branche sur les risques professionnels diligentée par l'ADESATT. Les modalités d'information auprès des employeurs et des salariés afférentes au document unique de branche seront confiées à un prestataire désigné paritairement ;

-- l'élaboration paritaire d'un guide pratique paritaire relatif aux risques professionnels, physiques et psychosociaux, ayant des conséquences sur la santé au travail et rappelant :

--- les mesures contribuant à la « qualité de vie » au travail ;

--- les rôles et missions des CHSCT et des délégués du personnel ;

--- les principes et bonnes pratiques, dans le cadre de l'obligation générale de santé/sécurité de l'employeur régie par les dispositions légales et réglementaires ;

-- l'élaboration et la diffusion d'un module de formation à la santé et prévention RPS effectué et dispensé par un organisme pour les entreprises de la branche et disponible en e-learning. Si la formule e-learning ne peut pas être utilisée l'employeur met en place les dispositions permettant au salarié de se former.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que chaque organisation publie par l'intermédiaire de son site internet les résultats des études ADESATT, notamment le rapport du 3 mars 2011 relatif à la santé au travail.

Les partenaires sociaux considèrent que concernant les domaines ci-après listés, les dispositions légales, réglementaires, conventionnelles sont complètes et opératoires et qu'elles couvrent l'ensemble des risques et des mesures de prévention que l'employeur doit mettre en place :

- évaluation des risques pris par les salariés sur leur poste de travail ainsi que leur gravité ;

- recensement desdits risques ;

- transcription, mise à jour et communication aux salariés et aux institutions représentatives du personnel compétentes des informations dans le document unique des risques professionnels ;

- mise en œuvre et communication des mesures de prévention, utiles et nécessaires, du plan de prévention et du programme annuel de prévention (Papripact) permettant de bonnes conditions de travail ;

- obligation de faire respecter les consignes de sécurité, et mise en œuvre des actions de prévention appropriées conformément au document unique et au plan de prévention ;

- respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à la durée du travail ;

- respect des dispositions relatives à l'organisation de l'entretien annuel pour tous les salariés.

Les partenaires sociaux, sans rappeler ces règles, conviennent que les dispositions du présent accord s'inscrivent dans leur cadre, et qu'il appartient à l'employeur de les respecter.

Prévention des risques dans le cadre de l'obligation générale de santé et de sécurité

Article 1er

En vigueur étendu

L'employeur se fixe l'objectif d'identifier, au préalable, les facteurs de risques au moyen des indicateurs inscrits dans le document unique des risques professionnels qu'il établit (par exemple : absentéisme, arrêts maladie, enquêtes internes, taux des accidents du travail et maladies professionnelles, analyse des plaintes individuelles ou collectives, etc.).

La démarche étant nécessairement pluridisciplinaire : l'employeur y associe tous les acteurs de prévention de la santé et de la sécurité, y compris les salariés et la médecine du travail dont les avis sont par principe obligatoires.

Dans le cadre de son obligation générale d'information et de formation des salariés à la sécurité, inscrite en outre à l'article 6 du présent accord, les partenaires sociaux rappellent que l'employeur doit communiquer aux salariés les règles de sécurité contenues dans les différents documents ou dispositifs visant à assurer la sécurité des collaborateurs, notamment le plan de prévention, et contrôlera leur mise en place effective, conformément aux dispositions de l'article 6 du présent accord, en lien avec les institutions représentatives du personnel compétentes.

En particulier, le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (Papripact) sera établi à partir de l'analyse des risques et de la mise en œuvre du document unique d'évaluation des risques professionnels.

L'employeur se dote des moyens suffisants pour assurer la santé et la sécurité de ses salariés, notamment dans le cadre des entretiens annuels permettant de contrôler les conditions de travail.

Moyens du CHSCT

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent que les institutions représentatives du personnel compétentes doivent, par l'analyse des risques professionnels et des conditions de travail, concourir à l'amélioration de la politique de prévention des risques menée dans l'entreprise dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

En l'absence de CHSCT, les délégués du personnel exercent les missions dévolues aux membres du CHSCT, mais dans le cadre de leurs seuls moyens (sauf dispositions conventionnelles d'entreprise plus favorables). (1)

Dans le cadre de ses prérogatives, le CHSCT, ou à défaut les délégués du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, veille au suivi de l'application des règles relatives à l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail des salariés. L'employeur doit notamment l'informer et le consulter dans le cadre des dispositions légales et réglementaires et rendre compte annuellement au CHSCT du nombre d'arrêts de travail dans son unité, en distinguant les accidents du travail des accidents de trajet.

Les entreprises permettent au CHSCT ou, à défaut, les délégués du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, d'assurer efficacement sa mission en mettant à sa disposition des moyens de communication adaptés aux moyens de l'entreprise.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 4611-2 et L. 4614-14 du code du travail.
(Arrêté du 23 octobre 2013 - art. 1)

Crédit d'heures additionnel annuel forfaitaire pour le CHSCT et plans de prévention

Article 2.1

En vigueur étendu

Dans le cadre de la mise en œuvre et du suivi d'un ou de plusieurs plans de prévention, sans préjudice des dispositions légales et réglementaires, les entreprises accorderont à chaque membre titulaire du CHSCT :

- 5 heures par mois pour les entreprises de moins de 500 salariés ;

- 8 heures par mois pour les entreprises de 500 à 999 salariés ;

- 15 heures par mois pour les entreprises de plus de 1 000 salariés.

Ce temps, qui ne sera pas décompté des heures de délégation, n'est pas mutualisable entre membres du CHSCT et ne peut être reporté d'un mois sur l'autre.

Coordination périodique des CHSCT des entreprises d'un même groupe ou d'établissements d'une même entreprise

Article 2.2

En vigueur étendu

En cas de présence de plusieurs CHSCT au sein des entreprises relevant du champ de la branche au sein d'un même groupe ou au sein des établissements d'une même entreprise, des mesures de coordination des CHSCT sont mises en place. (1)

L'employeur assurera, en sus des réunions ordinaires des CHSCT, la prise en charge des frais de transport, de restauration et du temps passé afférents à la conduite d'une réunion annuelle, sur convocation de l'employeur, traitant de sujets santé/ risques psychosociaux et entrant dans l'actualité de l'entreprise.

(1) Le premier alinéa de l'article 2.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 4612-1 et suivants du code du travail.
(Arrêté du 23 octobre 2013 - art. 1)

Protection de la santé au travail et prévention des risques dans le cadre de la durée du travail

Article 3

En vigueur étendu

Dispositions communes

Article 3.1

En vigueur étendu

Les présentes dispositions se situent dans le prolongement des dispositions de l'accord de branche du 22 juin 1999 sur la durée du travail qu'elles complètent.

L'employeur est garant de la bonne information de l'ensemble des salariés en matière de durée et d'horaires de travail.

L'employeur s'assure du respect effectif des droits à repos quotidien et hebdomadaire des salariés ainsi que des durées maximales journalières et hebdomadaires du travail auxquels sont soumis leurs salariés, selon les modalités d'aménagement de la durée du travail dont ils relèvent.

Eu égard à l'impact potentiel sur la santé et les risques psychosociaux au travail, les partenaires sociaux insistent sur le caractère impératif des dispositions relatives :

- au suivi de la durée du travail ;

- à la répartition de la durée du travail (quotidienne, hebdomadaire, mensuelle, annuelle) ainsi que les conditions de modification ou les éventuels dépassements ;

- aux durées maximales du travail (quotidienne, hebdomadaire, mensuelle, sur 12 semaines consécutives, annuelle) ;

- au travail de nuit ;

- au travail le dimanche et des jours fériés ;

- aux astreintes ;

- aux congés ;

- aux RTT ;

- à l'encadrement du télétravail, lorsqu'il est mis en place par l'employeur.

3.1.1. Trajets et déplacements

Les temps de trajet domicile/lieu de travail ou d'exécution du travail et le temps des déplacements professionnels s'apprécient au regard des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles et de la jurisprudence en vigueur.

3.1.2. Suivi de la durée de travail

L'employeur s'assure que l'adéquation des moyens aux tâches confiées soit abordée lors de l'entretien annuel notamment en sensibilisant le management.

L'employeur met en place des réunions régulières de projet/service des salariés et du management afin de s'assurer de l'adéquation des moyens.

Ces réunions de services, organisées dans le cadre des dispositions légales et réglementaires afférentes à l'expression des salariés auxquelles sera associé le management, sont organisées notamment, sur les questions de l'organisation du travail, les conditions de travail et de suivi de la mission chez les clients.

Une attention particulière est portée sur la question de la surcharge de travail, et fera l'objet d'une communication spécifique, notamment dans le cadre de ces réunions de service.

Le (la) responsable hiérarchique assure le suivi de l'organisation du travail et de la charge de travail du (de la) salarié(e).

Le (la) salarié(e) tiendra informé(e) son (sa) responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas d'isolement professionnel du (de la) salarié), le (la) salarié(e) a la possibilité d'émettre par écrit une alerte auprès de l'employeur ou de son (sa) représentant(e) qui recevra le (la) salarié(e) dans les 8 jours et formule par écrit les mesures qui sont, le cas échéant, mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation. Ces mesures feront l'objet d'un compte rendu écrit.

L'employeur transmet une fois par an au CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, le nombre d'alertes émises par les salariés.

Lors de l'entretien individuel l'employeur considère les modalités et le temps de transport de l'intéressé(e), au regard de sa charge de travail.

L'employeur rappelle régulièrement par l'envoi de notes de service à tous les salariés, les règles en termes d'organisation et de durée du travail.

Dispositions spécifiques aux salariés relevant des modalités de réalisation de missions avec autonomie complète (forfait annuel en jours)

Article 3.2

En vigueur étendu

En application des dispositions de l'accord du 22 juin 1999, les salariés relevant d'un forfait annuel en jours ne peuvent pas travailler, hors dispositions spécifiques, plus de 217 jours sur l'année civile (hors journée de solidarité), compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté.

Les partenaires sociaux rappellent que la modalité des forfaits jours a été instaurée par l'accord de branche du 22 juin 1999 sur la réduction du temps de travail au regard des articles L. 3121-43 à L. 3121-48 du code du travail.

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire mis en place par l'employeur.

Ce suivi est établi par le (la) salarié(e) sous le contrôle de l'employeur.

Le décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire concerne également les cadres en réalisation de mission avec autonomie complète.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail des salariés permettront au (à la) salarié(e) de concilier vie professionnelle avec vie privée.

Lors de l'entretien annuel organisé à l'initiative de l'employeur, le (la) salarié(e) et son (sa) responsable hiérarchique font le bilan sur les modalités d'organisation du travail du (de la) salarié(e), la durée des trajets professionnels, sa charge individuelle de travail, l'amplitude des journées de travail, l'état des jours de repos (RTT et congés payés) pris et non pris à la date de l'entretien et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Une liste indicative des éléments abordés lors de l'entretien annuel est transmise au préalable au salarié.

Au regard des constats effectués, le (la) salariée et son (sa) responsable hiérarchique arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés. Les solutions et mesures sont alors consignées dans le compte rendu de l'entretien annuel.

Les dispositions du dernier alinéa de l'article 3.1.2 sont applicables aux salariés relevant des modalités de réalisation de missions avec autonomie complète.

(1) L'article 3.2 est étendu sous réserve, d'une part, du principe selon lequel l'entretien annuel prévu par l'article L. 3121-46 du code du travail ne peut garantir à lui seul une amplitude et une charge de travail raisonnables ainsi qu'une bonne répartition du travail dans le temps (Cass. soc. 26 septembre 2012, n° 11-14 540) et, d'autre part, des dispositions de l'article L. 2323-29 du code du travail
(Arrêté du 23 octobre 2013 - art. 1)

Trajets et déplacements des salariés

Article 4

En vigueur étendu

Afin de favoriser les déplacements en transport en commun, l'employeur pourra notamment mettre en place une incitation financière dans le cadre de la prise en charge des frais de transport individuel ou collectif.

En cas d'utilisation de son véhicule personnel à la demande de l'employeur, les conditions d'utilisation et la prise en charge des frais engagés s'effectuera conformément aux dispositions légales, réglementaires, conventionnelles et à la politique de l'entreprise.

Dans le cadre de l'utilisation de véhicules du parc automobile de l'entreprise, il appartiendra à l'employeur d'assurer les véhicules et de procéder au contrôle régulier de ceux-ci.

L'employeur se conformera en outre aux dispositions de l'article 6 du présent accord relatif aux actions d'information, de sensibilisation et de formation en la matière.

L'employeur étudie et propose des modes alternatifs d'organisation du travail si le temps de trajet du (de la) salarié(e) ne lui permet pas de regagner chaque jour sa résidence du fait de ses conditions de travail.

Dans l'hypothèse où le salarié pourrait parcourir plus de 60 000 km en moyenne sur 3 ans au volant d'un véhicule automobile, à titre professionnel, l'employeur s'engage à lui faire exécuter tous les 3 ans un stage de conduite (type Centaure, ou toute autre action du même type).

Dispositions relatives à l'organisation du travail dans le cadre de la mission

Article 5

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux rappellent que la mission doit être organisée dans le cadre d'un équilibre entre les enjeux économiques et managériaux de l'entreprise, l'obligation de santé-sécurité de l'employeur et la vie personnelle du salarié.

Mission du (de la) salarié(e) chez le client

Article 5.1

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions de la convention collective nationale, avant l'envoi d'un(e) salarié(e) en déplacement, l'employeur doit informer le (la) salarié(e) des conditions de réalisation de sa prestation de travail en établissant un ordre de mission.

L'ordre de mission peut être permanent ou ponctuel, mono-site ou multi-sites, pour les salariés dont les fonctions, telles que précisées dans le contrat de travail, les conduisent à effectuer des déplacements multiples pour des interventions ponctuelles ou récurrentes.

Il est établi par l'employeur qui informe le (la) salarié(e) des conditions de réalisation de sa prestation de travail. L'ordre de mission mentionne notamment les règles applicables en matière d'amplitude horaire, d'organisation spécifiques des congés, de santé et de sécurité adaptés.

Les partenaires sociaux considèrent que le cadre contractuel de l'établissement de la relation avec le client peut être considéré comme l'occasion de rappeler l'exclusivité du lien hiérarchique rattachant le (la) salarié(e) à son employeur.

L'ordre de mission mentionne ainsi nécessairement l'exclusivité du lien de subordination entre l'employeur et le (la) salarié(e) travaillant pour le client.

L'employeur doit en outre à cette occasion rappeler les bonnes pratiques ainsi que de la responsabilité sociétale des entreprises afin d'assurer les meilleures conditions de travail possibles aux salariés.

Les partenaires sociaux considèrent qu'une information de l'ensemble des acteurs (employeur, salarié et client) est essentielle.

L'employeur pourra notamment inclure, avec l'accord du (de la) salarié(e), dans les contrats-clients des dispositions permettant au (à la) salarié(e) envoyé(e) en mission chez le client de travailler dans de bonnes conditions. L'employeur s'assurera d'un plan de prévention, établi conformément à l'article 6.2 du présent accord, pour toutes les missions de plus de 400 heures.

Durant le déroulement de la mission, les éventuelles conditions de réalisation particulières de celle-ci pourront notamment être portées à la connaissance du client.

L'employeur matérialise clairement le lien entre le (la) salarié(e) et le client par des réunions internes régulières, auxquelles doit participer le management, ainsi que dans le cadre de l'entretien annuel durant lesquelles seront abordés l'organisation du travail, les conditions de travail et le suivi de la mission conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Lors de l'entretien individuel annuel, une attention particulière est en outre portée sur la relation entre le client et le salarié et le cas échéant, les multi-missions.

L'employeur s'engage à organiser un suivi des salariés se trouvant sur plusieurs missions et de favoriser les déplacements en transport en commun, avec le cas échéant la mise en place d'une incitation financière dans le cadre de la prise en charge des frais de transport.

L'employeur devra fournir du matériel de travail adapté à tous les salariés, et le matériel le plus adapté possible aux salariés nomades, sur la base de l'avis du médecin du travail. Il procédera à une sensibilisation des salariés à l'utilisation de matériels de protection de la santé adaptés aux conditions particulières de l'entreprise et de l'emploi du (de la) salarié(e).

Mission à l'étranger

Article 5.2

En vigueur étendu

Les dispositions relatives à l'ordre de mission de l'article 5.1 doivent être respectées.

L'employeur doit aussi se conformer aux dispositions et arrêtés du ministère de l'intérieur et des affaires étrangères, aux circulaires pour les salariés à l'étranger.

Les frais d'assurance santé seront pris en charge en totalité par l'employeur dans le respect des conditions légales, conventionnelles ou d'accord d'entreprise.

Afin de pallier les risques dus aux manques de contacts et d'informations des salariés éloignés, l'employeur s'engage à ce qu'un contact régulier avec les services de l'entreprise soit diligenté, par le biais, notamment, d'envoi d'information récurrente sur leur entreprise, mises à jour des intranets, envois de revues de presse sur la vie de l'entreprise.

Il est rappelé en outre que les entreprises qui exercent habituellement ou occasionnellement une activité hors de France métropolitaine et qui, de ce fait, sont amenées à y envoyer des salariés, doivent se conformer aux dispositions légales et aux dispositions de la convention collective nationale relatives aux conditions de l'ordre de mission à l'étranger, notamment :

- transmettre ou permettre l'accès au (à la) salarié(e) à toutes les préconisations relatives à la sécurité, à la conformité des vaccinations ;

- informer le (la) salarié(e) sur les précautions à prendre contre les maladies spécifiques du pays et les soins particuliers à exercer et les prises en charge des traitements préventifs ainsi que sur les dispositions propres à assurer la sécurité physique du (de la) salarié(e) ;

- transmettre à chaque salarié(e) toute information utile concernant sa couverture de protection sociale ;

- proposer un entretien avec le médecin du travail avant son départ ;

- communiquer les coordonnées du centre médical en local.

L'employeur apportera toute information sur les pays de destination (culture, vie sociale, par la remise d'une fiche

d'information sur le pays, coordonnées des consulats et marche à suivre notamment).

Mise en place d'actions d'information, de sensibilisation et de formation

Article 6

En vigueur étendu

Information, sensibilisation et formation des salariés

Article 6.1

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux considèrent qu'une sensibilisation du management est essentielle.

La prévention des risques des salariés doit être effectuée par l'employeur par tout moyen, comme l'affichage de messages dans l'entreprise ou la diffusion de notes de sensibilisation et pourra s'appuyer sur des outils tels que le plan de prévention, le règlement intérieur, le livret d'accueil ou les actions de formation.

L'employeur met en place une communication rappelant les mesures applicables en matière de santé et de sécurité.

Des modules de formations seront envisagés dans le cadre de la mise en œuvre du document unique sur les risques professionnels.

L'employeur met en œuvre des actions de formation des salariés aux gestes et postures lorsque celles-ci seront demandées par le médecin du travail lorsqu'il le juge nécessaire.

Le règlement intérieur doit, en outre, notamment prévoir l'obligation pour le salarié d'assurer son véhicule pour une utilisation professionnelle.

Afin de maintenir son lien avec le (la) salarié(e), l'employeur devra favoriser les travaux « en réseau », « communautés de métiers » ou « réseaux thématiques de métiers » permettant aux salariés d'échanger sur leurs pratiques professionnelles.

Les partenaires sociaux mettront en place une action collective avec le FAFIEC destinée au management pour permettre à l'employeur d'assurer des actions notamment de « reconnaissance et qualité de vie au travail », de redynamisation du document unique, des actions de formation à l'attention du management afin de « conserver son efficacité dans les situations difficiles ».

Information, sensibilisation et formation des représentants du personnel

Article 6.2

En vigueur étendu

Une démarche complète et durable tendant à développer une culture santé et sécurité dans l'entreprise, une prise de conscience de la nécessité d'une action sur les facteurs organisationnels et psychosociaux et/ou relationnels, une information et la participation du personnel sont recherchées par l'employeur en collaboration avec ses partenaires (notamment le CHSCT).

L'employeur s'assure que les signataires du plan de prévention ont les compétences adéquates pour ce faire. Si nécessaire, il met en œuvre des actions de formation.

En complément des actions demandées par le médecin du travail et de ses obligations, l'employeur propose une formation de sensibilisation, de méthodologie, d'évaluation et de prévention des risques aux membres du CHSCT, au management et aux personnes en charge de la santé/sécurité dans l'entreprise, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

L'employeur confie au médecin du travail ou à des experts des conditions de travail (ergonomes) la réalisation d'une étude sur les postes de travail de l'entreprise.

L'employeur incite les membres du CHSCT, ou à défaut, les délégués du personnel, dans le cadre d'une expertise, à participer aux portes ouvertes organisées par les services de santé. De son côté, l'employeur pourra s'impliquer dans les conseils d'administration et assemblées générales des services de santé au travail.

Suivi de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident la mise en place d'un suivi de l'accord organisé dans le cadre de l'OPNC et de l'ADESATT.

Les partenaires sociaux conviennent, dans le cadre de la commission paritaire de la convention collective nationale, de recueillir auprès de l'OPNC les accords d'entreprises relatifs à la santé et aux risques psychosociaux au travail.

Ils conviennent de diligenter une étude triennale auprès de l'ADESATT qui sera restituée à la commission paritaire de la convention collective nationale.

Dans les 3 mois qui suivent la publication de l'arrêté d'extension, un groupe de travail composé de deux représentants par signataire du présent accord sera chargé de formaliser les conditions du cahier des charges de l'étude qui sera réalisée par l'ADESATT dans le cadre de son plan de travail.

Dépôt, durée et extension

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Journal officiel.

Il est conclu pour une durée de 3 ans à compter de la date de son entrée en vigueur. Les parties conviennent de se rencontrer dans les 12 mois précédant l'échéance du délai de 3 ans afin de déterminer autant que de besoin, notamment à partir des remontées produites par la commission de suivi, les évolutions possibles de l'accord.

Avenant n° 7 du 24 avril 2013 relatif à la désignation d'organismes assureurs

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CICF.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT ; FSE CGT.

Préambule

En vigueur non étendu

Conformément aux dispositions de l'avenant n° 4 du 15 juillet 2009 à l'accord du 27 mars 1997, l'assurance du régime conventionnel de prévoyance de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques est actuellement confiée à Malakoff Médéric Prévoyance (institution adhérente à l'OCIRP qui assure la rente éducation).

La période quinquennale prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale arrivant à échéance, les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés ont procédé à un examen des conditions d'assurance et de gestion dudit régime, de mutualisation des risques, des perspectives d'évolution du régime. Afin de les aider dans cette démarche, les partenaires sociaux ont fait appel au cours de l'exercice 2012 à un actuaire conseil afin que ce dernier apporte son expertise.

Outre les données strictement assurancielles, les éléments d'ordre qualitatif ont également été pris en compte dans cette approche.

Désignation des organismes assureurs

Article 1er

En vigueur non étendu

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, après examen du régime de prévoyance à l'issue de la période quinquennale écoulée et de ses perspectives d'évolution, les partenaires sociaux conviennent de reconduire la désignation actuelle, pour une période de 5 années maximum. Le premier alinéa de l'article 1er de l'annexe à l'accord de prévoyance du 27 mars 1997 est en conséquence maintenu dans sa rédaction antérieure :

« Les partenaires sociaux soussignés, membres de la commission paritaire de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils, conviennent de confier la gestion

du régime de prévoyance de la branche à Malakoff Médéric Prévoyance (institution de prévoyance du groupe Malakoff Médéric), aux conditions suivantes : ».

Dépôt, extension et date d'effet

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera établi en nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires. Il sera déposé en application de l'article L. 2231-6 du code du travail et son extension sera demandée.

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à compter du premier jour du mois civil suivant la parution de l'arrêté d'extension.

Accord du 12 juin 2013 relatif à la prévoyance

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FIECI CFE-CGC ; F3C CFDT ; FSE CGT.

Préambule

En vigueur non étendu

A la suite de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, et dans l'attente des dispositions légales et réglementaires, les partenaires sociaux de la branche ont engagé le 20 mars 2013 une négociation relative à la mise en place, par accord de branche, d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident couvrant les salariés ne bénéficiant pas de couverture complémentaire dans le cadre de leur entreprise.

La mise en place de cette couverture s'inscrit dans le cadre de l'évolution des dispositions légales, réglementaires et interprofessionnelles applicables. Les partenaires sociaux de la branche souhaitent la conclusion du présent accord de méthode afin de préparer la négociation de l'accord de branche dans les meilleures conditions et aboutir à un accord de branche dans les délais imposés.

Chapitre Ier Objet de la négociation

En vigueur non étendu

Les parties signataires, à travers la conduite d'une négociation de branche sur le thème de la mise en place d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident et la recherche du présent accord, affirment par la signature du présent accord leur volonté commune d'améliorer le dispositif de protection sociale dans la branche.

Cet accord de méthode a vocation à permettre aux partenaires sociaux de la branche de déterminer les bases de la négociation d'un accord de branche, applicable au plus tard au 30 juin 2014.

Le présent accord définit pour ce faire une méthode de travail et un calendrier qui s'appliquent à toutes les parties.

Les parties signataires rappellent que tout dispositif visant à améliorer les conditions de travail des salariés doit être conçu comme une démarche de progrès constante, adaptée et réactualisée, prenant en compte, notamment, les retours d'expérience.

Chapitre II Préparation et méthode

En vigueur non étendu

Afin d'aborder la négociation de l'accord sur la couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident dans les meilleures conditions, les organisations syndicales et patronales décident que les différentes phases de préparation de la négociation sont les

suivantes.

Principes

Article 1er

En vigueur non étendu

L'objectif de la CPCCN consiste à élaborer un accord de branche qui instaure une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident couvrant les salariés ne bénéficiant pas de couverture complémentaire dans le cadre de leur entreprise, selon le cadre de négociation et le calendrier fixés aux articles 2 et 3 du présent accord, et en respect des principes suivants.

Cadre de négociation de l'accord de branche

Article 2

En vigueur non étendu

Pour permettre à la CPCCN de préparer au mieux les éléments du futur accord, les parties signataires conviennent, sur la base des dispositions légales, réglementaires et interprofessionnelles applicables, d'un cadre qui servira de base aux futures négociations.

L'accord de branche s'articule notamment autour des éléments suivants :

- la détermination de la couverture :

-- champ d'application de la couverture ;

-- conditions et le délai de mise en œuvre de l'accord de branche par les entreprises ;

-- bénéficiaires ;

-- cas dans lesquels la situation de certains salariés justifie des dispenses d'affiliation ;

-- définition du contenu et du niveau des garanties ;

-- taux de cotisation ;

-- assiette de la cotisation ;

-- répartition de la cotisation entre l'employeur et le salarié ;

-- conditions de la mutualisation ;

- les modalités de choix du ou des organismes ;

- l'élaboration de l'appel d'offres et du cahier des charges associé, dans le respect des principes de transparence et de mise en concurrence préalable ;

- les conditions de la portabilité des droits.

Prévention et traitement des situations de conflit d'intérêts

Article 3

En vigueur non étendu

Les représentants ne doivent en aucun cas se trouver en situation de conflit d'intérêts.

Est considéré comme une situation de conflit d'intérêts le cas où l'un des représentants mandatés de la CPCCN exerce ou a exercé au cours des 5 dernières années des fonctions au sein d'une instance dirigeante, telle qu'un conseil d'administration, de l'organisme candidat, d'une instance non dirigeante, de type commission de suivi du régime de prévoyance de branche (des organismes d'assurance habilités à pratiquer les opérations visées aux branches 1 et 2 de l'article R. 321-1 du code des assurances, des institutions de prévoyance habilitées à pratiquer les opérations visées par l'article L. 931-1 du code de la sécurité sociale ; des mutuelles habilitées à pratiquer les opérations visées par l'article L. 211-1 du code de la mutualité ou des organismes qui leur sont affiliés au sens de la directive 98/78/CE sur la surveillance complémentaire des groupes d'assurance).

La CPCCN prend toute mesure qu'elle juge nécessaire pour prévenir toute situation de conflit d'intérêts.

Elle se saisit ou est saisie par le ou les représentants mandatés concernés par toute nouvelle situation de conflit d'intérêts dans laquelle ils pourraient se trouver placés à partir de l'étape de dépouillement des candidatures des organismes répondant à l'appel d'offres.

La CPCCN doit alors statuer sur ces situations dans un délai qu'elle aurait elle-même décidé.

La CPCCN s'assure en conséquence, au début de chaque séance, qu'aucun des représentants mandatés n'est en situation de conflit d'intérêts, par déclaration sur l'honneur de chacun de ses membres au début de chaque réunion. Cette information figure au procès-verbal synthétique de la séance.

A l'issue de l'appel d'offres, aucun représentant mandaté de la CPCCN ne peut exercer de fonctions délibérantes ou dirigeantes au sein de l'organisme retenu pendant la durée du contrat.

Calendrier et signature

Article 4

En vigueur non étendu

A titre indicatif, le nombre des réunions (calendrier) défini par les partenaires sociaux signataires du présent accord de branche est le suivant :

- quatre réunions seront consacrées :

-- à la détermination de la modalité de choix des organismes, comprenant notamment les conditions tarifaires et d'adhésion ;

-- à la détermination de la couverture ;

-- aux conditions de la portabilité des droits ;

- une réunion sera consacrée à l'élaboration de l'appel d'offres et la finalisation du cahier des charges associé ;

- une réunion sera consacrée au dépouillement des candidatures des organismes ;

- une réunion sera consacrée à l'audition des organismes répondants ;

- une réunion sera consacrée au choix du ou des organismes retenus.

Le projet d'accord sur la mise en place de la couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident sera soumis à la signature lors de la CPCCN du mois de février 2014.

Chapitre III Durée de l'accord

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu, à compter de sa date de signature sans réserve, pour la durée des négociations et jusqu'à la date de signature de l'accord de branche relatif à la mise en place de la couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident.

Chapitre IV Révision. - Dénonciation

En vigueur non étendu

Le présent accord est susceptible d'être modifié, par avenant, pendant toute la durée de son application d'un commun accord entre les parties.

Les conditions de dénonciation et révision sont respectivement régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Chapitre V Dépôt

En vigueur non étendu

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente, conformément aux dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Accord du 16 octobre 2013 relatif à l'activité partielle des salariés

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV.
Organisations de salariés	FEC FO ; F3C CFDT ; CSFV CFTC ; FSE CGT ; FIECI CFE-CGC.

En vigueur étendu

L'accord s'applique à toutes les entreprises de la branche affectées par les circonstances exceptionnelles telles que mentionnées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Soucieux d'éviter d'éventuels recours à l'activité partielle dans une acception trop extensive, les partenaires sociaux souhaitent, en complément du rappel des dispositions légales, encadrer le recours à l'activité partielle, soit par des recommandations, soit par des dispositions normatives.

L'activité partielle peut se traduire par un arrêt total ou partiel de l'activité dans les conditions décrites à l'article 1er du présent accord.

Dans le cadre des accords nationaux interprofessionnels du 6 février 2012 et du 11 janvier 2013, du plan de mobilisation décidé par l'Etat et les partenaires sociaux le 1er octobre 2012, de l'article 16 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et du décret n° 2013-551 du 26 juin 2013 de l'arrêté du 6 septembre 2013 fixant le contingent annuel d'heures indemnisables, de l'instruction 2013-12 du 12 juillet 2013, les partenaires sociaux souhaitent ainsi appliquer des solutions adaptées au maintien dans l'emploi face aux difficultés conjoncturelles.

Dans ce cadre particulier, les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes.

Principes et généralités

Article 1er

En vigueur étendu

L'application des dispositions du présent accord, relatives au placement des salariés en activité partielle, s'effectue, suite à une demande préalable à l'administration, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux rappellent que :

- il est convenu que les mesures proposées doivent être d'une durée limitée dans le temps car elles visent à répondre à une situation conjoncturelle particulière. Prises à titre exceptionnel pour répondre à une situation exceptionnelle, elles ne peuvent devenir une référence obligée pour le traitement de situations aléatoires auxquelles les entreprises devraient habituellement faire face ;

- cet accord est conclu dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur. Il tient compte notamment de la baisse ou de la suspension temporaire d'activité au regard de la conjoncture économique ;

- l'activité partielle constitue une mesure collective de modification des horaires de travail qui s'opère par la réduction du nombre d'heures travaillées sur la journée, par une réduction du nombre de journées travaillées sur la semaine ou par une fermeture totale, mais temporaire, de l'unité de travail concernée ;

- l'objectif de la mise en place de l'activité partielle doit être notamment le maintien de l'emploi dans l'entreprise concernée ;

- dans le cadre des dispositions légales en vigueur, notamment l'article L. 2242-15 du code du travail, afin de permettre d'anticiper les évolutions résultant des options qu'elles auront prises, les entreprises donneuses d'ordres s'attacheront à une meilleure information des sous-traitants concernant leurs orientations stratégiques ayant un effet sur leurs métiers, l'emploi et les compétences, l'activité de ces derniers dépendants majoritairement du donneur d'ordre. Ces informations seront communiquées, sous 8 jours ouvrés à réception par la direction de l'entreprise, aux instances représentatives du personnel de l'entreprise ;

- sous réserve des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les salariés en forfait annuel en heures ou en jours sont exclus du champ d'application de l'activité partielle en cas de réduction d'horaire mais pas en cas de fermeture de la totalité ou d'une partie de leur établissement.

Les entreprises visées par le présent accord qui ont besoin de recourir à l'activité partielle pour pallier une réduction ou suspension d'activité résultant notamment de la conjoncture économique, le font en respectant les conditions définies par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en vigueur.

Des mesures additionnelles de nature à améliorer la situation de leurs salariés sont décrites ci- après.

Mesures préalables à la mise en place de l'activité partielle

Article 2

En vigueur étendu

Préalablement à leur demande de mise en œuvre de l'activité partielle, les entreprises relevant du présent accord prennent les dispositions suivantes de nature à limiter le recours à l'activité partielle.

Consultation préalable et information des représentants du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires

Article 2.1

En vigueur étendu

Consultation des représentants du personnel

Article 2.1.1

En vigueur étendu

Avant la mise en activité partielle, les informations détaillées seront données aux institutions représentatives du personnel pour consultation, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'avis du comité d'entreprise, à défaut de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel, s'ils existent, sera versé au dossier d'instruction de l'administration.

Lorsque des mesures de nature à affecter les conditions de travail, le CHSCT doit être consulté conformément aux dispositions légales et réglementaires.

En cas d'absence de représentant du personnel, l'employeur doit informer les salariés du projet de mise en place de l'activité partielle.

Information des représentants du personnel

Article 2.1.2

En vigueur étendu

La liste nominative des salariés concernés par l'activité partielle sera, après acceptation de l'administration, communiquée au comité d'entreprise sur les postes affectés par l'activité partielle.

En cas de modification des horaires collectifs de travail et conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, l'employeur est tenu :

- de communiquer cette information à l'inspection du travail ;

- d'afficher les nouveaux horaires dans l'entreprise ;

- d'en informer les organisations syndicales de l'entreprise et les représentants du personnel.

Information des salariés

Article 2.2

En vigueur étendu

Dans le cadre des dispositions légales en vigueur, en cas de diminution collective de l'horaire de travail, les salariés peuvent être placés en position d'activité partielle individuellement ou collectivement.

En tout état de cause, l'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail, indemnisation…).

Prise des soldes de jours de congés et de RTT

Article 2.3

En vigueur étendu

A titre préventif, sous réserve du respect des accords d'entreprise ou des politiques internes en la matière, les entreprises mettent en œuvre des dispositions incitant les salariés à prendre tout ou partie de leurs congés acquis et de leurs journées de RTT. Une information de l'existence éventuelle d'un fractionnement de son congé payé principal est donnée au (à la) salarié(e).

Article 2.3.1

En vigueur étendu

En cas d'accord d'entreprise sur le temps de travail, les salariés prennent les jours de RTT relevant du quota de l'employeur.

L'employeur pourra demander au (à la) salarié(e) de prendre les jours de RTT dont il (elle) peut disposer librement sans pouvoir toutefois le lui imposer.

Si l'accord d'entreprise ne prévoit rien ou n'existe pas, il convient d'appliquer l'usage ou l'accord atypique en vigueur dans l'entreprise.

Congés payés

Article 2.3.2

En vigueur étendu

Le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur. Il fixe la date de départ, accepte ou refuse les demandes des salariés, dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il doit notamment permettre au (à la) salarié(e) de prendre, dans la limite des congés acquis, au minimum 12 jours ouvrables de congés payés, conformément aux dispositions légales, réglementaires et de l'accord d'entreprise s'il existe.

Si l'employeur veut fixer la date des congés payés avant la période prévue d'activité partielle il doit les fixer après consultation des délégués du personnel.

Dans le cadre des dispositions de l'article L. 3141-16 du code du travail et par dérogation aux dispositions de la convention collective nationale du 15 décembre 1987 des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils et des sociétés de conseils, le délai d'information du (de la) salarié(e) de ses dates de départ pourra être de 15 jours calendaires après consultation des délégués du personnel, s'ils existent.

Après avis favorable des délégués du personnel, s'ils existent, et sur accord des parties, les jours RTT et/ou les congés payés acquis sur la période de référence peuvent être pris par anticipation.

Dispositions générales applicables à l'activité partielle

Article 2.4

En vigueur étendu

Il est entendu entre les différents acteurs sociaux qui composent la branche que l'activité partielle ne peut être mise en place que dans le strict cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

A ce titre, il n'est pas possible d'inclure dans la demande d'indemnisation de l'activité partielle les salariés dits en attente de mission, inter-contrat ou inter-chantier, sauf fermeture totale de l'entreprise.

Ainsi, lorsqu'un(e) salarié(e), dans les 12 mois qui précèdent la demande d'activité partielle a été en attente de mission, inter-contrat ou inter-chantier plus de 30 jours ouvrés ininterrompus, sa situation ne relève pas d'une difficulté économique temporaire de son entreprise mais nécessite un repositionnement mobilisant les dispositifs de formation.

Les salariés qui sont en situation de suspension de contrat de travail ne peuvent pas être positionnés en activité partielle.

Tous les salariés, en dehors des cas particuliers au sens des dispositions légales et réglementaires, ont vocation à bénéficier du régime de compensation de l'activité partielle.

Les salariés en CDD ont le droit aux allocations d'activité partielle dans les mêmes conditions que les CDI.

Indemnisation de l'activité partielle

Article 3

En vigueur étendu

Allocation prise en charge par l'Etat et l'organisme gestionnaire de l'assurance chômage et indemnité conventionnelle

Article 3.1

En vigueur étendu

Chaque heure d'activité partielle est indemnisée par l'employeur, dans la limite du contingent annuel d'heures indemnisables. Le taux d'indemnisation est fixé par décret. L'indemnité d'activité partielle versée par l'employeur à ses salarié(e)s est égale à 70 % de la rémunération brute horaire.

Il est rappelé que cette indemnité est majorée lorsque le salarié choisit de suivre une formation pendant sa période d'activité partielle, notamment dans le cadre du plan de formation. Cette indemnité atteint alors 100 % de la rémunération nette antérieure du (de la) salarié(e), suivant les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Indemnisation garantie

Article 3.2

En vigueur étendu

Le salarié qui réduit ses horaires a la garantie de percevoir une indemnisation mensuelle au moins égale au Smic.

Indemnisation complémentaire conventionnelle d'activité partielle

Article 3.3

En vigueur étendu

Les salariés admis par les pouvoirs publics au bénéfice du dispositif de l'activité partielle dans le cadre de l'article 2.3 et bénéficiant de l'indemnisation exposée à l'article 3.1 ont droit à une indemnisation complémentaire conventionnelle, prise en charge par l'employeur, calculée de telle sorte que la garantie de rémunération dont bénéficie le (la) salarié(e) soit, sauf exception définie par les dispositions légales et réglementaires, la suivante.

Assiette de l'indemnisation conventionnelle complémentaire d'activité partielle et garantie de rémunération

Article 3.3.1

En vigueur étendu

L'assiette de l'indemnisation horaire conventionnelle complémentaire est la rémunération brute servant d'assiette au calcul de l'indemnité de congés payés, sur la base de la durée légale du travail applicable dans l'entreprise ou, lorsqu'elle est inférieure, la durée collective du travail ou la durée stipulée au contrat de travail.

Sous réserve des dispositions légales et réglementaires prévoyant un taux de maintien de salaire supérieur, notamment quand il y a une action de formation, la garantie de salaire est déterminée comme suit :

Assiette	Indemnisation garantie (*)
Rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité partielle (selon l'assiette) < 2 000 €	95 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité partielle
Rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité partielle (selon l'assiette) compris entre 2 000 € et le plafond de la sécurité sociale	80 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité partielle
Rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité partielle (selon l'assiette) > au plafond de la sécurité sociale	75 % de la rémunération horaire brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés du (de la) salarié(e) en activité partielle
(*) L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié. Cette indemnisation conventionnelle complémentaire mensuelle du salarié sera en tout état de cause au minimum de 50 €.	

Ce minimum de 50 €, calculé sur une base de période d'activité partielle de 151,67 heures, est automatiquement proratisé

en fonction de la durée réelle de chômage si celle-ci est inférieure à 151,67 heures.

L'indemnisation de l'activité partielle pour les salariés en forfait annuel en jours s'effectue au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Pour rappel, les allocations spécifiques réglementaires et conventionnelles reçues au titre de l'activité partielle sont traitées socialement et fiscalement conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Bilan d'étape professionnel

Article 4

En vigueur étendu

Tout(e) salarié(e) positionné(e) en activité partielle a droit à la réalisation d'un bilan d'étape professionnel, quelles que soient son expérience professionnelle et son ancienneté dans l'entreprise. La finalité de ce bilan est de définir le besoin de formation dans la perspective soit d'une reconversion, soit d'un approfondissement des compétences du (de la) salarié(e).

Formation professionnelle

Article 5

En vigueur étendu

En complément des dispositions légales et réglementaires relatives à la formation professionnelle et à la GPEC, en particulier celles issues de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux décident des dispositions conventionnelles suivantes.

Les partenaires sociaux rappellent que, dans les entreprises de plus de 50 salariés, les dispositifs de formation envisagés dans le cadre de l'activité partielle sont soumis à la consultation préalable des institutions représentatives du personnel.

Les dispositions concernant la formation professionnelle ne s'appliquent qu'aux salariés admis au bénéfice de l'activité partielle.

Dans le cadre du plan de mobilisation décidé par l'Etat et les partenaires sociaux, de l'accord national du 10 octobre 2012 instituant des commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle pilotes et d'un objectif de proximité avec les entreprises touchées par l'activité partielle, les partenaires sociaux examineront la possibilité d'une mise en place, par la commission paritaire nationale pour l'emploi, en région, de dispositifs ayant pour objet la mise en œuvre, à ce niveau, des mesures prévues par le présent accord.

Pendant les heures chômées, les salariés placés en activité partielle bénéficient de l'ensemble des actions mentionnées aux articles L. 6313-1 et L. 6314-1 réalisées notamment dans le cadre du plan de formation, dans le cadre des taux déterminés par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

La période de formation devra contribuer à faire en sorte que chaque salarié en activité partielle puisse à la sortie de celui-ci être en capacité de se positionner ou de se repositionner sur le marché du travail au regard des évolutions dans la ou les filières en question.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, dans les cas d'activité partielle totale, les actions de formation ont lieu hors temps de travail.

Les entreprises qui demandent la prise en charge de l'indemnisation des salariés, dans le cadre de l'article 3.1 du présent accord de branche, proposent à chaque salarié (e) concerné (e) par les dispositions d'activité partielle un entretien individuel en vue notamment d'examiner les actions de formation ou de bilans engagées dans la période d'activité partielle.

Conformément aux dispositions de l'accord sur la formation professionnelle et de ses avenants de la branche, les actions collectives nationales de formation et les périodes de professionnalisation destinées aux salariés admis au bénéfice du dispositif d'activité partielle pourront être financées dans le cadre de ce dispositif. Les critères de régulation appliqués pour la prise en charge des dispositifs de formation par le FAFIEC ne pourront être opposés au demandeur.

Afin d'être admis au financement de ces actions de formation les dossiers présentés par les entreprises sont examinés par les commissions du FAFIEC en charge de chacun des dispositifs de formation utilisés. Les commissions du FAFIEC décident d'accorder ou non la prise en charge sur la base de critères définis par le conseil d'administration du FAFIEC dans le cadre de ses prévisions budgétaires.

Les demandes d'accompagnement correspondant aux dispositions prévues par le présent article seront examinées dans le cadre d'une commission mixte (professionnalisation et plan) composée au minimum de deux représentants de chaque collège émanant de ces deux commissions.

Dans ce cadre, les frais pédagogiques de formation seront pris en charge conformément aux dispositions de l'accord sur la formation pour les actions collectives nationales de formation définies par la commission paritaire nationale pour l'emploi et à 100 % du coût réel pour les périodes de professionnalisation, les formations étant de préférence des formations donnant lieu à une certification, une qualification ou à un diplôme.

Les entreprises proposent aux salariés auxquels s'appliquent les modalités de prise en charge de formation prévues au présent article d'utiliser le solde de leurs heures de droit individuel à la formation pour la mise en œuvre de la période de professionnalisation, dans le cadre et dans le respect de l'accord formation de la branche et des textes législatifs et réglementaires en vigueur. Il ne sera pas possible d'anticiper la prise du droit individuel à la formation.

Une attention particulière sera portée aux publics prioritaires conformément à l'accord de branche formation en vigueur, ainsi qu'aux salariés ayant suivi un bilan d'étape professionnel.

Afin de s'assurer que les modalités de formation et les contenus pédagogiques envisagés répondent à de réels besoins au regard de la sécurisation des parcours professionnels des salariés concernés, les partenaires sociaux décident que le conseil d'administration du FAFIEC, dans la limite de ses ressources financières, pourra confier à des prestataires extérieurs spécialisés dans le conseil en ressources humaines le soin d'accompagner les salariés des entreprises dans la détermination de leurs besoins en formation.

Les prestataires sélectionnés procéderont à :

- des bilans d'étapes professionnels ;

- l'élaboration de cursus de formation adaptés aux besoins des salariés concernés ;

- l'utilisation de dispositifs existants, tels que les comités de pilotage, l'ensemble des études et outils mis à disposition par l'OPIIEC dans le cadre du dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, etc.

Les prestataires transmettent au FAFIEC un bilan quantitatif et qualitatif, dont la périodicité sera fixée dans la convention passée entre le FAFIEC et les prestataires.

Le FAFIEC met en œuvre une procédure d'évaluation du dispositif dont a bénéficié chaque salarié pour les actions de formation réalisées suite à un diagnostic réalisé dans le cadre du présent article.

Conséquences de l'activité partielle

Article 6

En vigueur étendu

Les heures d'activité partielle ouvrent des droits au titre de l'assurance vieillesse et permettent l'acquisition de points gratuits de retraite complémentaire.

Il est en outre rappelé que, dans le cadre de l'acquisition des droits à congés payés, les périodes d'activité partielle sont intégralement prises en compte pour le calcul de la durée des congés payés.

Un(e) salarié(e) en arrêt maladie ne peut être mis(e) en activité partielle. Un(e) salarié(e) mis(e) en arrêt maladie dans sa période d'activité partielle relève du régime d'indemnisation d'assurance maladie.

Les entreprises s'assureront auprès de leur(s) organisme(s) que les salariés positionnés en activité partielle bénéficieront de la même couverture de prévoyance et de complémentaire santé mise en place dans l'entreprise qu'en période d'activité normale.

Dans ce cadre, les salariés positionnés en activité partielle ou qui ont été positionnés en activité partielle pendant la période servant de référence pour le calcul des prestations verront leur salaire reconstitué comme s'ils avaient travaillé selon leur horaire contractuel de leur établissement conformément à la convention collective nationale.

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du (de la) salarié(e). Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le (la) salarié(e) s'il (elle) n'avait pas été placé(e) en activité partielle.

D'autre part, les entreprises pourront, lors de la négociation annuelle obligatoire suivant la période d'activité partielle en cas de retour à une meilleure situation économique, prendre des mesures de nature à amortir les baisses de rémunération subies du fait de l'activité partielle.

L'employeur ne peut procéder au licenciement économique du (de la) salarié(e) ayant bénéficié d'une formation financée par le FAFIEC suite à une période d'activité partielle durant une période équivalente à deux fois la période d'activité partielle, sauf liquidation de l'entreprise.

Sortie de l'activité partielle

Article 7

En vigueur étendu

L'activité partielle ne peut s'étendre au-delà de la période couvrant le versement de l'allocation spécifique de l'Etat conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Rupture du contrat de travail

Article 8

En vigueur étendu

Un(e) salarié(e) positionné(e) en activité partielle qui a trouvé un autre emploi est libre de quitter son entreprise.

A la demande du salarié, et d'un commun accord, le préavis pourra ne pas être exécuté.

L'employeur devra ainsi lever la clause de non-concurrence et/ou de dédit-formation à laquelle le (la) salarié(e) était tenu(e).

Durée de l'accord

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de son arrêté ministériel d'extension au Journal officiel.

Révision et clause de revoyure

Article 9.1

En vigueur étendu

Le présent accord est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

En tout état de cause, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer ses dispositions avant le 31 décembre 2016.

Conditions de dénonciation

Article 9.2

En vigueur étendu

Les conditions de dénonciation et de révision sont respectivement régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de 2 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec avis de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale. La partie qui dénoncera l'accord devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Notification, dépôt et extension

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord est présenté à l'extension auprès du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord, qui ne peut faire l'objet de dispositions moins favorables par accord d'entreprise ou d'établissement relevant de son champ d'application, est déposé à la direction générale (DGT) du ministère du travail, à l'initiative de la partie la plus diligente, conformément à l'article D. 2231-2 du code du travail.

Avenant du 1er avril 2014 à l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNTEC ; La CINOV,
Organisations de salariés	La FIECI CFE-CGC ; La F3C CFDT,

Chapitre Ier Révision de l'accord

En vigueur étendu

Le présent avenant modifie l'article 4 du chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 comme suit :

« Article 4

Forfait annuel en jours

Les parties signataires réaffirment leur attachement aux droits à la santé, à la sécurité et au repos du salarié et ont adopté l'accord du 22 juin 1999 dans le respect des principes fondamentaux suivants :

- le 11e alinéa du Préambule de la Constitution de 1946, affirmant le droit du salarié à la santé et au repos ;

- les dispositions de la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe du 18 octobre 1961, consacrant dans son article 11 le droit à la protection de la santé du salarié ;

- les dispositions de la directive 89/391/ CEE du Conseil du 12 juin 1989, concernant la mise en œuvre de mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé des travailleurs au travail ;

- les dispositions de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs du 9 décembre 1989, stipulant que la réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la Communauté européenne ;

- les dispositions de la directive 93/104/ CE du Conseil du 23 novembre 1993, qui fixe des prescriptions minimales de sécurité et de santé en matière d'aménagement du temps de travail ;

- les dispositions du traité d'Amsterdam du 2 octobre 1997, mentionnant les droits sociaux fondamentaux définis dans la Charte sociale du Conseil de l'Europe de 1961 et dans la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs de 1989 ;

- l'article 1134 du code civil.

Les parties signataires ont ainsi adopté le 11 mars 2011 un accord de méthode afin de préserver la santé au travail et un accord le 19 février 2013 relatif à la santé au travail et aux risques psychosociaux, visant à améliorer la santé des salariés de la branche.

Les parties signataires réaffirment leur attachement aux droits à la santé, à la sécurité et au repos du salarié et entendent se référer, dans le cadre du présent avenant :

- à la directive 2003/88/ CE du 4 novembre 2003, dont les articles 17, alinéa 1, et 19 ne permettent aux Etats membres de déroger aux dispositions relatives à la durée du travail que dans le respect des principes généraux de la protection de la sécurité et de la santé du travailleur ;

- à l'article 31 de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, qui garantit au travailleur des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité ;

- aux dispositions des articles L. 3121-43 à L. 3121-48 du code du travail, définissant le recours aux conventions de forfait en jours sur l'année.

Article 4.1

Champ d'application

Peuvent être soumis au présent article 4 les personnels exerçant des responsabilités de management élargi ou des missions commerciales, de consultant ou accomplissant des tâches de conception ou de création, de conduite et de supervision de travaux, disposant d'une large autonomie, de liberté et d'indépendance dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour exécuter les missions qui leur sont confiées.

Les salariés ainsi concernés doivent bénéficier de dispositions adaptées en matière de durée du travail ; ils sont autorisés, en raison de l'autonomie dont ils disposent, à dépasser ou à réduire la durée conventionnelle de travail dans le cadre du respect de la législation en vigueur. La rémunération mensuelle du salarié n'est pas affectée par ces variations.

Pour pouvoir relever de ces modalités, les salariés concernés doivent obligatoirement disposer de la plus large autonomie d'initiative et assumer la responsabilité pleine et entière du temps qu'ils consacrent à l'accomplissement de leur mission caractérisant la mesure réelle de leur contribution à l'entreprise. Ils doivent donc disposer d'une grande latitude dans leur organisation de travail et la gestion de leur temps.

Ils relèvent au minimum de la position 3 de la grille de classification des cadres de la convention collective nationale ou bénéficient d'une rémunération annuelle supérieure à deux fois le plafond annuel de la sécurité sociale ou sont mandataires sociaux.

Article 4.2 (1)

Conditions de mise en place

La conclusion d'une convention individuelle de forfait annuel en jours fait impérativement l'objet d'un écrit signé par les parties, contrat de travail ou avenant annexé à celui-ci.

L'avenant ainsi proposé au salarié explicite précisément les raisons pour lesquelles le salarié concerné est autonome ainsi que la nature de ses fonctions.

Ainsi la convention individuelle doit faire référence à l'accord collectif de branche ou d'entreprise applicable et énumérer :

- la nature des missions justifiant le recours à cette modalité ;

- le nombre de jours travaillés dans l'année ;

- la rémunération correspondante ;

- le nombre d'entretiens.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ne remet pas en cause le contrat du salarié et n'est pas constitutif d'une faute.

Article 4.3

Décompte du temps de travail en jours sur une base annuelle

La comptabilisation du temps de travail du salarié se fait en jours sur une période de référence annuelle, avec un maximum fixé à 218 jours de travail par an, journée de solidarité incluse, pour un salarié présent sur 1 année complète et ayant acquis la totalité des droits à congés payés complets, compte non tenu des éventuels jours d'ancienneté conventionnels au titre de l'article 23 de la convention collective et de ceux définis éventuellement par accord d'entreprise ou par usage et des absences exceptionnelles accordées au titre de l'article 29 de la convention collective nationale.

Article 4.3.1

Année incomplète

L'année complète s'entend du 1er janvier au 31 décembre.

Dans le cas d'une année incomplète, le nombre de jours à effectuer est calculé en fonction de la durée en semaines restant à courir jusqu'à la fin de l'année, selon la formule suivante, par exemple :

Forfait annuel : 218 jours, base annuelle de 47 semaines (52 semaines - 5 semaines de congés payés), soit :

Nombre de jours à travailler = 218 × nombre de semaines travaillées/47.

Dans ce cas, l'entreprise devra déterminer le nombre de jours de repos à attribuer sur la période considérée.

Article 4.4

Rémunération

Le personnel ainsi concerné doit bénéficier d'une rémunération annuelle au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de sa catégorie sur la base d'un forfait annuel de 218 jours travaillés ou sur la base du forfait défini en entreprise.

Chaque année, l'employeur est tenu de vérifier que la rémunération annuelle versée au salarié est au moins égale à 120 % du minimum conventionnel de son coefficient.

La rémunération mensuelle du salarié est lissée sur la période annuelle de référence quel que soit le nombre de jours travaillés au cours du mois, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

L'adoption de cette modalité de gestion du temps de travail ne peut entraîner une baisse du salaire brut en vigueur à la date de ce choix.

Lorsqu'un salarié ayant conclu une convention de forfait en jours perçoit une rémunération manifestement sans rapport avec les sujétions qui lui sont imposées, il peut, nonobstant toute clause contraire, conventionnelle ou contractuelle, saisir le juge judiciaire afin que lui soit allouée une indemnité calculée en fonction du préjudice subi, eu égard notamment au niveau du salaire pratiqué dans l'entreprise et correspondant à sa qualification conformément aux dispositions légales.

Article 4.5

Forfait en jours réduit

En accord avec le salarié, ces modalités prévoient un nombre de jours travaillés en deçà du nombre de jours annuels travaillés défini à l'article 4.3 du présent avenant ou dans l'accord d'entreprise. Le salarié sera rémunéré au prorata du nombre de jours fixé par sa convention de forfait, et la charge de travail devra tenir compte de la réduction convenue.

Article 4.6

Jours de repos

Afin de ne pas dépasser le plafond convenu (dans la limite de 218 jours de travail sur l'année pour un droit à congés payés complet), ces salariés bénéficient de jours de repos dont le nombre peut varier d'une année à l'autre en fonction notamment des jours chômés. Il sera tenu compte des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles se rapportant à tout autre type d'absence.

Le positionnement des jours de repos par journée entière et indivisible du salarié en forfait annuel en jours se fait au choix du salarié, en concertation avec la hiérarchie, dans le respect du bon fonctionnement du service dont il dépend.

En accord avec leur employeur, les salariés peuvent renoncer à des jours de repos moyennant le versement d'une majoration minimum de 20 % de la rémunération jusqu'à 222 jours et de 35 % au-delà. Cette majoration est fixée par avenant au contrat de travail. Ce dispositif de rachat ne pourra avoir pour conséquence de porter le nombre de jours travaillés au-delà de 230 jours.

Article 4.7

Contrôle du décompte des jours travaillés/ non travaillés

Le forfait annuel en jours s'accompagne d'un décompte des journées travaillées au moyen d'un suivi objectif, fiable et contradictoire mis en place par l'employeur.

L'employeur est tenu d'établir un document qui doit faire apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que le positionnement et la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos au titre du respect du plafond de 218 jours.

Ce suivi est établi par le (la) salarié (e) sous le contrôle de l'employeur et il a pour objectif de concourir à préserver la santé du salarié.

Article 4.8

Garanties : temps de repos. - Charge de travail. - Amplitude des journées de travail Entretien annuel individuel

Article 4.8.1

Temps de repos et obligation de déconnexion

Les modalités définies ci-dessous seront intégrées au règlement intérieur de l'entreprise.

Les salariés concernés ne sont pas soumis aux durées légales maximales quotidienne et hebdomadaire. Ils bénéficient d'un repos quotidien minimum de 11 heures consécutives et d'un repos hebdomadaire de 35 heures (24 heures + 11 heures) minimum consécutives.

Il est rappelé que ces limites n'ont pas pour objet de définir une journée habituelle de travail de 13 heures par jour mais une amplitude exceptionnelle maximale de la journée de travail.

A cet effet, l'employeur affichera dans l'entreprise le début et la fin d'une période quotidienne et d'une période hebdomadaire au cours desquelles les durées minimales de repos quotidien et hebdomadaire visées ci-dessus devront être respectées.

L'effectivité du respect par le salarié de ces durées minimales de repos implique pour ce dernier une obligation de déconnexion des outils de communication à distance.

L'employeur veillera à mettre en place un outil de suivi pour assurer le respect des temps de repos quotidien et hebdomadaire du salarié.

Il s'assurera des dispositions nécessaires afin que le salarié ait la possibilité de se déconnecter des outils de communication à distance mis à sa disposition.

Il est précisé que, dans ce contexte, les salariés en forfait annuel en jours, en concertation avec leur employeur, gèrent librement le temps à consacrer à l'accomplissement de leur mission.

L'amplitude des journées travaillées et la charge de travail de ces salariés devront rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

Si un salarié en forfait annuel en jours constate qu'il ne sera pas en mesure de respecter ces durées minimales de repos, il peut, compte tenu de l'autonomie dont il dispose dans la gestion de son temps, avertir sans délai son employeur afin qu'une solution alternative lui permettant de respecter les dispositions légales soit trouvée.

Article 4.8.2

Suivi de la charge de travail et de l'amplitude des journées de travail, équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Afin de garantir le droit à la santé, à la sécurité, au repos et à l'articulation entre vie professionnelle et vie privée, l'employeur du salarié ayant conclu une convention de forfait annuel en jours assure le suivi régulier de l'organisation du travail de l'intéressé, de sa charge de travail et de l'amplitude de ses journées de travail.

Cette amplitude et cette charge de travail devront permettre au salarié de concilier vie professionnelle et vie privée.

Le salarié tiendra informé son responsable hiérarchique des événements ou éléments qui accroissent de façon inhabituelle ou anormale sa charge de travail.

L'outil de suivi mentionné à l'article 4.8.1 permet de déclencher l'alerte.

En cas de difficulté inhabituelle portant sur ces aspects d'organisation et de charge de travail ou en cas de difficulté liée à l'isolement professionnel du salarié, le salarié a la possibilité d'émettre, par écrit, une alerte auprès de l'employeur ou de son représentant, qui recevra le salarié dans les 8 jours et formulera par écrit les mesures qui seront, le cas échéant, mises en place pour permettre un traitement effectif de la situation. Ces mesures feront l'objet d'un compte rendu écrit et d'un suivi.

Par ailleurs, si l'employeur est amené à constater que l'organisation du travail adoptée par le salarié et/ ou que la charge de travail aboutissent à des situations anormales, l'employeur ou son représentant pourra également organiser un rendez-vous avec le salarié.

L'employeur transmet une fois par an au CHSCT, ou à défaut aux délégués du personnel dans le cadre des dispositions légales et réglementaires, le nombre d'alertes émises par les salariés ainsi que les mesures prises pour pallier ces difficultés.

Il en va de même en cas de situation exceptionnelle intervenant avant l'échéance annuelle.

Article 4.8.3

Entretiens individuels

Afin de se conformer aux dispositions légales et de veiller à la santé et à la sécurité des salariés, l'employeur convoque au minimum deux fois par an le salarié, ainsi qu'en cas de difficulté inhabituelle, à un entretien individuel spécifique.

Au cours de ces entretiens seront évoquées la charge individuelle de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie privée et, enfin, la rémunération du salarié.

Lors de ces entretiens, le salarié et son employeur font le bilan sur les modalités d'organisation du travail du salarié, la durée des trajets professionnels, sa charge individuelle de travail, l'amplitude des journées de travail, l'état des jours non travaillés pris et non pris à la date des entretiens et l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Une liste indicative des éléments devant être abordés lors de ces entretiens est également transmise au salarié.

Au regard des constats effectués, le salarié et son responsable hiérarchique arrêtent ensemble les mesures de prévention et de règlement des difficultés (lissage sur une plus grande période, répartition de la charge, etc.). Les solutions et mesures sont alors consignées dans le compte rendu de ces entretiens annuels.

Le salarié et le responsable hiérarchique examinent si possible également à l'occasion de ces entretiens la charge de travail prévisible sur la période à venir et les adaptations éventuellement nécessaires en termes d'organisation du travail.

Article 4.9

Consultation des IRP

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, et dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés, le comité d'entreprise est informé et consulté chaque année sur le recours aux forfaits en jours dans l'entreprise ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés. Ces informations (nombre de salariés en forfaits en jours, nombre d'alertes émises, synthèse des mesures prises) sont également transmises au CHSCT et seront consolidées dans la base de données économiques et sociales unique.

Article 4.10

Suivi médical

Dans une logique de protection de la santé et de la sécurité des salariés, il est instauré, à la demande du salarié, une visite médicale distincte pour les salariés soumis au présent accord, afin de prévenir les risques éventuels sur la santé physique et morale. »

(1) Article étendu sous réserve du respect de la jurisprudence de la Cour de Cassation (Cass. soc, 31 janvier 2012, n° 10-17593), qui précise qu'une convention individuelle de fofrait en jours sur l'année doit fixer le nombre de jours travaillés et préciser les modalités de décompte des journées ou demi-journées travaillées et de prises de journées ou demi-journées de repos, et par conséquent qu'un simple renvoi par le contrat de travail aux dispositions de la convention collective ou de l'accord d'entreprise prévoyant le forfait jours est insuffisant (arrêté du 26 juin 2014, art. 1er).

Chapitre II Effets de l'accord

En vigueur étendu

Tenant compte des conditions de travail des salariés concernés aboutissant à une obligation de protection de la santé et de la sécurité de la part de l'employeur, les partenaires sociaux décident que les dispositions des articles 4.2,4.7,4.8.1,4.8.2,4.8.3,4.9 et 4.10 sont impératives tant pour les accords existants que pour ceux à venir. Pour la mise en place de ces mesures, les entreprises disposent d'un délai de 6 mois à compter de la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant. (1)

Pour les entreprises dépourvues d'accord ou celles dépourvues de délégué syndical et de représentant du personnel - et cela en l'absence d'accord -, l'ensemble des dispositions du présent avenant sont d'application directe.

(1) Alinéa étendu, sous réserve qu'en vertu des dispositions de l'article L. 3121-39 du code du travail, l'accord ne fasse pas obstacle à ce que puissent être fixées par un accord d'entreprise ou d'établissement les caractéristiques principales des conventions individuelles de forfait, dès lors qu'elles garantissent la protection de la sécurité et de la santé des salariés, conformément à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc, 14 mai 2014, n° 12-35033).
(ARRÊTÉ du 26 juin 2014 - art. 1)

Chapitre III Dépôt et extension

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent avenant prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'avenant au Journal officiel.

Avenant du 9 avril 2014 à l'accord du 28 octobre 2009 relatif aux CQP

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNTEC ; La CINOV,

Signataires	
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La FIECI CFE-CGC ; La FEC FO ; La F3C CFDT ; La FSE CGT,

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 5.1.7 « Prise en charge des frais liés à l'organisation des jurys » sont complétées comme suit :

« Les partenaires sociaux décident d'accorder, pour la préparation des jurys de CQP, une durée de préparation équivalente à celle de la participation au jury afférent.

Ils décident en outre d'accorder, pour l'ouverture des sessions de CQP, le temps nécessaire dans la limite de 1 demi-journée. L'ouverture d'une session de CQP est réalisée par un seul membre du jury, membre de la CPNE et appartenant à l'un des deux collèges salariés ou employeurs.

Lorsque l'ouverture d'une session de CQP ne peut être réalisée par un membre défini à l'alinéa précédent, l'ouverture de la session est assurée par l'organisme de formation.

La préparation des jurys et l'ouverture des sessions de CQP ainsi que la prise en charge des frais afférents sont réalisées dans les mêmes conditions que celles prévues pour la participation audit jury, les modalités de prise en charge et de remboursement étant définies et communiquées par l'OPCA. »

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 5.1.4 « Composition du jury » sont modifiées comme suit :

« Il est composé, outre son président, d'au minimum deux personnes figurant sur la liste des membres de jurys habilités par la commission paritaire nationale pour l'emploi (CPNEFP) siégeant en matière de formation. Les membres de la CPNEFP figurent de droit et au même rang sur cette liste.

Le jury est présidé par un membre figurant sur une autre liste spécifique établie chaque année par la CPNEFP siégeant en matière de formation. Les membres de la CPNEFP figurent de droit et au même rang sur cette liste.

Un même membre peut figurer sur chacune de ces deux listes.

Si un membre du jury, qu'il soit président ou non, ne peut, à titre exceptionnel, assumer sa mission, il peut se faire remplacer par une personne de son choix parmi les membres de la liste idoine établie par la CPNEFP siégeant en matière de formation.

Les tuteurs et représentants de l'organisme de formation peuvent assister au jury sans voix délibérative. »

Dépôt et extension

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Journal officiel.

Accord du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT ; FSE CGT.

Préambule

En vigueur étendu

La diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes constituent des forces pour l'entreprise, sa croissance et son dynamisme social. Combinées, elles permettent de mobiliser les talents et les compétences contribuant à la performance de l'entreprise, abstraction faite de toutes autres considérations pouvant être liées, notamment, au sexe de l'individu. Les partenaires sociaux rappellent que la diversité des individus profite aux uns et aux autres, que l'on soit salarié (e) ou entreprise.

Dans le prolongement de la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010, de la loi du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel et de l'accord national interprofessionnel relatif à la qualité de vie au travail et à l'égalité professionnelle du 19 juin 2013, de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les organisations patronales et les organisations représentatives au niveau national des salariés de la branche ont engagé des négociations.

Les partenaires sociaux se sont réunis pour négocier un nouvel accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet accord s'inscrit dans la continuité de l'accord du 24 avril 2008. Ce nouvel accord met en place des dispositions innovantes notamment concernant le temps partiel, la promotion professionnelle avec la réduction du plafond de verre et l'ajout de nouveaux indicateurs de suivi.

Les finalités sont, d'une part, de tenir compte des nouvelles dispositions favorisant l'ouverture de négociations au niveau des entreprises des différents secteurs de la branche et, d'autre part, de définir les conditions pratiques de mise en œuvre au sein de chacune d'elles.

Les parties signataires constatent que si un certain nombre d'entreprises ont déjà développé une politique visant à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et ainsi prévu les mêmes possibilités d'évolution de carrière et des règles identiques en matière d'embauche, de rémunération, de promotion, de formation professionnelle ou de conditions de travail, cette situation n'est pas généralisée à l'ensemble des entreprises de la branche.

Si la proportion de femmes représente environ le tiers de l'effectif total de la branche, il ressort des résultats de l'étude sociodémographique conduite en 2014 pour le compte de l'OPIIEC que celle-ci varie de manière significative en fonction des secteurs d'activité et des métiers exercés :

- études et conseil : 57 % ;

- numérique : 30 % ;

- ingénierie : 33 % ;

- métiers de l'événementiel : 66 %.

Ces chiffres représentent des situations très diversifiées d'un métier à l'autre mais ne donnent toutefois pas d'indication sur la proportion des femmes qui est généralement plus importante sur les postes à dominante administrative sans que ce soit le résultat d'une quelconque volonté politique de discrimination de la part des entreprises du secteur.

Ces écarts résultent de motifs objectifs tels que l'aspect technique des principaux métiers de la branche et la proportion plus importante des hommes issue des filières de formation initiale conduisant aux métiers de l'ingénierie et de l'informatique.

Les signataires du présent accord constatent en outre sur les mêmes bases que des études conduites sur la branche révèlent un écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Il ressort d'un comparatif établi par le CEREQ sur les salaires moyens des salariés à temps plein que, dans certains secteurs, le salaire moyen d'une femme peut représenter de 61 % à 75 % de celui d'un homme.

Soucieux de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes et d'augmenter la proportion des femmes travaillant dans la

branche, les partenaires sociaux ont signé en 2008 un accord et un guide paritaire en 2011 dédiés à ce sujet.

Les résultats de l'étude sociodémographique menée en 2014 révèlent que la proportion des femmes constatée entre 2003 et 2014 a progressé de 6 points dans le secteur d'études et conseil, de 2 points dans celui du numérique, de 7 points dans l'ingénierie et de 8 points dans l'événementiel.

Conscients de la nécessité de poursuivre les efforts engagés, les partenaires sociaux souhaitent compléter les mesures mises en place en 2008.

Les parties signataires constatent trois points de vigilance particuliers pour créer les conditions d'une politique sociale garantissant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les secteurs et entreprises où la problématique se présente :

- le recrutement, où il faut veiller à supprimer la discrimination entre les femmes et les hommes à l'embauche et à poursuivre une politique volontariste de promotion de nos métiers et des filières d'enseignement qui y conduisent auprès des filles dès les premières classes du collège ;

- la rémunération, où il faut supprimer les différences de traitement entre femmes et hommes à travail et compétences égales, et notamment à l'issue des périodes de maternité ou d'adoption ;

- l'évolution professionnelle et la gestion des carrières, où il faut mettre en place au sein des entreprises les dispositions appropriées afin d'assurer aux femmes les mêmes opportunités de développement de carrière que celles offertes aux hommes, en apportant les aménagements nécessaires en cas de déséquilibres inhérents à l'entreprise. Les entreprises doivent veiller notamment à ce que les absences pour maternité, paternité, congé parental ou d'adoption ne puissent avoir aucune conséquence sur l'évolution professionnelle des salariés.

Enfin, ces processus peuvent impliquer éventuellement des discriminations et constituer des freins à l'égalité professionnelle. Une attention particulière sera portée par les directions des entreprises, les manageurs et les directions des ressources humaines en termes d'information, de prévention et de contrôle lorsque des attitudes répréhensibles seraient avérées, conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

En application de l'article L. 1144-1 du code du travail, les parties signataires réaffirment que nul ne peut prendre en considération le genre féminin des salariées ou la grossesse, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle ou de mutation.

De plus, comme précisé dans l'article L. 1142-4 du code du travail, des mesures temporaires peuvent être prises au seul bénéfice des femmes visant à rétablir l'égalité entre les femmes et les hommes.

Plus globalement, les entreprises veilleront à développer une culture prenant en compte la diversité et à sensibiliser les manageurs aux principes et pratiques de non-discrimination lors du recrutement puis à toutes les étapes de la gestion des carrières ou dans le cadre de la formation professionnelle.

La volonté des signataires est donc de proposer des mesures de nature à privilégier, développer et garantir les principes de diversité et d'égalité des chances, valeurs essentielles de la branche applicables à l'embauche et tout au long de la carrière des salariés pour ne pas les pénaliser au moment de la retraite.

Dans ce cadre et afin d'observer l'évolution des pratiques des entreprises de la branche, les signataires du présent accord mandatent l'observatoire paritaire de la négociation collective (OPNC), créé par accord du 15 septembre 2005, pour enregistrer annuellement les différents accords conclus dans la branche, établir annuellement un recueil statistique de la profession sur les accords conclus sur le sujet et dégager annuellement les pratiques et tendances d'évolution dans ce domaine.

Afin que tous les salariés se sentent concernés par l'accord, les mots seront entendus aussi bien au masculin qu'au féminin. Par exemple : salarié et salariée.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord national s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (idcc : 1486), y compris aux salariés visés aux annexes de la convention collective.

Principe de non-discrimination

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler 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. Plus largement les partenaires sociaux réaffirment que la non-discrimination, notamment en raison du sexe de la personne, est un principe supérieur et général qui s'impose dans toutes les dimensions de la vie de l'entreprise et du dialogue social.

Recrutement

Article 3

En vigueur étendu

La question de l'égalité professionnelle doit être examinée, dans le cadre d'une démarche intégrée, à chacune des étapes de gestion des ressources humaines. Cette démarche relève de la responsabilité sociale de l'entreprise.

Les entreprises, à la suite de l'examen de la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes pour les entreprises qui y sont assujetties et/ou du rapport sur la situation économique et sociale pour les entreprises qui y sont assujetties, se donnent pour objectif d'équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes suivant les types de postes ou les grands secteurs d'activité.

Afin de favoriser la mixité des emplois, les entreprises se doivent ainsi d'augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes dans les secteurs d'activité à forte présence masculine et le nombre d'embauches d'hommes dans les secteurs d'activité à forte présence féminine.

Les entreprises doivent présenter annuellement aux instances représentatives du personnel ayant compétence en la matière des statistiques concernant les recrutements. Les représentants du personnel peuvent présenter des axes d'amélioration, afin de faciliter la diversité et l'égalité professionnelle.

Les différentes données et observations concernant les recrutements feront l'objet d'une étude trisannuelle dans le cadre des missions de l'observatoire de branche, OPIIEC, pour disposer d'éléments d'analyse sur l'ensemble du secteur. Les parties signataires rappellent qu'au moment de la signature de l'accord aucune étude de ce type n'a été réalisée.

Offres d'emploi

Article 3.1

En vigueur étendu

Les recrutements organisés au sein des entreprises du secteur d'activité de la présente convention collective nationale s'adressent aux femmes et aux hommes, sans distinction, et s'inscrivent dans la politique plus générale de non-discrimination à l'embauche. Ces principes s'appliquent à tous les types de contrats.

Les entreprises veilleront à ce que dans la rédaction des offres d'emploi la mention femmes-hommes soit systématiquement insérée.

Suivi des candidatures et équilibre des recrutements

Article 3.2

En vigueur étendu

Dans les entreprises entrant dans le cadre d'application des dispositions des articles L. 2322-1 et suivants et L. 2323-68 et suivants du code du travail, une attention particulière sera portée à la proportion des candidatures des femmes et des hommes reçues et au nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux, compte tenu des critères d'embauche de l'entreprise et de l'objectif d'assurer une plus grande mixité.

Les cabinets de recrutement externes auxquels les entreprises recourent doivent s'efforcer de proposer autant de candidatures féminines que masculines. Le comité d'entreprise est informé, préala-blement à leur utilisation, sur les méthodes ou techniques d'aide au recrutement des candidats à l'emploi ainsi que sur toute modification de celles-ci, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Les parties signataires tiennent à rappeler les règles fondamentales du déroulement d'un entretien de recrutement et, en particulier, qu'aucune information sans lien direct et nécessaire avec le poste proposé ou les aptitudes professionnelles requises ne peut être demandée au candidat.

Actions auprès des universités et des écoles

Article 3.3

En vigueur étendu

Les entreprises développeront des actions d'information des jeunes, notamment au cours des relations qu'elles entretiennent avec les filières d'enseignement supérieur (écoles d'ingénieurs et de commerce, universités…) et lors des forums, afin d'attirer les futurs talents en rappelant que ces métiers sont ouverts à tous. Les entreprises s'attacheront à promouvoir la présence de collaboratrices lors des présentations dans les établissements d'enseignement supérieur et, plus généralement, dans le cadre des « relations écoles ».

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à favoriser l'attractivité de nos métiers dans le cadre de leur relation école et université.

Pour les entreprises qui autorisent leurs salariés à dispenser des cours dans les établissements de l'enseignement supérieur, les femmes seront encouragées à les dispenser au même titre et aux mêmes conditions que leurs collègues masculins.

Indicateur de suivi : nombre de forums auxquels l'entreprise participe.

Action de formation et de sensibilisation des salariés participant au processus d'embauche

Article 3.4

En vigueur étendu

Les entreprises sensibiliseront les managers, dans le cadre de leurs actions de recrutement, sur la nécessité d'assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes. A ces fins, le plan de formation intégrera le cas échéant ces éléments dans le cadre de la sensibilisation sur la diversité.

Processus de recrutement

Article 3.5

En vigueur étendu

Les processus de recrutement propres à chaque entreprise se dérouleront de manière similaire pour les femmes et pour les hommes en retenant des critères de sélection identiques.

Les entreprises doivent proscrire toutes les questions susceptibles de se révéler discriminantes (exemple : s'informer sur les projets de maternité d'une candidate). Les critères de sélection du candidat doivent reposer sur la formation professionnelle, l'expérience professionnelle et les compétences exclusivement.

Chaque année, dans le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes - et une fois par an, à la demande du comité d'entreprise -, les modalités de recrutement et de sélection des candidats lui sont communiquées.

Lorsque le vivier de recrutements ne permet pas de respecter les objectifs de mixité, les entreprises expliqueront comment elles comptent faire évoluer ce vivier.

Indicateur de suivi : comparaison entre la répartition en pourcentage femmes-hommes d'embauches par catégorie, réalisées sur une période de 1 an.

Rémunération à l'embauche

Article 4

En vigueur étendu

Les entreprises s'engagent à assurer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes sur la base du principe que, à qualification, fonction, compétence et expérience équivalentes, les femmes et les hommes soient embauchés à la même rémunération, position et coefficient pour la même fonction.

Ces informations seront présentées et commentées annuellement dans le rapport « Egalité femmes-hommes ».

Révisions de salaire

Article 5

En vigueur étendu

Les entreprises s'engagent à assurer, lors des révisions périodiques de salaires, l'égalité de rémunération pour un même travail ou pour un travail de valeur égale entre les femmes et les hommes. Il convient notamment de ne pas prendre en compte les périodes de congés maternité, d'adoption pour limiter ou annuler une augmentation de salaire. Pour promouvoir ce principe, il est décidé que cette notion sera intégrée dans les systèmes de management des entreprises. L'équité

salariale est un élément de l'évaluation des compétences des responsables hiérarchiques.

A cet égard, lors de chaque révision salariale périodique, dans les entreprises dont la taille rend les éléments statistiques représentatifs pour des grandes catégories qu'elles auront définies en accord avec leurs partenaires sociaux, ces entreprises s'assureront que la médiane des augmentations individuelles des femmes soit équivalente à la médiane des augmentations individuelles des hommes au sein des catégories professionnelles, sous réserve de dispositions plus favorables applicables dans l'entreprise et des dispositions de l'article 13.1 et sous réserve de veiller à l'égalité en matière de promotion.

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, une vigilance particulière sera portée lors des révisions de salaires aux salariés travaillant à temps partiel, afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps complet.

Pour supprimer les écarts de rémunération existant entre les femmes et les hommes, la loi du 4 août 2014 n° 2014-873 a créé une négociation collective annuelle unique sur l'égalité professionnelle et salariale et y a introduit deux nouveaux thèmes : le déroulement des carrières et la mixité des emplois (art. L. 2242-5 du code du travail modifié par la loi du 4 août 2014).

Les entreprises doivent prendre des mesures pour réduire ces écarts et en faire leur priorité.

Classifications professionnelles

Article 5.1

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires et pour tenir compte de l'évolution possible de nos métiers, les partenaires sociaux reconnaissent que les classifications professionnelles qui valorisent les postes en fonction des compétences reconnues nécessaires pour exercer les métiers correspondants introduisent parfois des facteurs de discrimination indirecte. Ainsi, les compétences mobilisées pour exercer des métiers à prédominance féminine sont moins bien valorisées, conduisant à une rémunération plus faible.

Tous les 5 ans, à l'occasion des négociations sur les classifications, les partenaires sociaux analyseront, identifieront et corrigeront les critères d'évaluation des coefficients et/ou des postes de travail pouvant induire des discriminations entre les femmes et les hommes. De plus, lors de cette négociation, l'accent sera mis sur une meilleure garantie de la prise en compte des compétences des salariés.

Indicateur de suivi (source OPNC) : nombre d'entreprises ayant renégocié leurs grilles de classification.

Evolution professionnelle. - Plafond et mur de verre

Article 6

En vigueur étendu

L'égalité de traitement implique que les femmes et les hommes puissent avoir accès aux mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Dans un certain nombre d'entreprises de la branche, le haut de la pyramide des classifications fait apparaître une baisse relative de la proportion de cadres femmes, notamment parmi les équipes de direction des entreprises. C'est ce que l'on appelle le plafond de verre. Parallèlement à cette notion se développe la notion de mur de verre, qui signifie que les femmes, qui parviennent à des postes à responsabilité le deviennent dans des secteurs moins stratégiques.

Les partenaires sociaux corrèlent la notion de plafond de verre à celle de gestion des compétences et des potentiels.

Les entreprises seront attentives à la mixité des genres dans toutes les activités de l'entreprise et notamment dans les activités stratégiques et d'encadrement.

Les partenaires sociaux conviennent de se fixer comme objectif de faire progresser au cours des prochaines années la proportion de femmes dans ces activités. Il appartient à chaque entreprise de définir ses objectifs de progression et les dispositions permettant d'encourager les femmes aux postes de management et à responsabilités.

Les possibilités de mobilité externe, dont l'importance est l'une des caractéristiques de la branche et qui sont peut-être moins conciliables avec certains impératifs personnels gérés majoritairement par les femmes, sont également des facteurs pouvant ralentir les évolutions de carrière des femmes par rapport aux hommes.

Indicateur de suivi (source OPNC) : nombre d'entreprises ayant évoqué la question du plafond de verre dans leur accord égalité professionnelle.

Afin de favoriser l'accession des femmes à des postes de management et à responsabilités, les entreprises sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des femmes et des hommes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à ces responsabilités. Les entreprises s'assureront, lors des processus d'évaluation et des discussions sur l'évolution professionnelle, de la mise en œuvre de plans de développement personnel renforçant cet objectif.

Indicateur de suivi : nombre de suivis individualisés mis en place pour les salariés à potentiel.

Les entreprises veilleront à ce que le nombre de femmes et d'hommes bénéficiant de promotion soit proportionnel aux effectifs. Les mesures nécessaires pour assurer cette disposition pourront faire l'objet d'un accord d'entreprise sur la base de l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes.

Indicateur de suivi : répartition des promotions en pourcentages femmes-hommes accordées par catégorie, en les identifiant. Une attention particulière est apportée aux salariés à temps partiel.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste à responsabi- lités. Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel sera favorablement examinée. Dans le cas où le (la) salarié(e) est à l'initiative de la proposition, une réponse motivée sera adressée au (à la) salarié(e) par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge dans un délai de 1 mois.

Formation professionnelle

Article 7

En vigueur étendu

La formation professionnelle est un des leviers permettant au (à la) salarié(e) de bénéficier d'une évolution professionnelle. Cet aspect ne doit pas être négligé.

Les entreprises veilleront à ce que toutes les formations dispensées au titre du plan de formation soient accessibles, en fonction des besoins validés par leur responsable, à l'ensemble du personnel féminin et masculin.

Les partenaires sociaux veilleront, lors de la réalisation de la note de politique de formation par les membres de la CPNE, à faire référence à l'égalité professionnelle et à distinguer le genre dans le cadre des données.

Les dispositions de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle du 23 octobre 2008 sont également à prendre en compte.

Suite à l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, les partenaires sociaux rappellent notamment que chaque salarié(e) bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, afin d'évoquer avec lui ses perspectives professionnelles. Cet entretien est proposé systématiquement après une absence longue, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

De plus, tous les 6 ans, un bilan du parcours professionnel du (de la) salarié(e) est réalisé par son employeur, afin de vérifier le suivi des actions de formation, la progression salariale et/ou professionnelle du (de la) salarié(e) et l'acquisition d'éléments de certification.

Période de professionnalisation

Article 7.1

En vigueur étendu

En lien avec les orientations de la branche définies dans la note de politique de formation, les entreprises favoriseront le développement des actions de formation qualifiantes et/ ou diplômantes à destination des femmes qui occupent en plus grande proportion les postes les moins qualifiés et les moins rémunérés, dans le cadre de l'article L. 1142-4 du code du travail.

Contrat en alternance

Article 7.1.1

En vigueur étendu

Les entreprises de la branche dont la taille le permet veilleront à proposer des contrats en alternance accessibles de manière équilibrée entre les femmes et les hommes. Chaque année, le FAFIEC rendra compte des évolutions en la matière à la CPNE.

Indicateur de suivi (source FAFIEC) : évolution de la proportion femmes-hommes des contrats en alternance.

Formation des recruteurs

Article 7.2

En vigueur étendu

Les entreprises veilleront à former leurs équipes au recrutement dans la diversité. La CPNE pourra décider une prise en charge prioritaire de ces formations.

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article 3.4 du présent accord.

Congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et congé parental d'éducation

Article 8

En vigueur étendu

Il est rappelé que le congé de maternité et le congé d'adoption sont considérés comme du temps de travail effectif, notamment pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté ;

- la répartition de l'intéressement et de la participation ;

- le calcul des congés payés.

De la même manière, la période d'absence du (de la) salarié (e) pour congé de maternité, d'adoption, de présence parentale ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du compte personnel de formation.

Conformément à l'article 27 de la convention collective nationale, les entreprises garantiront aux salariés de retour de congé de maternité ou d'adoption leur droit à congés payés annuels.

Conformément à l'accord national sur la formation professionnelle, les femmes de retour de congé de maternité sont éligibles aux périodes de professionnalisation.

Des actions de sensibilisation spécifique du personnel des ressources humaines sur ces aspects précédemment cités seront réalisées annuellement.

Les entreprises prendront des engagements pour que, en matière d'évolution professionnelle et salariale, les congés de maternité, de paternité ou d'adoption ou de présence parentale et/ ou le congé parental d'éducation ne pénalisent pas les salariés.

Les entreprises devront respecter leurs obligations de mise en place des entretiens relatifs aux congés de maternité, d'adoption, de présence parentale et congé parental d'éducation prévues par les dispositions légales et réglementaires.

Lors de cet entretien, le (la) salarié (e) a également la possibilité d'évoquer ses souhaits en termes d'évolution professionnelle, et il peut en résulter, si nécessaire, une formation ou des formations. De plus, dans le cas d'une absence égale ou supérieure à 2 ans, le (la) salarié (e) peut bénéficier, à sa demande, d'un bilan de compétences. En cas de refus, son employeur doit le motiver dans un délai de 1 mois, tel que le prévoient les dispositions légales et réglementaires au jour de la signature du présent accord. Dans ce cas, le (la) salarié (e) bénéficie d'une priorité de prise en charge par le FAFIEC et, le cas échéant, d'une priorité d'accès à une période de professionnalisation.

Les entreprises s'efforceront de maintenir, pendant la période de congé de maternité, d'adoption, de présence parentale et/ ou de congé parental d'éducation, la diffusion des informations générales transmises aux salariés relatives à la vie de l'entreprise, selon un mode de communication préalablement défini entre les parties en présence, afin de maintenir un lien social.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, notamment de la loi n° 2006-340 du 24 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les entreprises s'engagent à neutraliser les incidences de la période d'absence pour maternité ou adoption sur les augmentations de salaires.

Grossesse de la salariée

Article 8.1

En vigueur étendu

A partir du troisième mois de grossesse, la salariée ayant déclaré sa grossesse bénéficie d'une réduction horaire de 20 minutes par jour rémunérée ;

A partir du cinquième mois de grossesse, la salariée ayant déclaré sa grossesse bénéficie d'une réduction horaire de 30 minutes par jour rémunérée.

Les consultations prénatales obligatoires sont prises sur le temps de travail.

Pour la salariée en forfait annuel en jours ayant déclaré sa grossesse, l'employeur veillera à ce que l'amplitude n'excède pas une durée ne lui permettant pas de concilier sa vie professionnelle et sa vie personnelle.

L'employeur le formalise par écrit.

Dans tous les cas, la charge de travail de la salariée est adaptée en conséquence.

Télétravail et grossesse

Article 8.2

En vigueur étendu

Pour éviter notamment la fatigue due au trajet travail-domicile, les salariées ayant déclaré leur grossesse peuvent demander à bénéficier du télétravail à partir du troisième mois de grossesse, dans les conditions définies dans l'ANI du 19 juillet 2005 relatif au télétravail et les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les entreprises examineront avec attention ces demandes et en cas de refus devront en exposer les raisons objectives.

Intéressement et distribution d'actions

Article 8.3

En vigueur étendu

Les entreprises veillent à mettre en conformité leurs accords existants en application de la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, qui prévoit la prise en compte des périodes de maternité pour le calcul de l'intéressement et la distribution d'actions, et déposeront ces accords auprès de l'OPNC.

Equilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle

Article 9

En vigueur étendu

L'articulation entre le temps de vie personnelle et le temps de vie professionnelle est un facteur essentiel en matière d'égalité professionnelle. Cette problématique concerne tous les salariés, femmes ou hommes.

Les signataires du présent accord encouragent les entreprises et les comités d'entreprise à examiner les différents dispositifs d'aide offerts aux salariés, notamment la mise en place du chèque transport, pour les aider à régler tout ou partie des frais engagés et contribuer ainsi à faciliter la vie professionnelle et la vie personnelle.

Enfin, les parties signataires rappellent que des dispositifs comme le télétravail tel que défini dans l'accord interprofessionnel du 19 juillet 2005, l'aménagement de l'organisation du travail ou les horaires individualisés peuvent être, au cas par cas, en fonction des contraintes opérationnelles, envisagés pour permettre de concilier plus facilement vie professionnelle et vie personnelle.

Les partenaires sociaux pourront, dans le cadre du dialogue social propre à l'entreprise ou à l'établissement, convenir de la mise en place, si nécessaire, d'aménagements d'horaires pour faciliter les évolutions de carrière tout en conciliant vie professionnelle et vie personnelle.

Renforcer la politique d'action sociale en faveur du développement des différents modes de garde

Article 9.1

En vigueur étendu

Les parties signataires incitent les institutions représentatives du personnel ayant compétence en la matière au sein de l'entreprise, et notamment les comités d'entreprise ou d'établissement, à étudier annuellement et/ou lors de la signature d'un accord relatif à l'égalité professionnelle les possibilités de mettre en place des services de proximité pour faciliter la vie quotidienne des salariés. Cela permet notamment de répondre aux problèmes de garde des enfants en bas âge, de garde ponctuelle des enfants malades et/ou de prise en charge des ascendants directs à charge.

Favoriser un meilleur partage entre les parents dans les choix en matière d'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle

Article 9.2

En vigueur étendu

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant n'est pas suffisamment utilisé dans la branche. Les entreprises veillent à la bonne application de la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Il est introduit une protection des salariés ayant pris un congé de paternité et d'accueil de l'enfant contre le licenciement pendant 4 semaines suivant le retour du salarié, sous réserve de l'évolution des dispositions légales et réglementaires.

Aménagement des horaires collectifs de travail

Article 9.3

En vigueur étendu

Les entreprises veillent à prendre en compte les contraintes de la vie personnelle dans l'organisation des réunions internes et des déplacements professionnels.

Chaque salarié(e) soumis(e) aux horaires collectifs et ayant un enfant de moins de 3 ans aura la possibilité de bénéficier d'un aménagement de ses horaires de travail.

Cet aménagement sera organisé en collaboration avec sa hiérarchie de façon à être compatible avec les impératifs de service, et il peut concerner notamment une plus grande flexibilité des horaires d'entrée/sortie de l'entreprise, de la durée de la pause déjeuner, etc.

Le (la) salarié(e) concerné(e) devra faire sa demande par écrit à sa hiérarchie et recevra une réponse formelle précisant les horaires applicables dans le mois suivant sa demande.

Sauf accord formel de prolongation, il est expressément convenu que cet aménagement temporaire des horaires collectifs cessera dans les 2 mois suivant la date anniversaire des 3 ans de l'enfant.

Temps partiel

Article 9.4

En vigueur étendu

Afin d'améliorer l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle, les entreprises s'engagent à étudier toutes les demandes présentées par le (la) salarié(e) de modification de l'organisation du temps de travail, notamment le travail à temps partiel choisi, et à tenter d'y répondre favorablement en prenant en compte, cependant, les possibilités que laissent envisager la taille de l'entreprise, la nature du poste et des responsabilités exercées et la situation de l'unité ou du projet auquel est rattaché(e) le (la) salarié(e).

Des entretiens individuels peuvent être organisés entre les salariés qui envisagent d'opter pour un temps partiel choisi et leur hiérarchie pour faciliter ce changement.

Une analyse sera faite de la charge effective de travail des salariés travaillant à temps partiel, afin de fixer des objectifs en rapport avec la réduction du temps de travail accordée.

Lors de la révision des salaires, une attention particulière sera portée aux salariés travaillant à temps partiel, afin de ne pas les pénaliser par rapport aux salariés travaillant à temps plein.

Afin de neutraliser les effets du temps partiel sur les droits à la retraite, les employeurs ont la possibilité de prendre en charge les cotisations patronales retraite sur la base de l'assiette à temps plein pour les salariés à temps partiel. Dans cette logique, les salariés à temps partiel bénéficieront des mêmes droits à la retraite que les salariés à temps plein.

Elections professionnelles

Article 10

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent leur attachement à une égalité d'accès des femmes et des hommes à tous les niveaux de la responsabilité au sein de l'entreprise.

En ce sens, la représentation du personnel, telle que définie dans les dispositions des articles L. 2314-10 et suivants, L. 2122-1 et L. 2324-6 et suivants du code du travail, appartient elle aussi aux différents principes d'accès et d'un exercice partagé des responsabilités.

A cette occasion et lors de la mise en place des élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise, les organisations syndicales représentatives au sein des entreprises s'attacheront à trouver les voies et moyens pour atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes électorales.

Egalement, les membres élus du comité d'entreprise et les délégués du personnel s'efforceront d'atteindre cette représentation équilibrée des femmes et des hommes lors de la désignation des membres du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, conformément aux articles L. 4523-6 et L. 4613-1 et suivants du code du travail.

Les comités d'entreprise devront eux aussi chercher à se rapprocher de cet équilibre lors de la désignation des membres des commissions légales et facultatives.

Cette représentation équilibrée visée par le présent article tiendra bien évidemment compte de la proportion respective des femmes et des hommes employés par l'entreprise.

Analyse annuelle de la situation comparée des femmes et des hommes

Article 11

En vigueur étendu

Dans les entreprises concernées, les négociations annuelles sur les salaires doivent prévoir une analyse spécifique des différences de traitement entre les femmes et les hommes et doivent être l'occasion d'élaborer un plan de réduction des écarts salariaux constatés. A défaut, c'est le rapport annuel de situation comparée entre les femmes et les hommes, présenté aux partenaires sociaux, qui doit le faire lorsque l'entreprise en a l'obligation.

Les parties signataires invitent les partenaires sociaux au sein des entreprises à définir les critères de mesure et les catégories professionnelles permettant une analyse de la situation comparée des conditions générales de recrutement, d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans chaque entreprise ou organisation concernée.

Nonobstant les indicateurs obligatoires prévus par l'article D. 2323-12 du code du travail qui sont rappelés obligatoirement à l'article suivant, les parties signataires invitent les partenaires sociaux dans les entreprises à définir des indicateurs pertinents pour analyser la situation comparée des femmes et des hommes. A titre d'exemple, certains des indicateurs suivants peuvent servir de base à cette analyse, sous réserve de leur pertinence au contexte de l'entreprise et de leur disponibilité :

Recrutement et promotion :

- la répartition des candidatures de femmes et d'hommes reçues sur une période de 1 an par catégorie professionnelle ;

- la comparaison entre la répartition en pourcentage des candidatures femmes-hommes reçues sur une période de 1 an et la répartition en pourcentage femmes-hommes d'embauches réalisées sur la même période ;

- la comparaison entre la répartition en pourcentage femmes-hommes d'embauches de cadres réalisées sur une période de 1 an et la répartition en pourcentage femmes-hommes des promotions des principales écoles formant des diplômé (e) s recruté (e) s par l'entreprise ;

- la répartition des promotions en pourcentage femmes-hommes accordées par catégorie et en identifiant les salariés à temps partiel.

Durée et organisation du travail :

- données chiffrées par sexe :

- la répartition des femmes-hommes par grands secteurs d'activité de l'entreprise ;

- l'ancienneté moyenne par coefficient et par sexe ;

- la répartition du nombre de femmes et d'hommes par tranches d'ancienneté et par position et coefficient conventionnels ;

- la répartition en pourcentage femmes-hommes en termes de risques professionnels, pénibilité du travail et caractère répétitif des tâches.

Rémunérations :

- la comparaison du salaire médian toutes primes comprises des femmes et des hommes à coefficient égal par grands secteurs d'activité de l'entreprise et écart de la médiane ;

- la répartition des augmentations individuelles en pourcentage femmes-hommes accordées par catégorie, en identifiant les salariés à temps partiel ;

- le nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

Formation :

- les éléments d'analyse de la proportion de la participation femmes-hommes aux actions de formation selon les différents types d'actions et le nombre d'heures de formation.

Conditions de travail :

- la répartition en pourcentage femmes-hommes des congés parentaux ;

- le suivi de la répartition en pourcentage femmes-hommes des départs et analyse des causes si l'une des catégories est atypique.

Indicateurs pour l'analyse comparée de la situation des femmes et des hommes

Article 11.1

En vigueur étendu

Le décret n° 2001-832 du 12 septembre 2001 définit des indicateurs, rappelés ici pour information, pour la mise en place du rapport de la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises.

Par accord d'entreprise, les entreprises peuvent définir des indicateurs supplémentaires.

Conditions générales d'emploi

Effectifs

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon les différents contrats de travail ;

- pyramide des âges par catégorie professionnelle.

Durée et organisation du travail

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon la durée du travail : temps complet, temps partiel à 50 % ou égal à 50 % ;

- répartition des effectifs selon l'organisation du travail : travail posté, travail de nuit, horaires variables, travail atypique, dont travail durant le week-end...

Données sur les congés

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon :

- le nombre et le type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois : compte épargne-temps, congé parental, congé sabbatique.

Données sur les embauches et les départs

Données chiffrées par sexe :

- répartition des embauches par catégorie professionnelle et type de contrat de travail ;

- répartition des départs par catégorie professionnelle et motifs : retraite, démission, fin de contrat à durée déterminée, licenciement.

Positionnement dans l'entreprise

Données chiffrées par sexe :

- répartition des effectifs selon les niveaux d'emplois définis par les grilles de classification au sens des conventions collectives.

Promotions

Données chiffrées par sexe :

- répartition des promotions au regard des effectifs de la catégorie professionnelle concernée ;

- nombre de promotions suite à une formation.

Rémunérations

Données chiffrées par sexe et selon les catégories d'emplois occupés au sens des grilles de classification ou des filières/ métiers :

- éventail des rémunérations ;

- rémunération médiane mensuelle ;

- nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.

Formation

Données chiffrées par sexe :

- répartition par catégorie professionnelle selon :

- la participation aux actions de formation ;

- la répartition par types d'actions : formation d'adaptation, formation qualifiante, congé individuel de formation, formation en alternance ;

- le nombre moyen d'heures d'actions de formation.

Conditions de travail

Données générales par sexe :

- répartition par poste de travail selon :

- l'exposition à des risques professionnels ;

- la pénibilité, dont le caractère répétitif des tâches.

L'analyse des éléments statistiques intègre si possible les caractéristiques de la branche pouvant avoir une influence sur l'appréciation de l'égalité femmes-hommes selon la typologie de l'entreprise.

Définition des catégories professionnelles

Article 11.2

En vigueur étendu

Pour l'application des dispositions légales visées aux articles 11 et 11.1 du présent accord, lorsque les effectifs de l'entreprise ne permettent pas d'avoir des valeurs significatives selon les positions de la classification de la convention collective, les entreprises peuvent définir - par voie d'accord d'entreprise - des « catégories professionnelles » par regroupement de positions de la convention collective, sous réserve que chaque catégorie professionnelle ainsi définie contienne au plus 30 salariés et que les regroupements s'opèrent par continuité des positions de la convention collective.

A défaut d'accord d'entreprise, il s'agit des positions telles que définies par les grilles de classification de la convention collective.

Etudes et actions d'accompagnement de la branche en matière d'égalité entre les femmes et les hommes

Article 12

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à promouvoir au sein de l'OPIIEC, observatoire prospectif des métiers et des compétences de la branche, et de l'ADESATT la prise en compte dans les cahiers des charges des études menées par l'OPIIEC, des critères de mesure de l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'embauche, de rémunération, de promotion et de formation professionnelle.

Les parties signataires émettent le souhait que des actions destinées à la promotion de nos métiers auprès des

collégiennes, lycéennes et étudiantes (comme, par exemple, lors des parcours découverte professionnelle) puissent être poursuivies et soutenues dans le cadre de la taxe d'apprentissage.

La branche réaffirme sa politique de coopération avec le système éducatif, permettant non seulement de renforcer la qualité des enseignements, de créer des formations à la mesure de ses exigences métiers mais aussi de rendre plus attractives les filières informatique et scientifique pour les jeunes, et notamment pour les jeunes filles et les jeunes femmes.

Dans les grandes entreprises en particulier, une démarche d'obtention du label Egalité pourra être mise en place sur la base, par exemple, d'un accord d'entreprise. Dans le cadre des dispositions prévues par les articles D. 1143-12 et suivants du code du travail, les entreprises d'au moins 300 salariés s'efforceront de mettre en place un contrat pour l'égalité professionnelle.

Enfin, les parties signataires s'engagent à promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes en matière d'embauche, de rémunération, de promotion et de formation professionnelle sur leurs propres sites d'information, dans leurs outils de communication et dans les accords de branche futurs signés.

A cet égard, l'ADESATT sera chargée de réaliser un guide pratique « Egalité femmes-hommes » complétant le présent accord.

Etudes comparées sur la branche

Article 12.1

En vigueur étendu

Toutes les études conduites sur la branche (OPIIEC, rapport de branche…) doivent permettre une analyse et une comparaison de la situation des femmes et des hommes.

Etude précédant la négociation de branche triennale obligatoire sur l'égalité entre les femmes et les hommes

Article 12.2

En vigueur étendu

Les signataires s'engagent à demander à l'OPIIEC, via la CPNE, et à faire réaliser par l'OPIIEC une étude tous les 3 ans dont l'objet est d'étudier l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la branche.

A l'issue de l'étude OPIIEC inscrite au plan 2014 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux décident de se revoir 6 mois après le rendu de l'étude pour examiner, en fonction de l'analyse des résultats, les modifications éventuelles du présent accord.

Dispositions contribuant à assurer l'égalité salariale femmes-hommes au sein des entreprises

Article 13

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les parties signataires ont souhaité que les entreprises, à défaut d'accord d'entreprise ou de dispositions mises en place avec les organisations syndicales, sauf si l'entreprise démontre une égalité salariale concrète et/ou des conditions compensatrices plus favorables, s'engagent à mettre en place, en fonction de leurs résultats et des perspectives économiques, à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension les dispositions suivantes.

Augmentations individuelles faisant suite à un congé de maternité ou d'adoption

Article 13.1

En vigueur étendu

L'année de son retour d'un congé de maternité ou d'adoption, le (la) salarié(e) bénéficie d'une augmentation individuelle annuelle au moins égale à la médiane des augmentations individuelles annuelles accordées dans l'entreprise pour une même position et un même coefficient de la classification de la convention collective, à ancienneté et compétence équivalentes, sous réserve de dispositions plus favorables applicables dans l'entreprise. Le (la) salarié(e) bénéficie également, le cas échéant, des augmentations générales annuelles suivant les mêmes principes.

Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Article 13.2

En vigueur étendu

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant accompagne l'évolution sociale sur la répartition des rôles dévolus aux femmes et aux hommes.

Ainsi, un salarié peut demander à bénéficier d'un congé de paternité et d'accueil de l'enfant conformément aux articles L. 1225-35 et suivants du code du travail.

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant ouvre droit à une allocation minimale versée par la sécurité sociale.

Les partenaires sociaux conviennent de compléter cette allocation à hauteur de 100 % du salaire de base (à l'exclusion de toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature), sous réserve d'une ancienneté minimale du salarié en congé de paternité de 2 ans dans l'entreprise.

L'ancienneté se définit selon les conditions édictées à l'article 12 de la convention collective.

Par ailleurs, si l'ancienneté de 2 ans est atteinte par le salarié au cours de son congé de paternité et d'accueil de l'enfant, il recevra, à partir du moment où l'ancienneté sera atteinte, l'allocation fixée par le présent article pour chacun des jours de congé de paternité restant à courir.

Il est précisé que ce complément ne peut excéder la valeur journalière du plafond de la sécurité sociale. Par ailleurs, le complément de rémunération est subordonné au versement effectif (préalable ou postérieur si subrogation) de l'allocation minimale par la sécurité sociale.

Enfin, le cumul de l'allocation journalière de la sécurité sociale et du complément journalier de rémunération est limité au salaire net journalier défini comme 1/30 du salaire net mensuel calculé à partir de la rémunération brute de base hors primes et gratifications.

L'article 13.2 s'applique aux congés déclarés à compter de la date d'application du présent accord.

Les entreprises autorisent l'absence rémunérée pour suivi de trois examens médicaux du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par le Pacs à la femme enceinte, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Dispositif de suivi de mise en œuvre de l'accord

Article 14

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent de prendre en compte un certain nombre d'indicateurs sur la répartition entre les femmes et les hommes dans les enquêtes diligentées par l'OPIIEC et l'ADESATT (monographies métiers et enquêtes sociodémographiques), afin de mieux cerner les catégories professionnelles, les métiers ou situations pour lesquels il serait souhaitable ou nécessaire d'engager ou de promouvoir des plans d'action sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour ce faire, outre les accords relatifs à l'égalité femmes-hommes, les entreprises transmettront à l'OPNC les contrats d'égalité signés avec l'Etat ainsi que les labels obtenus. Un bilan de ces contrats sera fait annuellement, au cours du second semestre de l'année civile, à la CPCCN.

Dans les 3 mois qui suivent la publication de l'arrêté d'extension, un groupe de travail composé d'un représentant par signataire du présent accord sera chargé de formaliser les actions prévues aux articles 12 et 14 du présent accord.

Durée de l'accord, entrée en vigueur, conditions de révision et de dénonciation

Article 15

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il annule et remplace l'accord du 24 avril 2008 relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Cet accord est susceptible d'être modifié par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ces dispositions.

Les accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec des délégués syndicaux peuvent prévoir des dispositions différentes plus favorables que celles du présent accord, spécifiques à leur situation particulière et concourant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise.

Le présent accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois civil qui suit la publication de l'arrêté ministériel d'extension.

Les parties signataires conviennent d'examiner le bilan des mesures prises en matière d'égalité professionnelle au sein de la branche et les suites qu'il conviendrait éventuellement d'y apporter.

Cet examen aura lieu chaque année après la date de prise d'effet du présent accord et, pour le premier exercice, au plus tard le 31 décembre 2016, et s'appuiera notamment sur les bilans et recommandations du groupe de travail paritaire rattaché à la CPCCN institué par l'article 14 du présent accord.

Les conditions de dénonciation et de révision sont régies respectivement par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec avis de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

La partie qui dénoncera l'accord devra accompagner sa notification d'un nouveau projet, afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2232 du code du travail, et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal.

Accord du 17 décembre 2014 relatif au pacte social pour la compétitivité et à un calendrier social responsable

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNTEC ; La CINOV,
Organisations de salariés	La FIECI CFE-CGC ; La F3C CFDT,

En vigueur étendu

A cette étape de la concertation initiée le 11 juin 2014 dans le cadre de la commission paritaire de la convention collective nationale des bureaux d'études sur le pacte de responsabilité, les organisations syndicales de salariés signataires prennent acte de l'engagement des employeurs pour créer 3 % d'emplois nets d'ici à 2018 dans la branche.

Les prérequis ayant été explicités, pour ce faire, et collectant 76 millions d'euros de taxe d'apprentissage en 2014, les entreprises de la branche s'engagent à mobiliser tous les moyens pour poursuivre le développement du recrutement de jeunes en alternance avec un objectif de 15 % de plus qu'en 2014.

La branche poursuivra également ses initiatives en faveur de la promotion de l'apprentissage de bac à bac + 5 dans ses secteurs d'activité du numérique, de l'ingénierie, des études et du conseil, de l'événement.

C'est pourquoi, dans le cadre du pacte social pour la compétitivité, toutes les parties s'engagent, dans un premier temps, à ouvrir des négociations et à aboutir dans le premier semestre de 2015 autour des thèmes suivants :

- transformer l'OPCA de la branche pour qu'il devienne collecteur de la taxe d'apprentissage ;

- ouvrir l'accès aux aides de l'OPCA en cas de difficultés économiques en négociant un avenant à l'avenant du 23 octobre 2008 portant révision de l'accord du 19 mai 1995 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi (art. 3) :

- autoriser la saisine de la CPNE-PSE afin qu'elle participe au soutien de l'entreprise, dès lors qu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique porte sur plus de 10 salariés dans un établissement dont les effectifs seraient inférieurs à 100 ;

- l'avenant permettant l'élargissement aux établissements inférieurs sera soumis à la signature de la CPCCN du 20 janvier 2015 ;

- négocier et déployer un accord de branche en faveur de la diversité dans les entreprises (cf. ANI du 12 octobre 2006).

La formation des demandeurs d'emploi, avec un budget dédié de l'OPCA FAFIEC de 16 % supplémentaires (accord de branche sur l'activité réduite, POEC et POEI, CSP…), constitue par ailleurs un objectif commun avec les partenaires sociaux pour accompagner les salariés et les demandeurs d'emploi avec un point d'attention sur les personnes sorties du système scolaire ou universitaire sans diplôme et le maintien dans l'emploi, en particulier des seniors.

Avenant du 20 janvier 2015 à l'avenant du 30 octobre 2008 relatif à la CPNE

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV.
Organisations de salariés	FIECI CFE-CGC ; FEC CGT-FO ; F3C CFDT ; CSFV CFTC.

En vigueur non étendu

L'article 3 de l'avenant du 30 octobre 2008 portant révision de l'accord du 19 mai 1995 est modifié comme suit :

« Un calendrier de travail est établi. Ce calendrier de travail comporte notamment :

- la définition des orientations politiques sur le dernier quadrimestre de l'année, pour mise en œuvre par le FAFIEC l'année suivante ;

- l'élaboration d'une vision triennale avec réactualisation annuelle ;

- des propositions d'axes d'études pour l'observatoire prospectif des métiers de la branche ;

- le résultat de la mise en œuvre des décisions politiques de formation réalisée par le FAFIEC.

Les réunions de la CPNE bénéficient d'un ordre du jour et d'un compte rendu. Les comptes rendus sont validés lors de la réunion suivante.

La commission paritaire nationale de l'emploi se réunit obligatoirement une fois par semestre sur convocation écrite de son président. Elle se réunit également à la demande d'une des organisations contractantes, signataires ou adhérentes du présent accord, et ce dans un délai maximal de 1 mois à compter de la saisine.

Cette saisine doit être effectuée par lettre recommandée avec avis de réception auprès du président de la commission paritaire nationale de l'emploi.

Les saisines présentées par une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs non signataire ou non adhérente du présent accord ainsi que les saisines de salariés ou d'entreprises sont irrecevables. Dans ce cas, elles devront être préalablement instruites et présentées par une ou plusieurs organisations signataires ou adhérentes de l'accord.

Dès lors qu'un projet de licenciement collectif d'ordre économique porte sur plus de 10 salariés appartenant à un même établissement, la direction de l'entreprise concernée en informe la commission paritaire nationale de l'emploi simultanément à la notification du projet à l'administration. Le niveau d'information de la commission paritaire nationale de l'emploi est le même que celui de l'administration.

Lorsque l'entreprise demande à bénéficier de dispositifs d'accompagnement, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs contractantes du présent accord disposent alors d'un délai de 6 jours ouvrables à compter de la date d'information des membres de la commission paritaire de l'emploi pour saisir la commission, qui dispose alors de 14 jours pour se réunir et examiner le projet présenté par l'entreprise aux représentants du personnel, s'ils existent.

La commission peut alors décider d'intervenir en soutien afin d'accompagner l'entreprise et les salariés, en utilisant les fonds dédiés gérés par le FAFIEC.

En cas de défaut d'information de la commission paritaire nationale de l'emploi par l'entreprise, le délai de 14 jours mentionné au paragraphe précédent court à compter du jour où une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs aura saisi la commission paritaire nationale de l'emploi. »

Avenant du 17 mars 2015 à l'accord du 13 mars 2012 relatif à l'OPCA FAFIEC

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV.

Signataires	
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT ; Fédération des sociétés d'études CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'article 49 de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, les partenaires sociaux ont créé l'OPCA FAFIEC par accord du 14 décembre 1994. Afin de prendre en compte les dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et d'adapter en conséquence les dispositions de branche, les partenaires sociaux décident que l'accord du 13 mars 2012est modifié comme suit, en vue de sa mise en conformité avec les dispositions de la loi du 5 mars 2014.

Dénomination

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2 de l'accord du 13 mars 2012 est modifié comme suit :

« Le siège social de l'organisme paritaire collecteur agréé, dénommé FAFIEC, est fixé au 25, quai Panhard-et-Levassor, 75013 Paris. »

Il peut être transféré à tout autre endroit par décision du conseil d'administration.

Collecte

Article 2

En vigueur étendu

L'article 4 de l'accord du 13 mars 2012 est modifié comme suit :

« Le FAFIEC a pour objet de percevoir et de gérer les contributions financières des entreprises ou établissements au titre :

1. Des contributions visées au 2° de l'article L. 6333-1.

2. Des participations financières extérieures de toute nature :

- concours financiers apportés par les collectivités publiques ;

- et, d'une façon générale, toutes recettes autorisées par la loi.

3. Et de toutes autres contributions des entreprises issues d'accords des partenaires sociaux, conclus dans le cadre de la convention collective nationale du 15 décembre 1987. »

Utilisation des ressources

Article 3

En vigueur étendu

L'article 7 de l'accord du 13 mars 2012 est modifié comme suit :

« Les fonds collectés par le FAFIEC sont gérés au sein des sections et sous-sections financières suivantes selon les directives du plan comptable des OPCA :

1. Professionnalisation.

2. CPF.

3. Plan de formation légal, avec quatre sous-sections :

a) Entreprises employant moins de 10 salariés ;

b) Entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés ;

c) Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés ;

d) Le cas échéant, entreprises employant au moins 300 salariés.

4. Contributions supplémentaires au titre du développement de la FCP conventionnelle, toute taille d'entreprise.

5. Contributions volontaires au titre du développement de la FCP, toute taille d'entreprise.

6. FPSPP.

7. CIF.

Les fonds gérés au sein des sections 1 à 4 ci-dessus sont mutualisés.

Les fonds collectés au sein des sections 6 et 7 sont reversés aux organismes habilités à les gérer, conformément aux règles en vigueur.

Les fonds susceptibles d'être collectés au sein des sections 4 et 5 sont affectés à la prise en charge des dépenses des entreprises en faveur du développement de la formation professionnelle continue.

Conditions d'application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant modifie l'accord portant sur l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCFA FIEC) des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 13 mars 2012, dans les conditions des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Journal officiel et, en tout état de cause, au plus tard le 31 décembre 2015.

Révision

Article 5

En vigueur étendu

Les modifications à apporter au présent avenant peuvent être demandées par l'une des parties signataires du présent avenant.

Dans ce cas, la commission paritaire de la convention collective nationale doit se réunir dans un délai de 2 mois, afin de délibérer sur les modifications proposées.

Avenant du 25 juin 2015 à l'accord du 13 mars 2012 relatif au fonctionnement de l'OPCA FAFIEC

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FIECI CFE-CGC ; FEC CGT-FO ; F3C CFDT ; FSE CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Dans le cadre de l'article 49 de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, les partenaires sociaux ont créé l'OPCA FAFIEC par accord du 14 décembre 1994. Afin de prendre en compte les dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale et d'adapter en conséquence les dispositions de branche, les partenaires sociaux ont signé un premier avenant le 13 mars 2015.

Les partenaires sociaux décident de le compléter d'un second avenant comme ci-dessous pour permettre l'habilitation du FAFIEC en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA) et le fonctionnement associé, en application des articles L. 6242-1 et R. 6241-1 du code du travail.

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 4 de l'accord du 13 mars 2012 modifié par l'article 2 de l'avenant du 13 mars 2015 est remplacé comme suit :

« Le FAFIEC a pour objet de percevoir et de gérer les contributions financières des entreprises ou établissements au titre :

1. Des contributions visées au 2° de l'article L. 6333-1.

2. Des participations financières extérieures de toute nature :

- concours financiers apportés par les collectivités publiques ;

- et, d'une façon générale, toutes recettes autorisées par la loi.

3. De la taxe d'apprentissage en application des articles L. 6242-1 et suivants, à compter de son habilitation en tant qu'organisme collecteur de la taxe d'apprentissage (OCTA).

4. Et de toutes autres contributions des entreprises issues d'accords des partenaires sociaux, conclus dans le cadre de la convention collective nationale du 15 décembre 1987. »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 7 de l'accord du 13 mars 2012 modifié par l'article 3 de l'avenant du 13 mars 2015 est remplacé comme suit :

« Les fonds collectés par le FAFIEC sont gérés au sein des sections et des sous-sections financières suivantes :

1. Professionnalisation.

2. CPF.

3. Plan de formation légale, avec quatre sous-sections :

a) Entreprises employant moins de 10 salariés ;

b) Entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés ;

c) Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés ;

d) Le cas échéant, entreprises employant plus de 300 salariés.

4. Contributions supplémentaires au titre du développement de la FCP conventionnelle, toutes tailles d'entreprises.

5. Contributions volontaires au titre du développement de la FCP, toutes tailles d'entreprises.

6. FPSPP.

7. CIF (CDD et CDI).

8. Taxe d'apprentissage.

Les fonds gérés au sein des sections 1 à 4 ci-dessus sont mutualisés.

Les fonds collectés au sein des sections 6 et 7 sont reversés aux organismes habilités à les gérer conformément aux règles en vigueur.

Les fonds susceptibles d'être collectés au sein des sections 4 et 5 sont affectés à la prise en charge des dépenses des entreprises en faveur du développement de la formation professionnelle continue.

Les fonds collectés au sein de la section 8 sont gérés selon les principes et techniques comptables prévus par le code de commerce et conformément aux dispositions de l'article R. 6242-2 du code du travail, pour permettre notamment de suivre les répartitions en différentes fractions. »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 8, pour la partie A-3 « Attributions du conseil d'administration/ gestion administrative et financière de l'OPCA », est modifié comme suit :

« 3. Gestion administrative et financière de l'OPCA

Il s'assure de l'adéquation des ressources humaines et financières avec les orientations politiques décidées par la CPNE et en informe la CPNE dans le respect du contrôle financier préétabli et des dispositions du règlement intérieur du FAFIEC.

Il dispose de commissions paritaires pour la formation professionnelle et l'apprentissage composées d'administrateurs (trices) ou de représentants (tes) des organisations syndicales de salariés et d'employeurs.

Il peut créer des groupes de travail paritaires dont il arrête la composition et dont il fixe l'étendue et la durée du travail, à l'exception des projets confiés par la CPNE à laquelle appartiennent ces prérogatives.

Le conseil d'administration décidera, dans le respect des conditions légales et réglementaires prévues par l'article L. 6332-1 du code du travail, du remboursement, sur présentation des justificatifs, des frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein de ces commissions.

Les partenaires sociaux rappellent que lorsque les salariés sont appelés à participer aux réunions paritaires décidées entre les employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau national, des autorisations d'absence sont accordées, les heures correspondantes étant rémunérées et non décomptées des congés payés, dans la limite d'un nombre de salariés fixé d'un commun accord par les employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau national.

Conformément à l'avis d'interprétation du 8 janvier 2010, sont considérées comme « réunions paritaires » les réunions des instances paritaires de la branche que sont notamment la CPCCN, la CNI, la CPNE et la CPNE PSE, le FAFIEC, l'OPIIEC, l'OPNC, la commission de suivi du régime Malakoff Médéric ainsi que les réunions décidées par ces instances, que ce soient des commissions ou comités appartenant à ces instances, comme par exemple celles du FAFIEC, des groupes de travail ad hoc pour préparer les négociations ou toutes autres initiatives paritaires comme les ADEC ou les pôles de mobilité régionale.

Il pilote et contrôle la gestion des fonds collectés au titre de la formation professionnelle continue, de la professionnalisation et de tout autre versement prévu au titre de l'article 2.

Il vote le budget, approuve son exécution et arrête les comptes sous le contrôle du commissaire aux comptes.

Il délibère sur le rapport annuel d'activité et approuve les états statistiques et financiers présentés chaque année aux pouvoirs publics.

Conditions d'application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant modifie l'accord portant sur l'organisme collecteur agréé des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil (OPCA FAFIEC) du 13 mars 2012, modifié par l'avenant du 13 mars 2015, dans les conditions des articles L. 2261-9 et suivant du code du travail.

Le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente, dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent avenant prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension le concernant au Journal officiel et, en tout état de cause, au plus tard le 31 décembre 2015.

Révision

Article 5

En vigueur étendu

Les modifications à apporter au présent avenant peuvent être demandées par l'une des parties signataires.

Dans ce cas, la commission paritaire de la convention collective nationale doit se réunir dans un délai de 2 mois, afin de délibérer sur les modifications proposées.

Accord du 25 juin 2015 portant création des commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FIECI CFE-CGC ; FEC CGT-FO ; F3C CFDT ; FSE CGT.

Préambule

En vigueur étendu

Pour être compétitives, les entreprises doivent faire évoluer en permanence leurs services avec, en corollaire, l'évolution des emplois et des compétences des salariés.

Les partenaires sociaux de la branche considèrent qu'ils peuvent contribuer à aider les entreprises dans la gestion des emplois, le développement des carrières et la sécurisation des parcours professionnels.

Dans un contexte où les politiques d'emploi et de formation, tout comme l'attribution des fonds de la formation professionnelle et de l'apprentissage, sont de plus en plus souvent décidées et mises en œuvre en région, les partenaires sociaux de la branche ont décidé en 2012 de créer, à titre expérimental, deux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) en Nord - Pas-de-Calais et en Rhône-Alpes.

Sur la base des résultats positifs présentés par les deux commissions paritaires régionales à l'issue de l'expérimentation, les partenaires sociaux décident de développer le dispositif dans chacune des régions administratives issues de la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République.

Définition et champ de compétences

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident de créer une commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) dans chacune des régions administratives issues de la loi portant nouvelle organisation territoriale de la République de 2015, en cohérence avec les implantations et missions régionales du FAFIEC.

Chaque CPREFP agit dans le strict cadre de son champ régional de compétences.

Représentantes régionales de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP), les CPREFP mettent à ce titre en œuvre au plan régional les priorités annuelles et la politique nationale de formation professionnelle établies par la CPNEFP.

Pour la réalisation de ses missions, la CPREFP assure les liaisons et interventions régionales nécessaires auprès des acteurs locaux de la formation professionnelle et de l'emploi (par exemple, les COPAREF, les CREFOP, les conseils régionaux…).

Composition

Article 2

En vigueur étendu

La CPREFP est constituée de :

- 1 titulaire et de 1 suppléant pour chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national dans la branche ;

- d'un nombre de représentants des fédérations patronales égal au nombre des organisations syndicales de salariés.

Les désignations de ces représentants sont effectuées par les fédérations patronales et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans la branche.

Fonctionnement

Article 3

En vigueur étendu

La CPREFP est présidée par le représentant du collège salariés ou par la fédération patronale présidant la CPNEFP. La même règle s'applique à la vice-présidence.

La CPREFP se réunit dans le cadre de trois réunions plénières et d'une réunion supplémentaire de cadrage la première année.

L'ordre du jour des réunions est arrêté paritairement.

Les décisions sont adoptées à la majorité issue de chaque collège.

Mandatés par leurs organisations, les participants à la CPREFP relèvent des dispositions de l'article 3 de la convention collective nationale relatif au droit syndical et à la liberté d'opinion.

Les frais de transport et d'hébergement sont pris en charge par chaque organisation dans le cadre du financement du paritarisme.

Le FAFIEC assure, dans les limites fixées par son conseil d'administration, le secrétariat, l'organisation matérielle et l'appui opérationnel de la CPREFP, notamment la coordination, en fonction des partenariats, des comités de pilotage ou des groupes de travail paritaires ad hoc. (1)

Un compte rendu reprenant notamment les avis et décisions de la commission est rédigé par le secrétariat sous forme de projet et adressé à l'ensemble des participants à la réunion.

Les comptes rendus sont soumis aux membres de la CPREFP sous une semaine pour validation.

Le compte rendu est définitivement adopté, après observations éventuelles, sous 10 jours.

Chaque compte rendu est transmis à la présidence de la CPNEFP dans le mois qui suit la réunion de la CPREFP.

Les partenaires sociaux rappellent que lorsque les salariés sont appelés à participer aux réunions paritaires décidées entre les employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau national, des autorisations d'absence sont accordées, les heures correspondantes étant rémunérées et non décomptées des congés payés, dans la limite d'un nombre de salariés fixé d'un commun accord par les employeurs et les organisations syndicales représentatives au niveau national.

Conformément à l'avis d'interprétation du 8 janvier 2010, sont considérées comme « réunions paritaires » les réunions des instances paritaires de la branche que sont notamment la CPCCN, la CNI, la CPNE et la CPNE PSE, le FAFIEC, l'OPIIEC, l'OPNC, l'ADESATT, la commission de suivi du régime Malakoff Médéric ainsi que les réunions décidées par ces instances, que ce soient des commissions ou comités appartenant à ces instances, comme par exemple celles du FAFIEC, des groupes de travail ad hoc pour préparer les négociations ou toutes autres initiatives paritaires comme les ADEC ou les pôles de mobilité régionale.

(1) Le 7e alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve des missions d'un OPCA telles qu'elles résultent de l'article L. 6332-1-1 du code du travail.

(Arrêté du 20 novembre 2015 - art. 1)

Missions

Article 4

En vigueur étendu

La CPREFP a pour missions de :

- mettre en œuvre en régions les orientations de la CPNEFP ;

- piloter l'ensemble des dispositifs régionaux validés par la CPNEFP et tout autre dispositif validé par la CPNEFP, et notamment la liste régionale de certifications éligibles au compte personnel de formation qui est proposée au COPAREF ;

- proposer ou susciter à la CPNEFP des études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi au niveau régional, en veillant à ne pas faire double emploi avec les études menées ;

- examiner la situation de l'emploi et son évolution dans la région, afin de permettre l'information de la CPNEFP ;

- étudier, en lien avec la GPEC, l'évolution de cette situation et l'analyser, afin d'acquérir une meilleure connaissance des réalités de l'emploi en vue de le préserver, en proposant notamment d'éventuelles actions d'adaptation et de sécurisation des parcours professionnels, qui seront soumises à la validation de la CPNEFP ;

- contribuer à la réflexion de la CPNEFP en informant celle-ci des évolutions des activités et des structures, de l'emploi et de la formation dans sa région, la CPNEFP pouvant faire à la CPREFP des recommandations et formuler des avis conformes ;

- rechercher avec les pouvoirs publics des moyens propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels dans leur région et les présenter à la CPNEFP pour décision ;

- suivre la mise en œuvre des actions concourant à la qualification ou à la requalification des salariés ou des demandeurs d'emploi, dans le cadre de partenariats ;

- rendre compte à la CPNEFP des rencontres notamment avec les pouvoirs publics, des engagements envisagés et des projets mis en œuvre ;

- et « plus généralement » d'intervenir dans le cadre d'autres missions confiées par la CPNEFP.

Pour atteindre leurs objectifs, les CPREFP ont besoin de données socio-démographiques (nombre d'entreprises, nombre de salariés, répartition par niveaux de formation et par secteurs d'activité) et d'une vision prospective portant sur le territoire couvert. Pour cela, elles s'appuient sur les travaux de portée nationale et régionale, et plus particulièrement sur ceux de la branche.

La CPNEFP transmet systématiquement aux présidents et vice-présidents de la CPREFP ses relevés de décisions ainsi que les études et travaux validés par elle.

Bilan des CPREFP

Article 5

En vigueur étendu

Un bilan annuel des missions conduites est établi par la CPREFP et présenté au cours d'une journée, voyages compris, d'échanges entre les présidents et vice-présidents des CPREFP et la CPNEFP.

Caducité de certaines dispositions conventionnelles

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord annule et remplace l'accord du 10 octobre 2012 portant création de deux commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation.

Entrée en vigueur

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Journal officiel.

Avenant du 25 juin 2015 à l'accord du 30 octobre 2008 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNTEC ; La CINOV,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La FIECI CFE-CGC ; La FEC CGT-FO ; La F3C CFDT ; La FSE CGT,

Dénomination

Article 1er

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux décident que la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche est désormais dénommée « commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) ».

Suppression des comités de suivi des actions collectives et CQP

Article 2

En vigueur non étendu

Souhaitant organiser différemment les travaux portant sur la création et le suivi des actions collectives et des certificats de qualification professionnelle, les partenaires sociaux décident de sup-primer :

- l'article 3.1 « Comité de suivi des actions collectives » de l'accord du 30 octobre 2008, créé par l'avenant du 20 octobre 2010 ;

- l'article 3.2 « Comité CQP » de l'accord du 30 octobre 2008, créé par l'avenant du 15 décembre 2010.

Cet avenant prend effet à la date de sa signature.

Accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV.
Organisations de salariés	F3C CFDT.
Organisations adhérentes	La fédération CFTC Média +, par lettre du 24 mars 2021 (BO n° 2021-15)

Préambule

En vigueur étendu

La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi transpose, en les aménageant, les principales dispositions de l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013.

L'article 1er de cette loi consacre la généralisation de la complémentaire santé pour tous les salariés du secteur privé, quelles que soient l'activité et la taille de l'entreprise, d'ici au 1er janvier 2016.

Soucieuses d'améliorer le statut social des salariés qui ne disposent pas encore d'une couverture santé, tout en préservant les régimes de couverture préexistant dans les entreprises de la branche, les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987 instaurent, par le présent accord, une couverture minimum de branche, plus favorable que la couverture réglementaire, qui devra être assurée pour chaque salarié relevant

de la convention collective, quels que soient le prestataire ou le régime qui le couvre.

Les partenaires sociaux de la branche recommandent paritairement les prestataires qui proposeront un contrat de branche reprenant la couverture minimum de branche définie dans le présent accord, dans le respect de la procédure de mise en concurrence préalable imposée par la loi (art. L. 912-1, II, du code de la sécurité sociale) et selon les modalités prévues par le décret n° 2014-1498 du 11 décembre 2014 et le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent que l'adhésion des entreprises à l'un des organismes recommandés par la branche permet, d'une part, de mettre en œuvre une mutualisation entre tout ou partie des entreprises de la branche et, d'autre part, de bénéficier d'une meilleure prise en compte des spécificités de la branche ainsi que des services associés à cette mutualisation (action sociale, réseau de soins, actions de prévention santé …).

Les partenaires sociaux de la branche invitent donc les entreprises à adhérer à l'un des organismes assureurs recommandés en rappelant, toutefois, que les entreprises de la branche sont libres d'adhérer à l'organisme de leur choix.

Détermination du champ territorial et professionnel

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1er de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Les dispositions du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention de branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil, quel que soit leur effectif.

Principes généraux de la couverture minimum de branche de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident

Article 1er

En vigueur étendu

Adhésion du salarié

Article 1.1.1

En vigueur étendu

Bénéficiaires de la couverture minimum de branche en matière de remboursements complémentaires des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident

Sont bénéficiaires de la couverture minimum de branche en matière de remboursements complémentaires des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisations tous les salariés inscrits à l'effectif d'une entreprise relevant dudit champ d'application. Cette couverture s'étend aux enfants à charge du salarié au sens de la sécurité sociale.

Dispenses d'adhésion à l'initiative du salarié

Article 1.1.2

En vigueur étendu

L'adhésion des salariés au régime de complémentaire santé est obligatoire.

Sauf si un acte juridique de l'entreprise prévoit des dispositions différentes, les salariés ont la faculté de refuser leur adhésion au régime de branche dans les conditions prévues aux articles D. 911-2, D. 911-3 et R. 242-1-6 du code de la sécurité sociale et rappelées ci-dessous :

1° Lorsque les garanties ont été mises en place par une décision unilatérale et que le dispositif prévoit que les salariés embauchés avant la mise en place des garanties peuvent en être dispensés ;

2° Lorsque les garanties ont été mises en place dans les conditions fixées à l'article L. 911-1 du code de la sécurité sociale et que l'acte qui met en place ces garanties prévoit, quelle que soit leur date d'embauche, les cas de dispense :

a) Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à 12 mois, à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;

b) Des salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à 12 mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;

c) Des salariés à temps partiel et apprentis n'ayant pas de couverture individuelle ou collective dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;

d) Des salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale (CMU-C) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé en application de l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

e) Des salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;

f) Des salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de prévoyance santé complémentaire conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre, dont notamment : le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin, de la Moselle, les contrats d'assurance de groupe « Madelin », à condition de le justifier chaque année.

Cependant, les apprentis qui ne seraient pas pris en charge en qualité d'ayants droit dans un autre régime ne peuvent pas faire l'objet de dispense.

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire, chaque année, la demande de dispense accompagnée des justificatifs des salariés concernés. Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

La mise en œuvre des cas de dispense prévus par le présent article s'entend sans préjudice de l'application aux salariés concernés qui le souhaitent des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 faisant obstacle à ce que les salariés employés par l'entreprise lors de la mise en place par voie de décision unilatérale de l'employeur d'un système de garanties collectif couvrant les risques que ces dispositions mentionnent soient contraints de cotiser contre leur gré à ce système.

Maintien de la couverture minimum de branche en cas de suspension du contrat de travail

Article 1.1.3

En vigueur étendu

a) Cas de maintien du bénéfice du régime

Les garanties sont maintenues aux salariés dont le contrat de travail est suspendu dans les conditions légales et réglementaires suivantes :

- lorsque la suspension intervient pour cause de maternité, de paternité, de maladie ou d'accident du travail, d'accident de trajet ou toute autre cause ouvrant droit soit à maintien (total ou partiel) de salaire par l'entreprise, soit à indemnités journalières de sécurité sociale et/ou complémentaires, le salarié bénéficie du maintien intégral de ses garanties ;

- lorsque la suspension intervient pour cause d'invalidité d'origine professionnelle ou non, ouvrant droit au versement d'une pension d'invalidité au titre du régime de prévoyance, le salarié bénéficie du maintien de ses garanties pendant la durée de la suspension du contrat ;

- l'employeur et le salarié continuent de verser la même cotisation qu'avant la suspension du contrat de travail, pendant la durée de ladite suspension.

b) Autres cas de suspension

Dans tous les autres cas de suspension du contrat de travail, n'ouvrant pas ou plus droit à maintien de salaire ou indemnisation de la part de l'employeur (y compris versée par l'intermédiaire d'un tiers), l'obligation de cotiser et le versement des prestations sont également suspendus.

Les salariés pourront, sur simple demande écrite auprès de l'employeur, toutefois, continuer à adhérer au régime pendant la période de suspension de leur contrat de travail, sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation (part patronale et part salariale).

La cotisation afférente aux garanties précitées est réglée directement par le salarié auprès de l'organisme assureur.

Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail

Article 1.1.4

En vigueur étendu

La cessation de l'affiliation obligatoire des salariés et le maintien de la couverture minimum de branche mise en place par le présent accord de branche dans le cadre de la portabilité sont régis par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, et en particulier par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

L'affiliation du salarié et le droit aux garanties cessent de produire ses effets :

a) En cas de décès du salarié, dans le respect des dispositions légales et réglementaires ;

b) A l'occasion de la rupture de son contrat de travail, sous réserve des dispositions visées ci-après.

En cas de rupture de son contrat de travail, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, l'ancien salarié bénéficie du maintien de la garantie de remboursement complémentaire des frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident sans contrepartie de cotisation dans les conditions fixées à l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Le maintien de garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail, pendant une durée correspondant à celle du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur, appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois.

Le maintien de garanties cesse à la date de reprise d'un autre emploi ou d'un arrêt de la prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Pour l'application de cette mesure, l'entreprise signale le maintien des garanties dans le certificat de travail remis au salarié et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions pour bénéficier du maintien des garanties.

A l'issue de cette période, l'ancien salarié peut demander à l'organisme, dans un délai de 6 mois, le maintien de la garantie conventionnelle obligatoire du salarié en vigueur à cette date. L'organisme met au point la procédure permettant d'évaluer la cotisation entièrement à la charge de l'intéressé, sans qu'elle puisse excéder les limites fixées par la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et ses décrets d'application.

L'ancien salarié titulaire d'une pension d'incapacité ou d'invalidité, participant de la couverture collective au jour de la rupture de son contrat de travail, peut demander à l'organisme, dans les 6 mois qui suivent la rupture de son contrat de travail, le maintien de la garantie conventionnelle obligatoire du salarié en vigueur à cette date. La cotisation totale est alors entièrement à sa charge.

L'ancien salarié titulaire d'une pension de retraite, participant de la couverture collective au jour de la rupture définitive de son contrat de travail, peut demander à l'organisme, dans les 6 mois qui suivent la rupture de son contrat de travail, le maintien de la garantie conventionnelle obligatoire du salarié en vigueur à cette date. L'organisme met au point la procédure permettant d'évaluer la cotisation entièrement à la charge de l'intéressé, sans qu'elle puisse excéder les limites fixées par la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 et ses décrets d'application.

Répartition de la cotisation entre employeur et salarié

Article 1.1.5

En vigueur étendu

Les cotisations au titre de la couverture minimum de branche obligatoire sont réparties entre l'entreprise et le salarié selon des taux d'au moins 50 % à la charge de l'employeur et au plus 50 % la charge du salarié.

La quote-part salariale de la cotisation de la couverture collective obligatoire est retenue mensuellement par précompte sur la rémunération brute du salarié et figure sur le bulletin de paie.

Cotisation et répartition de la cotisation en cas de pluralité d'employeurs et de travail à temps très partiel

Article 1.1.6

En vigueur étendu

Il est renvoyé aux dispositions du futur décret.

Adhésion optionnelle du salarié

Article 1.1.7

En vigueur étendu

Au-delà des garanties de base obligatoires de la branche, les entreprises doivent proposer des dispositifs optionnels financés par les salariés pour étendre les garanties de base obligatoires de la branche au conjoint du salarié ou pour améliorer la couverture conventionnelle des bénéficiaires du régime de branche.

Le conjoint du salarié s'entend comme :

- le conjoint : l'époux (se) du salarié, non divorcé(e) ou non-séparé(e) de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;

- le partenaire lié par un Pacs : la personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7-1 du code civil ;

- le concubin : la personne avec laquelle le salarié vit en couple au sens de l'article 515-8 du code civil, depuis au moins 2 ans ou sans condition de durée lorsque au moins un enfant est né de cette union et sous réserve que les concubins soient tous les deux libres de tout engagement (ni mariés ni liés par un Pacs), et que le concubinage fasse l'objet d'une déclaration sur l'honneur signée par les deux concubins.

Choix des organismes assureurs

Article 1.2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux souhaitent préserver la liberté de choix de l'employeur tout en permettant aux entreprises et aux salariés de bénéficier d'une couverture de remboursements complémentaires des frais médicaux, chirurgicaux ou d'hospitalisation, répondant à leurs besoins et aux conditions tarifaires définies par les partenaires sociaux.

A l'issue d'une procédure transparente de mise en concurrence prévue par les dispositions légales et réglementaires, plusieurs organismes assureurs seront recommandés par les partenaires sociaux dans le but de proposer un contrat de branche aux entreprises.

Ces recommandations n'ont aucune valeur contraignante ou pénalisante pour les entreprises.

Afin de garantir aux salariés et à leurs enfants à charge une couverture frais de santé optimale et d'assurer la meilleure efficacité possible du régime de branche, les partenaires sociaux s'engagent à procéder à un nouvel appel d'offres tous les 5 ans, sauf si le régime présente un déséquilibre financier marqué et/ou des prestations liées aux garanties non conformes au cahier des charges, nécessitant dès lors un appel d'offres anticipé.

Par souci d'assurer au mieux l'équilibre financier du régime et de diviser les risques, les partenaires sociaux devront définir dans l'appel d'offres des dispositions permettant de répondre à cet objectif et prévoiront la désignation parmi les organismes assureurs recommandés d'une société apéritrice, en charge de la gestion du contrat commun (convention d'assurance), de la consolidation et de la sinistralité.

Action sociale de branche

Article 1.3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux souhaitent mettre en place des garanties collectives présentant un haut degré de solidarité et comprenant, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Bénéficiaires de l'action sociale

Article 1.3.1

En vigueur étendu

L'action sociale est mise en œuvre au profit des bénéficiaires du régime complémentaire santé de branche.

Garanties de l'action sociale

Article 1.3.2

En vigueur étendu

L'action sociale mise en place par le présent accord peut concerner des actions collectives de prévention ainsi que des actions individuelles en cas de difficultés d'ordre social ou économique, notamment sous forme d'aides exceptionnelles sous conditions de ressources.

Les partenaires sociaux signataires du présent accord ont défini comme prioritaires les actions de prévention ci-après :

- la qualité du sommeil ;

- l'alimentation ;

- la sensibilisation aux addictions.

Les organismes recommandés cités à l'article 1er de l'annexe II du présent accord proposeront aux partenaires sociaux au cours du 1er trimestre 2020 les modalités pratiques de mise en œuvre des actions prioritaires précitées.

Ces modalités pratiques comprendront :

- le contenu de l'action ;

- la communication qui sera mise en place afin que les salariés et leurs ayants droit puissent effectivement bénéficier de ces mesures de prévention ;

- le planning de mise en œuvre ;

- les modalités de suivi.

Ces actions s'intègrent dans le cadre global de la politique santé-prévention de branche.

Il est rappelé que ces actions prioritaires ainsi que la communication associée à leur déploiement, sont financées selon les modalités définies au 1er alinéa de l'article 1.3.5.

Comité paritaire de surveillance

Article 1.3.3

En vigueur étendu

La politique d'action sociale de branche est confiée au comité paritaire de surveillance, composé d'un titulaire et d'un suppléant pour chaque organisation syndicale de salariés et d'un nombre égal de représentants au titre des fédérations d'employeurs du présent accord.

Les organisations syndicales de salariés et fédérations d'employeurs signataires du présent accord y siègent avec voix délibératives.

Les organisations syndicales de salariés et fédérations d'employeurs non signataires du présent accord y siègent avec voix consultatives.

Le comité détermine les orientations des actions de prévention, les modalités d'attribution des prestations d'action sociale et contrôle les opérations administratives et financières liées à l'action sociale, sauf pour les fonds d'action sociale mis en place en interne par les entreprises ou groupes d'entreprises.

Le comité désigne en son sein, pour 2 ans, un président et un vice-président choisis alternativement dans chacun des collèges salariés et employeurs formés d'organisations signataires de l'accord.

Le comité paritaire de surveillance se réunit au moins deux fois par an sur convocation de son président.

Gouvernance du fonds d'action sociale des organismes assureurs recommandés

Article 1.3.4

En vigueur étendu

Dans le cadre du régime et sur la base des orientations politiques retenues par le comité paritaire de surveillance, l'apériteur (ou société apéritrice) choisi parmi les assureurs recommandés pilote la gestion administrative et financière du fonds dédié à l'action sociale et assure le reporting administratif et financier auprès du comité paritaire de surveillance.

Financement de l'action sociale

Article 1.3.5

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, 2 % du montant de la prime ou de la cotisation globale acquittée par l'employeur et le salarié sont affectés au financement des prestations servies dans le cadre de l'action sociale des

organismes assureurs non recommandés ou par le fonds d'action sociale des organismes assureurs recommandés.

Le fonds d'action sociale des organismes assureurs recommandés bénéficie exclusivement aux salariés couverts par les organismes assureurs recommandés.

Suivi de la couverture collective de branche

Article 1.4

En vigueur étendu

Les organismes choisis fourniront semestriellement au comité paritaire de surveillance de la complémentaire santé de la branche un rapport établi conformément aux modalités définies dans les conventions de gestion conclues avec les organismes recommandés.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, le ou les organismes ou institutions adressent annuellement au ministre chargé de la sécurité sociale un rapport sur la mise en œuvre du régime, le contenu des éléments de solidarité et son équilibre, dont le contenu est précisé par décret.

Obligation d'information

Article 1.5

En vigueur étendu

Les parties considèrent qu'un niveau adapté d'information permanente des bénéficiaires est essentiel à la bonne compréhension de leurs droits et obligations et à la réalisation des objectifs du présent accord.

Dans ce cadre, les organismes assureurs devront prendre l'engagement :

- d'assurer auprès des entreprises concernées et de leur personnel une communication adaptée, sur la base d'une plaquette d'information établie en concertation avec les parties signataires de la convention collective, afin de faciliter la mise en place du régime ;

- d'établir une notice d'information dont l'objet est de détailler les garanties et leurs modalités d'application ; de la transmettre à chaque entreprise adhérente par tous moyens (notamment par la voie dématérialisée, ce qui vaudra notification au sens des articles L. 932-6 du code de la sécurité sociale, L. 141-4 du code des assurances et L. 221-6 du code de la mutualité), et de la mettre à jour en cas d'évolution des garanties. Toutefois, s'il s'agit de modifications entraînant des rectifications non significatives de la notice initiale, l'information pourra être faite par une fiche rectificative destinée à compléter ou mettre à jour la notice initiale. Les entreprises ont l'obligation de remettre cette notice à chaque membre du personnel en place et au moment de l'entrée en fonction.

En cas de rupture du contrat de travail, et au plus tard le dernier jour de la relation contractuelle, les entreprises doivent informer les salariés du maintien possible des garanties en application des dispositions légales et des conditions dans lesquelles ils peuvent en bénéficier.

Garanties

Article 2

En vigueur étendu

La couverture minimum de branche a pour objet d'assurer le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux ou d'hospitalisation considérés par les partenaires sociaux de la branche comme devant obligatoirement être couverts pour l'ensemble des salariés travaillant dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective, et de leurs enfants à charge, et ce quel que soit le prestataire retenu par leur entreprise. Les garanties sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur au moment de la conclusion du présent accord.

Les partenaires sociaux affirment leur volonté d'améliorer les garanties réglementaires existantes au jour de la conclusion du présent accord relatives notamment aux frais dentaires et optiques. Sont couverts les actes et frais courants sur la période de garantie ayant fait l'objet d'un remboursement et d'un décompte individualisé du régime de base de sécurité sociale au titre de la législation maladie, accident du travail, maladie professionnelle et maternité.

Soucieux d'intervenir en amont afin de prévenir les risques en matière de santé, les partenaires sociaux ont décidé de mettre en avant plusieurs actions de prévention au travers des garanties proposées.

Les garanties respectent en toutes circonstances les exigences du contrat « responsable » en termes d'interdictions et d'obligations minimales et maximales de prise en charge, conformément aux dispositions du code de la sécurité sociale.

Les tableaux de garanties seront annexés au présent accord simultanément aux recommandations établies par les partenaires sociaux à l'issue de la procédure d'appel d'offres.

Versement santé

Article 3

En vigueur étendu

Objet du 'versement santé'

Article 3.1

En vigueur étendu

L'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale créé par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 prévoit que certains salariés peuvent obtenir de la part de leur employeur un financement (dit « versement santé ») afin de participer à la prise en charge de la couverture santé qu'ils auront souscrite par ailleurs. Le versement se substitue ainsi à la participation patronale versée dans le cadre d'un régime collectif et obligatoire ainsi qu'au bénéfice de la portabilité.

Bénéficiaires

Article 3.2

En vigueur étendu

Peuvent bénéficier du « versement santé », sous réserve de respecter les conditions prévues à l'article 3, les salariés dont la durée du contrat de travail est inférieure ou égale à 3 mois et les salariés dont la durée effective du travail prévue par le contrat de travail est inférieure ou égale à 15 heures par semaine.

Conformément à l'article L. 911-7-1 III du code de la sécurité sociale, ces salariés relèvent exclusivement du dispositif du « versement santé » et n'entrent pas dans le champ d'application du régime complémentaire santé collectif mis en place à titre obligatoire.

Conditions d'octroi

Article 3.3

En vigueur étendu

Pour percevoir le « versement santé », le salarié doit avoir souscrit un contrat « responsable » au sens des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Le ' versement santé ' ne peut en outre être cumulé avec le bénéficie d'une couverture :

-bénéficiant d'un financement public (couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou participation financière d'une collectivité publique) ;

-collective et obligatoire au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, y compris en tant qu'ayant droit.

Le salarié devra justifier l'existence de sa couverture par ailleurs et sa compatibilité avec le « versement santé » par tout moyen en produisant à son employeur une copie du contrat d'assurance au titre duquel il est assuré ainsi qu'une attestation de l'assureur sur le caractère responsable du dispositif.

Modalités de calcul

Article 3.4

En vigueur étendu

Le montant du « versement santé » est calculé selon les modalités prévues à l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale (voir exemple 1).

En tout état de cause, les « versements santé » perçus par le salarié au sein de la même entreprise sur un mois civil d'activité ne pourra pas excéder le montant de la cotisation mensuelle acquittée par le salarié au titre de sa couverture souscrite par ailleurs.

Mise en oeuvre

Mise en œuvre

Article 3

En vigueur étendu

(ancien article 3)

Durée

Article 4.1

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une période à durée indéterminée.

(ancien article 3.1)

Révision et dénonciation

Article 4.1.1

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord pourront être révisées ou dénoncées conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 à L. 2261-12 du code du travail.

(ancien article 3.1.1)

Suivi

Article 4.1.2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux conviennent que la commission de suivi complémentaire santé se réunira au moins deux fois par an pour établir un bilan de l'année écoulée et proposer des pistes d'amélioration ou de modification.

(ancien article 3.1.2)

Entrée en vigueur et mise en œuvre de l'accord de branche par les entreprises de la branche

Article 4.2

En vigueur étendu

Les entreprises disposant déjà d'une couverture de remboursements complémentaires pour leurs salariés et pour les enfants à charge de leurs salariés sont considérées comme satisfaisant à la couverture minimum de branche, à condition que la répartition des cotisations appelées au titre de la couverture minimum de branche telle que définie par le présent accord à l'article 2 corresponde à celle précisée à l'article 1.1.5 et que le niveau des garanties soit équivalent, selon la situation réelle du salarié, à celui de la couverture minimum de branche du salarié avec ou sans enfants à charge. Ces entreprises disposent d'un délai de 3 mois à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord pour se mettre en conformité.

Les entreprises dépourvues de couverture de remboursements complémentaires des frais médicaux, chirurgicaux ou d'hospitalisation à la date de signature de l'accord sont tenues d'appliquer les garanties de la couverture minimum de branche, auprès de l'un des organismes choisis par les partenaires sociaux ou auprès de tout autre organisme assureur de leur choix, au plus tard à compter du 1er janvier 2016.

Les entreprises en création disposent d'un délai de 3 mois pour satisfaire aux garanties prévues par la couverture minimum de branche, et ce auprès de tout organisme de leur choix.

Le présent accord de branche s'impose aux accords d'entreprises, quelle que soit la date de leur conclusion, sauf si l'accord d'entreprise contient des garanties au moins équivalentes.

Modification du cadre législatif ou réglementaire

Article 4.3

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord ont été adoptées dans un cadre législatif et réglementaire en vigueur au moment de sa prise d'effet. Elles seront révisées sans délai, en tout ou partie, en cas de modification ou d'évolution des textes législatifs ou réglementaires.

(ancien article 3.3)

Annexes

Annexe I - Tableaux des garanties

En vigueur étendu

Annexe I

Tableaux des garanties

Les niveaux de garanties, présentés dans les tableaux ci-après, intègrent les remboursements opérés par l'assurance maladie obligatoire (sécurité sociale) lorsque celle-ci intervient (" Actes remboursés par la sécurité sociale "). À défaut, les remboursements sont uniquement opérés par l'organisme de complémentaire santé (" Actes non remboursés par la sécurité sociale ").

Il est précisé que l'ensemble des garanties satisfait aux conditions des contrats responsables et qu'en tant que de besoin, la garantie se lit comme se conformant nécessairement auxdites conditions.

Il est précisé que les remboursements de l'assurance maladie pour les actes en secteur " non conventionné " sont opérés sur une base de tarifs réglementaires (tarif d'autorité), dont le montant est très inférieur aux tarifs de remboursement pour les actes opérés en secteur " conventionné ".

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20200049 _ 0000 _ 0006. pdf/ BOCC

Annexe II - Choix des organismes assureurs recommandés et de la société apéritrice

Choix des organismes assureurs recommandés

Article 1er

En vigueur étendu

La commission paritaire de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils retient à l'issue de sa procédure de mise en concurrence des organismes assureurs dans le cadre de la recommandation prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, au titre de la complémentaire frais de santé, les organismes assureurs suivants :

- Aésio ;

- Harmonie mutuelle ;

- Malakoff Humanis prévoyance.

Société apéritrice

Article 2

En vigueur étendu

La commission paritaire de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils choisit Malakoff Humanis prévoyance en qualité de société apéritrice pour une durée de 3 ans. Au terme de cette durée, l'apérition pourra être reconduite à l'identique jusqu'au terme de la recommandation ou confiée à l'un des deux autres organismes recommandés cités à l'article 1er.

Annexe III - Montants des cotisations

Régime de base conventionnel

Article 1er

En vigueur étendu

La commission paritaire de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils recommande pour les tableaux des garanties du régime de base conventionnel figurant à l'annexe I du présent accord un montant de cotisations pour le régime de base obligatoire (base conventionnelle) de 50 € par mois. Ce montant de cotisation s'appliquera à compter du 1er janvier 2021 et restera inchangé en 2022.

Tableau détaillé des cotisations de base et des montants des options

Article 2

En vigueur étendu

	Garanties obligatoires et facultatives	Salarié + enfant (s)	Conjoint
Régime général (RG)	Base	52,00 €	45,50 €
	Option 1	12,50 €	11,00 €
	Option 2	28,50 €	24,50 €
	Option 3	55,00 €	49,00 €
	Base + option 1 obligatoire	62,50 €	56,50 €
	Option 2	16,00 €	13,50 €
	Option 3	42,50 €	38,00 €
	Base + option 2 obligatoire	76,50 €	70 €
	Option 3	26,50 €	24,50 €
	Base + option 3 obligatoire	103,00 €	94,50 €
Régime local (Alsace-Moselle)	Base	34,50 €	30,00 €
	Option 1	12,50 €	11,00 €
	Option 2	28,50 €	24,50 €
	Option 3	55,00 €	49,00 €
	Base + option 1 obligatoire	45,00 €	41,00 €
	Option 2	16,00 €	13,50 €
	Option 3	42,50 €	38,00 €
	Base + option 2 obligatoire	59,00 €	54,50 €
	Option 3	26,50 €	24,50 €
	Base + option 3 obligatoire	85,50 €	79,00 €
Exemple : si une entreprise (hors Alsace-Moselle) choisit de rendre obligatoire l'option 1, alors le tarif est de 62,50 €. Si le salarié souhaite bénéficier de l'option 3, alors le tarif sera majoré de 42,50 €, soit 105,00 €. »			

Avenant du 16 mars 2016 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV.
Organisations de salariés	F3C CFDT.

Préambule

En vigueur étendu

L'article 1er de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi a instauré un droit pour tous les salariés d'être couverts par leur employeur en matière de remboursement de frais de santé à compter du 1er janvier 2016 (reporté au 1er juillet 2016 pour les salariés relevant du régime de sécurité sociale d'Alsace-Moselle).

Conscient de la difficulté pratique pour les entreprises de remplir cette obligation s'agissant des salariés à employeurs

multiples ou à temps très partiel, le législateur a annoncé des modalités spécifiques de financement de la couverture pour ces salariés.

C'est la raison pour laquelle les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs conseils, sociétés de conseil du 15 décembre 1987 ont décidé, dans le cadre de l'accord du 7 octobre 2015 ayant instauré une couverture minimum de branche en frais de santé, de suspendre la définition des modalités de couverture des salariés à employeurs multiples et à temps très partiel, notamment ceux visés à l'annexe IV (dite « annexe enquêteurs ») à la parution des décrets d'application de la loi de 2013.

Dans ce contexte, la loi n° 2015-1702 du 21 décembre 2015 de financement de la sécurité sociale pour 2016 et le décret n° 2015-1883 du 30 décembre 2015 ont créé le dispositif du « versement santé » au profit de certains salariés en contrats courts ou à temps très partiel.

Les parties ont ainsi choisi de se réunir pour préciser les modalités d'application de ce dispositif aux entreprises de la branche et compléter à ce titre les dispositions de l'accord du 7 octobre 2015.

Modification de l'article 1.1 « Adhésion du salarié »

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 1.1.1 B « Disposition transitoire » est supprimé. L'article 1.1.1 A devient en conséquence l'article 1.1.1.

Modification de l'article 3 « Mise en œuvre de l'accord de branche »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 3.1 « Durée de l'accord », devient l'article 4.1.

L'article 3.1.1 « Révision et dénonciation de l'accord » devient l'article 4.1.1 ». L'article 3.1.2 « Suivi de l'accord » devient l'article 4.1.2.

L'article 3.2 « Entrée en vigueur et mise en œuvre de l'accord de branche par les entreprises de la branche » devient l'article 4.2.

L'article 3.3 « Modification du cadre législatif et réglementaire » devient l'article 4.3.

Création d'un nouvel article 3 « Versement santé »

Article 3

En vigueur étendu

L'article 3 « Versement santé » de l'accord du 7 octobre 2015 est dorénavant rédigé comme suit :

Objet du 'versement santé•'

Article 3.1

En vigueur étendu

L'article L. 911-7-1 du code de la sécurité sociale créé par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2016 prévoit que certains salariés peuvent obtenir de la part de leur employeur un financement (dit 'versement santé') afin de participer à la prise en charge de la couverture santé qu'ils auront souscrite par ailleurs. Le versement se substitue ainsi à la participation patronale versée dans le cadre d'un régime collectif et obligatoire ainsi qu'au bénéfice de la portabilité.

Bénéficiaires

Article 3.2

En vigueur étendu

Peuvent bénéficier du 'versement santé', sous réserve de respecter les conditions prévues à l'article 3, les salariés dont la durée du contrat de travail est inférieure ou égale à 3 mois et les salariés dont la durée effective du travail prévue par le contrat de travail est inférieure ou égale à 15 heures par semaine.

Conformément à l'article L. 911-7-1 III du code de la sécurité sociale, ces salariés relèvent exclusivement du dispositif du 'versement santé' et n'entrent pas dans le champ d'application du régime complémentaire santé collectif mis en place à titre obligatoire.

Conditions d'octroi

Article 3.3

En vigueur étendu

Pour percevoir le 'versement santé', le salarié doit avoir souscrit un contrat 'responsable' au sens des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale.

Le 'versement santé' ne peut en outre être cumulé avec le bénéficie d'une couverture :

- bénéficiant d'un financement public (couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou participation financière d'une collectivité publique) ;

- collective et obligatoire au sens de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, y compris en tant qu'ayant droit.

Le salarié devra justifier l'existence de sa couverture par ailleurs et sa compatibilité avec le 'versement santé' par tout moyen en produisant à son employeur une copie du contrat d'assurance au titre duquel il est assuré ainsi qu'une attestation de l'assureur sur le caractère responsable du dispositif.

Modalités de calcul

Article 3.4

En vigueur étendu

Le montant du 'versement santé' est calculé selon les modalités prévues à l'article D. 911-8 du code de la sécurité sociale (voir exemple 1).

En tout état de cause, les 'versements santé' perçus par le salarié au sein de la même entreprise sur un mois civil d'activité ne pourra pas excéder le montant de la cotisation mensuelle acquittée par le salarié au titre de sa couverture souscrite par ailleurs. »

Entrée en vigueur et formalités

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant prend effet à compter de la date de sa signature, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à l'accord national du 7 octobre 2015 qu'il modifie.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et auprès du ministre des finances et des comptes publics conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Annexe I

Annexe

En vigueur étendu

Exemple 1

A titre d'exemple, calcul du « versement santé » la contribution de l'employeur est forfaitaire et égale à 20 €. Le salarié a un contrat de travail de 15 jours travaillés à temps plein journée de 7 heures). Dans ce cas, le montant de référence est égal à 13,84 € (= 20 × 7 × 15/151,67). Le coefficient de majoration sera de 125 % : le montant mensuel versé aux salariés sera donc de 17,30 (13,84 × 125 %).

(Source : circulaire de la direction de la sécurité sociale du 29 décembre 2015.)

Accord du 14 décembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT ; FSE CGT,

En vigueur étendu

La loi du 8 août 2016 instaure de nouvelles règles en matière de négociation collective et met en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Par le présent accord, les partenaires sociaux structurent le dialogue social dans la branche afin de lui donner les moyens de développer des actions permettant de promouvoir et valoriser le secteur de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils. En conséquence, les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils se sont entendus sur les dispositions suivantes.

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent l'article 85 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils intitulé « interprétation de la convention », l'accord du 20 juillet 2010 relatif à la création de la commission paritaire de validation des accords d'entreprise de moins de 200 salariés et l'accord du 15 septembre 2005 portant création de l'observatoire paritaire de la négociation collective.

1. Attributions de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce, conformément aux dispositions légales et réglementaires, les missions suivantes :

Missions générales

1° La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

2° La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

3° Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail.

Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus sur la durée du travail, (notamment sur les repos, les jours fériés, les congés payés et le compte épargne-temps, etc.). En particulier ce bilan analyse l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche.

Ce rapport formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Missions d'interprétation

Les divergences qui pourraient se manifester dans une entreprise sur l'interprétation d'une clause de la présente convention ou d'un accord subséquent peuvent être portées devant la CPPNI qui se réunira sur convocation de son président, à la demande d'une des organisations représentatives, dans un délai maximal de 1 mois après la réception de cette demande par le secrétariat à l'adresse électronique suivante : secretariatcppni@CCN-BETIC.fr. Le secrétariat informe de cette saisine les membres de la CPPNI dans les 8 jours.

La commission peut également rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 2232-9 du code du travail.

Dans les deux cas, la CPPNI peut :

- soit émettre un avis sur l'interprétation à donner à la clause sur laquelle porte la saisine. Si cet avis est adopté à la majorité simple des organisations par collège. Il sera diffusé sous forme de circulaire comme traduisant l'expression de la volonté paritaire. Si la majorité prévue n'a pas été atteinte, un procès-verbal signé des membres de la commission exposera les différents points de vue et sera envoyé aux parties qui ont soulevé la question ;

- soit constater que la rédaction de la clause incriminée est défectueuse et qu'il faut envisager la révision de la convention collective.

2. Composition de la CPPNI

La commission est composée paritairement de 2 collèges :

- un collège « salariés » comprenant trois représentants de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche. Ce nombre est ramené à deux lorsque la commission se réunit sous forme de groupe de travail et à un lorsque la commission se réunit dans sa mission d'interprétation.

- un collège « employeurs » comprenant le même nombre de représentants, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche.

La commission est présidée par un représentant du collège patronal.

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations représentatives pour siéger et prendre position.

Lorsque les salariés sont appelés à participer aux réunions de la CPPNI décidées entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, des autorisations d'absence sont accordées, les heures correspondantes sont rémunérées et considérées comme du temps de travail effectif, conformément à l'article 3 de la convention collective nationale.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche dispose de la faculté d'inviter une personne supplémentaire au sein de sa délégation.

Le collège patronal a la possibilité d'inviter autant de personnes supplémentaires que d'organisation syndicale représentative. Les organisations professionnelles d'employeurs composant le collège employeurs s'accordent sur la répartition du nombre de personnes supplémentaires pouvant être invitées au sein de chaque délégation employeurs.

Les organisations représentées au sein de la CPPNI indiquent au secrétariat de cette instance le nom de la personne ou des personnes invitées au sein de leur délégation. Le secrétariat informe ensuite l'ensemble des organisations représentées au sein de la CPPNI de la présence de ces invités aux réunions de la CPPNI.

Les personnes invitées à participer aux réunions de la CPPNI ne sont pas habilitées à prendre position politiquement durant les réunions de la CPPNI, mais elles peuvent prendre la parole sur demande des représentants mandatés de leur délégation :

- pour informer les membres de la CPPNI sur les travaux techniques des groupes de travail instaurés par la CPPNI ou par d'autres instances de branche ;

- afin d'apporter un éclairage technique aux discussions.

Lorsqu'elles sont salariées, les personnes invitées bénéficient, pour participer aux réunions de la CPPNI, d'autorisations d'absence dans les mêmes conditions que les autres membres de la CPPNI ayant la qualité de salarié.

3. Fonctionnement du secrétariat de la CPPNI

Le secrétariat de la commission comporte deux missions :

- veiller à la bonne organisation des réunions de négociation et d'interprétation ;

- veiller à la collecte des accords d'entreprise et faciliter la rédaction du rapport annuel d'activité.

Ces missions sont assurées par le collège « employeurs ».

Les convocations sont transmises aux membres de la CPPNI 8 jours à l'avance, accompagnées de l'ordre du jour.

4. Périodicité des réunions

La CPPNI se réunit au moins 8 fois par an. Celle-ci définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail.

5. Observatoire paritaire de la négociation collective

L'observatoire est composé de la même manière que la CPPNI.

Pour l'établissement de son rapport annuel d'activité, la CPPNI est destinataire des accords d'entreprise conclus dans la branche à l'adresse électronique suivante : secretariatcppni @ CCN-BETIC. fr

La commission paritaire accuse réception des conventions et accords transmis.

Les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche ainsi que les organisations professionnelles d'employeurs représentatives, membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche, ont accès aux conventions et accords adressés à la CPPNI sous format électronique.

Le rapport comprend un bilan quantitatif et qualitatif de la négociation collective d'entreprise. Il est établi annuellement par l'observatoire et présenté à la CPPNI. Ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille de l'entreprise et distingue les accords conclus par les délégués syndicaux, les élus du personnel et les salariés mandatés avec une répartition par organisation syndicale concernée.

À travers ce rapport la CPPNI formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Le rapport annuel d'activité est élaboré de manière paritaire.

Durée de l'accord, entrée en vigueur, clause de rendez-vous

Article 2

En vigueur étendu

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à partir du jour de son dépôt auprès du ministère en charge des relations du travail.

L'accord fera l'objet d'un bilan à l'issue d'un délai de 3 ans à compter de son entrée en vigueur afin de voir si des adaptations sont nécessaires.

Dépôt. - Publicité

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Avenant du 19 juin 2018 à l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT ; FSE CGT,

Préambule

En vigueur étendu

Par un accord de branche en date du 25 octobre 2007, les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil (branche « BETIC ») ont défini les missions de l'ADESATT et les modalités de financement du paritarisme. Celui-ci a été complété par une annexe le 11 février 2009, modifiée par un accord de branche en date du 16 octobre 2013.

En application de l'article 8 de l'accord de branche du 25 octobre 2007, les partenaires sociaux estiment nécessaire de faire évoluer certains de ses termes compte tenu de l'évolution du contexte législatif, et particulièrement de la loi du 5 mars 2014.

En opportunité, ils considèrent également que plusieurs dispositions doivent être ajustées afin d'être en adéquation avec d'autres dispositions conventionnelles plus récentes, et notamment l'accord du 14 décembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Modification de l'article 2 de l'accord de branche du 25 octobre 2007

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions du 8e alinéa de l'article 2 de l'accord de branche du 25 octobre 2007 sont supprimées et remplacées par :

« - frais engagés par les membres de l'ADESATT pour les réunions, le suivi des travaux et la mise en œuvre des textes conventionnels entrant dans le cadre des attributions des instances paritaires suivantes : CPPNI, CPNE statuant en matière de formation ou en matière de PSE, et les groupes de travail, comités de pilotage ou de suivi créés par elles, OPIIEC, ADESATT, CPS prévoyance, CPS santé (comité paritaire de surveillance des régimes de prévoyance et de santé) et plus largement tout groupe de travail ou instances mandatés par la CPPNI qui ne sont pas couverts par les financements paritaires. Les contributions de l'ADESATT ne peuvent être affectées à ces types de frais que dans la mesure ils ne sont pas ou plus pris en charge par application d'autres accords et/ ou conventions conclus pour la gestion et le suivi de ces instances ; »

Le reste de l'article 2 de l'accord national du 25 octobre 2007 est inchangé.

Modification de l'article 3.2 de l'accord de branche du 25 octobre 2007

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions de l'article 3.2 « collecte des ressources de l'ADESATT » de l'accord de branche du 25 octobre 2007 sont supprimées et remplacées par :

« La contribution conventionnelle est collectée selon des modalités définies par le conseil d'administration de l'ADESATT. »

Durée de l'accord

Article 3

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil (IDCC 1486).

Dépôt et extension de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des dispositions légales et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales.

Entrée en vigueur de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er juillet 2018.

Avenant n° 2 du 25 septembre 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV,
Organisations de salariés	F3C CFDT,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé avec la réforme des soins et équipements à prise en charge renforcée, dite 100 % santé, et le nouveau cahier des charges des contrats solidaires et responsables. L'article 51 de la loi n° 2018-1203 du 22 novembre 2018 de financement de la sécurité sociale pour 2019 a en effet posé les jalons de la réforme du « 100 % santé » et le décret n° 2019-21 du 11 janvier 2019 visant à garantir un accès sans reste à charge à certains équipements d'optique, aides auditives et soins prothétiques dentaires est venu modifier le contenu du cahier des charges des contrats « responsable et solidaire ». Le dispositif légal et réglementaire du « 100 % santé » a notamment été depuis enrichi par différents décrets, arrêtés, décisions, avis et circulaires.

L'article 51 de la loi précitée dispose : « Les organisations liées par une convention de branche ou un accord professionnel permettant aux salariés de bénéficier de la couverture minimale prévue à l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale engagent une négociation afin que la convention ou l'accord soient rendus conformes, avant le 1er janvier 2020, aux conditions prévues à l'article L. 871-1 du même code, dans sa rédaction résultant de la présente loi ».

C'est dans ce contexte qu'entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires, il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à l'accord de branche du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé :

Détermination du champ territorial et professionnel

Article 1er

En vigueur étendu

Avant l'article 1er, de l'accord de branche du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé, est inséré un article liminaire intitulé « Détermination du champ territorial et professionnel » ainsi rédigé :

« Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1er de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Les dispositions du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention de branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil, quel que soit leur effectif. »

Tableaux des garanties

Article 2

En vigueur étendu

L'annexe I de l'accord du 7 octobre 2015 modifié relatif à la complémentaire santé est remplacée de la manière suivante :

« Les niveaux de garanties, présentés dans les tableaux ci-après, intègrent les remboursements opérés par l'assurance maladie obligatoire (sécurité sociale) lorsque celle-ci intervient (« Actes remboursés par la sécurité sociale »). À défaut, les remboursements sont uniquement opérés par l'organisme de complémentaire santé (« Actes non remboursés par la sécurité sociale »).

Il est précisé que l'ensemble des garanties satisfait aux conditions des contrats responsables et qu'en tant que de besoin, la garantie se lit comme se conformant nécessairement auxdites conditions.

Il est précisé que les remboursements de l'assurance maladie pour les actes en secteur « non conventionné » sont opérés sur une base de tarifs réglementaires (tarif d'autorité), dont le montant est très inférieur aux tarifs de remboursement pour les actes opérés en secteur « conventionné ».

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Convention collective.)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/file/pdf/boc_20190042_0000_0003.pdf/BOCC

Tableau des garanties relatives à l'aide auditive

Article 3

En vigueur étendu

À compter du 1er janvier 2021, le tableau des garanties « Aide auditive » à l'annexe I de l'accord du 7 octobre 2015 modifié relatif à la complémentaire santé est remplacé de la manière suivante :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www. journal-officiel. gouv. fr, rubrique BO Convention collective.)

https :// www. journal-officiel. gouv. fr/ publications/ bocc/ pdf/2019/0042/ boc _ 20190042 _ 0000 _ 0003. pdf

Changement de dénomination de l'un des organismes assureurs recommandés

Article 4

En vigueur étendu

Au sein des articles 1er et 2 de l'annexe II de l'accord du 7 octobre 2015 modifié relatif à la complémentaire santé, la dénomination « Malakoff Médéric Prévoyance » est remplacée par « Malakoff Humanis Prévoyance ».

Durée et entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée, à compter du 1er janvier 2020. Il s'incorpore à l'accord de branche du 7 octobre 2015 qu'il modifie. Il est donc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Il est inséré à l'article 4.2 de l'accord du 7 octobre 2015 un dernier alinéa ainsi rédigé : « Le présent accord de branche s'impose aux accords d'entreprises, quelle que soit la date de leur conclusion, sauf si l'accord d'entreprise contient des garanties au moins équivalentes ».

Formalités et extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure d'extension spécifique mise en place par la direction générale du travail et la direction de la sécurité sociale pour l'extension des accords collectifs ayant pour objet la mise en conformité au nouveau cahier des charges des contrats solidaires et responsables.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes et le cas échéant les annexes afférentes, les représentants signataires ont approuvé l'avenant au nom de leur organisation.

Accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV,
Organisations de salariés	FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT ; FSE CGT ; CFTC MEDIA +,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord de branche a pour objet de définir une politique de branche en matière d'emploi et de formation professionnelle. Il s'inscrit dans la volonté des parties signataires de développer l'insertion dans la branche par la voie de l'alternance, de faire de la formation un levier d'évolution professionnelle pour les salariés de la branche, et de réduire les inégalités d'accès à la formation. Il renforce le rôle des partenaires sociaux et le dialogue social sur la formation et l'apprentissage, en partant des dispositions législatives (loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018) et réglementaires.

Compte tenu du niveau élevé d'expertise des métiers de la branche et de la rapidité de leur transformation, les entreprises de la branche sont confrontées à des enjeux qui nécessitent une adaptation constante de leurs pratiques professionnelles.

Dans ce contexte de transformations permanentes, les parties signataires entendent rendre efficients et opérationnels des dispositifs qui contribuent à la fois à la performance économique et sociale des entreprises et au développement des compétences des salariés, gage de leur employabilité à court et moyen terme.

La branche a un rôle déterminant car elle doit, notamment par la mutualisation des fonds de la formation professionnelle :

- favoriser l'accès à l'emploi et développer l'alternance ;

- adapter les compétences des salariés, maintenir leur capacité à occuper un emploi et sécuriser les parcours professionnels ;

- reconnaître la nécessaire et permanente actualisation des compétences pour pallier leur obsolescence rapide notamment en mobilisant l'ensemble des moyens et dispositifs pédagogiques mis à disposition des entreprises et des salariés ;

- accompagner et stimuler les entreprises qui aujourd'hui disposent de moyens plus limités pour répondre à ces enjeux, particulièrement les TPE.

Le développement des compétences des salariés des entreprises de moins de 50 salariés est une priorité résultant de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Ainsi, la branche peut mettre en place des dispositifs spécifiques à ces entreprises adaptés à leurs pratiques, à leurs besoins et à leurs contraintes.

Aussi, pour inscrire durablement cette volonté partagée de développer la formation au sein des TPE/PME de la branche dans le cadre du présent accord, les parties signataires soutiennent cette priorité qui concerne 40 % des salariés de la branche et 96 % des entreprises. Pour cela, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, elles ont prévu, lorsque cela est apparu opportun, des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Lorsqu'il n'est pas fait référence, dans un article du présent accord, à une mesure spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés, il y a lieu néanmoins de considérer que ces entreprises sont prioritaires.

En tout état de cause, la branche mettra à disposition de l'ensemble des acteurs, des outils d'information adaptés, actualisés et fiables, sur les dispositifs de formation existants, afin de faciliter leur appropriation et leur mise en œuvre.

Enfin, les partenaires sociaux se sont attachés à ce qu'aucune des dispositions du présent accord n'était susceptible d'induire des discriminations entre les femmes et les hommes.

Titre Ier Les instances paritaires de pilotage et de déploiement de la formation professionnelle

En vigueur étendu

Dans le domaine de la formation et du développement des compétences, la branche professionnelle a un rôle prépondérant en matière de :

- mutualisation des fonds légaux (art. L. 2253-1 du code du travail) et d'origine conventionnelle ;

- définition des priorités, des objectifs et des moyens de la formation professionnelle des salariés (art. L. 2241-1 du code du travail) ;

- gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de branche (art. L. 2241-12 du code du travail) ;

- création de certifications professionnelles (art. L. 6113-4 du code du travail) ;

- financement des formations dans le cadre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation (art. L. 6332-14 du code

du travail).

Pour remplir l'ensemble des missions que lui a confié le législateur dans l'intérêt des entreprises et des salariés, la branche se dote d'instances paritaires qui en rendent compte auprès de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Article 1er

En vigueur étendu

Dans le cadre du développement de la GPEC au sein de la branche, les parties signataires ont créé par accord du 30 octobre 2008 une commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP).

Outre les missions qui lui ont été confiées par les parties signataires dans le cadre de l'accord du 30 octobre 2008, la CPNEFP exerce notamment les prérogatives suivantes :

- élaborer annuellement la note politique de formation ;

- déterminer régulièrement les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;

- proposer l'élaboration de nouveaux parcours certifiant, de certificats de qualification professionnelle (CQP) et mettre en place ou réviser les référentiels d'activité et de certification avec une attention particulière sur le découpage en blocs de compétences pertinents ;

- à l'occasion de la création d'un CQP, déterminer la personne morale détentrice des droits de propriété intellectuelle afférents ;

- demander auprès de la commission de certification de France compétences l'inscription des certifications de branche au répertoire national des certifications professionnelles ;

- identifier les certifications professionnelles de branche qui peuvent être obtenues par la validation des acquis de l'expérience ;

- suivre l'application des accords de branche conclus en matière d'insertion professionnelle, de formation et d'apprentissage, de GPEC.

Les priorités de la branche découlant de ces missions sont annuellement définies par la CPNEFP dans une note politique de formation. Cette note est communiquée à l'opérateur de compétences ATLAS pour mise en œuvre.

Représentantes régionales de la CPNEFP, les commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) instaurées par l'accord du 25 juin 2015 mettent à ce titre en œuvre sur le plan régional les priorités annuelles et la politique nationale de formation professionnelle établies par la CPNEFP.

Pour la réalisation de leurs missions, les CPREFP assurent notamment les liaisons et interventions régionales nécessaires auprès des acteurs locaux de la formation professionnelle et de l'emploi, de l'enseignement secondaire et supérieur, des prescripteurs du CPF de transition.

L'opérateur de compétences ATLAS

Article 2

En vigueur étendu

Les parties signataires de la branche ont participé à la création de l'opérateur de compétences ATLAS dont ils ont signé l'accord constitutif le 20 décembre 2018. Créé notamment à partir de l'organisme paritaire collecteur agréé FAFIEC, l'opérateur de compétences ATLAS a été agréé par arrêté ministériel du 29 mars 2019. Il réunit les métiers du conseil, du numérique, de l'ingénierie, de l'évènement, de la finance et de l'expertise, soit 15 branches professionnelles.

L'opérateur de compétences exerce notamment les missions suivantes :

- apporter un appui technique à la branche pour :

-- établir une GPEC de branche ;

-- déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation en fonction des certifications professionnelles visées ;

-- élaborer les certifications professionnelles de branche ;

- financer les contrats d'apprentissage et de professionnalisation, conformément aux niveaux de prise en charge fixés par la branche ;

- assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;

- promouvoir les modalités de formation à distance et en situation de travail.

Pour cela, les parties signataires ont participé à la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) au sein d'ATLAS ayant pour objet de porter auprès de l'opérateur de compétences les priorités définies par la CPNEFP.

Cette SPP, dans le respect des accords de branche et des décisions des CPNEFP relevant de son périmètre :

- examine et analyse les orientations en matière de prospective métiers et de certification, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par les CPNEFP, en particulier pour l'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés ;

- identifie les actions et les moyens potentiellement mutualisables à porter à la connaissance des commissions paritaires transversales (CPT) par l'intermédiaire d'un outil commun de liaison ;

- suit la mise en œuvre et la réalisation des actions assurées par l'opérateur de compétences dans le cadre de son service de proximité ;

- assure l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle et d'apprentissage en lien avec les CPNEFP ;

- assure le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;

- participe à la réflexion sur les besoins spécifiques de chacune des branches professionnelles qui en font partie ;

- supervise l'affectation des fonds confiés à l'opérateur de compétences par France compétences (enveloppes Alternance et TPME) et le cas échéant, les fonds conventionnels, conformément aux dispositions légales et réglementaires ainsi qu'aux obligations comptables.

Titre II L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

En vigueur étendu

La branche s'est dotée d'un observatoire prospectif des métiers, des qualifications et des compétences intitulé « OPIIEC », qui constitue l'outil de gestion prévisionnelle des métiers, des qualifications et des compétences de la branche.

Chaque année, sur demande des représentants de la branche qui recettent également les livrables, l'OPIIEC mène des études spécifiques sur les métiers. Les besoins en compétences et en formation sont ainsi identifiés afin de produire des recommandations, de mettre en place des axes de développement notamment par des actions collectives prioritaires de formation.

La branche permet aux employeurs et aux salariés de disposer d'informations fiables et actualisées sur les évolutions des emplois et des formations de ses secteurs d'activité, au niveau national ou régional.

Cet observatoire paritaire veille également, dans ses travaux et publications, à l'objectif de mixité des métiers, et porte une attention particulière aux mutations professionnelles liées aux filières et aux métiers de la transition écologique et énergétique (art. L. 2241-12 du code du travail).

L'observatoire a également en charge de détecter les fortes mutations de l'activité et les risques d'obsolescence des compétences dans le but de mettre en place, efficacement et rapidement, les dispositifs de reconversion par l'alternance.

Pour garantir la qualité de ces études, les parties signataires demanderont à l'opérateur de compétences ATLAS et, le cas échéant, à l'organisme désigné pour la collecte des contributions conventionnelles visées à l'article 26 du présent accord, de mettre à disposition de l'OPIIEC - dans le respect du RGPD - les informations disponibles sur les entreprises de la branche.

Titre III L'accès à l'emploi

En vigueur étendu

La branche a un rôle prépondérant à jouer dans la promotion et l'attractivité des métiers.

En contribuant à attirer les meilleurs profils, les partenaires sociaux contribuent à la valeur ajoutée des entreprises et du secteur.

La branche souhaite poursuivre et amplifier les possibilités de recruter et de former à ses métiers, quels que soient les niveaux de formation considérés, en favorisant les dispositifs d'alternance, notamment l'apprentissage.

La valeur ajoutée des entreprises de la branche vient essentiellement des connaissances et des compétences des salariés. Il s'agit alors, pour concrétiser le potentiel important de création d'emplois de la branche, d'attirer et retenir les compétences :

- en investissant dans le développement de filières de formation initiale (nouveaux diplômes, évolution des diplômes) pour répondre aux besoins sur de nombreux métiers émergents (liés aux nouvelles spécialités, nouvelles technologies…) ;

- en développant la connaissance et la visibilité des métiers et des secteurs pour élargir le vivier potentiel du recrutement ;

- en menant des actions spécifiques à destination de publics considérés comme prioritaires.

L'orientation professionnelle et la promotion des métiers, partenariats stratégiques

Article 3

En vigueur étendu

La branche souhaite poursuivre et renforcer sa politique volontariste en matière de promotion des métiers :

- au niveau national et régional ;

- auprès des jeunes et demandeurs d'emploi ;

- en s'appuyant sur les prescripteurs tels que les régions et les acteurs locaux de l'emploi, l'insertion et l'orientation ;

- en développant des partenariats stratégiques avec les acteurs en charge de l'orientation et de l'emploi ;

- les partenariats sont développés de façon paritaire. Les CPREFP peuvent également participer à ce développement.

Dans cette perspective, les parties signataires de la branche inviteront l'opérateur de compétences ATLAS à conclure - conjointement avec eux - une convention cadre de coopération avec l'État telle que prévue à l'article L. 6332-1 du code du travail pour définir les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales.

La mission de l'opérateur de compétences est d'assurer le financement des actions de reconversion et de promotion de l'alternance.

Il est rappelé que la branche a créé en mai 2017, une plate-forme digitale, www.concepteursdavenirs.fr qui permet la valorisation d'actions de communication en faveur d'un rapprochement entre deux mondes : économique et éducation. Cette plate-forme digitale renforce les actions menées par la branche en faveur de l'apprentissage et sur la promotion des métiers de la branche.

L'aide au recrutement : les dispositifs d'insertion professionnelle

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires de l'accord réaffirment leur attachement à une action volontariste en matière d'insertion professionnelle.

Cette action, pour être efficace, doit s'exercer au niveau national et régional en développant des partenariats stratégiques avec les acteurs en charge de l'insertion professionnelle (missions locales, DIRECCTE/Pôle emploi et conseils régionaux, écoles, universités, etc.).

Ces partenariats sont développés de manière paritaire. Les CPREFP peuvent également participer à ce développement.

La formation en alternance

Article 5

En vigueur étendu

Consciente que les métiers qu'elle représente figurent parmi les métiers d'avenir ayant de forts besoins en recrutement, la

branche souhaite prendre appui sur les leviers de l'alternance - quels que soient les publics visés et contrats utilisés - afin de développer les compétences et les connaissances concourant à l'employabilité des salariés qui les exercent.

La formation professionnelle en alternance associe :

- des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail dans un centre de formation, dont tout ou partie peut être effectué à distance ;

et :

- pour les contrats de professionnalisation, l'acquisition d'un savoir-faire dans une ou plusieurs entreprises, fondée sur l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation directe avec la qualification recherchée. L'employeur s'engage à assurer une formation au salarié lui permettant d'acquérir une qualification professionnelle et à lui fournir un emploi en relation avec cet objectif pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée ;

- pour les contrats d'apprentissage, une formation pratique de l'apprenti par l'employeur qui lui confie notamment des tâches ou des postes permettant d'exécuter des opérations ou travaux conformes à une progression annuelle définie par accord entre le centre de formation d'apprentis et les représentants des entreprises qui inscrivent des apprentis dans celui-ci.

Ces deux types de contrats peuvent être conclus dans le cadre d'un CDD ou d'un CDI. Toutefois, si le contrat d'apprentissage relève de la formation initiale, le contrat de professionnalisation s'inscrit lui dans le cadre de la formation continue. Ils poursuivent le même objectif de formation, mais ont des conditions d'application spécifiques. Dans les deux cas, embaucher en alternance permet d'acquérir une formation pratique et une certification reconnue.

Le contrat d'apprentissage

Article 6

En vigueur étendu

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 1 à 3 ans.

Les parties signataires constatent que le contrat d'apprentissage connaît un fort développement dans la branche elles s'engagent à poursuivre leurs efforts en vue de favoriser les formations qui préparent aux métiers de la branche quels que soient le public et les niveaux de qualifications visés.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6222-7-1 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Le contrat de professionnalisation

Article 7

En vigueur étendu

Davantage mobilisé au sein de la branche dans le cadre de sa politique de formation continue, le contrat de professionnalisation vise une certification inscrite au RNCP et les certificats de qualification professionnelle de branche. Toutefois et à titre expérimental, avec l'accord du salarié, il peut tendre à acquérir des compétences définies par l'employeur et ATLAS. Cette adaptation permet aux entreprises de répondre à des besoins d'emplois et de formation sur des métiers émergeants ou en profonde transformation.

Les parties signataires conviennent d'allonger la durée de l'action de professionnalisation jusqu'à 24 mois pour certaines qualifications et des bénéficiaires prioritaires, identifiés par les partenaires sociaux.

7.1 Objet et durée du contrat de professionnalisation

Davantage mobilisé au sein de la branche dans le cadre de sa politique de formation professionnelle, le contrat de professionnalisation vise l'acquisition d'une certification inscrite au RNCP, d'un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI), ou l'acquisition d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

Toutefois, conformément à l'article 28, VI de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, avec l'accord du salarié, le contrat de professionnalisation peut avoir pour objet d'acquérir des compétences définies par l'employeur et ATLAS en qualité d'opérateur de compétences.

Cette expérimentation fait l'objet d'un suivi régulier des partenaires sociaux afin de pouvoir ajuster - si besoin - les critères au cours de celle-ci et afin d'en réaliser une évaluation à son terme avant une éventuelle reconduction. Pour cela, outre les indicateurs quantitatifs et financiers, l'OPCO ATLAS analyse notamment les métiers et formations concernés par cette expérimentation, ainsi que l'accès à d'éventuelles certifications.

Les parties signataires conviennent d'allonger la durée de l'action de professionnalisation jusqu'à 24 mois pour certaines qualifications et des bénéficiaires prioritaires, identifiés par les partenaires sociaux.

7.2 Classification et rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

Le niveau du salaire et le coefficient d'entrée doivent correspondre à l'emploi occupé pendant le contrat de professionnalisation (CP).

En application des dispositions des articles L. 6325-8, L. 6325-9, D. 6325-14 et D. 6325-18 du code du travail portant fixation des rémunérations minimales des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation, le niveau minimal de rémunération est défini dans le tableau ci-dessous, après vérification que les minima conventionnels ne soient pas inférieurs au Smic.

Aux termes du contrat de professionnalisation, s'il prend la forme d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD), ou au terme de l'action de professionnalisation, si le contrat de professionnalisation prend la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), le niveau de salaire et le coefficient de sortie doivent correspondre à l'emploi qui sera occupé, tout en respectant le coefficient minimum de sortie, défini dans le tableau ci-dessous, ou celui inscrit dans les accords conclus dans le cadre d'un CQP ou d'un CQPI.

Niveau de formation à l'entrée (niveaux éducation nationale)	Niveau de formation à l'entrée (cadre national des certifications professionnelles) [2]	Année d'exécution du CP	Coefficient d'entrée	Coefficient de sortie	Taux de rémunération % du salaire minimum conventionnel (SMC)	
					Jeunes de moins de 26 ans	Demandeurs d'emplois/26 ans et plus
V - IV	Niveau 3 - Niveau 4	1re année	230	240	80 %	85 %
		2e année	230	240	100 %	100 %
III	Niveau 5	1re année	240	250	80 %	85 %
Métiers transverses	Métiers transverses	2e année	240	250	90 %	100 %
III	Niveau 5	1re année	275	310	80 %	85 %
Métiers de la branche	Métiers de la branche	2e année	275	310	90 %	100 %
II	Niveau 6	1re année	310	355	80 %	85 %
		2e année	310	355	90 %	100 %
I	Niveau 7	1re année	95 [1]	100 [1]	80 %	85 %
		2e année	95 [1]	100 [1]	100 %	100 %

[1] Classification ingénieurs et cadres.
[2] Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.

Aux termes du contrat de professionnalisation s'il prend la forme d'un CDD, ou au terme de l'action de professionnalisation, si le contrat de professionnalisation prend la forme CDI, ne visant ni diplôme, ni titre, ni CQP ou CQPI, la qualification qu'obtient le salarié est reconnue par sa position de sortie dans les classifications des emplois, plus particulièrement explicitées dans les annexes I, II et V de la convention collective.

7.3 Allongement de la durée de l'action de professionnalisation et augmentation de la durée des actions en proportion de la durée totale du contrat

Conformément à l'article 7.1 « Objet et durée du contrat de professionnalisation », les partenaires sociaux conviennent d'allonger la durée de l'action de professionnalisation pour certaines qualifications et bénéficiaires.

En application de l'article L. 6325-12 du code du travail, l'allongement de la durée de l'action de professionnalisation est possible pour d'autres personnes que celles mentionnées à l'article L. 6325-11 du code du travail, lesquelles bénéficient déjà d'un allongement légal de l'action de professionnalisation jusqu'à 36 mois depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

Dans le cadre du présent accord, il est convenu d'un allongement de la durée de l'action de professionnalisation jusqu'à 24 mois pour les bénéficiaires suivants :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui concluent un contrat de professionnalisation afin de compléter leur formation initiale en vue d'acquérir un diplôme ou un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou encore un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche, y compris lorsque ces personnes ont déjà validé un second cycle de l'enseignement secondaire et sont déjà titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, quelle que soit leur durée d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, qui concluent un contrat de professionnalisation en vue d'acquérir un diplôme ou un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou encore un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

Il est également convenu d'un allongement de la durée de l'action de professionnalisation jusqu'à 18 mois pour les bénéficiaires suivants :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui concluent un contrat de professionnalisation afin de compléter leur formation initiale en vue d'acquérir l'une des qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective nationale, y compris lorsque ces personnes ont déjà validé un second cycle de l'enseignement secondaire et sont déjà titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Dans le cadre du présent accord et en application de l'article L. 6325-14 du code du travail, il est convenu de permettre une augmentation jusqu'à à 50 % la durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, technologiques et professionnels en proportion de la durée totale du contrat de professionnalisation (appréciée par rapport au nombre d'heures de travail découlant dudit contrat de professionnalisation) pour les bénéficiaires suivants :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui concluent un contrat de professionnalisation afin de compléter leur formation initiale en vue d'acquérir un diplôme ou un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou encore un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche, y compris lorsque ces personnes ont déjà validé un second cycle de l'enseignement secondaire et sont déjà titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, quelle que soit leur durée d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, qui concluent un contrat de professionnalisation en vue d'acquérir un diplôme ou un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou encore un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

Le tableau ci-après exposé récapitule les différentes règles légales et conventionnelles découlant du présent accord :

	Bénéficiaires	Qualification visée/ sanction de la formation	Amplitude/ durée de l'action de professionnalisation	Durée de la formation (en pourcentage du temps de travail) [1]
Niveau du bénéficiaire	Tous niveaux d'entrée	Diplôme ou titre enregistré au RNCP CQP et CQPI (art. L. 6314-1 du code du travail)	De 6 à 24 mois	De 15 % à 50 % de la durée du contrat (sans pouvoir être inférieure à 150 heures)
	Tous niveaux d'entrée	Qualifications reconnues dans les classifications de la convention collective nationale	De 6 à 18 mois	De 15 % à 25 % de la durée du contrat (sans pouvoir être inférieure à 150 heures)
[1] La durée de la formation s'apprécie en fonction du nombre de semaines prévues au contrat de professionnalisation * la durée hebdomadaire * le coefficient (par exemple 0,15, 0,25, ou 0,50 selon les cas).				

La professionnalisation des salariés en alternance. - Dispositif Pro A. - Reconversion ou promotion par l'alternance

Article 8

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche fixeront, par accord de branche distinct, la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A. Cet accord sera négocié au cours du premier semestre 2020.

L'accompagnement du tutorat et des maîtres d'apprentissage

Article 9

En vigueur étendu

Une des clefs de réussite de la formation en alternance réside dans la qualité de l'accompagnement des jeunes en formation par un maître d'apprentissage ou par un tuteur.

Afin de renforcer ces missions, les rendre plus efficaces pour les jeunes en formation et plus valorisantes pour ceux qui les exercent, les parties signataires s'engagent à mettre à disposition des entreprises et des accompagnants (tuteur, maître d'apprentissage) tous les outils facilitant l'exercice de cette mission.

Dans ce cadre, avec l'appui de l'opérateur de compétences ATLAS et conformément à l'article L. 6332-14 du code du travail, ils encourageront notamment la mise œuvre du tutorat externalisé pour le contrat de professionnalisation afin de faciliter le recours à cette modalité de formation en alternance par les entreprises de moins de 50 salariés selon critères annuellement définis par ATLAS.

L'entreprise désigne un tuteur ou un maître d'apprentissage chargé de l'accompagnement pédagogique du jeune en contrat de professionnalisation ou de l'apprenti.

L'entreprise est garante du respect des stipulations pédagogiques de la convention. Afin d'assurer l'effectivité du suivi des jeunes en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, chaque tuteur ne peut suivre qu'un nombre limité de jeunes en formation en alternance, conformément à la réglementation en vigueur.

Les personnels qui sont conduits à exercer des missions d'encadrement pédagogique doivent bénéficier des mesures d'accompagnement nécessaires et, en tant que de besoin, recevoir une formation spécifique.

Les entreprises mettent en place un entretien afin de fixer, avec le futur tuteur, les conditions de mise en œuvre du tutorat.

Les parties signataires incitent les entreprises à valoriser la fonction tutorale exercée par les salariés dans leur évolution professionnelle et à tenir compte de l'expérience de tuteur lors des entretiens professionnels et de l'élaboration de leur parcours professionnel.

Dans le respect des dispositions législatives et réglementaires, l'opérateur de compétences prend en charge l'exercice de la fonction tutorale aux conditions cumulatives ci-dessous (1 + 2) :

1. Le tuteur à une expérience de 2 ans minimum dans la qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé ;

2. Le tuteur a :

- soit suivi une formation à la fonction tutorale ;

- soit exercé effectivement un tutorat au cours des 2 dernières années.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 6223-8-1 et D. 6325-6 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Titre IV Développer les compétences des salariés

En vigueur étendu

La notion de compétences est au cœur de la réforme. Dans le cadre de ses prérogatives en termes de certifications professionnelles, la branche est un acteur prépondérant pour détecter et définir les compétences dont les entreprises et les salariés ont besoin.

L'actualisation permanente des compétences dans un environnement mouvant est indispensable pour les entreprises et salariés de la branche. Pour apporter un niveau de service et de conseil élevé aux clients, les professionnels de la branche ont besoin d'actualiser leurs connaissances et compétences en permanence.

Pour renforcer l'employabilité de tous leurs salariés, les entreprises de la branche sont incitées à :

- mettre en œuvre des modalités ou dispositifs d'apprentissage de connaissances et de compétences rapides, adaptés et souples comme la formation en situation de travail ou encore la formation à distance ;

- développer et mettre en valeur les nouvelles compétences qui leur sont nécessaires ;

- impliquer les salariés dans une démarche globale de développement des compétences et de projet de formation ;

- individualiser les parcours pour répondre efficacement et économiquement aux besoins de formations ;

- développer des parcours de formation multimodaux destinés à favoriser l'ancrage des savoirs et des savoir-faire, les savoir-être restant quant à eux à développer par des parcours de formation à modalités pédagogiques dites plus classiques.

Sur ce dernier point, les partenaires sociaux de la branche souhaitent déployer et valoriser la mise en place de parcours innovants en alternant notamment des séquences collectives en présentiel favorisant le travail collaboratif et les pédagogies actives, des séquences en distanciel permettant un apprentissage individuel personnalisé (E-learning, MOOC, SPOC…), des séquences d'accompagnement individualisé (mentoring, compagnonnage…), des séquences en situation de travail.

En effet, cela participe au développement de l'accès à des formations qualifiantes, certifiantes ou diplômantes pour le plus grand nombre, dans le nouveau cadre réglementaire.

Ce type de parcours qui combine diverses modalités de formation peut aussi permettre de lever certaines barrières à des formations longues. En ce cas, il est nécessaire de prendre en compte dans l'élaboration du parcours, outre les objectifs professionnels et les moyens pédagogiques des formations, notamment le profil des salariés, les prérequis et la disponibilité des apprenants afin que le parcours soit réalisable.

La conception d'un tel parcours peut s'appuyer sur les dispositifs existants certes, mais doit être coordonnée : le conseil en évolution professionnelle ainsi que les éléments mis à disposition par l'opérateur de compétences ATLAS, sont autant d'éléments de nature à aider le salarié et qui reste encore un droit, gratuit, pour l'ensemble des salariés.

Le plan de développement des compétences

Article 10

En vigueur étendu

Le plan de développement des compétences vise à :

- préparer les compétences nécessaires à l'entreprise pour faire face aux évolutions en cours ;

- adapter les compétences des salariés à leur poste de travail ;

- permettre l'évolution ou le maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;

- développer les compétences.

La compétence peut être définie comme « la mise en œuvre de capacités en situation professionnelle qui permettent d'exercer convenablement une fonction ou une activité ou un métier ».

Les actions concourant au développement des compétences sont :

- les actions de formation, en tant que parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, réalisable partiellement ou totalement à distance, ou encore en situation de travail ;

- les bilans de compétences ;

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience ;

- les actions de formation par alternance.

Les actions de formation peuvent ainsi se concrétiser par diverses manières d'apprendre et d'acquérir des compétences :

- soit une acquisition des savoirs et savoir-faire avec un prestataire de formation ou un CFA en présentiel ;

- soit une acquisition des savoirs et savoir-faire dans l'action en ce qui concerne la formation en situation de travail avec nécessairement des séquences de mise en situation préparées, des séquences non productives, la désignation préalable d'un formateur ayant la fonction de tuteur pour accompagner le bénéficiaire et des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action ;

- soit une acquisition en tout ou partie à distance nécessitant une information du bénéficiaire, une assistance technique et pédagogique appropriée du bénéficiaire et des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action.

Les parties signataires sont attentives aux voies et moyens déployés par ATLAS pour développer ces nouvelles modalités pédagogiques qui participent, notamment pour les TPE et PME, de l'efficience des formations et de l'adaptation des modalités aux publics d'une part et de la mise en œuvre d'une des missions de l'opérateur de compétences d'autre part.

Par ailleurs, outre ces modalités, certaines actions inscrites au plan de développement des compétences peuvent être organisées hors temps de travail dans les conditions légales et réglementaires.

Les parties signataires rappellent que le salarié doit être volontaire pour se former en dehors du temps de travail et ne peut être sanctionné pour avoir refusé de se former en dehors du temps de travail. Dans ce cas, sur proposition de la branche, l'opérateur de compétences peut prendre en charge des frais de garde d'enfants, dans le cadre d'une enveloppe et selon les critères annuellement définis.

Le déploiement des actions collectives nationales

Article 11

En vigueur étendu

Les actions collectives nationales (ACN) sont des formations, non nécessairement certifiantes, dont les coûts pédagogiques sont financés jusqu'à 100 % par l'opérateur de compétences dans les conditions et limites fixées par la loi et élaborées pour répondre aux besoins des entreprises et des salariés de la branche. Cette offre de formation sur mesure permet de répondre aux besoins spécifiques des entreprises :

- innovation pédagogique ;

- montée en compétences sur des métiers en tension ;

- montée en compétences sur des thématiques où l'offre de formation est inadaptée (quantitativement ou qualitativement) ;

- accéder à une certification de branche - Formations certifiantes ou qualifiantes.

Ces actions collectives nationales peuvent notamment être suivies dans la perspective d'un projet d'acquisition d'une certification professionnelle. Elles peuvent également permettre d'acquérir des compétences manquantes pour l'obtention d'une certification.

Titre V La certification professionnelle

En vigueur étendu

La capacité de la branche à développer des certifications professionnelles témoigne de son dynamisme et de son attractivité. En développant une politique de certifications professionnelles, la branche offre aux entreprises des qualifications au plus près de leurs besoins et aux salariés, l'opportunité d'enrichir leur bagage professionnel et de progresser professionnellement et socialement.

La certification professionnelle, qu'elle soit enregistrée au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique, vise à permettre au titulaire de la certification de justifier, par un tiers, l'évaluation et la validation de compétences et de connaissances - métiers ou transverses - nécessaires à l'exercice d'activités professionnelles.

Les diplômes, titres à finalité professionnelle d'une part et les certificats de qualification professionnelle créés par la branche d'autre part participent donc de l'adéquation entre les besoins en compétences du secteur et à la reconnaissance des qualifications de son titulaire.

Depuis plusieurs années, la branche développe une politique de certification professionnelle adaptée à ses métiers. Elle souhaite intensifier la création et l'utilisation de ces certifications, notamment sur les métiers en tension. Au regard de la réorientation des financements de l'alternance vers l'apprentissage, elle étudiera l'opportunité de faire évoluer ces CQP en titres professionnels.

Le certificat de qualification professionnelle (CQP)

Article 12

En vigueur étendu

Le CQP peut être mobilisé à la fois dans le cadre des recrutements et de la gestion des parcours professionnels. Le CQP permet en outre de répondre plus rapidement aux besoins des entreprises face aux difficultés de recrutement ou rencontrées sur des métiers porteurs, en tension, ou pour lesquels l'offre de formation certifiante est inadaptée (qualitativement ou quantitativement).

D'autres CQP pourront être créés par la CPNEFP, en lien notamment avec les études conduites par l'OPIIEC. Afin d'assurer la gestion technique et la protection juridique des CQP, les parties signataires conviennent de désigner l'organisme paritaire gestionnaire de la contribution conventionnelle prévue à l'article 26 du présent accord comme étant détenteur des droits de propriété intellectuelle desdits CQP.

Le développement de parcours certifiants et/ou qualifiants sur-mesure

Article 13

En vigueur étendu

Pour répondre aux enjeux de certification des salariés, la branche souhaite poursuivre le développement de parcours certifiants ou qualifiants.

Participation à un jury d'examen ou de VAE

Article 14

En vigueur étendu

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence rémunérée pour participer à ce jury.

Les dépenses afférentes à ces participations, qui peuvent être prises en charge par l'opérateur de compétences sur production de justificatifs, couvrent :

- les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;

- la rémunération du salarié, les cotisations sociales salariales obligatoires suivant les barèmes fixés par son conseil d'administration.

Dans les conditions définies par l'OPCO, cette prise en charge bénéficie également aux dirigeants d'entreprise de la branche non-salariés qui participent à des jurys d'examens ou de VAE.

Titre VI Les droits individuels en matière de formation professionnelle

En vigueur étendu

La branche doit se fixer pour objectif de développer la capacité des salariés à être acteurs de leur développement professionnel dans une optique de promotion sociale et d'émancipation mais elle doit aussi inciter salariés et employeurs à dialoguer et à co-construire ensemble des parcours de développement des compétences dans un esprit « gagnant-gagnant ».

Compte personnel de formation

Article 15

En vigueur étendu

Les droits inscrits sur le compte personnel de formation (CPF) permettent à son titulaire de financer les actions de formation suivantes :

- les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national ;

- les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences au sens de l'article L. 6113-1 du code du travail ;

- les actions de formation sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles ;

- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail ;

- les bilans de compétences ;

- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;

- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant

pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;

- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions.

L'employeur ne peut imposer au salarié d'utiliser les droits inscrits sur son CPF pour financer une action de développement des compétences.

Dès lors que la formation a lieu sur le temps de travail en accord avec l'employeur, ce dernier y contribue en maintenant le salaire. Il peut également contribuer au cofinancement du coût pédagogique d'une action de formation éligible au CPF lorsque les compétences acquises au terme de la formation présentent un intérêt pour l'entreprise.

Afin de garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, l'employeur pourra également consentir à un aménagement du temps de travail (formation en tout ou partie sur le temps de travail, octroi de congés …) pour permettre au salarié de suivre sa formation.

Les parties signataires décident de mobiliser la contribution conventionnelle de branche si le coût d'une action de formation visant les certifications de la branche ayant lieu sur le temps de travail (CQP, parcours certifiant, etc.) est supérieur au montant des droits acquis au titre du CPF.

Des orientations annuelles seront définies par les partenaires sociaux au sein de la note politique de formation annuelle (cf. titre IX) afin de cibler les certifications prioritaires de la branche.

Le CPF de transition professionnelle

Article 16

En vigueur étendu

Sous réserve notamment des conditions d'ancienneté et du respect des procédures prévues par le code du travail, chaque salarié peut entreprendre un projet de transition professionnelle afin de changer de métier ou de profession en mobilisant à cet effet les droits inscrits sur son compte personnel de formation (CPF).

Il est rappelé que cette voie d'accès à la reconversion professionnelle nécessite une validation de la pertinence du projet de transition professionnelle par la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR) compétente pour que les formations ou parcours professionnels puissent être réalisés et pris en charge par celle-ci, ainsi qu'un positionnement préalable à l'action de formation au regard des compétences du salarié et de la durée de la formation.

Le projet de transition professionnelle dans le cadre du CPF vise nécessairement une certification, par la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Pour mieux déterminer le projet, le salarié peut éventuellement tendre à mobiliser en amont divers dispositifs : bilan de compétences, accompagnement par un conseiller en évolution professionnelle notamment et également des outils mis à disposition par la branche professionnelle (référentiel métiers, portail GPEC, etc.).

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6323-17-1 du code du travail, tel qu'il résulte de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel et de l'ordonnance n° 2020-387 du 1er avril 2020 portant mesures d'urgence en matière de formation professionnelle.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Le bilan de compétences

Article 17

En vigueur étendu

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

La validation des acquis de l'expérience

Article 18

En vigueur étendu

Toute personne ayant exercé une activité professionnelle peut, sous conditions, bénéficier de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Son expérience lui permet d'obtenir en totalité ou en partie une certification (un diplôme, un titre ou un certificat de

qualification professionnelle) inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP).

Conseil en évolution professionnelle

Article 19

En vigueur étendu

La branche considère que les conseils en évolution professionnelle réalisent des prestations essentielles d'information ou d'accompagnement et, par son accès facilité et gratuit pour les bénéficiaires, leur permettent de favoriser l'évolution et la sécurisation de leur parcours professionnel.

Le conseil est gratuit et est mis en œuvre dans le cadre du service public régional de l'orientation. Il accompagne la personne dans la formalisation et la mise en œuvre de ses projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime ainsi que les financements disponibles.

Il accompagne les salariés dans le cadre de leurs projets de transition professionnelle.

Afin de faciliter la mise en œuvre efficace du conseil en évolution professionnelle, la branche s'engage à mettre en valeur, auprès des opérateurs de conseil en évolution professionnelle, si besoin dans le cadre de conventions de partenariat, les spécificités des secteurs d'activités couverts par la branche et de la grande diversité des métiers.

Titre VII Assurer l'égalité d'accès à la formation

En vigueur étendu

La branche doit être la garante de l'égal accès de tous les salariés en fonction de leurs besoins.

Pour chaque « dispositif » les entreprises s'attacheront à :

- respecter l'égalité professionnelle ;

- intégrer et former les publics en situation de handicap ;

- prendre en compte les compétences liées à l'exercice d'un mandat syndical ou représentants du personnel.

Dans ce but, la branche peut solliciter la réalisation d'études auprès de l'OPIIEC pour permettre d'identifier les actions à mener afin de résorber les éventuelles inégalités d'accès à la formation et les intégrer à la note politique de formation annuelle.

Les entretiens professionnels

Article 20

En vigueur étendu

L'entretien professionnel obligatoire réalisé en principe tous les 2 ans à l'initiative de l'entreprise est un temps d'échange et de réflexion conjointe qui peut permettre particulièrement de mieux cerner les aspirations des salariés en matière d'évolution professionnelle.

Pour autant, la périodicité de cet entretien peut être adaptée par accord d'entreprise afin qu'elle soit en cohérence avec les réalités de l'entreprise : projet d'entreprise, spécificités des salariés, services qui se mobilisent pour le mettre en place, etc.

Tout salarié bénéficie d'un entretien professionnel, distinct de l'éventuel entretien d'évaluation non obligatoire, lui permettant d'être acteur de son évolution professionnelle dans les conditions définies par la loi. Il est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle en termes de qualification et d'emploi, et les formations qui peuvent y contribuer. Il permet également d'informer le salarié sur la VAE, l'activation de son CPF, les abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et le CEP.

Afin d'accompagner la mise en œuvre des entretiens professionnels, il sera mis à disposition des entreprises et des salariés de la branche des guides et supports d'entretiens.

Au plus tard tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Cet état des lieux, conforme à la réglementation en vigueur, permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels obligatoires et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation telle que définie par la loi ;

- acquis des éléments de certification par la formation ou par une VAE ;

- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

En application des dispositions légales en vigueur, une pénalité financière prenant la forme d'un abondement correctif au CPF s'applique dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque, au cours de ces 6 années, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation ne conditionnant pas l'exercice d'une activité ou d'une fonction. Dans ce cas, le CPF du salarié concerné est en effet abondé dans les conditions définies à l'article L. 6323-13 du code du travail.

Les parties signataires invitent les entreprises à former les salariés réalisant la conduite des entretiens professionnels, notamment en ce qui concerne les techniques d'entretien, la connaissance des dispositifs de formation et la détection des besoins de formation.

Les personnes en situation de handicap

Article 21

En vigueur étendu

Afin d'accompagner l'ensemble des entreprises dans la mise en œuvre d'une politique « handicap », la branche veillera à l'augmentation du recrutement de personnes en situation de handicap, à l'amélioration de la formation de ces travailleurs et à la sécurisation de leur parcours professionnel.

À cet effet, les programmes de formations proposées dans le cadre des actions collectives nationales intégreront des modules spécifiques sur l'intégration, l'accessibilité et l'accompagnement des personnes porteuses de handicap.

Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Article 22

En vigueur étendu

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes implique que l'entreprise intègre cette préoccupation tant à l'embauche que dans le cadre du déroulement de carrière des salariés, tant au niveau individuel qu'au niveau collectif. Outre les interdictions et les obligations de l'entreprise prévues par le droit en vigueur, l'égal accès à la formation entre les femmes et les hommes participe de l'égalité professionnelle.

Les parties signataires incitent ATLAS à s'investir dans cette démarche en mettant en valeur notamment des pratiques d'autres secteurs connexes ou comparables en matière de caractéristiques d'emploi contribuant à l'égalité professionnelle dans le cadre de la formation professionnelle.

Titre VIII Les moyens au service des ambitions de la branche

L'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés

Article 23

En vigueur étendu

Conformément à la loi, les signataires du présent accord veilleront à ce que l'opérateur de compétences ATLAS assure un service de proximité au bénéfice des TPME pour :

- améliorer l'information et l'accès à la formation professionnelle ;

- accompagner les entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de la branche.

Les parties signataires s'appuient sur les missions de l'opérateur de compétences ATLAS pour :

- rechercher des sources de financement complémentaires pour la formation des salariés de la branche et pour les individus qui souhaitent la rejoindre ;

- promouvoir les projets nationaux ou régionaux auprès des entreprises adhérentes ;

- promouvoir l'insertion dans la branche par les dispositifs de l'alternance et d'insertion professionnelle ;

- renforcer la communication auprès des entreprises et des salariés afin que les dispositifs de formation soient connus et utilisés ;

- maîtriser et optimiser les dépenses collectives (aide à l'achat de formations par exemple) ;

- accompagner et conseiller les entreprises pour optimiser leur financement ;

- informer et conseiller les entreprises avec une prise en compte des effectifs des entreprises :

-- information générale sur les dispositifs de formation ;

-- accompagnement diagnostics RH pour aider les TPE-PME à identifier les besoins en compétences et à structurer une politique RH ;

-- plan TPME pour répondre à des projets stratégiques nécessitant une montée en compétences particulière ;

- accompagnement pour la mise en œuvre des dispositifs d'insertion professionnelle (exemple : préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ou collective) avec une communication fiable et actualisée ;

- aide à l'appropriation des dispositifs et des prises en charge ; conseil et soutien en matière d'ingénierie financière.

L'information sur la formation professionnelle dans les entreprises

Article 24

En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent que sous l'impulsion de l'observatoire des métiers, de la CPNEFP et, avec l'aide de l'opérateur de compétences, une politique d'information soit réalisée auprès des salariés et des entreprises de la branche.

Cette politique d'information prend la forme d'une mise à disposition d'outils, de plaquettes, de newsletters, et de plates-formes interactives disponibles sur les sites internet de l'opérateur de compétences et de l'observatoire des métiers. Cette information est mise à jour régulièrement.

Les parties signataires invitent les entreprises de la branche à diffuser ces informations auprès de leurs salariés.

La mutualisation de la contribution légale en faveur des entreprises de moins de 50 salariés

Article 25

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6332-1-3 du code du travail, l'opérateur de compétences ATLAS prend en charge les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés.

Pour faciliter la mise en œuvre de cette disposition, chaque étude de l'OPIIEC doit comporter un volet permettant une identification spécifique des besoins de ces entreprises.

Article 26

En vigueur étendu

26.1 La mutualisation de la contribution conventionnelle au développement des compétences dans les entreprises de la branche

Pour la mise en œuvre de sa politique d'emploi et de formation au service des salariés et des entreprises, la branche a décidé de se doter d'une ressource spécifique prenant la forme d'une contribution supplémentaire dite « contribution conventionnelle ».

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les contributions conventionnelles sont mutualisées pour l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle dès réception, et elles sont destinées à concrétiser l'investissement des entreprises dans la mise en œuvre des actions concourant au développement des compétences au sein de la branche, et ce, soit en complément des dispositifs prévus par la loi, soit dans le cadre d'actions ou de projets identifiés par la branche comme prioritaires.

La contribution légale à la formation professionnelle due par les entreprises employant 50 salariés et plus est complétée par une contribution conventionnelle de 0,10 % de la masse salariale annuelle brute.

La contribution légale à la formation professionnelle due par les entreprises employant de 1 à 49 salariés est complétée par une contribution conventionnelle de 0,050 % de la masse salariale annuelle brute avec un versement minimum par entreprise de 25 €.

Article 26.2 Affectations des contributions conventionnelles pour le développement des compétences dans les entreprises

de la branche

Les priorités d'affectation des fonds conventionnels en termes de salariés, entreprises, dispositifs et compétences sont définies annuellement par la note politique de formation élaborée paritairement dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP).

La note fixe les grandes orientations et les enjeux en matière de développement des compétences qui permettent de décliner opérationnellement les dispositifs de formation et modalités ou prises en charge propres au secteur et les outils adaptés en privilégiant un principe de mutualisation descendante qui doit relever d'une concertation entre les partenaires sociaux de la branche et s'appuyer sur les besoins en formation exprimés par les entreprises de la branche.

Les dispositifs sont conçus pour être le plus facilement mobilisables, en particulier par les entreprises de moins de 50 salariés.

La note s'appuie sur le bilan de l'année N - 1, sur les constats de l'année en cours, sur les prévisions de l'année à venir et sur l'évolution des métiers observée par l'OPIIEC pour définir les priorités de formation.

Les compétences pourront être qualifiées de stratégiques, prioritaires ou essentielles au développement des entreprises de la branche au regard de la conjoncture économique, sociale et des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux poursuivent leur action de renforcement de l'offre de formations, d'amélioration de leurs contenus et de facilitation de l'accès des salariés de la branche aux certifications professionnelles.

Cette contribution conventionnelle doit permettre, en partie, de relever les défis de notre siècle, tant au niveau énergétique qu'environnemental. La note de politique élaborée chaque année devra impérativement concrétiser cette orientation.

Article 26.3 Recouvrement des contributions conventionnelles au développement des compétences dans les entreprises de la branche

Les partenaires sociaux gèrent et organisent la mutualisation de ces fonds au sein de l'Opco Atlas « Soutenir les compétences », opérateur de compétences auquel ils confient également la mise en œuvre de la collecte de cette contribution.

Il est convenu que la première collecte des contributions conventionnelles susvisées interviendra au cours de l'année suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, et au plus tôt pour la collecte au titre de masse salariale annuelle brute 2023.

Titre IX La note politique de formation

En vigueur étendu

La note politique de formation permet, une fois les priorités d'affectation des fonds conventionnels définies, à l'Opco Atlas de déterminer chaque année, et au plus tard le 31 décembre, les critères de prise en charge des demandes des entreprises.

La branche demandera chaque année à l'opérateur de compétences de lui fournir des indicateurs qualitatifs permettant d'apprécier les impacts des orientations décidées dans le cadre de cette note sur l'accès à la formation des salariés et sur la nature des formations financées.

Cette note politique de formation couvre notamment les champs suivants :

- les actions collectives nationales ;

- l'alternance ;

- l'emploi (notamment par les conventionnements avec Pôle emploi) ;

- *les actions de promotion des métiers et de l'apprentissage ;*(1)

- l'offre de services d'Atlas ;

- le plan de développement des compétences au sein des entreprises de moins de 50 ;

- les publics spécifiques ;

- les certifications professionnelles.

(1) Au quatrième tiret les termes «les actions de promotion des métiers et de l'apprentissage ; » sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L.

Titre X Dispositions finales

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 27

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord prend en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés par la reprise des dispositions législatives les concernant et par la mise en place des mesures particulières prévues par les articles 23, 25 et 26 du présent accord.

Suivi de l'accord

Article 28

En vigueur étendu

La CPNEFP est chargée du suivi de la mise en œuvre du présent accord et rend compte annuellement de ce suivi auprès de la CPPNI qui, dans le cadre de ses prérogatives, traite des éventuelles questions d'interprétation liées à cet accord.

Par ailleurs, la CPPNI se réunira au plus tôt pour étudier toute modification qu'elle jugerait utile à sa mise en conformité avec de nouveaux textes de nature légale ou réglementaire, notamment ceux portant sur la collecte des contributions conventionnelles prévues par l'article 26 du présent accord.

En outre, la CPPNI inscrit à son ordre du jour la révision de l'article 26 du présent accord dès qu'il est constaté que les ressources conventionnelles affectées (ou que les priorités d'affectation citées par l'article 26.2) n'ont pas permis le développement (en valeur absolue et relative) du volume de salariés formés au sein des entreprises de moins de 50 salariés.

Ce constat s'appuie sur un bilan réalisé par l'OPCO Atlas au plus tard le 30 septembre de chaque année.

Les parties signataires conviennent d'examiner l'opportunité de réviser le montant du versement minimum par entreprise après une année d'application lors du 1er semestre.

Champ d'application, durée, entrée en vigueur et formalités

Article 29

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel. À compter de son extension, il se substitue en totalité à l'accord sur la formation professionnelle et l'apprentissage du 25 juin 2015.

Le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001 a été inclus dans celui de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, et sociétés de conseils par arrêté du 1er août 2019. Il est convenu d'exclure les associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du champ d'application professionnel du présent accord.

Formalités et extension

Article 30

En vigueur étendu

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par l'ensemble des organisations signataires auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes les représentants signataires signent l'accord au nom de leur organisation.

Avenant n° 3 du 28 novembre 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV,
Organisations de salariés	F3C CFDT,

Préambule

En vigueur étendu

Par accord du 7 octobre 2015 modifié par les avenants du 16 mars 2016 et du 25 septembre 2019, les partenaires sociaux de la branche ont mis en place une couverture collective en matière de frais de santé, obligatoire pour les salariés et leurs enfants à charge au sens de la sécurité sociale.

Par ailleurs, l'article 1.1.7 de l'accord précité dispose que les entreprises doivent proposer des dispositifs optionnels financés par les salariés pour étendre les garanties de base obligatoires de la branche au conjoint à charge, au sens de la sécurité sociale, du salarié.

Après 4 années de mise en œuvre du régime, il s'avère que :

- ce régime à adhésion facultative du conjoint à charge au sens de la sécurité sociale nécessite une revalorisation du montant de sa cotisation afin de maintenir le niveau de garanties défini dans l'accord du 7 octobre 2015 ;

- les partenaires sociaux souhaitent promouvoir de façon effective des actions de prévention pour les salariés et leurs ayants droit couverts par le régime frais de santé de la branche.

C'est la raison pour laquelle les organisations professionnelles d'employeurs et les syndicats de salariés relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 ont décidé de modifier et de compléter l'accord modifié du 7 octobre 2015, comme suit :

Modification de l'article 1.1.7. « Adhésion optionnelle du salarié » de l'accord modifié du 7 octobre 2015

Article 1er

En vigueur étendu

Au 1er alinéa de l'article 1.1.7, les termes de « à charge, au sens de la sécurité sociale, » sont supprimés.

Il est inséré un 2e alinéa à l'article 1.1.7. rédigé comme suit :

« Le conjoint du salarié s'entend comme :

- le conjoint : l'époux (se) du salarié, non divorcé(e) ou non-séparé(e) de corps judiciairement à la date de l'événement donnant lieu à prestation ;

- le partenaire lié par un Pacs : la personne ayant conclu avec le salarié un pacte civil de solidarité dans les conditions fixées par les articles 515-1 à 515-7-1 du code civil ;

- le concubin : la personne avec laquelle le salarié vit en couple au sens de l'article 515-8 du code civil, depuis au moins 2 ans ou sans condition de durée lorsque au moins un enfant est né de cette union et sous réserve que les concubins soient tous les deux libres de tout engagement (ni mariés ni liés par un Pacs), et que le concubinage fasse l'objet d'une déclaration sur l'honneur signée par les deux concubins. »

Modification de l'article 2 à l'annexe III de l'accord modifié du 7 octobre 2015

Article 2

En vigueur étendu

La ligne « Conjoint régime facultatif » insérée dans le tableau des cotisations mensuelles figurant à l'article 2 de l'annexe III est désormais rédigée comme suit :

(En euros.)

		Socle de base		Option 1 (Tarif additionnel)		Option 2 (Tarif additionnel)	
		Général	Alsace-Moselle	Général	Alsace-Moselle	Général	Alsace-Moselle
Conjoint	Régime facultatif	42,50	27,50	10,00	10,00	22,50	22,50

Modification de l'article 1.3.2. de l'accord modifié du 7 octobre 2015

Article 3

En vigueur étendu

Il est inséré un 2e alinéa à l'article 1.3.2. « Garanties de l'action sociale » rédigé comme suit :

« Les partenaires sociaux signataires du présent accord ont défini comme prioritaires les actions de prévention ci-après :

- la qualité du sommeil ;

- l'alimentation ;

- la sensibilisation aux addictions.

Les organismes recommandés cités à l'article 1er de l'annexe II du présent accord proposeront aux partenaires sociaux au cours du 1er trimestre 2020 les modalités pratiques de mise en œuvre des actions prioritaires précitées.

Ces modalités pratiques comprendront :

- le contenu de l'action ;

- la communication qui sera mise en place afin que les salariés et leurs ayants droit puissent effectivement bénéficier de ces mesures de prévention ;

- le planning de mise en œuvre ;

- les modalités de suivi.

Ces actions s'intègrent dans le cadre global de la politique santé-prévention de branche.

Il est rappelé que ces actions prioritaires ainsi que la communication associée à leur déploiement, sont financées selon les modalités définies au 1er alinéa de l'article 1.3.5. »

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 4

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Champ d'application.?Durée.?Entrée en vigueur.?Formalités

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001 a été inclus dans celui de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, et sociétés de conseils par arrêté du 1er août 2019.

Il est convenu d'exclure les associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du champ d'application professionnel de l'accord du 7 octobre 2015.

Les dispositions du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention de branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil, quel que soit leur effectif.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1er janvier 2020, sous réserve de la mise en œuvre du droit d'opposition. Il s'incorpore à l'accord de branche du 7 octobre 2015 qu'il modifie. Il est donc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Il est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail. Les partenaires sociaux conviennent d'en demander l'extension auprès du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du budget conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du code de la sécurité sociale.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes, les représentants signataires ont approuvé l'accord au nom de leur organisation.

Accord du 30 janvier 2020 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV,
Organisations de salariés	F3C CFDT ; FSE CGT ; CFTC MEDIA +,

Préambule

En vigueur étendu

Dans les dernières années, les modalités d'organisation du dialogue social et les instances représentatives du personnel ont été profondément modifiées par les évolutions du droit du travail, par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et la loi du 29 mars 2018 ratifiant les ordonnances du 22 septembre 2017 pour le renforcement du dialogue social.

Ces réformes, et parmi elles en premier lieu la création du comité social et économique, nouvelle instance unique de représentation du personnel se substituant aux anciens délégués du personnel, comités d'entreprise et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, entraînent une diminution globale du nombre de détenteurs de mandats, accentuant ainsi la nécessité de gérer les fins de mandats des représentants de salariés et syndicaux fortement mobilisés au titre de leurs mandats jusqu'à la mise en place de cette nouvelle instance.

Dans ce cadre, le présent accord vise à définir les garanties et les outils ouverts aux salariés de la branche détenteurs de mandats « lourds » impactés par les évolutions des instances représentatives du personnel afin d'organiser la poursuite de leur parcours professionnel. À ce titre les stipulations de cet accord s'appliqueront pour une durée déterminée, définie à l'article 6, suivant la période d'instauration du comité social et économique dans les entreprises.

Chapitre Ier Champ d'application

Champ d'application territorial et professionnel

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1er de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Bénéficiaires

Article 2

En vigueur étendu

Les bénéficiaires du présent accord de branche sont définis par un double critère lié à la nature du mandat qu'ils occupent et au temps qu'ils consacrent à l'exercice de leur(s) mandat(s).

L'éligibilité au bénéfice du présent accord s'apprécie à la date de proclamation des résultats des élections du premier comité social et économique.

Catégories de mandats concernés

Article 2.1

En vigueur étendu

2.1.1. Les salariés exerçant un mandat électif ou désignatif au sein des instances de dialogue social d'entreprises, prenant fin au plus tard le 31 décembre 2019, sont visés par les stipulations du présent accord dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires suivantes :

- délégué syndical (art. L. 2143-1 et suivants du code du travail) ;

- délégué syndical central (art. L. 2143-5 du code du travail) ;

- représentant de section syndicale (art. L. 2142-1-1 et suivants du code du travail) ;

- membre élu du comité d'entreprise, du comité d'établissement (anciens art. L. 2322-1 et suivants du code du travail) ;

- membre élu du comité central d'entreprise (anciens art. L. 2327-1 et suivants du code du travail) ;

- membre du comité de groupe (art. L. 2333-1 du code du travail) ;

- membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen (art. L. 2342-9 et L. 2343-5 du code du travail) ;

- représentant syndical au comité d'entreprise et au comité d'établissement (ancien art. L. 2324-2 du code du travail) ;

- représentant syndical au comité central d'entreprise (ancien art. L. 2327-6 du code du travail) ;

- délégué du personnel (anciens art. L. 2312-1 et suivants du code du travail) ;

- membre élu du CHSCT (anciens art. L. 2381-1 et suivants du code du travail) ;

- membres de la délégation unique du personnel (anciens art. L. 2326-1 et suivants du code du travail) ;

- représentant syndical auprès du CHSCT (stipulation conventionnelle d'entreprise).

Les partenaires sociaux des entreprises peuvent, par la voie de la négociation collective d'entreprise, adapter ce périmètre en y intégrant d'autres mandats.

2.1.2. Les mandats ci-dessous, externes aux entreprises, sont également concernés par les stipulations du présent accord :

- conseiller prud'hommes (art. L. 2412-13 du code du travail) ;

- défenseur syndical (art. L. 1453-4 du code du travail) ;

- membre du conseil d'administration d'une mutuelle (art. L. 114-24 du code de la mutualité) ;

- membre du conseil d'administration d'une caisse de sécurité sociale (art. L. 231-2 du code de la sécurité sociale) ;

- conseiller du salarié (art. L. 1232-7 et suivants du code du travail) ;

- membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (art. L. 23-111-1 du code du travail).

2.1.3. Les salariés désignés par des organisations syndicales représentatives de salariés dans les instances nationales et régionales de branche telles qu'instituées par les différents accords, avenants et annexes de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils bénéficient également des stipulations du présent accord :

- mandataires CPPNI (accord de branche du 14 décembre 2017) ;

- mandataires OPNC (accord de branche du 14 décembre 2017) ;

- mandataires CPNEFP (accord de branche du 30 octobre 2008 et ses avenants) ;

- mandataires CPNEFP statuant en matière de PSE (accord de branche du 30 octobre 2015).

- mandataires CPREFP (accord de branche du 25 juin 2015) ;

- mandataires OPIIEC (accord de branche du 28 juillet 2003) ;

- administrateurs ADESATT (accord de branche du 25 octobre 2007 et ses avenants) ;

- mandataires ATLAS (conseil d'administration, bureau du conseil d'administration, sections paritaires professionnelles, commissions paritaires transversales) (accord de constitution du 20 octobre 2018) ;

- mandataires CPS santé (accord de branche du 7 octobre 2015 et ses avenants) ;

- mandataires CPS prévoyance (accord de branche du 27 mars 1997 et ses avenants).

Le présent accord s'applique aux représentants des salariés et des syndicats disposant d'heures de délégation et détenteurs de mandats « lourds », dont le temps consacré à leur exercice est impacté par la mise en place du comité social et économique, selon les conditions des articles 2.2 et 2.3 ci-après.

Temps consacré au mandat

Article 2.2

En vigueur étendu

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les mandats dits « lourds » sont les mandats auxquels le salarié consacre, avant la mise en place du comité social et économique, au moins 25 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement qui l'emploie, en tenant compte exclusivement du crédit légal ou conventionnel d'heures de délégation attaché aux mandats.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, les mandats dits « lourds » sont les mandats auxquels le salarié consacre, avant la mise en place du comité social et économique, au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement qui l'emploie, en tenant compte exclusivement du crédit légal ou conventionnel d'heures de délégation attaché aux mandats.

Les mandats extérieurs à l'entreprise sont chacun pris en compte pour 5 % de la durée du travail fixée dans le contrat de travail de l'intéressé ou à défaut, de la durée applicable dans l'établissement qui l'emploie. En tout état de cause, l'ensemble des mandats extérieurs exercés sont pris en compte au maximum pour 20 % de la durée du travail fixée dans le contrat de travail de l'intéressé ou à défaut, de la durée applicable dans l'établissement qui l'emploie.

Dans le cas particulier des salariés titulaires de mandats visés à l'article 2.1 du présent accord soumis à une convention individuelle de forfait annuel en jours, le mandat lourd est défini en fonction du nombre de jours de travail compris dans la convention individuelle de forfait et des règles de calcul prévues par l'article R. 2315-4 du code du travail.

Condition liée à la diminution du temps consacré à l'exercice des mandats

Article 2.3

En vigueur étendu

Les salariés détenteurs de mandats « lourds » tels que définis ci-dessus, bénéficient des stipulations du présent accord de branche si, à la suite des premières élections du comité social et économique, le temps qu'ils consacrent à l'exercice de leur(s) mandat(s) diminue et représente suite à cette diminution, selon la taille de l'entreprise, moins de 25 % ou bien moins de 30 % de la durée de travail fixée dans le contrat de travail de l'intéressé ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, en tenant compte exclusivement du crédit légal ou conventionnel d'heures de délégation attaché aux mandats.

Délai pour bénéficier de l'accord

Article 2.4

En vigueur étendu

Pour bénéficier des stipulations du présent accord, les salariés répondant aux conditions des articles 2.1 et 2.2 devront saisir, avec leur employeur, la commission mentionnée à l'article 4.3 dans les 12 mois suivant le 1er janvier 2020 ou suivant la proclamation des résultats de la première élection du comité social et économique si celle-ci a lieu après le 1er janvier 2020 et au plus tard le 31 décembre 2020.

Dans tous les cas, le projet défini avec le salarié pourra se prolonger au-delà de cette échéance.

En cas de suspension du contrat de travail au cours de ce délai, pour cause de maladie ou d'accident d'origine professionnelle ou non, ou pour cause de congé maternité, ce délai est prolongé d'une durée égale à la durée de la

suspension du contrat de travail, dans la limite de la durée de l'accord.

Chapitre II Anticiper et préparer les fins de mandats « lourds »

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de préparer l'avenir professionnel des salariés dont les mandats prennent fin ou lorsque le temps consacré à ceux-ci diminue du fait de l'instauration du comité social et économique. Cette démarche doit être menée conjointement par le salarié et l'entreprise, afin d'identifier toutes les options pouvant se présenter au salarié porteur de mandat à l'issue de celui-ci (retour à un poste opérationnel au sein de l'entreprise, préparation d'une reconversion professionnelle…).

Le présent accord met en place les garanties et les outils adaptés à ces différentes situations.

Définition du projet professionnel

Article 3

En vigueur étendu

Les salariés visés au présent accord bénéficient à leur demande, d'un accompagnement relatif à leur parcours professionnel au moyen des stipulations suivantes.

Entretien de repositionnement dans l'emploi

Article 3.1

En vigueur étendu

Les salariés visés par le présent accord bénéficient d'un entretien de repositionnement dans l'emploi avec leur employeur destiné à envisager leurs perspectives d'évolution professionnelle et les formations qui peuvent contribuer à leur réalisation.

Cet entretien permet au salarié d'exprimer ses aspirations professionnelles et éventuellement à l'employeur de présenter des solutions potentielles. Un document écrit et daté expose ces éléments et décrit l'étape suivante à suivre par le salarié (bilan de compétences, conseil en évolution professionnelle…).

Bilan de compétences

Article 3.2

En vigueur étendu

Les salariés ont droit à un bilan de compétences d'une durée de vingt-quatre (24) heures, dans les conditions de l'article L. 6313-4 du code du travail, permettant notamment une analyse des compétences acquises lors de l'exercice du mandat.

Le niveau de prise en charge financière par la branche sera défini dans le cadre de la politique de formation de la branche décidée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et mise en œuvre au sein de l'opérateur de compétences « ATLAS, soutenir les compétences ».

Cette prise en charge est conditionnée à un cofinancement de l'entreprise.

Mise en œuvre du projet professionnel

Article 4

En vigueur étendu

Il est rappelé que, conformément aux prescriptions légales, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les partenaires sociaux reconnaissent le caractère prioritaire des besoins en formation professionnelle des salariés visés par le présent accord de branche.

Adaptation des compétences au métier et à ses évolutions

Article 4.1

En vigueur étendu

À l'occasion ou à la suite de l'entretien de repositionnement dans l'emploi visé à l'article 3.1 du présent accord, un programme de développement des compétences liées au poste de travail du salarié pourra être défini conjointement avec l'employeur. Ce programme prend en compte les évolutions du métier d'origine et du poste de travail liées à l'évolution de l'entreprise, des outils, des technologies, des méthodes et des pratiques.

À cette fin, les salariés bénéficieront d'un accès prioritaire aux dispositifs de formation en lien avec leur activité professionnelle (certificats de qualification professionnelle (CQP), parcours certifiants et Pro A). À ce titre et sous réserve d'un cofinancement de l'entreprise, ils bénéficieront de conditions de prise en charge favorables dans le respect de la politique de formation de la branche définie par la CPNEFP et mise en œuvre au sein de l'opérateur de compétences « ATLAS, soutenir les compétences ».

Projet de reconversion professionnelle

Article 4.2

En vigueur étendu

Considérant l'évolution constante et rapide des métiers de la branche, et certaines situations en fin de mandat pouvant rendre difficile un retour à l'activité professionnelle initiale, les partenaires sociaux s'engagent à mettre en œuvre un dispositif adapté aux personnes souhaitant s'engager dans une démarche volontaire de reconversion professionnelle.

À l'occasion ou à la suite de l'entretien de repositionnement dans l'emploi visé à l'article 3.1 du présent accord, un projet de reconversion professionnelle pourra être exposé par le salarié et/ou proposé par l'entreprise.

Un dispositif d'accompagnement peut être mis en place pour soutenir le projet de reconversion professionnelle, intégrant :

- la définition du projet professionnel du salarié ;

- une évaluation des compétences à acquérir dans le cadre du projet professionnel ;

- la mise en œuvre d'un projet de formation adapté, et son ingénierie de financement au regard de l'ensemble des possibilités (financement entreprise/branche/fonds publics/CPF/CPF de transition).

Le salarié souhaitant construire un projet de reconversion professionnelle bénéficie d'un accompagnement par une prestation de conseil en évolution professionnelle (CEP) pendant le temps de travail.

Instruction des projets de formation

Article 4.3

En vigueur étendu

Les projets de formation entrant dans les cadres définis ci-dessus, seront instruits par une instance paritaire, en vue d'être validés et cofinancés par la branche, selon les dispositions définies par la politique de formation de la branche arrêtée par la CPNEFP. Les projets de formation devront respecter les critères suivants :

- le salarié est visé par les stipulations du présent accord ;

- le salarié et son employeur ont co-signé un document attestant de la date et de la tenue de l'entretien de repositionnement visé à l'article 3.1 du présent accord et constatant l'accord ou le désaccord sur le projet de repositionnement du salarié ;

- en cas de projet de reconversion professionnelle, le salarié a réalisé au moins un entretien avec un opérateur de CEP ;

- le projet intègre les moyens financiers mobilisés pour la réalisation des formations, et les cofinancements prévus. L'accord et la participation de l'entreprise au financement du projet, et, en cas de projet de reconversion professionnelle, la mobilisation du CPF de transition, constituent des critères déterminants lors de l'instruction du projet par l'instance paritaire. Cependant, en cas d'absence d'organisation, du fait de l'employeur, de l'entretien de repositionnement dans l'emploi visé à l'article 3.1 du présent accord de branche, dans les 6 mois suivant le 1er janvier 2020 ou suivant la proclamation des résultats de la première élection du comité social et économique si celle-ci a lieu après le 1er janvier 2020, le salarié pourra saisir la commission de sa propre initiative au cours des 3 mois suivant cette échéance.

Les modalités et le budget du dispositif d'accompagnement seront déterminés par la CPNEFP et mis en œuvre au sein de l'opérateur de compétences « ATLAS, soutenir les compétences ». La commission chargée de l'instruction des dossiers et ses modalités de recours à cette commission seront définies par la CPPNI.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 5

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Chapitre III Stipulations finales

Durée

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans.

Conditions de suivi

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires confient à la CPPNI la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la base d'éléments chiffrés transmis par la commission chargée de l'instruction des projets de repositionnement dans l'emploi visé à l'article 4.3. La CPPNI appréciera notamment les éventuelles difficultés liées à l'absence de mesures spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés ou l'opportunité de conserver des mesures spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. À cette fin, la CPPNI se réunit 6 mois puis 12 mois après l'entrée en vigueur de l'accord, puis enfin au terme de celui-ci.

La CPPNI peut proposer la révision du présent accord, conformément aux stipulations définies à l'article 8 du présent accord.

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires de l'accord se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de 3 mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Elles peuvent également saisir la CPPNI.

Conditions de révision

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Conditions de dénonciation

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis de 6 mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénoncera l'accord, pourra accompagner sa notification d'un nouveau projet. La dénonciation totale ou partielle du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

(1) Les dispositions de l'article 9 sont exclues de l'extension en ce qu'elles sont contraires à l'article L. 2261-9 du code du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Entrée en vigueur

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er février 2020.

Dépôt et extension

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des dispositions légales et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans le cadre des dispositions légales.

Conditions d'adhésion

Article 12

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Accord du 30 janvier 2020 relatif à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV,
Organisations de salariés	FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT ; FSE CGT ; CFTC MEDIA +,

Préambule

En vigueur étendu

En application de l'ordonnance n° 2019-861 du 21 août 2019 visant à assurer la cohérence de diverses modifications législatives avec la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, il a été confié aux branches professionnelles la détermination d'une liste de certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A).

Ces certifications doivent respecter les critères de forte mutation de l'activité et de risque d'obsolescence des compétences.

Dans ce cadre, le présent accord détermine les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) dans la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Il convient d'indiquer que la branche regroupe 5 secteurs :

- le numérique avec les éditeurs de logiciels, les entreprises de services numériques (ESN) et le conseil en technologies ;

- l'ingénierie avec notamment les entreprises d'ingénierie de construction, d'infrastructure, en environnement et d'ingénierie de process ;

- les études et le conseil avec les entreprises d'études et de conseil en stratégie et management, évolution professionnelle, recrutement, ressources humaines, etc. ;

- l'événement avec les entreprises organisatrices d'événements, les prestataires et les sites ;

- la traduction avec les entreprises de traduction et d'interprétation.

La branche rassemble des métiers délivrant des prestations d'expertise et de conseil à forte valeur ajoutée aux entreprises et aux particuliers grâce à son capital humain à haut niveau de qualification évoluant au sein d'environnements ultra-

concurrentiels nécessitant des niveaux de compétences élevés.

Aussi, l'ensemble des secteurs de la branche connaît une forte dynamique de création d'entreprises ; en effet, les entreprises de la branche (72 970 entreprises) représentent 2 % des entreprises françaises et concentrent 5,5 % des actifs couverts par une CCN et les effectifs salariés en France pourraient approcher le million de salariés en 2020 d'après le portrait statistique de branche réalisé en janvier 2018. La branche connaît un fort dynamisme depuis ces dernières années en nombre de créations nettes d'emploi par an.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application géographique et professionnel déterminé par l'article 1er de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 ainsi qu'aux entreprises dont la branche a été rattachée au présent champ d'application par arrêté publié au Journal officiel.

Mutation de l'activité et risque d'obsolescence des compétences

Article 2

En vigueur étendu

Dans le cadre des études prospectives et des enquêtes, menées depuis plusieurs années par l'observatoire paritaire des métiers du numérique, de l'ingénierie, des études et du conseil et des métiers de l'événement, l'OPIIEC, les parties signataires ont observé que les secteurs de la branche sont confrontés à des mutations sensibles des métiers et de l'activité professionnelle des salariés :

- le devenir des métiers et des emplois dans la branche du numérique, de l'ingénierie, des études et du conseil face à la transformation numérique de l'industrie ;

- portrait statistique national de la branche des métiers de l'ingénierie, du numérique, des études et du conseil et de l'événement ;

- emplois, formations et compétences dans les entreprises de service numérique (ESN) et les sociétés d'ingénierie et de conseil en technologie (ICT) en France ;

- les formations et les compétences en France sur la cybersécurité ;

- étude prospective sur les besoins en compétences dans les métiers du conseil ;

- étude sur les dynamiques d'emploi dans l'ingénierie : état des lieux des besoins en compétences et des tensions en recrutement ;

- formation et compétences sur l'intelligence artificielle en France ;

- état des lieux des métiers et de l'emploi des activités de l'ingénierie et du conseil en environnement ;

- étude prospective sur les métiers de l'ingénierie et du conseil en acoustique.

Au sein des différents secteurs d'activité constituant le tissu économique de la branche, le nombre d'entreprises est en croissance depuis plusieurs années (15 % des créations d'entreprises le sont sur les secteurs de la branche alors que les entreprises de la branche ne représentent que 2 % des entreprises de France). Ces secteurs sont structurellement à la recherche de compétences techniques et expertes pour satisfaire les attentes des entreprises et des clients. La certification des salariés contribue à la qualification nécessaire pour répondre à cet enjeu.

Certains secteurs comme la santé, la finance, l'assurance, la distribution, l'agroalimentaire, la construction sont éminemment stratégiques pour les entreprises de la branche. Le secteur de l'industrie, premier secteur client de ses entreprises, est en pleine mutation. En effet la transformation du secteur, indispensable pour faire face à la concurrence internationale, passe nécessairement par une transition numérique.

Toutes les fonctions des entreprises industrielles sont touchées par la transition numérique qui modifie structurellement les process, l'organisation, les outils et bien sûr les métiers et les compétences des salariés. Dans ce contexte, les entreprises de la branche, quel que soit leur secteur (le numérique, l'ingénierie, le conseil et l'évènementiel), vont devoir adapter leurs offres et les compétences de leurs salariés pour répondre à une demande en profonde évolution.

Ainsi la branche doit accompagner et encourager ses entreprises à développer les compétences de leurs salariés ; notamment dans les secteurs de l'ingénierie et du numérique qui s'affirment comme des secteurs de spécialistes : les niveaux d'expertise et d'expérience demandés sont de plus en plus importants et la concentration des compétences et des effectifs sur ces métiers de plus en plus forte dans la branche.

Le conseil quant à lui est un secteur dynamique et innovant indispensable au développement de l'économie et de la société en perpétuelle mutation. Cela induit l'exigence d'un niveau d'études élevé, à savoir bac + 4/5, dans le cadre des offres d'emploi émises par les entreprises.

Il apparaît clairement que les entreprises de la branche sont face à des enjeux qui nécessitent une adaptation constante de leurs pratiques et de leurs métiers dans un contexte de transformation digitale et de développement de l'Internet industriel. Afin de pallier l'obsolescence rapide des compétences, les partenaires sociaux de la branche ont reconnu la nécessité d'actualisation permanente des compétences par la conclusion de l'accord du 31 octobre 2019 sur la formation, le développement des compétences et l'employabilité.

En raison des mutations de l'activité, induites en premier lieu par ses propres clients, la branche est confrontée à des pénuries de compétences qui se traduisent par des difficultés de recrutement avec des offres d'emploi non pourvues particulièrement sur les 23 métiers listés ci-dessous :

Responsable sécurité de l'information

Architecte technique

Consultant(e) métier

Architecte logiciel

Concepteur

Consultant(e) technique

Développeur(euse) *

Analyste test et validation*

Chargé(e) de référencement*

Administrateur(trice) d'infrastructure*

Enquêteur(trice) *

Consultant(e) système et réseau *

Administrateur(trice) base de données

Data scientist

Dessinateur(trice)/ projeteur(teuse) *

Ingénieur(e) procédés

Technicien(ne)/ chargé(e) d'études techniques

Responsable de domaine technique

Conducteur(trice) de travaux

Technicien(ne) ingénieur(e) étude exploitation maintenance et contrôle

DPO (délégué protection des données), en cybersécurité

Chef(fe) de projets

Chef(fe) de projet digital

Sur ces 23 métiers, la Pro-A, dans le cadre d'une promotion sociale ou professionnelle ou d'une reconversion professionnelle, permet, via une solution de formation, de répondre aux difficultés de recrutement de 7 (*) de ces métiers identifiés, représentant les salariés éligibles au dispositif mentionnés à l'article L. 6324-2 du code de travail.

Si cela permet de répondre partiellement aux besoins en compétences de la branche, dus à des mutations d'activité entraînant l'obsolescence de certaines compétences, le dispositif ne permet pas de satisfaire les projets de promotion sociale ou professionnelle ou de reconversion professionnelle pour les salariés ayant un niveau de qualification égal ou supérieur à bac + 3 mais sans correspondance avec leur activité professionnelle.

Pour répondre à ces enjeux, la branche accélère la production de certificats de qualification professionnelle (CQP), lesquels font tous l'objet d'une étude d'opportunité avant leur création afin de vérifier que la certification de branche est un réel atout pour les personnes et les entreprises et répond aux compétences requises dans la branche.

En conséquence, les partenaires sociaux estiment que l'ensemble des certifications identifiées par le présent accord participe à la pérennisation de l'activité des salariés au sein de la branche, en leur permettant d'accéder au développement de leurs compétences par la promotion ou la reconversion par l'alternance, de pérenniser leur activité au sein de la branche, de développer de nouvelles compétences et de favoriser une évolution professionnelle des salariés. Ils rappellent à ce titre, que l'entretien professionnel obligatoire réalisé en principe tous les 2 ans à l'initiative de l'entreprise est un temps d'échange et de réflexion conjointe qui peut permettre particulièrement de mieux cerner les aspirations des salariés en matière d'évolution professionnelle.

Cela permet également à la branche de consolider sa dynamique de développement des formations en alternance, dispositif qu'elle mobilise, soutient et souhaite développer.

Ils actent ainsi que toutes les certifications identifiées au sein du présent accord répondent aux critères de mutation de l'activité ou au risque d'obsolescence des compétences.

Conditions complémentaires de mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par l'alternance

Article 3

En vigueur étendu

La reconversion ou la promotion par l'alternance peut s'inscrire en complément du plan de développement des compétences de l'entreprise et du compte personnel de formation (CPF) mis en œuvre à l'initiative de l'entreprise ou du salarié.

Durée de l'action, durée de la formation et prise en charge par l'opérateur de compétences ATLAS.

Article 4

En vigueur étendu

Afin de promouvoir la professionnalisation des salariés par l'alternance, les actions de formation mises en œuvre dans le cadre de la Pro-A et conduisant aux CQP de la branche, pourront faire l'objet, pour l'ensemble des salariés de la branche éligibles à ce dispositif, d'une durée de l'action qui peut aller au-delà des 12 mois et d'un temps de formation dérogatoires qui peut aller jusqu'à 25 %, identiques à la pratique existante pour les contrats de professionnalisation.

Les parties signataires précisent que sur proposition de la branche, l'opérateur de compétences peut prendre en charge les coûts pédagogiques et la rémunération du salarié bénéficiant d'une reconversion ou d'une promotion, dans le cadre d'une enveloppe financière et selon les critères annuellement définis.

Pour l'année de lancement du dispositif, à savoir 2020, la prise en charge au titre des coûts pédagogiques se fera à hauteur de 11 € de l'heure pour toutes les certifications visées et de 20 € pour tous les CQP de la branche visés. *La prise en charge au titre de la rémunération est plafonnée à 3 750 € dans le respect du coût moyen de péréquation.* (1)

(1) Les termes « La prise en charge au titre de la rémunération est plafonnée à 3 750 € dans le respect du coût moyen de péréquation. » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions prévues par l'article D. 6332-89 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance

Article 5

En vigueur étendu

En complément du socle de connaissances et de compétences mentionné aux articles L. 6121-2 et L. 6323-6 du code du travail, les parties signataires conviennent que les certifications professionnelles préparant à un des métiers identifiés au présent accord sont éligibles à la Pro-A dans le cadre d'une promotion sociale ou professionnelle ou d'une reconversion professionnelle.

La promotion sociale ou professionnelle ou une reconversion professionnelle sont abordées lors de l'entretien professionnel décrit à l'article 20 de l'accord du 31 octobre 2019 de branche relatif au développement des compétences et à l'employabilité.

Les certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance (« Pro-A ») dans la branche sont indiquées en annexe au présent accord.

Les partenaires sociaux souhaitent soutenir l'ensemble certifications de branche permettant de répondre à ces besoins de compétences listées en annexe.

Mise à jour de la liste et des critères de prise en charge

Article 6

En vigueur étendu

Afin de rester le plus en adéquation avec l'évolution des besoins des entreprises, il est convenu de réexaminer autant que nécessaire en commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) la présente liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A pour envisager sa mise à jour et décider de l'opportunité de l'amender dans le cadre d'un avenant.

La liste des certifications actualisées ainsi que les critères de prise en charge sont adressés aux instances de l'opérateur de compétences.

Révision

Article 7

En vigueur étendu

Les présentes stipulations conventionnelles peuvent être révisées dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 8

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visés à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Durée, entrée en vigueur et formalités

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Formalités et extension

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance

Certifications de branche	Code RNCP

CQP administrateur de bases de données (ABD)	RNCP 12051
CQP administrateur systèmes et réseaux (ASR)	RNCP 29569
CQP architecte technique (ARTECH)	RNCP 29427
CQP développeur nouvelles technologies (DNT)	RNCP 12050
CQP manager de la sécurité et des risques de l'information (MSRI)	RNCP 29571
CQP géomaticien (GEOM)	RNCP 29570
CQP concepteur en ingénierie de restauration (CIR)	RNCP 22937
BIM modeleur (BM)	-

Titres et diplômes	Code RNCP	Métiers stratégiques en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement
DEUST économie, gestion spécialité systèmes d'information et réseaux, gestion et développement	RNCP 2876	Développeur
Licence pro sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité concepteur-développeur en environnement distribué (1)	RNCP 11619	
Développeur (euse) d'applications multimédia (1)	RNCP 5452	
Licence pro réseaux et télécommunications spécialité web développeur (1)	RNCP 3168	
Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité technologies logicielles pour le web et les terminaux mobiles (1)	RNCP 10930	
Architecte logiciel - développeur (euse) d'application (1)	RNCP 9874	
Manager - développeur (euse) produit de la mode et de l'habillement	RNCP 24867	
Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité développement et administration internet et intranet (DA2i)	RNCP 21458	
Développeur web	RNCP 13595	
Analyste développeur (euse) d'applications informatiques	RNCP 28669	
Licence pro réseaux et télécommunications spécialité développement web et mobilité (1)	RNCP 19595	
Développeur (euse) intégrateur (trice) web	RNCP 15364	
Développeur (euse) en génie logiciel web et mobilité (1)	RNCP 25507	
Licence pro sciences, technologies, santé mention activités et techniques de communication spécialité communication numérique et développement d'applications internet (1)	RNCP 24733	
Développeur (se) multimédia (1)	RNCP 20598	
DUT informatique	RNCP 20654	
Licence pro sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité développeur informatique (1)	RNCP 26078	
Responsable de l'ingénierie des systèmes d'information et de communication option analyse et développement (1)	RNCP 18155	
Licence pro sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité développement d'applications mobiles (DAM) (1)	RNCP 23376	
Licence pro métiers de l'informatique : développement d'applications (1)	RNCP 23919	
Développeur (euse) intégrateur (trice) en réalisation d'applications web (1)	RNCP 25468	
Expert (e) en ingénierie et développement de logiciels	RNCP 25531	
Titre professionnel designer web	RNCP 26602	
Concepteur (trice) développeur (euse) environnement objet	RNCP 26839	
Développeur (euse) d'application	RNCP 27099	
Concepteur développeur web	RNCP 26933	
Développeur (euse) intégrateur (trice) de médias interactifs	RNCP 27347	

Titres et diplômes	Code RNCP	Métiers stratégiques en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement
Développeur (euse) marketing et commercial (1)	RNCP 28130	
Développeur (euse) commercial (e) et marketing (1)	RNCP 28135	
Développeur (euse) d'application full stack	RNCP 28194	
Lead développeur (euse)-Lead developper (1)	RNCP 28719	
Développeur (euse)-concepteur (trice) logiciel (DU) (1)	RNCP 28694	
Développeur (euse) intégrateur (trice) de médias interactifs	RNCP 28749	
Expert (e) en développement logiciel	RNCP 28771	
Développeur (euse) jeu vidéo	RNCP 29437	
Concepteur développeur (euse) d'applications numériques	RNCP 30714	
Titre professionnel concepteur (trice) développeur (euse) d'applications	RNCP 31678	
Titre professionnel développeur (euse) web et web mobile	RNCP 31114	
Concepteur (trice) développeur (euse) d'applications numériques	RNCP 30714	
Concepteur (trice)-développeur (euse) d'applications web	RNCP 31174	
Développeur (euse) interactif	RNCP 31182	
Licence pro. mention métiers de l'informatique : conception, développement et test de logiciels	RNCP 29966	
Intégrateur (trice) - développeur (euse) web	RNCP 31899	
Développeur (euse) Full Stack BIG DATA	RNCP 32123	
Technicien (ne) développeur	RNCP 28754	
Développeur (euse) intégrateur (trice) de solutions intranet-internet (1)	RNCP 16615	
Développeur (euse) de solutions digitales	RNCP 32039	
Développeur (euse) de solutions mobiles et connectées (1)	RNCP 32195	
Développeur (euse) web	RNCP 32173	
Concepteur (trice) développeur (euse) de solutions digitales	RNCP 32043	
Consultant (e) développeur (euse) web et mobile	RNCP 32042	
Développeur (euse) web	RNCP 34066	
Licence pro. mention métiers de l'informatique : conception, développement et test de logiciels	RNCP 29966	Analyste test et validation
Licence pro. systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers du web et du commerce électronique (1)	RNCP 18667	Chargé de référencement
Licence pro. arts, lettres, langues mention activités et techniques de communication spécialité référenceur et rédacteur web (1)	RNCP 19375	
Licence pro. activités et techniques de communication spécialité web management (1)	RNCP 20799	
Licence pro. activités et techniques de communication spécialité conception et administration de sites web (1)	RNCP 22206	
Webmaster	RNCP 27343	
Responsable de communication et webmarketing (1)	RNCP 29826	
Chargé (e) éditorial pour le web (content manager)	RNCP 30396	
Assistant (e) web et marketing	RNCP 24815	
Licence pro. systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers de l'administration des systèmes et des réseaux (1)	RNCP 22892	Administrateur d'infrastructure
Administrateur (trice) systèmes, réseaux et bases de données	RNCP 12112	
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux d'entreprises	RNCP 21113	
Licence pro. sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration-administration des réseaux informatiques (1)	RNCP 23364	
Licence pro sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité administration de réseaux et services (1)	RNCP 11606	

Titres et diplômes	Code RNCP	Métiers stratégiques en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement
Administrateur (trice) système et réseau	RNCP 6631	
Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité administration de systèmes, réseaux et applications à base de logiciels libres (1)	RNCP 18680	
Licence pro sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux d'entreprises (1)	RNCP 19378	
Administrateur (trice) systèmes et réseaux	RNCP 9857	
Licence pro systèmes informatiques et logiciels spécialité développement et administration internet et intranet (DA2i) (1)	RNCP 21458	
Licence pro réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux (1)	RNCP 20398	
Licence pro sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité administration système (ADMIN) (1)	RNCP 23367	
Licence pro réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux (1)	RNCP 27656	
Administrateur (trice) de systèmes d'information	RNCP 15793	
Administrateur (trice) systèmes et réseaux	RNCP 16895	
Administrateur (trice) de systèmes d'information	RNCP 34206	
Administrateur (trice) systèmes et réseaux (1)	RNCP 23683	
Licence pro activités et techniques de communication spécialité conception et administration de sites web (1)	RNCP 22206	
Administrateur (trice) systèmes, réseaux et sécurité (1)	RNCP 25506	
Administrateur (trice) systèmes et réseaux (1)	RNCP 26225	
Titre professionnel administrateur (trice) d'infrastructures sécurisées	RNCP 31113	
Licence pro mention métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux.	RNCP 29964	
Administrateur (trice) - réseaux sécurité - bases de données	RNCP 31897	
Administrateur (trice) de réseaux informatiques et sécurité des systèmes d'information et de communication	RNCP 31954	
Administrateur (trice) des systèmes d'information	RNCP 34022	
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'école nationale supérieure d'électrotechnique, d'électronique, d'informatique, d'hydraulique et des télécommunications de l'institut national polytechnique de Toulouse spécialité télécommunications et réseaux	RNCP 19739	Consultant systèmes et réseaux
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'institut polytechnique de Bordeaux, école nationale supérieure d'électronique, informatique, télécommunications, mathématique et mécanique spécialité réseaux et systèmes d'information en partenariat avec lITII Aquitaine	RNCP 27934	
DEUST sciences, technologies, santé spécialité maintenance et infrastructures de réseaux	RNCP 28329	
DEUST économie, gestion spécialité systèmes d'information et réseaux, gestion et développement	RNCP 2876	
Licence pro. systèmes informatiques et logiciels spécialité métiers de l'administration des systèmes et des réseaux (1)	RNCP 22892	
Administrateur (trice) systèmes, réseaux et bases de données	RNCP 12112	
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'institut national des sciences appliquées de Toulouse spécialité réseaux et télécommunications (1)	RNCP 4209	
Expert (e) en informatique et systèmes d'information	RNCP 4510	
Chef (fe) de projet logiciel et réseaux	RNCP 29556	
Licence pro. économie et gestion management des organisations spécialité management des réseaux et systèmes d'information (1)	RNCP 9765	
Chargé (e) de projets en systèmes informatiques appliqués	RNCP 27812	

Titres et diplômes	Code RNCP	Métiers stratégiques en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité métiers, produits et services des télécommunications (1)	RNCP 18649	
Expert (e) en informatique et système d'information	RNCP 13082	
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité réseaux et génie informatique (1)	RNCP 7512	
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'école supérieure de chimie, physique, électronique de Lyon spécialité informatique et réseaux de communication en partenariat avec lITII Lyon	RNCP 4619	
Licence pro. sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité conception et maintenance des services intranet-internet (1)	RNCP 24135	
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux d'entreprises	RNCP 21113	
Licence pro. sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration-administration des réseaux informatiques (1)	RNCP 23364	
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'école nationale supérieure d'ingénieurs Sud-Alsace de l'université de Mulhouse spécialité informatique et réseaux	RNCP 8711	
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité web développeur (1)	RNCP 3168	
Licence pro réseaux et télécommunications spécialité réseaux sans fil et haut débit (1)	RNCP 20223	
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'école supérieure angevine d'informatique et de productique spécialité informatique et réseaux	RNCP 18757	
Licence pro. sciences, technologies, santé mention systèmes informatiques et logiciels spécialité administration de réseaux et services	RNCP 11606	
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'université Paris 13, spécialité télécommunications et réseaux	RNCP 12851	
Administrateur (trice) système et réseau	RNCP 6631	
Licence pro. systèmes informatiques et logiciels spécialité administration de systèmes, réseaux et applications à base de logiciels libres (1)	RNCP 18680	
Licence pro. sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes voix et données pour l'entreprise (1)	RNCP 3431	
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes voix et données pour l'entreprise (1)	RNCP 18016	
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'école nationale supérieure des sciences appliquées et de technologie de Lannion de l'université Rennes 1 spécialité informatique, multimédia et réseaux en partenariat avec lITII Bretagne	RNCP 20157	
Licence pro. sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes voix-données (1)	RNCP 24165	
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité réseaux sans fil et sécurité (1)	RNCP 17898	
Licence pro. sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux d'entreprises	RNCP 19378	
Architecte système réseau et sécurité (1)	RNCP 17840	
Administrateur (trice) systèmes et réseaux	RNCP 9857	
Licence pro. sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes voix-données (1)	RNCP 23374	
Gestionnaire réseaux et systèmes (1)	RNCP 11509	
Expert (e) en ingénierie des systèmes et réseaux	RNCP 11542	
Chef (fe) de projet international en informatique et réseaux	RNCP 26280	
Architecte technique en informatique et réseaux	RNCP 29458	
BTS services informatiques aux organisations option A : solutions d'infrastructure, systèmes et réseaux	RNCP 17108	
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'institut national des sciences appliquées de Toulouse spécialité informatique et réseaux (1)	RNCP 30442	
Technicien (ne) systèmes et réseaux	RNCP 14392	

Titres et diplômes	Code RNCP	Métiers stratégiques en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux (1)	RNCP 20398	
Licence pro réseaux et télécommunications spécialité développement web et mobilité (1)	RNCP 19595	
Licence pro. sciences, technologies, santé mention réseaux et télécommunications spécialité réseaux sans fil et sécurité (1)	RNCP 23326	
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité administration et sécurité des réseaux (1)	RNCP 27656	
Ingénieur (e) diplômé (e) du conservatoire national des arts et métiers spécialité télécommunications et réseaux (1)	RNCP 18251	
Analyste en génie informatique et réseaux	RNCP 29069	
Administrateur (trice) systèmes et réseaux	RNCP 16895	
DUT réseaux et télécommunications	RNCP 20649	
Expert (e) en système informatique	RNCP 17285	
Expert (e) informatique et systèmes d'information	RNCP 29436	
BTS systèmes numériques option A informatique et réseaux	RNCP 20688	
Responsable de l'ingénierie des systèmes d'information et de communication option systèmes et réseaux (1)	RNCP 18155	
Responsable de l'ingénierie des systèmes d'information et de communication option télécommunications	RNCP 18155	
Ingénieur (e) diplômé (e) de télécom physique Strasbourg de l'université de Strasbourg spécialité réseaux et télécommunications	RNCP 22857	
Master sciences, technologies, santé mention informatique spécialité sécurité, réseaux et e-santé (1)	RNCP 21372	
Master sciences, technologies, santé mention ingénierie et innovation en images et réseaux (1)	RNCP 23797	
Administrateur (trice) systèmes et réseaux (1)	RNCP 23683	
Titre professionnel technicien (ne) réseaux et télécommunications d'entreprise	RNCP 226	
Assistant (e) informatique, maintenicien des systèmes et réseaux	RNCP 24856	
Maintenicien (ne) informatique système et réseaux	RNCP 24822	
Maintenicien (ne) informatique systèmes et réseaux	RNCP 25464	
Administrateur (trice) systèmes, réseaux et sécurité (1)	RNCP 25506	
Chef (fe) de projet logiciel et réseau (1)	RNCP 26228	
Administrateur (trice) systèmes et réseaux	RNCP 26225	
Expert (e) en infrastructures de réseaux et en services associés (MS)	RNCP 26970	
Expert (e) en ingénierie réseaux et systèmes	RNCP 27059	
Expert (e) en informatique et systèmes d'information (1)	RNCP 27837	
Responsable en ingénierie systèmes et réseaux	RNCP 28176	
Technicien (ne) d'assistance en réseau informatique (1)	RNCP 28121	
Expert (e) en ingénierie de l'informatique et des systèmes d'information	RNCP 28332	
Expert en systèmes d'information (1)	RNCP 28365	
Technicien (ne) systèmes, réseaux et sécurité	RNCP 28668	
Licence pro. réseaux et télécommunications spécialité intégration des systèmes embarqués en aéronautique (1)	RNCP 20296	
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'institut polytechnique de Bordeaux, école nationale supérieure d'électronique, informatique, télécommunications, mathématique et mécanique spécialité réseaux et systèmes d'information en partenariat avec le CFA ESR PC	RNCP 27934	
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'université Toulouse 3, spécialité télécommunications et réseaux	RNCP 27789	

Titres et diplômes	Code RNCP	Métiers stratégiques en forte mutation, en risque d'obsolescence des compétences, ou en forte tension de recrutement
Ingénieur (e) diplômé (e) de l'école nationale supérieure des mines d'Alès de l'institut Mines-Télécom spécialité informatique et réseaux	RNCP 32300	
Chargé (e) d'études et de projets en réseaux de télécommunication	RNCP 30359	
Titre professionnel technicien supérieur systèmes et réseaux	RNCP 31115	
Technicien (ne) réseaux informatiques et sécurité des systèmes d'information et de communication	RNCP 30694	
Technicien (ne) en réseaux de communications	RNCP 31001	
Expert (e) en gouvernance de la sécurité des réseaux et systèmes (MS)	RNCP 31043	
Architecte en ingénierie système, réseau et sécurité	RNCP 31205	
Licence pro. mention systèmes automatisés, réseaux et informatique industrielle	RNCP 29972	
Licence pro. mention métiers des réseaux informatiques et télécommunications	RNCP 29968	
Licence pro. mention métiers de l'informatique : administration et sécurité des systèmes et des réseaux.	RNCP 29964	
Administrateur (trice) - réseaux sécurité - bases de données	RNCP 31897	
Chargé (e) d'exploitation en réseaux et télécoms	RNCP 19542	
Administrateur (trice) de réseaux informatiques et sécurité des systèmes d'information et de communication	RNCP 31954	
Technicien (ne) en maintenance informatique et réseaux (DU)	RNCP 32158	
Architecte réseaux et cybersécurité (MS)	RNCP 32121	
Dessinateur (trice)-concepteur (trice) CAO DAO bâtiment et architecture (1)	RNCP 21696	Projeteur
BTS travaux publics	RNCP 1109	
BTS bâtiment	RNCP 1122	
Dessinateur (trice) projeteur (euse) en DAO-MAO (1)	RNCP 4727	
Dessinateur (trice) en bureau d'études bâtiment (1)	RNCP 18133	
Dessinateur (trice) en bâtiment et architecture (1)	RNCP 19348	
CQPM dessinateur (trice) d'études industrielles	RNCP 21805	
Titre professionnel dessinateur (trice) d'ouvrages de métallerie (1)	RNCP 9159	
Titre professionnel dessinateur (trice) projeteur (euse) en béton armé (1)	RNCP 9579	
Titre professionnel technicien (ne) d'études du bâtiment en dessin de projet (1)	RNCP 17783	
Dessinateur (trice) projeteur (euse) BIM	RNCP 31947	
Projeteur (euse) d'études bâtiment et travaux publics	RNCP 15162	

(1) Certifications exclues de l'extension en tant qu'elles contreviennent aux dispositions prévues par l'article L. 6324-3 du code du travail.
(Arrêté du 6 novembre 2020 - art. 1)

Avenant n° 1 du 15 mai 2020 à l'accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC,
Organisations de salariés	FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT ; FSE CGT ; CFTC MEDIA +,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est un avenant de révision à l'accord de branche du 31 octobre 2019, qu'il a pour objet de compléter, et ce, afin de parfaire la politique de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Plus spécifiquement, il est rappelé que le présent avenant s'inscrit dans la volonté des parties signataires de développer l'insertion professionnelle dans la branche par la voie de la formation en alternance, en particulier par la voie du contrat de professionnalisation, et qu'il a plus largement pour objet d'améliorer la cohérence des dispositions conventionnelles de la branche.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant de révision a pour objet de compléter l'accord de branche du 31 octobre 2019 dans les conditions définies par les présentes.

Modification de l'article 7 du titre III de l'accord de branche du 31 octobre 2019 « Le contrat de professionnalisation »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 7 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 est complété comme suit :

« Article 7

Le contrat de professionnalisation

Article 7.1

Objet et durée du contrat de professionnalisation

Davantage mobilisé au sein de la branche dans le cadre de sa politique de formation professionnelle, le contrat de professionnalisation vise l'acquisition d'une certification inscrite au RNCP, d'un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI), ou l'acquisition d'une qualification reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de branche.

Toutefois, conformément à l'article 28, VI de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, avec l'accord du salarié, le contrat de professionnalisation peut avoir pour objet d'acquérir des compétences définies par l'employeur et ATLAS en qualité d'opérateur de compétences.

Cette expérimentation fait l'objet d'un suivi régulier des partenaires sociaux afin de pouvoir ajuster - si besoin - les critères au cours de celle-ci et afin d'en réaliser une évaluation à son terme avant une éventuelle reconduction. Pour cela, outre les indicateurs quantitatifs et financiers, l'OPCO ATLAS analyse notamment les métiers et formations concernés par cette expérimentation, ainsi que l'accès à d'éventuelles certifications.

Les parties signataires conviennent d'allonger la durée de l'action de professionnalisation jusqu'à 24 mois pour certaines qualifications et des bénéficiaires prioritaires, identifiés par les partenaires sociaux.

Article 7.2

Classification et rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

Le niveau du salaire et le coefficient d'entrée doivent correspondre à l'emploi occupé pendant le contrat de professionnalisation (CP).

En application des dispositions des articles L. 6325-8, L. 6325-9, D. 6325-14 et D. 6325-18 du code du travail portant fixation des rémunérations minimales des salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation, le niveau minimal de rémunération est défini dans le tableau ci-dessous, après vérification que les minima conventionnels ne soient pas inférieurs au Smic.

Aux termes du contrat de professionnalisation, s'il prend la forme d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD), ou au terme de l'action de professionnalisation, si le contrat de professionnalisation prend la forme d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI), le niveau de salaire et le coefficient de sortie doivent correspondre à l'emploi qui sera occupé, tout en respectant le coefficient minimum de sortie, défini dans le tableau ci-dessous, ou celui inscrit dans les accords conclus dans le cadre d'un CQP ou d'un CQPI.

Niveau de formation à l'entrée (niveaux éducation nationale)	Niveau de formation à l'entrée (cadre national des certifications professionnelles) [2]	Année d'exécution du CP	Coefficient d'entrée	Coefficient de sortie	Taux de rémunération % du salaire minimum conventionnel (SMC)	
					Jeunes de moins de 26 ans	Demandeurs d'emplois/26 ans et plus
V - IV	Niveau 3 - Niveau 4	1re année	230	240	80 %	85 %
		2e année	230	240	100 %	100 %
III	Niveau 5	1re année	240	250	80 %	85 %
Métiers transverses	Métiers transverses	2e année	240	250	90 %	100 %
III	Niveau 5	1re année	275	310	80 %	85 %
Métiers de la branche	Métiers de la branche	2e année	275	310	90 %	100 %
II	Niveau 6	1re année	310	355	80 %	85 %
		2e année	310	355	90 %	100 %
I	Niveau 7	1re année	95 [1]	100 [1]	80 %	85 %
		2e année	95 [1]	100 [1]	100 %	100 %
[1] Classification ingénieurs et cadres. [2] Décret n° 2019-14 du 8 janvier 2019 relatif au cadre national des certifications professionnelles.						

Aux termes du contrat de professionnalisation s'il prend la forme d'un CDD, ou au terme de l'action de professionnalisation, si le contrat de professionnalisation prend la forme CDI, ne visant ni diplôme, ni titre, ni CQP ou CQPI, la qualification qu'obtient le salarié est reconnue par sa position de sortie dans les classifications des emplois, plus particulièrement explicitées dans les annexes I, II et V de la convention collective. »

Effets de l'avenant

Article 3

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, il est rappelé que le présent avenant se substitue de plein droit aux dispositions de l'accord de branche du 31 octobre 2019 qu'il modifie et complète.

Les autres dispositions de cet accord de branche demeurent inchangées.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions spécifiques prévues pour les entreprises de moins de cinquante (50) salariés, par l'accord de branche du 31 octobre 2019, demeurent inchangées.

Suivi de l'accord

Article 5

En vigueur étendu

Les modalités de suivi du présent avenant sont identiques à celles prévues à l'article 28 de l'accord de branche du 31

octobre 2019.

Champ d'application, durée, entrée en vigueur et formalités

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet dans les mêmes conditions que l'accord de branche du 31 octobre 2019 qu'il vise à réviser et à compléter, le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel. À compter de son extension, à l'instar de l'accord de branche du 31 octobre 2019 qu'il vise à réviser et à compléter, il se substitue en totalité à l'accord sur la formation professionnelle et l'apprentissage du 25 juin 2015.

Le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001 a été inclus dans celui de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils par arrêté du 1er août 2019.

Il est convenu d'exclure les associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du champ d'application professionnel du présent accord.

Formalités et extension

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

Après avoir négocié par visioconférence et lu chacune des pages précédentes, les représentants signataires signent l'avenant au nom de leur organisation. Pour ce faire, la partie la plus diligente met en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 et de l'article 1367 du code civil.

Accord du 29 juillet 2020 relatif à la commission paritaire TPE et PME

Signataires	
Organisations patronales	CINOV,
Organisations de salariés	FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT ; FSE CGT ; CFTC Media +,

Préambule

En vigueur non étendu

Les TPE et PME représentent historiquement plus de 90 % des entreprises de la branche qui y exercent, à travers leurs salariés, l'ensemble des activités couvertes par le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Les récentes réformes de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 dite « Loi Travail » et des ordonnances du 22 septembre 2017 ont fait sensiblement évoluer les règles de la négociation collective, notamment dans le sens d'un renforcement du dialogue social d'entreprise.

En parallèle, les partenaires sociaux de la branche ont été invités à porter un regard spécifique sur les entreprises de moins de 50 salariés dans le cadre des accords soumis à extension.

Toutefois, les partenaires sociaux observent que le renvoi assez systématique à la négociation d'entreprise exclut, de fait, de nombreuses TPE-PME d'un accès possible à certains dispositifs, faute de pouvoir aisément organiser le dialogue social institutionnel en raison de leurs caractéristiques intrinsèques.

Or, ce sont les TPE-PME et leurs salariés qui ont, par essence, le plus besoin des services de la branche, de l'accès à des dispositifs mutualisés et à des outils et instruments juridiques facilitant leur adaptation aux évolutions conjoncturelles,

qu'elles soient économiques, sociales ou sanitaires.

Conscients de ces singularités, les partenaires sociaux souhaitent créer une commission paritaire dédiée aux réflexions et aux propositions ayant pour vocation, de manière transversale et dans leur globalité, à appréhender les problématiques et attentes particulières des TPE-PME et de leurs salariés.

Les travaux de la commission paritaire « TPE-PME » (dite, « CP-TPME ») doivent nourrir l'ensemble des instances paritaires de la branche afin que celles-ci développent des actions spécifiques pour cette catégorie d'entreprises et de salariés.

Ils souhaitent également, par la mise en place de cette commission, faciliter le développement du dialogue social dans les TPE-PME.

Détermination du champ territorial et professionnel

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique au plan national en France métropolitaine et dans les départements d'Outre-mer, à tous les personnels employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres salariés des entreprises visées par la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Objet de la commission paritaire des TPE et PME

Article 2

En vigueur non étendu

Il est créé une commission paritaire dite « Commission paritaire des TPE & PME » (« CP-TPME ») ayant pour objet, par ses travaux et avis consultatifs, de proposer à l'ensemble des instances paritaires de la branche des orientations dédiées aux TPE-PME au sens de l'article 3 du décret n° 2008-1354 du 18 décembre 2008.

Ces orientations concernent notamment la politique sociale, emploi-formation et de protection sociale complémentaire de la branche.

Les avis consultatifs visent en particulier les projets d'accords soumis à extension qui doivent, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail contenir des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, ou justifier de leur absence.

D'une manière générale, la commission traite de tous les sujets qu'ont à connaître les partenaires sociaux en raison de la loi, de la réglementation, ou en opportunité.

Compétences de la CP-TPME

Article 3

En vigueur non étendu

La CP-TPME est compétente pour :

a) Étudier, pour avis consultatif, l'impact sur les petites et moyennes entreprises :

- des projets d'accords de branche ;

- des projets d'orientations politiques de la branche en matière d'emploi, de formation professionnelle, d'apprentissage et de protection sociale complémentaire.

b) Suivre les évolutions législatives et réglementaires susceptibles d'impacter les TPE-PME dans le domaine social, de la formation et de la protection sociale complémentaire.

c) Initier et organiser des travaux de réflexion sur les besoins spécifiques des TPE-PME et de leurs salariés, en lien avec les instances d'observation de la branche.

d) Rendre des avis et propositions qui font l'objet d'une synthèse annuelle présentée aux instances paritaires concernées.

Dans ce cadre, la CP-TPME s'attache particulièrement à :

- veiller à l'applicabilité des projets d'accord de branche aux TPE-PME ;

- veiller à la présence, dans les projets d'accords soumis à extension, de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, ou à la justification de leur absence, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail ;

- veiller à la prise en compte des spécificités des TPE-PME dans les orientations de la note politique formation-apprentissage et dans la définition des critères de prise en charge des actions de formation ;

- veiller à la prise en compte des spécificités des TPE-PME dans le pilotage des régimes de protection sociale complémentaire de branche ;

- promouvoir auprès des instances paritaires de la branche des pistes d'action spécifiques aux TPE-PME ;

- promouvoir le développement du dialogue social au sein des TPE-PME ;

- réaliser annuellement un bilan de son plan d'actions.

Composition de la CP-TPME

Article 4

En vigueur non étendu

La CP-TPME est composée paritairement de deux collèges :

- un collège « salariés » comprenant un représentant titulaire, et un suppléant, de chacune des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche (chaque organisation syndicale est encouragée à mandater au moins un représentant employé dans une entreprise de moins de 250 salariés) ;

- un collège « employeurs » comprenant le même nombre de représentants, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans la branche (deux représentants au moins de chaque organisation étant dirigeant d'une entreprise de moins de 250 salariés).

La commission est présidée par un représentant du collège patronal dirigeant une TPE-PME.

Les membres de la commission sont mandatés par chacune des organisations représentatives pour siéger et rendre des avis. Chaque organisation fait connaître au secrétariat de la commission le nom de ses représentants.

Lorsque les salariés sont appelés à participer aux réunions sur convocation de la CP-TPME décidées entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche, des autorisations d'absence sont accordées, les heures correspondantes sont rémunérées et considérées comme du temps de travail effectif, conformément à l'article 3 de la convention collective nationale. Ces salariés bénéficient de la protection prévue à l'article L. 2234-3 du code du travail.

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés et dont l'un des salariés est mandaté par une organisation représentative pour participer aux travaux de la commission bénéficient de la prise en charge prévue par l'article L. 2232-8 du code du travail.

Fonctionnement de la CP-TPME

Article 5

En vigueur non étendu

Secrétariat

Article 5.1

En vigueur non étendu

Le fonctionnement de la CP-TPME s'appuie sur un secrétariat comportant 2 missions :

- veiller à la bonne organisation des réunions et travaux prévus par l'article 3 du présent accord ;

- veiller à la coordination avec les autres instances paritaires (réception et diffusion des projets examinés pour avis ; rédaction et diffusion des avis).

Ces missions sont assurées par le collège « employeurs ».

Les convocations sont transmises par le secrétariat aux membres de la commission au moins 8 jours ouvrables à l'avance, sauf circonstance exceptionnelle, et sont accompagnées de l'ordre du jour.

Délibération de la commission pour avis consultatif

Article 5.2

En vigueur non étendu

Les avis consultatifs de la commission sont rendus à la majorité simple des voix dont disposent les membres présents ou représentés, sous réserve que celle-ci soit issue des deux collèges. Pour le collège patronal, la majorité est une majorité qualifiée des deux tiers. En cas d'égalité, ou lorsque la majorité simple est acquise sans pouvoir entraîner une majorité qui résulte des 2 collèges (majorité non paritaire), la décision sera considérée comme reportée et inscrite d'office à l'ordre du jour d'une autre réunion.

Un représentant peut disposer, en plus de sa propre voix, d'un pouvoir d'un autre représentant du même collège.

Relations avec les autres instances paritaires

Article 6

En vigueur non étendu

La CP-TPME est saisie pour avis consultatif, par les instances paritaires de la branche compétentes, des projets de travaux qu'elles souhaitent réaliser, ou des projets d'accords qu'elles souhaitent négocier, au minimum 1 mois avant la date de leur engagement ou discussion.

Selon l'instance concernée, l'avis sollicité porte :

- pour la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) :

-- sur les projets d'accord ou d'avenant de branche ;

- pour la commission paritaire nationale de l'emploi-formation professionnelle (CPNEFP) :

-- sur le projet de note politique annuelle de formation et d'apprentissage ;

-- sur les projets de critères de prise en charge des actions de formation ;

- pour la SPP ATLAS (décisions relatives aux entreprises de la branche) :

-- sur les projets de critères de prise en charge des actions de formation ;

- pour les instances d'observation (OPIIEC et ADESATT) :

-- sur le projet de plan annuel d'actions.

La saisine de la CP-TPME est opérée - au moyen d'une fiche ad hoc transmise au secrétariat - par présidence de ces instances ou, à défaut, par une ou plusieurs organisations qui y sont représentées, à laquelle est joint le projet concerné.

Réunions

Article 7

En vigueur non étendu

Réunion ponctuelle sur saisine d'une instance paritaire ou d'une organisation

Article 7.1

En vigueur non étendu

Lorsqu'elle est saisie pour avis par l'une des instances paritaires citées à l'article 6 du présent accord, la CP-TPME se réunit par tout moyen dans les 15 jours ouvrables et rend à la suite son avis sous 8 jours ouvrables au plus tard.

Lorsqu'elle n'a pu rendre son avis dans ce délai, la commission est présumée avoir été valablement consultée.

Réunion périodique pour réalisation des travaux

Article 7.2

En vigueur non étendu

Pour la réalisation des travaux de réflexion sur les besoins et actions spécifiques des TPE-PME et de leurs salariés, la commission se réunit par tout moyen sur convocation de la présidence, au moins une fois par trimestre, selon une fréquence définie en fonction de son plan annuel d'actions.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

Article 8

En vigueur non étendu

Par son objet, le présent accord créé une instance paritaire de branche d'échange et de réflexion dédié aux problématiques des TPE-PME, et portera un regard particulier sur la situation des entreprises de moins de cinquante (50) salariés, conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Date d'effet.?Durée de l'accord

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et est applicable à compter du lendemain de sa signature.

Conditions de révision de l'accord

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Conditions de dénonciation de l'accord

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de 3 mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénonce l'accord, peut accompagner sa notification d'un nouveau projet.

La dénonciation totale ou partielle du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective de branche.

Dépôt et extension de l'accord

Article 12

En vigueur non étendu

Après avoir négocié par visioconférence et lu chacune des pages précédentes, les représentants signataires signent l'accord au nom de leur organisation. Pour ce faire, la partie la plus diligente met en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910- 2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du code civil.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conditions d'adhésion à l'accord

Article 13

En vigueur non étendu

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Accord du 10 septembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV,
Organisations de salariés	FIECI CFE-CGC ; F3C CFDT ; FSE CGT ; CFTC média +,

Préambule

En vigueur étendu

Devant la situation exceptionnelle liée à la propagation de la « Covid-19 » à laquelle la France est confrontée, les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil (IDCC 1486) ont partagé le constat de la baisse significative de l'activité économique des entreprises de la branche et le risque majeur de grande fragilisation de son tissu économique, notamment des entreprises de moins de 250 salariés.

La crise épidémique de la « Covid-19 » a notamment eu pour conséquence le ralentissement de l'activité socio-économique du pays et l'activité partielle a été le principal levier utilisé pour préserver l'emploi et les compétences des salariés au sein des entreprises de la branche durant la période de confinement.

La priorité des organisations professionnelles et syndicales de salariés est aujourd'hui de soutenir l'emploi dans les entreprises de la branche qui continuent à être affectées par une baisse durable de leur activité, et ont besoin à ce titre d'un accompagnement de moyen terme de la part de l'État et de l'Unédic.

Si certains secteurs ont été très durement touchés comme l'événement, ou encore les entreprises de la branche dont le cœur de métier est la fourniture de prestations intellectuelles auprès de clients des secteurs d'activité les plus touchés par la crise, tels que l'automobile et l'aéronautique, ou celles fortement dépendantes de la commande publique, c'est l'ensemble des métiers de la branche qui ont été impactés.

Dans sa note de conjoncture du 8 juillet 2020, l'INSEE confirme le fort impact économique de la crise sur les activités de la branche du numérique, de l'ingénierie, du conseil et de l'événement. Ainsi, il est constaté la perte d'activité de 22 % au 2e trimestre 2020 des « activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien ».

La DARES, dans le cadre de la publication, le 26 août 2020, des résultats de son enquête « Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (ACEMO) pendant la crise sanitaire "Covid-19" », souligne également que :

- le manque de débouchés/d'activité est une préoccupation sinon la préoccupation majeure de 46,5 % des entreprises d'« information et communication » (catégorie comprenant les acteurs du numérique) et 30,2 % des entreprises des « activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien » (catégorie comprenant les activités d'ingénierie et de conseil). Ce manque de débouchés est également une évidence pour le secteur de l'événementiel ;

- cela conduit 7,4 % des entreprises d'« information et communication » et 5,6 % des entreprises des « activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien » à anticiper une baisse de leurs effectifs dans les trois prochains mois. Pour ces deux catégories d'acteurs, respectivement 31,5 % et 36 % des entreprises déclarent ne pas pouvoir se prononcer. En effet, l'incertitude sur le niveau et l'échéancier des sollicitations des secteurs clients pèse fortement sur ces prévisions ;

- en effet, pour une entreprise sur deux (51,1 %) d'« information et communication » et une entreprise sur quatre (26,9 %) des « activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien », l'activité mettra « plus de 3 mois à revenir à la normale » ou elle a été affectée « d'une manière plus durable et ne reviendra pas à la situation antérieure avant la fin de l'année » ;

- les difficultés anticipées pour la reprise sont les mêmes : manque de débouchés pour les activités pour 50,8 % des premiers et 40,4 % des seconds.

Les difficultés des 6 derniers mois ont été amorties par le recours à l'activité partielle et aux ressources financières propres des entreprises. En l'absence de nouvelles mesures à la sortie de l'été 2020 et dans un scénario où l'impact sur l'activité

serait moitié moindre pour les entreprises de la branche (-11 %) dans les mois à venir, l'ensemble de ces éléments chiffrés conduisent les signataires à estimer que ce sont 6 à 7 % des effectifs qui pourraient être menacés par un licenciement économique, une fin de contrat non renouvelée, etc. (il y a un effet d'amortissement en limitant les marges des entreprises, en puisant dans les capacités financières…). Cela représente près de 70 000 salariés, la branche comptant au 31 décembre 2019 un peu plus de 1 million de salariés (estimation www.opiiec.fr). Dans les scénarios plus pessimistes, les 100 000 salariés concernés pourraient être dépassés.

Au global, la branche étant ces dernières années sur un rythme de 50 000 créations nettes d'emploi par an (~ 5 % de croissance), ce sont réellement 120 000 à 170 000 emplois qui sont dans la balance.

Sur la base de ce diagnostic, qui sera utilement complété par le rapport CPPNI tel que mentionné à l'article 12, les partenaires sociaux de la branche ont donc conclu le présent accord afin d'assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité, en application du dispositif temporaire créé par l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne, afin de faire face aux conséquences économiques de la crise sanitaire du « Covid-19 ».

Le diagnostic ci-dessus est une base à partir de laquelle les entreprises devront établir leur propre diagnostic conformément à l'article 8 du présent accord.

Grâce à ce dispositif, les entreprises pourront, sous réserve de prendre des engagements spécifiques en termes d'emploi et de formation professionnelle, mettre en œuvre durablement l'activité partielle, dans des conditions plus favorables pour leurs salariés.

Les partenaires sociaux de la branche encouragent la négociation d'entreprise dès lors que les conditions le permettent.

Chapitre Ier Champ d'application

Champ d'application territorial et professionnel

Article 1er

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1er de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Salariés et activités éligibles

Article 2

En vigueur étendu

2.1. Principe général d'éligibilité

Tous les salariés ont vocation à bénéficier du régime d'indemnisation du présent dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

Les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours peuvent également être placés en activité partielle conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Il est entendu entre les partenaires sociaux de la branche que le DSAP ne peut être mis en place que dans le strict cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

2.2. Cas particuliers des salariés en intercontrats

Les partenaires sociaux conviennent qu'il n'est pas possible d'inclure dans le DSAP les salariés dits en attente de mission, intercontrat ou interchantier pendant plus de 30 jours ouvrés ininterrompus dans les 12 mois qui précèdent la mise en œuvre du DSAP au sein de l'entreprise. La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion. Cette période correspond à la période de confinement de la population mis en œuvre en réaction à la pandémie de la « Covid-19 » prolongée de 6 mois, afin de prendre en compte la baisse d'activité significative engendrée par cette mesure sanitaire.

Dans les entreprises dont l'activité principale correspond au code NAF 70.22Z, ne pourront pas être concernés par le DSAP les salariés dont le taux d'occupation est inférieur de plus 15 points de pourcentage, sur une période de 6 mois précédant la mise en œuvre du DSAP au sein de l'entreprise, au taux d'occupation moyen des salariés de l'entreprise sur la même période.

À titre d'illustration, pour une entreprise dont les salariés ont un taux d'occupation moyen de 70 %, est exclu du DSAP le

salarié dont le taux d'occupation propre est inférieur à 55 %.

Pour ce calcul, le taux d'occupation est défini comme le rapport entre le temps passé par le salarié à des missions et le temps de travail total de ce dernier.

Ces règles relatives aux intercontrats ne sont applicables qu'aux entreprises dans lesquelles les salariés peuvent être concernés par des périodes d'attente de mission, d'intercontrat ou d'interchantiers.

Chapitre II Conditions d'application

Indemnisation des salariés

Article 3

En vigueur étendu

Le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) au bénéfice des employeurs faisant face à une baisse durable d'activité ne peut être cumulé, sur une même période et pour chaque salarié, avec le dispositif d'activité partielle prévu à l'article L. 5122-1 du code du travail.

Sauf cas exceptionnel et sur décision de l'autorité administrative, la réduction de l'horaire de travail au titre du DSAP ne peut être supérieure à 40 % de la durée légale du travail. Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée d'application du DSAP prévue par le document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 8, dans la limite d'une durée de 24 mois consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2022. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du DSAP reçoit une indemnité horaire, versée par son employeur, déterminée en fonction de la rémunération brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés (ci-dessous « rémunération brute mensuelle ») comme suit :

Rémunération totale brute mensuelle	Indemnisation garantie (pourcentage de la rémunération horaire brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés)
Inférieure à 2 100 €	98 %
Entre 2 100 € et le plafond de la sécurité sociale	80 %
Égale ou supérieure au plafond de la sécurité sociale	75 %

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le premier jour de placement dans le DSAP de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 Smic, soit 6 927,39 € mensuels en 2020.

Conformément à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, Le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 7,23 €.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- 1 demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;

- 1 jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;

- 1 semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle 4 demi-journées par semaine.

4 jours x 3,5 heures = 14 heures à indemniser

Conséquences de l'entrée dans le dispositif

Article 4

En vigueur étendu

Sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur :

- l'acquisition des droits à congés payés ;

- l'ouverture des droits à pension de retraite ;

- l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60e heure indemnisée dans les conditions définies par l'AGIRC-ARRCO. Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;

- les garanties de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l'assiette des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues).

La totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié. Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, doivent être pris en compte les salaires qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le DSAP.

Les périodes de recours au DSAP sont prises en compte pour l'ouverture de futurs droits à l'allocation-chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Conditions de mobilisation des congés payés et des jours de repos

Article 5

En vigueur étendu

À titre préventif, sous réserve du respect des accords d'entreprise ou des politiques internes en la matière, les entreprises peuvent inciter les salariés à prendre tout ou partie de leurs congés payés acquis et de leurs jours de repos (« RTT », jours de repos acquis en compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté…) préalablement à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle.

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur. Ainsi, il fixe la date de départ, accepte ou refuse les demandes des salariés, dans le cadre des dispositions conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur. Il doit notamment permettre au salarié de prendre, dans la limite des congés acquis, au minimum 12 jours ouvrables de congés payés, pendant la période légale de prise des congés payés, conformément aux dispositions légales, réglementaires et de l'accord d'entreprise s'il existe.

Efforts proportionnés des instances dirigeantes

Article 6

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche appellent les entreprises à avoir le sens des responsabilités et à faire preuve de justice en prenant part à l'effort de solidarité dans le contexte actuel. Ainsi, aucune augmentation ne peut être appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés de droit français ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) au sein de l'entreprise.

Cette stipulation s'applique ainsi aux salariés :

- gérants et cogérants des SARL ;

- présidents et associés des SAS ;

- figurants sur la liste des dirigeants des entreprises cotées indiquée dans les rapports qu'elles ont obligation de publier.

Le cas échéant, dans le respect des organes d'administration et de surveillance des sociétés, l'opportunité du versement des dividendes est nécessairement examinée en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

Les partenaires sociaux estiment qu'il est souhaitable, par souci de cohérence avec ces principes de responsabilité, justice et solidarité, de surseoir au versement de dividendes pendant les périodes de recours au DSAP.

Ces efforts, ou le cas échéant, l'absence d'efforts consentis, sont mentionnés au sein du document élaboré par l'employeur, visé à l'article 8 du présent accord.

Engagement de la branche en matière de formation professionnelle et mobilisation individuelle du compte personnel formation

Article 7

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche conviennent de l'importance de recourir à la formation des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP). Ils souhaitent donc la mobilisation des moyens existants au sein des entreprises et de la branche permettant la prise en charge intégrale des formations certifiantes inscrites au répertoire nationale des certifications professionnelles (RNCP) ainsi qu'au répertoire spécifique des certifications et habilitation (RSCH), comme prévu à l'article L. 6323-6 du code du travail, suivies par les salariés durant ces périodes d'inactivité.

Ainsi, préalablement ou au cours de cette période d'activité partielle, tout salarié placé dans le DSAP peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial …).

Les projets de formations certifiantes, visant une certification rattachée à un métier ou à une activité dont les compétences sont recherchées par les entreprises de la branche au cours de cette période, définis dans le cadre d'un entretien visé ci-dessus, et suivis durant la période de mobilisation du DSAP, sont financés par le biais du dispositif FNE-Formation et/ou du compte personnel de formation (CPF) dans les conditions prévues ci-après.

Dès lors qu'un salarié placé dans le DSAP souhaite réaliser une ou plusieurs formations au cours de cette période, il mobilise son CPF. Si les droits acquis à ce titre ne permettent pas la prise en charge intégrale du coût de la formation, une dotation supplémentaire directement sur le CPF du salarié ou un abondement du projet visé par le salarié pourra être possible soit par la branche via les fonds mutualisés dits conventionnels, soit par l'entreprise via les fonds qui lui sont disponibles dont les versements volontaires.

À ces fins, les signataires réaffirment leur demande à l'État de pouvoir mobiliser, dans le cadre d'une gestion simplifiée, les ressources disponibles de l'opérateur de compétences ATLAS et des subventions publiques dédiées à la formation (FNE-Formation, Fonds social européen (FSE), autres …), pour le financement des coûts de formation engagés par les entreprises, en particulier les TPE et PME, afin de faire face aux graves difficultés économiques conjoncturelles visées à l'article L. 6332-1-3,3° du code du travail.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) précisera les conditions de mobilisation des fonds en fonction des besoins, notamment des TPE-PME et transmettra à la section paritaire professionnelle (SPP) des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil, espace dédié de l'opérateur de compétences ATLAS afin que soit priorisée la prise en charge des financements décrits au premier paragraphe du présent article.

La CPNEFP et la CPPNI détermineront dans la note politique de formation émise par la CPNEFP les engagements de la branche en matière de formation professionnelle, de validation des acquis de l'expérience, les actions de formation certifiantes pour la promotion des salariés ou leur reconversion par les moyens de l'alternance, ainsi que les moyens de mobilisation du CPF afin d'accompagner au mieux la relance de l'activité.

Adaptation des stipulations de l'accord de branche au sein de l'entreprise

Article 8

En vigueur étendu

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, les entreprises souhaitant bénéficier du régime spécifique d'activité partielle en application du présent accord élaborent un document ayant pour objet de préciser les conditions de mise en œuvre du présent accord à la situation de l'établissement ou de l'entreprise dans le respect des stipulations du présent accord.

Lorsqu'il existe, le comité social et économique (CSE) est préalablement consulté sur ce document.

Ce document unilatéral élaboré par l'employeur devra en outre préciser :

1° Le diagnostic de la situation économique de l'entreprise ou de l'établissement et leurs perspectives d'activité qui viendra compléter le diagnostic global établi en préambule du présent accord.

2° Les activités et les catégories de salariés concernés, qui constituent le champ d'application auquel s'applique le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP).

3° La réduction maximale de l'horaire de travail en deçà de la durée légale dans les conditions de l'article 3.

4° La date à partir de laquelle et la période durant laquelle le bénéfice du DSAP est sollicité, sans rétroactivité possible. Le bénéfice du dispositif est accordé dans la limite de 24 mois, consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2022.

5° Les conditions de mise en œuvre de l'accord de branche et les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés visés au 2°.

6° Les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du DSAP. Cette information devra avoir lieu au moins tous les 2 mois en application de l'article 9 du présent accord.

Concernant le point 5° ci-dessus, il est rappelé que, conformément au décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, l'employeur s'expose à devoir rembourser à l'État les sommes perçues au titre de l'allocation d'activité partielle pour chaque salarié subissant une réduction d'activité et dont le contrat de travail est rompu pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail dans le champ d'application défini au sein du document unilatéral de l'employeur, pendant la durée de recours à ce dispositif.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent leur attachement à la préservation des emplois et des compétences au sein de la branche, qui sera le facteur essentiel de la mise en œuvre des meilleures conditions de reprise de l'activité des entreprises lorsque celle-ci interviendra.

Ainsi, à l'occasion de la mise en œuvre du DSAP, les entreprises devront prendre des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle en faveur des salariés concernés par ce dispositif.

Dans les établissements au sein desquels le DSAP est mis en œuvre, tout plan de sauvegarde de l'emploi (PSE) est interdit pendant toute la période de mise en œuvre du DSAP.

Lorsque le seul volet du PSE est un plan de départs volontaires (PDV), l'interdiction prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas. Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

Pour l'élaboration du document unilatéral, les employeurs pourront utilement s'appuyer sur la trame en annexe au présent accord de branche.

Le document unilatéral est adressé à l'autorité administrative pour homologation. La demande est adressée par voie dématérialisée dans les conditions fixées par l'article R. 5122-26 du code du travail.

En présence d'un comité social et économique (CSE) au sein de l'entreprise, le document unilatéral est accompagné de l'avis préalablement rendu par le CSE, ou à défaut, de la convocation du CSE.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois maximum. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan mentionné ci-dessous.

L'employeur adresse à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation d'activité partielle spécifique, un bilan portant sur le respect de ses engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du DSAP.

Modalités d'information des salariés et des instances représentatives du personnel

Article 9

En vigueur étendu

L'employeur informe individuellement les salariés sur toutes les mesures d'activité partielle les concernant (temps de travail, indemnisation…) par tout écrit (e-mail ou courrier).

L'employeur informe individuellement les salariés au moins 3 jours francs préalablement à son entrée dans le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) par écrit (e-mail ou courrier).

L'employeur fournit au minimum tous les 2 mois au comité social et économique (CSE), lorsqu'il existe, les informations anonymisées suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du DSAP ;

- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD…) des salariés concernés par le DSAP ;

- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du DSAP ;

- les activités concernées par la mise en œuvre du DSAP ;

- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;

- les perspectives de reprise de l'activité.

Les employeurs transmettent par voie électronique au secrétariat de la CPPNI (secretariatcppni@ccn-betic.fr) :

- le document unilatéral anonymisé mis en œuvre dans l'entreprise et conforme aux stipulations du présent accord de branche ; ou

- l'accord collectif d'entreprise anonymisé relatif au DSAP conclu en application de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, à d'autres mesures urgentes ainsi qu'au retrait du Royaume-Uni de l'Union européenne.

Les accords et documents unilatéraux reçus seront mis à disposition des partenaires sociaux par téléversement sur l'espace de partage en ligne de branche.

Un bilan de ces documents et accords est réalisé à chaque réunion de la CPPNI.

Chapitre III Stipulations finales

Entrée en vigueur et durée

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord prend effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel. Il est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2022.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

Article 11

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

La CP-TPME examinera 2 fois par an les conséquences de l'application du présent accord sur les TPE et PME de la branche. Cette commission transmettra ses avis et recommandations à la CPPNI quant à la mise en œuvre des mesures spécifiques aux entreprises relevant de son champ d'intervention, dont les entreprises de moins de 50 salariés.

Conditions de suivi

Article 12

En vigueur étendu

Les parties signataires confient à la CPPNI de la branche la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la base des accords d'entreprise ayant le même objet que le présent accord de branche ainsi que des documents élaborés par l'employeur transmis à la CPPNI conformément à l'article 9 du présent accord.

La CPPNI appréciera l'opportunité d'ajuster des mesures spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés. La CPPNI examine ce point au moins deux fois par an jusqu'au terme de l'application du présent accord.

Par ailleurs, il sera procédé à un bilan des accords d'entreprise et documents unilatéraux transmis à la CPPNI en vertu de l'article 9 du présent accord, au sein du rapport CPPNI prévu à l'article L. 2232-9 du code du travail pour l'année 2020.

Les partenaires sociaux conviennent de proposer à l'association d'étude et de suivi de l'aménagement du temps de travail (ADESATT) la réalisation d'une étude relative aux impacts sociaux de la crise au sein de la branche comprenant notamment un chapitre dédié au recours au dispositif spécifique d'activité partielle.

La CPPNI peut proposer la révision du présent accord, conformément aux stipulations définies à l'article 13 du présent accord.

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires de l'accord se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai d'un mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Elles peuvent également saisir la CPPNI.

Conditions de révision

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail. Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires. Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Dépôt et extension

Article 14

En vigueur étendu

Le présent accord est notifié par lettre recommandée et déposé par la partie la plus diligente dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure d'extension des accords de branche applicable en vertu du décret n° 2020-441 du 17 avril 2020 relatif aux délais d'extension des accords de branche ayant pour objet de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la prorogation de l'épidémie de la « Covid-19 ».

Après avoir négocié par visioconférence et lu chacune des pages précédentes, les représentants signataires signent l'avenant au nom de leur organisation. Pour ce faire, la partie la plus diligente met en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du code civil.

Conditions d'adhésion

Article 15

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Annexe : Trame type de document unilatéral de l'entreprise ou de l'établissement

Préambule

En vigueur étendu

Diagnostic sur la situation économique

La crise sanitaire liée à la « Covid-19 » a des conséquences importantes sur l'activité socio-économique française. Cette situation exceptionnelle a entraîné une baisse d'activité durable de l'entreprise.

Le confinement et ses suites ont réduit significativement l'activité de nos clients qui sont poussés à rechercher des économies en supprimant le recours à des prestataires extérieurs ou en renonçant à des projets.

L'incertitude économique générale a engendré un mouvement de prudence et d'attentisme ayant ralenti, stoppé ou annulé de nombreux projets en cours ou prévus.

Si la phase de déconfinement a permis un certain redémarrage de l'activité, celle-ci reste lente et beaucoup de nos clients nous informent de restrictions budgétaires.

Notre entreprise est de ce fait confrontée à une baisse d'activité pouvant se prolonger pendant encore plusieurs mois.

[À détailler.]

Selon notre diagnostic, la baisse d'activité devrait continuer sur l'année 2021 et potentiellement jusqu'en […].

Le recours à l'activité partielle qui a permis de réduire la durée du travail tout en maintenant un certain niveau de salaire avec une prise en charge de l'État et l'Unédic a permis de préserver l'emploi et les compétences des salariés pendant la crise. Cependant, ce dispositif a été modifié.

Depuis, un dispositif spécifique d'activité partielle plus avantageux a été créé à compter du 1er juillet 2020 pour aider les entreprises connaissant une baisse d'activité durable mais qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité. Ce dispositif permet une meilleure indemnisation des salariés ainsi qu'une prise en charge plus forte par les pouvoirs publics. Il autorise une réduction d'horaires dans la limite de 40 % de la durée légale du travail sous réserve d'engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle de la part de l'entreprise.

Forts de l'expérience positive qu'a représentée le recours à l'activité partielle, les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil (IDCC 1486), se sont emparés de ce nouveau dispositif en concluant un accord le 10 septembre 2020 permettant aux entreprises de la branche de mettre en œuvre ce nouveau dispositif par l'intermédiaire d'un document unilatéral.

L'objet du présent document, élaboré sur la base du diagnostic évoqué ci-dessus et dans le respect des stipulations de l'accord de branche [en cas de présence du comité social économique dans l'entreprise : ajouter « et après consultation du CSE »] est de mettre en œuvre ce nouveau dispositif en fonction de la situation et des spécificités de l'entreprise.

Champ d'application : activités et salariés concernés

Article 1er

En vigueur étendu

Option n° 1

Tous les salariés de l'entreprise ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) quelle que soit la nature de leur contrat (CDI, CDD, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

[En présence de consultants pouvant être concernés par des périodes d'intercontrats.]

Par exception, les salariés dits en attente de mission, intercontrats ou interchantiers pendant plus de 30 jours ouvrés ininterrompus dans les 12 mois qui précèdent la mise en œuvre du DSAP au sein de l'entreprise ne peuvent être inclus dans le DSAP.

La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion.

Option n° 2

Le dispositif spécifique d'activité partielle a vocation à bénéficier exclusivement aux activités et salariés suivants de l'entreprise/de l'établissement :

- activités commerciales [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés] ;

- fonctions supports [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés] ;

- consultants [détailler les catégories d'activités et de salariés concernés] ;

- [éventuellement : détailler d'autres catégories d'activités et de salariés concernés].

Tous les salariés de l'entreprise affectés à ces activités ont vocation à bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle quelle que soit la nature de leur contrat de travail (CDD, CDI, contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation).

[En présence de consultants pouvant être concernés par des périodes d'intercontrats]

Par exception, les salariés dits en attente de mission, intercontrats ou interchantiers pendant plus de 30 jours ouvrés ininterrompus dans les 12 mois qui précèdent la mise en œuvre du DSAP au sein de l'entreprise ne peuvent être inclus dans le DSAP.

La période du 17 mars 2020 au 17 novembre 2020 est neutralisée pour l'application de cette exclusion.

[Dans les entreprises dont l'activité principale correspond au code APE/NAF 70.22Z.]

Dans les entreprises dont l'activité principale correspond au code NAF 70.22Z, ne pourront pas être concernés par le DSAP les salariés dont le taux d'occupation est inférieur de plus 15 points de pourcentage, sur une période de 6 mois précédant la mise en œuvre du DSAP au sein de l'entreprise, au taux d'occupation moyen des salariés de l'entreprise sur la même

période.

À titre d'illustration, pour une entreprise dont les salariés ont un taux d'occupation moyen de 70 %, est exclu du DSAP le salarié dont le taux d'occupation propre est inférieur à 55 %.

Pour ce calcul, le taux d'occupation est défini comme le rapport entre le temps passé par le salarié à des missions et le temps de travail total de ce dernier.

(1)
(1) Exemples : services comptabilité, ressources humaines, marketing, communication…

Période de mise en œuvre du dispositif

Article 2

En vigueur étendu

Le dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) est sollicité du [compléter] au [6 mois au maximum].

Le recours au DSAP au sein de l'entreprise pourra être renouvelé par période de 6 mois dans les conditions décrites à l'article 10. Il ne pourra être recouru au DSAP sur une durée supérieure à 24 mois continus ou discontinus jusqu'au 31 décembre 2022.

Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle

Article 3

En vigueur étendu

3.1. Engagements en termes d'emploi

La préservation des emplois et des compétences au sein de l'entreprise/de l'établissement [choisir] est le facteur essentiel de la poursuite de l'activité et d'un retour à un niveau d'activité normale.

C'est pourquoi l'entreprise s'interdit tout plan de sauvegarde de l'emploi au sein de l'établissement pendant toute la durée de recours à l'indemnisation au titre du dispositif d'activité partielle spécifique [et pendant les X mois suivants].

Lorsque le seul volet du PSE est un plan de départs volontaires (PDV), l'interdiction prévue au paragraphe précédent ne s'applique pas. Cette interdiction ne s'applique pas non plus aux ruptures conventionnelles collectives.

3.2. Formation professionnelle et mobilisation du compte personnel formation

[Dans le cas d'une stricte application de l'accord de branche]

Tout salarié ayant bénéficié du dispositif spécifique d'activité partielle peut définir ses besoins en formation à l'occasion de tout entretien avec son responsable hiérarchique (entretien professionnel, entretien annuel d'évaluation, entretien managérial…).

Conformément à l'accord de branche, le salarié placé dans le dispositif spécifique d'activité partielle qui réalise pendant cette période, une ou plusieurs formations doit mobiliser son compte personnel formation (CPF).

Si le coût de ces formations est supérieur aux droits acquis au titre du CPF, l'entreprise peut formaliser une demande de financement complémentaire auprès de son opérateur de compétences (https://www.opco-atlas.fr/ ; https://myatlas.opco-atlas.fr/) conformément aux critères et conditions définies par la commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) ou cofinancer elle-même le projet.

Il est précisé que le recours au FNE-formation ou au CPF n'appelle pas aux mêmes ressources financières.

[Dans le cas d'un engagement en faveur de tous les salariés de l'entreprise ou de l'établissement.]

Il est rappelé que tous les dispositifs de formation en vigueur peuvent être mobilisés dans le cadre d'un projet de formation élaboré conjointement par l'employeur et le salarié.

[En présence d'un (CSE).]

Le comité social et économique (CSE) est informé :

- du bilan des actions au titre du plan de développement des compétences ;

- et du nombre de bénéficiaires d'un entretien professionnel.

Mobilisation des congés payés et des jours de repos

Article 4

En vigueur étendu

Préalablement ou concomitamment à la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle, les salariés bénéficiaires sont incités à prendre leurs congés payés acquis et leurs jours de repos (« RTT », jours de repos acquis en compensation de l'accomplissement d'heures supplémentaires, congés d'ancienneté…).

Il est rappelé que le choix des dates de congés payés relève du pouvoir de direction de l'employeur qui fixe les dates de départ en congé des salariés conformément aux dispositions en vigueur. Dans ce cadre, tout salarié doit être en mesure de prendre au minimum 12 jours ouvrables consécutifs de congés payés principaux pendant la période estivale.

(1)
(1) Du lundi au samedi. Les dimanches et jours fériés ne comptent pas.

Réduction de l'horaire de travail

Article 5

En vigueur étendu

Dans le cadre du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP), l'horaire de travail des salariés visés à l'article 1er sera réduit au maximum de [X % - maximum 40 % en deçà de la durée légale du travail].

Cette réduction s'apprécie par salarié sur la durée de mise en œuvre du dispositif, dans la limite d'une durée de 24 mois consécutifs ou non jusqu'au 31 décembre 2022, appréciés sur la durée totale du document unilatéral élaboré par l'employeur visé à l'article 8. La réduction d'horaire peut conduire à la suspension temporaire de l'activité.

Indemnisation des salariés et conséquences de l'entrée dans le dispositif

Article 6

En vigueur étendu

Le salarié placé en activité partielle dans le cadre du dispositif spécifique reçoit une indemnité horaire, versée par l'entreprise, déterminée comme suit :

Rémunération totale brute mensuelle	Indemnisation garantie (pourcentage de la rémunération horaire brute servant d'assiette à l'indemnité de congés payés)
Inférieure à 2 100 €	98 %
Entre 2 100 € et le plafond de la sécurité sociale	80 %
Égale ou supérieure au plafond de la sécurité sociale	75 %

Les modalités de calcul de l'indemnité versée au salarié sont déterminées selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur. L'indemnité ne peut dépasser le plafond de 100 % de la rémunération nette du salarié.

Au regard des dispositions réglementaires en vigueur, le salaire de référence tient compte de la moyenne des éléments de rémunération variables perçus au cours des 12 mois civils, ou sur la totalité des mois travaillés si le salarié a travaillé moins de 12 mois civils, précédant le 1er jour de placement dans le dispositif spécifique d'activité partielle de l'entreprise.

Cette indemnité est plafonnée à 4,5 Smic, soit 6 927,39 € par mois et 45,65 € par heure en 2020.

Conformément à l'article 7 du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020, le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur ne peut être inférieur à 7,23 €.

Les salariés soumis à une convention de forfait annuel en jours bénéficient de la garantie d'indemnisation décrite au présent article.

Dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en heures ou en jours sur l'année, l'indemnité et l'allocation d'activité partielle sont déterminées en tenant compte du nombre d'heures ou de jours ou de demi-journées ouvrés non travaillés au titre de la période d'activité partielle, avec les règles de conversion suivantes :

- 1 demi-journée non travaillée correspond à 3 h 30 non travaillées ;

- 1 jour non travaillé correspond à 7 heures non travaillées ;

- 1 semaine non travaillée correspond à 35 heures non travaillées.

Exemple :

Les salariés sont placés en activité partielle 4 demi-journées par semaine :

4 jours x 3,5 heures = 14 heures à indemniser

Au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, sont maintenues au bénéfice des salariés placés dans le dispositif spécifique d'activité partielle :

- l'acquisition des droits à congés payés ;

- l'acquisition de points de retraite complémentaire au-delà de la 60e heure indemnisée.

Ces points complètent les points cotisés obtenus pendant l'année de survenance de l'activité partielle ;

- les garanties de prévoyance (santé et prévoyance lourde) complémentaire (en prévoyance lourde, l'assiette des cotisations correspond au niveau des garanties maintenues) ;

- la totalité des heures chômées est prise en compte pour la répartition de la participation et de l'intéressement lorsque celle-ci est proportionnelle à la durée de présence du salarié.

Lorsque cette répartition est proportionnelle au salaire, les salaires à prendre en compte sont ceux qu'aurait perçus le salarié s'il n'avait pas été placé dans le DSAP.

Les périodes de DSAP sont prises en compte pour l'ouverture de droits à l'allocation-chômage et pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Efforts proportionnés des instances dirigeantes de l'entreprise

Article 7

En vigueur étendu

Aucune augmentation n'est appliquée aux rémunérations fixes des dirigeants salariés de droit français ayant le statut de mandataires sociaux, pendant les périodes de mise en œuvre du DSAP au sein de l'établissement.

[À ajouter pour les SARL.]

Cette stipulation s'applique également aux salariés gérants et cogérants des SARL.

[À ajouter dans les SAS.]

Cette stipulation s'applique également aux salariés présidents et associés des SAS.

[À ajouter dans les entreprises cotées.]

Cette stipulation s'applique également aux salariés figurant sur la liste des dirigeants figurant dans les rapports publiés.

La question des dividendes a été examinée par [le conseil d'administration, le conseil de surveillance… - préciser] en tenant pleinement compte des circonstances économiques de l'entreprise et des efforts demandés aux salariés.

[Compléter en précisant la nature des efforts ou l'absence d'efforts]

Modalités d'information des salariés, du comité social et économique et de l'administration

Article 8

En vigueur étendu

Les salariés susceptibles de bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP) sont informés individuellement par tout moyen (courrier, e-mail…) de toutes les mesures d'activité partielle les concernant : organisation du temps de travail, indemnisation par l'entreprise…

[En présence d'un CSE.]

Le comité social et économique (CSE) reçoit au moins tous les 2 mois les informations suivantes :

- le nombre de salariés concernés par la mise en œuvre du dispositif spécifique d'activité partielle ;

- l'âge, le sexe et la nature des contrats de travail (CDI, CDD…) des salariés concernés par le DSAP ;

- le nombre mensuel d'heures chômées au titre du DSAP ;

- les activités concernées par la mise en œuvre du DSAP ;

- le nombre de salariés ayant bénéficié d'un accompagnement en formation professionnelle ;

- les perspectives de reprise de l'activité.

Conformément à l'article 10, un bilan portant sur le respect de ces engagements et de ceux mentionnés à l'article 3 est également transmis au CSE puis à l'autorité administrative au moins tous les 6 mois et avant toute demande de renouvellement de l'activité partielle.

Enfin, le présent document unilatéral est communiqué aux salariés par tout moyen permettant de conférer une date certaine à cette information (e-mail…) ou affiché sur les lieux de travail.

Cette communication ou cet affichage fait état de la décision d'homologation par l'administration du présent document ou, à défaut, de la demande de validation accompagnée des documents justificatifs.

Entrée en vigueur et durée du document unilatéral

Article 9

En vigueur étendu

Le présent document unilatéral entre en vigueur à sa date de signature OU le [date] OU le lendemain de son homologation par l'autorité administrative.

Il s'applique jusqu'au [préciser - maximum jusqu'au 31 décembre 2022].

Demande d'homologation

Article 10

En vigueur étendu

Le présent document unilatéral est adressé par l'entreprise à l'autorité administrative pour homologation par voie dématérialisée dans les conditions réglementaires en vigueur (art. R. 5122-26 du code du travail).

[À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise.]

Cette demande est accompagnée de l'avis rendu par le comité social et économique (CSE), ou à défaut, de la convocation du CSE.

L'entreprise transmet une copie de la demande d'homologation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, au CSE.

L'autorité administrative notifie à l'entreprise sa décision d'homologation dans un délai de 21 jours à compter de la réception du présent document. Le silence gardé par l'autorité administrative pendant ce délai vaut décision d'acceptation d'homologation.

[À compléter en cas de présence d'un CSE dans l'entreprise.]

L'autorité administrative notifie sa décision au CSE, dans les mêmes délais.

La procédure d'homologation est renouvelée en cas de reconduction ou d'adaptation du document.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois. L'autorisation est renouvelée par période de 6 mois, au vu d'un bilan adressé à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours au dispositif spécifique d'activité partielle (DSAP), portant sur le respect des engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle, ainsi que sur les modalités d'information du CSE, s'il existe, sur la mise en œuvre de l'accord. Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le CSE, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre du DSAP.

Publicité et transmission à la CPPNI

Article 11

En vigueur étendu

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents nécessaires pour la demande d'homologation et les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés par tout moyen permettant de conférer date certaine à cette information (e-mail…) et par voie d'affichage sur leurs lieux de travail.

Le présent document est également transmis, anonymisé, par voie électronique à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche professionnelle (secretariat.instances@ccn-betic.fr).

Fait à Paris, le 10 septembre 2020.

(Suivent les signatures.)

Avenant du 24 septembre 2020 à l'accord du 30 janvier 2020 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV,
Organisations de salariés	F3C CFDT ; FSE CGT ; CFTC Média +,

Préambule

En vigueur étendu

L'accord du 30 janvier 2020 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social a été conclu avec l'ambition d'accompagner les fins de mandats des représentants de salariés et syndicaux fortement mobilisés au titre de leurs mandats jusqu'à la mise en place du nouveau comité social et économique.

Dans le contexte actuel de crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 », et en particulier suite à la mesure de confinement de la population prise par le gouvernement entre le 17 mars et le 11 mai 2020, les projets de formation ou de reconversion professionnelle envisagés par les bénéficiaires de l'accord ont pu être fortement retardés.

Ainsi, les partenaires sociaux de la branche, avec le souci de donner toute son effectivité à l'accord conclu le 30 janvier 2020, ont souhaité allonger le délai offert aux entreprises et aux salariés de la branche pour s'inscrire dans une démarche de formation ou de reconversion professionnelle après l'exercice d'un mandat dit « lourd » tel que défini à l'article 2 de l'accord du 30 janvier 2020.

Article 1er

En vigueur étendu

Le délai prévu à l'article 2.4 de l'accord du 30 janvier 2020 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social, permettant de saisir la commission mentionnée à l'article 4.3 de ce même accord, est allongé de 3 mois pour prendre fin au plus tard le 31 décembre 2020.

En conséquence, l'article 2.4 de l'accord du 30 janvier 2020 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social est ainsi modifié :

Au 1er paragraphe, les mots « dans les 9 mois » sont remplacés par les mots « dans les 12 mois ».

À la fin du 1er paragraphe, sont ajoutés les mots « et au plus tard le 31 décembre 2020 ».

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

Article 2

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1

du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Conditions de révision

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent avenant.

Conditions de dénonciation

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis de 6 mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénoncera l'avenant, pourra accompagner sa notification d'un nouveau projet. La dénonciation totale ou partielle du présent avenant n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

(1) Les dispositions de l'article 4 sont exclues
de l'extension
en ce qu'elles sont contraires à l'article L. 2261-9 du code du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 25 septembre 2020.

Dépôt et extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant est déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des dispositions légales et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans le cadre des dispositions légales.

Conditions d'adhésion

Article 7

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Avenant n° 2 du 29 octobre 2020 à l'accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation

professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV,
Organisations de salariés	FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT ; FSE CGT ; CFTC Média +,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est un avenant de révision à l'accord de branche du 31 octobre 2019, dans sa version résultant de l'avenant n° 1 conclu le 15 mai 2020, qu'il a pour objet de compléter, et ce, afin de parfaire la politique de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Plus spécifiquement, il est rappelé que le présent avenant s'inscrit dans la volonté des parties signataires de développer l'insertion et la réinsertion professionnelle dans la branche par la voie de la formation en alternance, en particulier par la voie du contrat de professionnalisation, et qu'il a plus largement pour objet de faciliter le recours à ce dispositif.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant de révision a pour objet de compléter l'accord de branche du 31 octobre 2019, dans sa version résultant de l'avenant n° 1 conclu le 15 mai 2020, dans les conditions définies par les présentes.

Modification de l'article 7 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 « Le contrat de professionnalisation »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 7 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 est complété par un article 7.3 comme suit :

« Article 7.3

Allongement de la durée de l'action de professionnalisation et augmentation de la durée des actions en proportion de la durée totale du contrat

Conformément à l'article 7.1 « Objet et durée du contrat de professionnalisation », les partenaires sociaux conviennent d'allonger la durée de l'action de professionnalisation pour certaines qualifications et bénéficiaires.

En application de l'article L. 6325-12 du code du travail, l'allongement de la durée de l'action de professionnalisation est possible pour d'autres personnes que celles mentionnées à l'article L. 6325-11 du code du travail, lesquelles bénéficient déjà d'un allongement légal de l'action de professionnalisation jusqu'à 36 mois depuis l'entrée en vigueur de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

Dans le cadre du présent accord, il est convenu d'un allongement de la durée de l'action de professionnalisation jusqu'à 24 mois pour les bénéficiaires suivants :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui concluent un contrat de professionnalisation afin de compléter leur formation initiale en vue d'acquérir un diplôme ou un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou encore un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche, y compris lorsque ces personnes ont déjà validé un second cycle de l'enseignement secondaire et sont déjà titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, quelle que soit leur durée d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, qui concluent un contrat de professionnalisation en vue d'acquérir un diplôme ou un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou encore un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

Il est également convenu d'un allongement de la durée de l'action de professionnalisation jusqu'à 18 mois pour les

bénéficiaires suivants :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui concluent un contrat de professionnalisation afin de compléter leur formation initiale en vue d'acquérir l'une des qualifications professionnelles reconnues dans les classifications de la convention collective nationale, y compris lorsque ces personnes ont déjà validé un second cycle de l'enseignement secondaire et sont déjà titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

Dans le cadre du présent accord et en application de l'article L. 6325-14 du code du travail, il est convenu de permettre une augmentation jusqu'à à 50 % la durée des actions de positionnement, d'évaluation et d'accompagnement, ainsi que des enseignements généraux, technologiques et professionnels en proportion de la durée totale du contrat de professionnalisation (appréciée par rapport au nombre d'heures de travail découlant dudit contrat de professionnalisation) pour les bénéficiaires suivants :

- les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus qui concluent un contrat de professionnalisation afin de compléter leur formation initiale en vue d'acquérir un diplôme ou un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou encore un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche, y compris lorsque ces personnes ont déjà validé un second cycle de l'enseignement secondaire et sont déjà titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel ;

- les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, quelle que soit leur durée d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi, qui concluent un contrat de professionnalisation en vue d'acquérir un diplôme ou un titre enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), ou encore un certificat de qualification professionnelle de branche ou interbranche.

Le tableau ci-après exposé récapitule les différentes règles légales et conventionnelles découlant du présent accord :

	Bénéficiaires	**Qualification visée/ sanction de la formation**	**Amplitude/ durée de l'action de professionnalisation**	**Durée de la formation (en pourcentage du temps de travail) [1]**
Niveau du bénéficiaire	Tous niveaux d'entrée	Diplôme ou titre enregistré au RNCP CQP et CQPI (art. L. 6314-1 du code du travail)	De 6 à 24 mois	De 15 % à 50 % de la durée du contrat (sans pouvoir être inférieure à 150 heures)
	Tous niveaux d'entrée	Qualifications reconnues dans les classifications de la convention collective nationale	De 6 à 18 mois	De 15 % à 25 % de la durée du contrat (sans pouvoir être inférieure à 150 heures)
[1] La durée de la formation s'apprécie en fonction du nombre de semaines prévues au contrat de professionnalisation * la durée hebdomadaire * le coefficient (par exemple 0,15, 0,25, ou 0,50 selon les cas).				

Effets de l'avenant

Article 3

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, il est rappelé que le présent avenant complète de plein droit les dispositions de l'article 7 de l'accord de branche du 31 octobre 2019, dans sa version résultant de l'avenant n° 1 conclu le 15 mai 2020, qu'il complète.

Les autres dispositions de cet accord de branche demeurent inchangées.

Suivi de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Les modalités de suivi du présent avenant sont identiques à celles prévues à l'article 28 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 dans sa version complétée, résultant de l'avenant n° 1 conclu le 15 mai 2020.

Champ d'application, durée et entrée en vigueur

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Son champ d'application est identique à celui de l'accord de branche du 31 octobre 2019 qu'il vise à compléter. Il prend effet dans les mêmes conditions que l'accord de branche du 31 octobre 2019 dans sa version résultant de l'avenant n° 1 conclu le 15 mai 2020, qu'il vise à compléter, le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Formalités et extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par l'ensemble des organisations signataires auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

Après avoir négocié par visio-conférence et lu chacune des pages précédentes, les représentants signataires signent l'avenant. Pour ce faire, la partie la plus diligente met en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 et de l'article 1367 du code civil.

Avenant n° 4 du 3 novembre 2020 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV,
Organisations de salariés	F3C CFDT,

Préambule

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale (et ses décrets d'application) et à l'article 1.2 de l'accord de branche du 7 octobre 2015 modifié relatif à la complémentaire santé, les partenaires sociaux ont procédé à un réexamen des modalités d'organisation de la recommandation.

Aux termes d'une procédure de mise en concurrence préalable réalisée dans le respect des textes applicables, les partenaires sociaux ont recommandé plusieurs organismes assureurs.

C'est dans ce contexte qu'entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires, il a été convenu d'apporter les modifications suivantes à l'accord de branche du 7 octobre 2015 modifié relatif à la complémentaire santé :

Choix des organismes assureurs recommandés et de la société apéritrice

Article 1er

En vigueur étendu

Les dispositions de l'annexe II de l'accord de branche du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé sont abrogées et remplacées par les stipulations suivantes :

« Annexe II

Choix des organismes assureurs recommandés et de la société apéritrice

Article 1er

Choix des organismes assureurs recommandés

La commission paritaire de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils retient à l'issue de sa procédure de mise en concurrence des organismes assureurs dans le cadre de la recommandation prévue à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, au titre de la complémentaire frais de santé, les organismes assureurs suivants :

- Aésio ;

- Harmonie mutuelle ;

- Malakoff Humanis prévoyance.

Article 2

Société apéritrice

La commission paritaire de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils choisit Malakoff Humanis prévoyance en qualité de société apéritrice pour une durée de 3 ans. Au terme de cette durée, l'apérition pourra être reconduite à l'identique jusqu'au terme de la recommandation ou confiée à l'un des deux autres organismes recommandés cités à l'article 1er. »

Tableaux des garanties

Article 2

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont souhaité améliorer les garanties, en prévoyant une option 3, en intégrant, dès la base conventionnelle, des garanties de type « médecine douce » et en créant une option destinée à couvrir le risque hospitalisation.

L'annexe I de l'accord du 7 octobre 2015 modifié relatif à la complémentaire santé est complété par l'ajout d'une colonne « base optionnelle + option 3 » et modifié en ce qui concerne le poste « médecine douce » de la manière suivante (les modifications et insertions figurent en italique gras, le reste du tableau est inchangé mais reproduit ci-après afin d'en faciliter la lisibilité) :

« Les niveaux de garanties, présentés dans les tableaux ci-après, intègrent les remboursements opérés par l'assurance maladie obligatoire (sécurité sociale) lorsque celle-ci intervient (' Actes remboursés par la sécurité sociale '). À défaut, les remboursements sont uniquement opérés par l'organisme de complémentaire santé (' Actes non remboursés par la sécurité sociale ').

Il est précisé que l'ensemble des garanties satisfait aux conditions des contrats responsables et qu'en tant que de besoin, la garantie se lit comme se conformant nécessairement auxdites conditions.

Il est précisé que les remboursements de l'assurance maladie pour les actes en secteur ' non conventionné ' sont opérés sur une base de tarifs réglementaires (tarif d'autorité), dont le montant est très inférieur aux tarifs de remboursement pour les actes opérés en secteur ' conventionné '.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20200049 _ 0000 _ 0006. pdf/ BOCC

Montant des cotisations

Article 3

En vigueur étendu

Les dispositions de l'annexe II de l'accord de branche du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé sont abrogées et remplacées par les dispositions suivantes :

L'annexe III de l'accord de branche du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé est modifiée de la manière suivante :

« Annexe III

Montant des cotisations

Article 1er

Régime de base conventionnel

La commission paritaire de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils recommande pour les tableaux des garanties du régime de base conventionnel figurant à l'annexe I du présent accord un montant de cotisations pour le régime de base obligatoire (base conventionnelle) de 50 € par mois. Ce montant

de cotisation s'appliquera à compter du 1er janvier 2021 et restera inchangé en 2022.

Article 2

Tableau détaillé des cotisations de base et des montants des options

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20200049 _ 0000 _ 0006. pdf/ BOCC

Option facultative « renfort hospitalisation »

Article 4

En vigueur étendu

Une option facultative « renfort hospitalisation » est proposée :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20200049 _ 0000 _ 0006. pdf/ BOCC

Cotisation :

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site Légifrance, rubrique Bulletins officiels des conventions collectives.)

https :// www. legifrance. gouv. fr/ download/ file/ pdf/ boc _ 20200049 _ 0000 _ 0006. pdf/ BOCC

La cotisation est financée à 100 % par le salarié.

Stipulations pour les entreprises de moins de cinquante (50) salariés

Article 5

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Champ d'application.?Durée.?Entrée en vigueur.?Formalités et extension

Article 6

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1er de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001 a été inclus dans celui de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, et sociétés de conseils par arrêté du 1er août 2019. Il est convenu d'exclure les associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du champ d'application professionnel du présent accord.

Les dispositions du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention de branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, quel que soit leur effectif.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter du 1er janvier 2021. Il s'incorpore à l'accord de branche du 7 octobre 2015 qu'il modifie. Il est donc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Le présent avenant est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail.

Adhésion par lettre du 24 mars 2021 de la CFTC MEDIA+ à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé

En vigueur

Paris, le 24 mars 2021.

La fédération CFTC Média +, 61, Jardin Boieldieu, 92800 Puteaux, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous informons que notre organisation fédération CFTC MEDIA +, représentative dans la branche, adhère à l'accord national du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils (IDCC 1486), ainsi que ses avenants successifs.

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

SICSTI CFTC

Le président

Fédération CFTC MEDIA +

Vice-président

Accord du 28 avril 2021 relatif à l'ADESATT et au financement du paritarisme

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV,
Organisations de salariés	FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT ; FSE CGT ; CFTC Média +,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux ont constitué une association dénommée « ADESATT », initialement pour réaliser le suivi de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail conclu dans le champ d'application de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils (IDCC 1486).

Au gré des réformes successives du financement du paritarisme, les partenaires sociaux se sont attachés à faire évoluer les missions de l'ADESATT, son fonctionnement et ses relations avec les différentes instances paritaires de la branche, afin de s'adapter aux besoins des entreprises et salariés.

Ainsi, à la suite de la promulgation de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 15 septembre 2018, les partenaires sociaux ont estimé nécessaire de procéder à une nouvelle actualisation des accords constitutifs de l'ADESATT - qui désormais est en charge de l'étude et du suivi des activités et des transformations du travail - pour consolider son autonomie et accroître la transparence de son fonctionnement et de sa gestion.

En conséquence, ils ont décidé, par le présent accord, d'abroger en totalité l'accord du 29 mars 2000 dont les stipulations sont devenues obsolètes ou sont reprises dans d'autres accords, de réviser certaines stipulations des accords du 22 juin 1999 et du 25 octobre 2007, réaffirmant ainsi leur attachement à l'animation d'un dialogue social de branche et à la construction d'un outil paritaire dédié à l'observation des activités et des transformations du travail.

Détermination du champ territorial et professionnel

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique au plan national en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, à tous les personnels employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres salariés des entreprises visées par la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils (IDCC 1486).

Abrogation de l'accord du 29 mars 2000 remplacé par l'accord du 25 octobre 2007 modifié relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme

Article 2

En vigueur étendu

L'accord du 29 mars 2000 est abrogé et remplacé en totalité par l'accord du 25 octobre 2007 modifié.

Modification de l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme

Article 3

En vigueur étendu

Article 3.1

En vigueur étendu

Le préambule de l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme est ainsi rédigé :

« Soucieuses de s'inscrire dans le cadre des nouvelles orientations en matière de paritarisme, les parties signataires souhaitent en favoriser l'application au niveau de la branche en renforçant les dispositifs existants prévus par :

- l'accord de branche du 22 juin 1999 sur la durée du travail au sein de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils, qui prévoit dans son chapitre XII qu'une commission aura ' la charge permanente de procéder au suivi et au bilan de l'exécution du présent accord. Cette commission prendra la forme d'une association loi de 1901 ', étant précisé que l'arrêté ministériel d'extension du 21 décembre1999 de l'accord de branche du 22 juin 1999 a considéré que ' les partenaires sociaux ont pu librement confier le suivi dudit accord à une commission prenant la forme d'une association ' et validé le principe de ' la collecte des fonds par un organisme paritaire collecteur agréé en vue du financement de cette commission ' ;

- l'association ADESATT qui a été créée le 24 février 2000 et a conféré un cadre juridique à la commission de suivi instituée par l'accord de branche du 22 juin 1999 précité ;

- l'accord de branche du 28 avril 2021 relatif à l'ADESATT et au financement du paritarisme qui a actualisé les missions de l'ADESATT et modifié son titre pour en faire ' l'association d'étude, de suivi des activités et des transformations du travail '.

Dans ce contexte, les parties signataires souhaitent, par le présent accord complétant la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (ci-après la convention collective nationale), développer une négociation collective de qualité au sein de la branche et promouvoir le dialogue social et paritaire au sein des structures relevant de la convention collective nationale.

Les parties signataires reconnaissent que l'objectif de promotion de la négociation collective et du dialogue social au sein de la branche sera favorisé par le développement du paritarisme.

À ce titre, les parties signataires souhaitent que l'ADESATT accueille en qualité de membre toute fédération professionnelle d'employeurs représentative conformément à l'article L. 2152-1 du code du travail et organisation syndicale de salariés représentative au niveau national conformément à l'article L. 2122-5 du code du travail dans le champ de la branche professionnelle des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil afin :

- d'éclairer ses membres sur les activités et les transformations du travail dans le cadre d'études prospectives ;

- de réaliser le suivi et le bilan de l'exécution d'accords signés dans la branche ;

- de favoriser le paritarisme au sein de la branche ;

- et de réaliser toute autre action y concourant.

En conséquence, les parties signataires ont arrêté les dispositions suivantes ».

Article 3.2

En vigueur étendu

L'article 1er de l'accord du 25 octobre 2007 modifié relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme est ainsi intitulé : « Conditions d'adhésion et perte de la qualité de membre de l'ADESATT ».

L'article 1er de l'accord du 25 octobre 2007 modifié relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme est ainsi rédigé :

« La qualité de membre de l'ADESATT est obtenue par voie d'adhésion ; toute adhésion est subordonnée aux conditions cumulatives suivantes :

- avoir, dans le champ de la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil, la qualité de fédération professionnelle d'employeurs représentative conformément à l'article L. 2152-1 du code du travail ou d'organisation syndicale de salariés représentative au niveau national conformément à l'article L. 2122-5 du code du travail ;

- avoir présenté une demande d'adhésion à l'ADESATT ;

- régler la cotisation annuelle ;

- avoir accepté l'intégralité des dispositions statutaires.

La demande d'adhésion est adressée par lettre recommandée avec avis de réception au président de l'ADESATT. L'adhésion est acquise lorsque les conditions précitées pour être membre de l'ADESATT sont remplies et constatées par l'assemblée générale ordinaire ou par une assemblée générale extraordinaire convoquée dans les 2 mois suivant la notification de la demande d'adhésion.

La qualité de membre se perd par l'une des raisons suivantes :

- la perte de l'une ou plusieurs des qualités requises pour l'adhésion ;

- la démission notifiée par lettre recommandée adressée au président de l'ADESATT ;

- la liquidation ou la disparition, pour quelque cause que ce soit, des personnes morales ;

- la radiation, pour non-paiement des cotisations, prononcée par l'assemblée générale. »

Article 3.3

En vigueur étendu

L'article 2 de l'accord du 25 octobre 2007 modifié par l'avenant du 19 juin 2018 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme est ainsi rédigé :

« La volonté des parties signataires de développer le paritarisme au sein de la branche nécessite que l'objet social de l'ADESATT soit élargi en conséquence, ce qui induit une modification des statuts de l'ADESATT qui devra intervenir dans les plus brefs délais à compter de la publication de l'arrêté d'extension du présent accord.

Ainsi, sans que l'énumération exposée ci-dessous soit exhaustive, les parties signataires conviennent de modifier l'objet social de l'ADESATT afin que cette dernière puisse exercer les missions suivantes :

- au titre de l'observation des activités et transformations du travail, l'ADESATT a la capacité de se saisir des questions qu'elle juge pertinentes et de mener les études correspondantes ;

- au titre des missions relatives au suivi d'accords, l'ADESATT doit notamment :

- - fournir des informations sur les questions liées à l'application d'accords de la branche aux fédérations syndicales de salariés et aux fédérations professionnelles d'employeurs, ainsi qu'à leurs mandants, aux pouvoirs publics ou à toute autre structure nationale, européenne et internationale ;

- - identifier et formuler auprès de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche toute proposition liée à l'application d'accords de branche (notamment dans le cadre de la réalisation du rapport prévu par l'article L. 2232-9 du code du travail) ;

- - permettre aux fédérations syndicales de salariés et aux fédérations professionnelles d'employeurs de bénéficier des budgets nécessaires pour les études et le suivi d'accords.

Pour favoriser le paritarisme au niveau de la branche en assurant le financement des travaux de l'ADESATT, le montant annuel des contributions recueillies principalement au titre du développement du paritarisme permettra le financement :

- d'études et d'enquêtes ;

- du développement de l'information et de la sensibilisation des salariés sur les dispositions conventionnelles négociées et les actions menées dans la branche ;

- de la constitution de structures de réflexion, d'anticipation et de conception des dispositions conventionnelles applicables aux entreprises incluses dans le champ d'application, d'information, de conseil et d'accompagnement des chefs d'entreprise ;

- de la prise en charge de frais fixés conformément au budget défini à l'article 3 du présent accord.

Cette énumération n'est pas exhaustive. »

Article 3.4

En vigueur étendu

Dans l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme, il est créé un article 2 bis intitulé « Accès aux accords d'entreprise » ainsi rédigé :

« Pour mener leurs missions, les représentants des membres de l'ADESATT s'appuient sur les accords d'entreprise dont l'objet entre dans le champ des travaux d'observation de l'ADESATT. Ces accords sont ceux publiés par le service public de diffusion du droit ' Légifrance ' et ceux communiqués à la branche conformément à l'accord du 14 décembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) ».

Article 3.5

En vigueur étendu

Le 2e alinéa de l'article 3.1 de l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme est ainsi rédigé :

« d'une contribution annuelle des entreprises relevant de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseil d'un montant égal à 0,2 ‰ de la masse salariale brute au 31 décembre de l'exercice de l'année précédente déclarée dans la DSN au cours de l'année considérée ».

Le reste de l'article 3.1 est inchangé.

Article 3.6

En vigueur étendu

Dans l'article 3.3.1 de l'accord du 25 octobre 2007 modifié relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme, les termes « budget affecté, sous la responsabilité de chacun de ses membres, au financement des actions relatives au suivi de l'accord national du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail » sont remplacés par « frais d'études et de suivi d'accords ».

Le reste de l'article 3.3.1 est inchangé.

Article 3.7

En vigueur étendu

Dans l'article 3.3.2 de l'accord du 25 octobre 2007 modifié relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme, les termes « Les budgets affectés au financement des actions relatives au suivi de l'accord national relatif à la réduction du temps de travail et des actions liées au paritarisme sont répartis à 50/50 entre » sont remplacés par « Le total du budget affecté au financement des actions liées au paritarisme est réparti à parts égales entre ».

Le reste de l'article 3.3.2 est inchangé.

Article 3.8

En vigueur étendu

L'article 3.3.3 de l'accord du 25 octobre 2007 modifié relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme est ainsi rédigé :

« La dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national (soit 50 % du montant cumulé du budget affecté au financement des actions liées au paritarisme) est répartie comme indiqué dans l'annexe. La dotation dévolue aux fédérations syndicales de salariés représentatives au niveau national est répartie comme indiqué à l'article 2 de l'annexe du 11 février 2009 modifiée le 16 octobre 2013 ».

Article 3.9

En vigueur étendu

La 1re phrase de l'article 3.3.4 de l'accord du 25 octobre 2007 modifié relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme est ainsi rédigée :

« Les fédérations professionnelles d'employeurs s'engagent à informer, conjointement, en début d'exercice, le président et le trésorier de l'ADESATT des modalités de répartition entre elles de la dotation qui leur est dévolue (soit 50 % du montant cumulé du budget affecté au financement des actions liées au paritarisme) ».

Le reste de l'article 3.3.4 est inchangé.

Modification du chapitre XII de l'accord du 22 juin 1999 sur la durée du travail

Article 4

En vigueur étendu

La première phrase du chapitre 12 de l'accord de branche du 22 juin 1999 modifié sur la durée travail est ainsi rédigée :

« Les parties confient à une commission paritaire la charge de procéder au suivi et au bilan du présent accord, dans le cadre du rapport prévu par l'article L. 2232-9 du code du travail. Plus largement, cette commission a pour objet d'éclairer ses membres sur les activités et les transformations du travail dans le cadre d'études prospectives, de réaliser le suivi et le bilan de l'exécution d'accords signés dans la branche, de favoriser le paritarisme au sein de la branche et de réaliser toute autre action y concourant ».

Le reste du chapitre XII de l'accord de branche du 25 juin 1999 sur la durée travail est inchangé.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 5

En vigueur étendu

Par son objet, le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche sans distinction eu égard à leur effectif salarié.

Date d'effet.?Durée de l'accord

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et est applicable à compter du lendemain de sa signature.

Conditions de révision de l'accord

Article 7

En vigueur étendu

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Conditions de dénonciation de l'accord

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de 3 mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par lettre recommandée avec avis de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénonce l'accord peut accompagner sa notification d'un nouveau projet.

La dénonciation totale ou partielle du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective de branche.

Dépôt et extension de l'accord

Article 9

En vigueur étendu

Après avoir négocié par visioconférence et lu chacune des pages précédentes, les représentants signataires signent l'accord au nom de leur organisation. Pour ce faire, la partie la plus diligente met en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 du 23 juillet 2014 et de l'article 1367 du code civil.

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conditions d'adhésion à l'accord

Article 10

En vigueur étendu

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Accord-cadre du 22 octobre 2021 relatif à l'innovation et à la performance sociale des entreprises

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV,
Organisations de salariés	FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; CFTC Média+,

Préambule

En vigueur non étendu

Par le présent accord, les partenaires sociaux s'engagent dans un cycle de négociations visant à contribuer à l'amélioration de la performance sociale des entreprises de la branche.

En effet, ils sont parfaitement conscients de l'impact positif, pour les entreprises et les salariés, de l'insertion par le travail d'une plus grande diversité d'actifs et de la mise en place de conditions favorables au bien-être au travail. La diversification des recrutements, le partage de la valeur, la santé et la prise en compte des situations de vie particulières sont vecteurs de progrès, d'innovation et d'attractivité qui favorisent l'emploi, la croissance de l'activité et la compétitivité des entreprises.

Cette conviction justifie qu'au-delà des actions déjà menées par le biais de la négociation de branche et de l'ADESATT dans ces domaines, les partenaires sociaux poursuivent leurs efforts par la construction d'une démarche cohérente de programmation des négociations relatives à la performance sociale des entreprises.

Au sein du présent accord-cadre, les signataires conviennent donc des thématiques de négociation que recouvrent l'innovation et la performance sociale, des objectifs à l'atteinte desquels devront contribuer ces négociations et du calendrier de négociations au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) sur ces sujets.

(1)
(2)
(1) Accord de branche du 19 février 2013 relatif à la santé et aux risques psychosociaux, accord de branche relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes du 27 octobre 2014, accord de branche relatif à la complémentaire santé du 7 octobre 2015, accord de branche relatif à la formation professionnelle du 31 octobre 2019.
(2) Études « Santé au travail, prévention des risques professionnels et qualité de vie au travail » de juin 2020, « Handicap et emploi » de décembre 2018, « Déplacements professionnels et articulation temps de vie des salariés » de décembre 2020, « État des lieux de la diversité en entreprise » de mars 2021.

Détermination du champ territorial et professionnel

Article 1er

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres salariés des entreprises visées par la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Chapitre 1er Champ thématique de l'innovation et de la performance sociale dans la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils

Thématiques de l'innovation et de la performance sociale

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord-cadre traduit l'engagement des signataires d'accompagner les entreprises pour l'innovation et l'amélioration de leur performance sociale en fixant l'agenda de la négociation collective de branche sur les thématiques suivantes :

- la santé et la qualité de vie au travail ;

- la parentalité et les salariés ayant la qualité d'aidants familiaux ;

- l'inclusion des personnes nécessitant un accompagnement spécifique ;

- le partage de la valeur.

Thématiques relatives à l'environnement

Article 3

En vigueur non étendu

Les impacts du fonctionnement des entreprises de la branche sur l'environnement font pleinement partie des préoccupations des partenaires sociaux et feront donc l'objet de réflexions et de discussions indépendantes du cycle de négociation prévu par le présent accord, notamment dans le cadre de la négociation de « modernisation de la convention collective » dans ses dispositions relatives aux déplacements professionnels programmée à l'agenda social.

Les discussions autour de cette thématique devront viser à l'élaboration de stipulations conventionnelles ou de recommandations de branche contribuant d'une part à la réduction des impacts préjudiciables sur l'environnement de la mobilité des salariés, de la transformation numérique et de la dépense énergétique notamment liée à l'occupation des locaux de travail et, d'autre part, à la promotion de bonnes pratiques en matière d'utilisation des outils de communication.

Ces discussions seront précédées d'un diagnostic préalable et partagé sur l'empreinte environnementale des pratiques au sein de la branche en matière de mobilité, de communication et d'usage des outils numériques.

Chapitre 2 Objectifs des négociations de branche en faveur de l'innovation et de la performance sociale

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux s'accordent pour que les négociations de branche relatives aux thématiques de la performance sociale décrites ci-dessus poursuivent des objectifs simples et lisibles pour l'ensemble des acteurs de la branche.

Pour chacune de ces thématiques, les objectifs que se donnent les partenaires sociaux sont décrits ci-dessous. Ils pourront évoluer en fonction de l'actualité et de l'ambition renouvelée des partenaires sociaux au moment de chaque négociation.

Santé et qualité de vie au travail

Article 4

En vigueur non étendu

Les mesures adoptées par les partenaires sociaux relatives à la santé et à la qualité de vie au travail devront contribuer à l'atteinte des objectifs suivants :

- prévenir les risques professionnels et ainsi éviter l'effet des coûts cachés de la santé dégradée ;

- permettre à chaque salarié, quelle que soit l'organisation du travail mise en place au sein de l'entreprise, de travailler dans des conditions adaptées au bon accomplissement de sa mission et au maintien de sa bonne santé physique et mentale,

notamment par le biais d'une meilleure prévention des risques psycho-sociaux ;

- faire de la qualité de vie au travail un levier possible d'attractivité des entreprises de la branche ;

- accompagner les entreprises dans la prévention du harcèlement et des comportements sexistes au travail ;

- prendre en compte les spécificités attachées aux salariés dits en attente de mission, intercontrat, intermission ou interchantier.

Parentalité et aidants

Article 5

En vigueur non étendu

Les mesures adoptées par les partenaires sociaux relatives à la parentalité et aux aidants devront contribuer à l'atteinte des objectifs suivants :

- favoriser la meilleure conciliation des vies professionnelle et personnelle des parents salariés, notamment concernant les parents salariés « isolés » ;

- faciliter le quotidien et la fluidité des parcours professionnels des salariés parents et des salariés ayant la qualité d'aidants familiaux.

Inclusion des personnes nécessitant un accompagnement spécifique

Article 6

En vigueur non étendu

Les mesures adoptées par les partenaires sociaux relatives à l'inclusion et aux publics spécifiques devront contribuer à l'atteinte des objectifs suivants :

- accompagner les entreprises, en considérant leurs spécificités (effectif, secteurs), à impulser des politiques de ressources humaines tenant compte des diversités sociales en respectant l'égalité, à tous les niveaux, sans discrimination et en assurant une plus large inclusion ;

- insérer les jeunes, quel que soit leur niveau de qualification, afin d'améliorer leurs chances de réussite ;

- faciliter le maintien en emploi des salariés expérimentés et des séniors, veiller à leur évolution professionnelle et salariale, en affirmant la volonté de favoriser le « bien vieillir » au travail ;

- insérer les demandeurs d'emploi au sein des entreprises de la branche par la promotion de dispositifs de formation professionnelle permettant l'accès aux métiers de la branche ;

- améliorer l'emploi des travailleurs handicapés dans la branche et permettre leur maintien dans l'emploi ;

- promouvoir les métiers de la branche auprès des femmes pour accroître leur taux d'emploi ;

- favoriser l'engagement des entreprises dans la vie culturelle, éducative, économique et sociale du territoire et à des projets collectifs de territoire.

Partage de la valeur

Article 7

En vigueur non étendu

Les mesures adoptées par les partenaires sociaux relatives au partage de la valeur devront contribuer à l'atteinte des objectifs suivants :

- motiver davantage les salariés et les impliquer dans le partage des bénéfices et du profit intéressement, participation, épargne salariale… ;

- faire preuve de transparence et réduire les déséquilibres de répartition des rémunérations.

Ainsi, les partenaires sociaux examineront notamment l'opportunité de créer les conditions favorables à la mise en place d'un ou plusieurs dispositifs d'épargne salariale et notamment d'intéressement au sein des entreprises de la branche.

Chapitre 3 Calendrier des négociations de branche

Calendrier des négociations

Article 8

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir les négociations dont les objectifs sont décrits aux articles précédents selon le calendrier suivant :

Négociation relative à la qualité de vie au travail

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir la négociation relative à la qualité de vie au travail, dont les objectifs sont décrits à l'article 4, au premier semestre 2022.

Négociation relative à la parentalité et aux aidants

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir la négociation relative à la parentalité et aux aidants, dont les objectifs sont décrits à l'article 5 au second semestre 2022.

Négociation relative à l'inclusion et aux publics spécifiques

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir la négociation relative à l'inclusion et aux publics spécifiques, dont les objectifs sont décrits à l'article 6, au premier semestre 2023.

Négociation relative au partage de la valeur

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir la négociation relative au partage de la valeur, dont les objectifs sont décrits à l'article 7, au second semestre 2023.

En fonction de l'actualité et de l'ambition partagée des partenaires sociaux à la date d'ouverture des négociations, les partenaires sociaux pourront décider de négocier plusieurs accords successifs par thème.

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site www.legifrance.gouv.fr, rubrique « Publications officielles » « Bulletins officiels des conventions collectives ».)

https://www.legifrance.gouv.fr/download/pdf/bocc?id=boc_20210048_0000_0008.pdf

Chapitre 4 Stipulations finales

Date d'effet.?Durée de l'accord

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable, à compter de sa signature, jusqu'au 31 décembre 2023.

Conditions de révision de l'accord

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet accord sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Dépôt et extension de l'accord

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conditions d'adhésion à l'accord

Article 12

En vigueur non étendu

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

Article 13

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Avenant n° 1 du 31 mars 2022 à l'accord du 5 juillet 2001 relatif au statut des salariés du secteur de l'événementiel

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV,
Organisations de salariés	FIECI CFE-CGC ; F3C CFDT ; CFTC MEDIA+,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche ont procédé, dans le cadre des travaux de « toilettage » de la convention collective, à la mise à jour des stipulations de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils au regard des évolutions législatives et réglementaires, et à l'amélioration de la lisibilité de celles-ci par l'avenant n° 46 en date du 16 juillet 2021.

Tout au long de ces travaux, les partenaires sociaux ont recensé les stipulations de la convention collective nécessitant l'accomplissement d'un travail plus approfondi de simplification et de clarification au moyen de la négociation de branche.

Les partenaires sociaux se sont donc accordés sur la renégociation d'un certain nombre d'articles de la convention collective afin de les clarifier, de combler leurs lacunes, et d'actualiser certains chapitres le cas échéant.

Ce chantier de « modernisation » de la convention collective a permis la clarification des stipulations relatives au travail du dimanche et des jours fériés.

Le présent avenant a été conclu dans la continuité du chantier de « modernisation » de la convention collective afin de rendre plus lisibles les règles applicables au secteur de l'événementiel en matière de travail le dimanche.

Détermination du champ territorial et professionnel

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire national à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres salariés des entreprises dont l'activité relève des codes APE 68.32A, 82.30Z et 90.04Z.

Travail le dimanche

Article 2

En vigueur étendu

L'article 1er du chapitre 1er « Durée du travail » est modifié de la manière suivante :

« 1. Travail du dimanche

Les articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail permettent aux entreprises d'organisation de foires, salons et congrès d'attribuer le repos hebdomadaire un autre jour que le dimanche pour les activités visées par l'article R. 3132-5 du code du travail.

Le travail du dimanche est toutefois limité aux opérations de préparation du matériel, montage, déroulement, démontage.

La rémunération des heures de travail effectuées le dimanche se voit appliquer une majoration de 25 % indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuellement réalisées.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il est tenu compte des avantages particuliers déjà accordés au titre du travail du dimanche dans l'entreprise et soumis à cotisations sociales.

Chaque salarié concerné bénéficie au minimum d'un dimanche de repos par mois civil et de 23 dimanches de repos par année civile ou sur une période quelconque de 12 mois, période servant de référence en cas d'aménagement du temps de travail sur l'année. (1)

Les salariés (ETAM et cadres) appelés à travailler le dimanche et les jours fériés devront percevoir une rémunération mensuelle brute au moins égale de 1,25 % du salaire minimum hiérarchique correspondant à leur classification. (1) »

(1) Alinéas étendus sous réserve du respect de l'article L. 2253-3 du code du travail.
(Arrêté du 23 septembre 2022 - art. 1)

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

Article 3

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Stipulations juridiques et administratives

Article 4

En vigueur étendu

Date d'effet. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Conditions de révision de l'avenant

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'avenant

Le présent avenant peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de 3 mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent avenant par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénonce l'avenant peut accompagner sa notification d'un nouveau projet, conformément à l'article 3.

Dépôt et extension de l'avenant

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conditions d'adhésion à l'avenant

Peuvent adhérer au présent avenant toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Avenant n° 1 du 31 mars 2022 à l'accord de branche du 14 décembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV,
Organisations de salariés	FIECI CFE-CGC ; F3C CFDT ; FSE CGT ; CFTC MEDIA+,

Préambule

En vigueur étendu

La loi du 8 août 2016 a mis en place la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI).

L'accord de branche conclu le 14 décembre 2017 a mis en place la CPPNI de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, précisé ses règles de fonctionnement et prévu sa composition.

Par le présent avenant, les partenaires sociaux souhaitent prendre en compte la dynamique du dialogue social de la branche ainsi que la diversité et la technicité des sujets de négociation, en permettant aux organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives composant la CPPNI d'inviter des personnes supplémentaires au sein de leurs délégations à des fins d'assistance technique.

Modification de l'article 1er de l'accord du 14 décembre 2017 relatif à la CPPNI

Article 1er

En vigueur étendu

À la fin du 2/ de l'article 1er de l'accord de branche du 14 décembre 2017 relatif à la CPPNI, intitulé « Composition de la CPPNI », sont ajoutés les paragraphes suivants :

« Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche dispose de la faculté d'inviter une personne supplémentaire au sein de sa délégation.

Le collège patronal a la possibilité d'inviter autant de personnes supplémentaires que d'organisation syndicale représentative. Les organisations professionnelles d'employeurs composant le collège employeurs s'accordent sur la répartition du nombre de personnes supplémentaires pouvant être invitées au sein de chaque délégation employeurs.

Les organisations représentées au sein de la CPPNI indiquent au secrétariat de cette instance le nom de la personne ou des personnes invitées au sein de leur délégation. Le secrétariat informe ensuite l'ensemble des organisations représentées au sein de la CPPNI de la présence de ces invités aux réunions de la CPPNI.

Les personnes invitées à participer aux réunions de la CPPNI ne sont pas habilitées à prendre position politiquement durant les réunions de la CPPNI, mais elles peuvent prendre la parole sur demande des représentants mandatés de leur délégation :
- pour informer les membres de la CPPNI sur les travaux techniques des groupes de travail instaurés par la CPPNI ou par d'autres instances de branche ;
- afin d'apporter un éclairage technique aux discussions.

Lorsqu'elles sont salariées, les personnes invitées bénéficient, pour participer aux réunions de la CPPNI, d'autorisations d'absence dans les mêmes conditions que les autres membres de la CPPNI ayant la qualité de salarié. »

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

Article 2

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Date d'effet.?Durée de l'avenant

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de signature.

Dépôt et extension de l'avenant

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conditions d'adhésion à l'avenant

Article 5

En vigueur étendu

Peuvent adhérer au présent avenant toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale, association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Conditions de révision de l'avenant

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Dénonciation

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de 6 mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent avenant par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

Avenant n° 1 du 31 mars 2022 à l'annexe 1 de l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 relatif à la révision de la CCN

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV,
Organisations de salariés	FIECI CFE-CGC ; F3C CFDT ; CFTC MEDIA+,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche ont procédé, dans le cadre des travaux de « toilettage » de la convention collective, à la mise à jour des stipulations de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils au regard des évolutions législatives et réglementaires, et à l'amélioration de la lisibilité de celles-ci par l'avenant n° 46 en date du 16 juillet 2021.

Tout au long de ces travaux, les partenaires sociaux ont recensé les stipulations nécessitant l'accomplissement d'un travail plus approfondi de simplification et de clarification au moyen de la négociation de branche.

Les partenaires sociaux se sont donc accordés sur la renégociation d'un certain nombre d'articles de la convention collective afin de les clarifier, de combler leurs lacunes, et d'actualiser certains chapitres le cas échéant.

Ce chantier de « modernisation » de la convention collective est initié avec notamment la renégociation des stipulations conventionnelles relatives :

- aux délais de prévenance applicables en cas de rupture du contrat de travail durant la période d'essai ;

- à l'assiette de calcul de l'indemnité de départ à la retraite et à l'indemnité de mise à la retraite ;

- aux salaires minimaux hiérarchiques.

Détermination du champ territorial et professionnel

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres des entreprises visées par la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) dont le siège social ou les activités se situent en France métropolitaine et, conformément à l'article L. 2222-1 du code du travail, dans les régions, départements et collectivités d'Outre-mer.

Adaptation des délais de prévenance à observer en cas de rupture de la période d'essai

Article 2

En vigueur étendu

L'article 3.4 de l'annexe 1 de l'avenant n° 46 à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils relatif à la période d'essai est rédigé de la manière suivante :

« La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans la proposition d'embauche ou le contrat de travail.

La durée de la période d'essai et de son renouvellement est la suivante :

- du coefficient 230 au coefficient 355 inclus de la grille de classification des emplois ETAM, la période d'essai est de 2 mois maximum. Elle peut être renouvelée pour une durée de 2 mois maximum ;

- du coefficient 400 au coefficient 500 inclus de la grille de classification des emplois ETAM, la période d'essai est de 3 mois maximum. Elle peut être renouvelée pour une durée de 3 mois maximum ;

- du coefficient 95 au coefficient 270 de la grille de classification des emplois ingénieurs et cadres, la période d'essai est de 4 mois maximum. Elle peut être renouvelée pour une durée de 4 mois maximum.

Le renouvellement de la période d'essai est exceptionnel et doit faire l'objet d'un accord écrit du salarié et de l'employeur.

Au cours de la période d'essai, les deux parties peuvent se séparer en respectant les délais de prévenance suivants :

	Durées des délais de prévenance en cas de rupture de la période d'essai	
Temps de présence dans l'entreprise	**À l'initiative de l'employeur**	**À l'initiative du salarié**
Inférieur à 8 jours	24 heures	24 heures
Entre 8 jours et 1 mois	48 heures	24 heures
Au-delà d'1 mois et jusqu'à 3 mois	2 semaines	48 heures
Au-delà de 3 mois et jusqu'à 6 mois	1 mois	48 heures
Au-delà de 6 mois et jusqu'à 8 mois	6 semaines	48 heures

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance. Ainsi, lorsqu'eu égard à la date de notification de la rupture de la période d'essai, le délai de prévenance ne peut être respecté par l'employeur, son inexécution ouvre droit pour le salarié à une indemnité compensatrice. Cette indemnité est égale au montant des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du délai de prévenance, indemnité compensatrice de congés payés comprise.

L'indemnité compensatrice n'est pas due au salarié en cas de dispense d'exécution du délai de prévenance sollicitée par le salarié et acceptée par l'employeur.

Pendant la période d'essai, la durée des absences autorisées pour la recherche d'emploi doit être calculée sur la base de 2 heures pour chaque jour ouvré compté entre la date de notification de la rupture de la période d'essai, d'une part, et la fin de l'activité du salarié dans l'entreprise, d'autre part.

Lorsque la rupture est à l'initiative du salarié, les heures d'absences autorisées pour la recherche d'emploi ne donnent pas lieu à rémunération. »

Modification de l'assiette de calcul de l'indemnité de départ à la retraite et modification de l'indemnité de mise à la retraite

Article 3

En vigueur étendu

L'article 4.8 de l'annexe 1 de l'avenant n° 46 à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils relatif à l'indemnité de départ à la retraite et à l'indemnité de mise à la retraite est rédigé de la manière suivante :

« Une indemnité est accordée lorsque le contrat de travail prend fin dans les conditions prévues à l'article 4.6 de la convention collective.

1. Départ à la retraite

Le montant de l'indemnité de départ à la retraite est fixé en fonction de l'ancienneté acquise à la date du départ à la retraite.

Concernant le départ à la retraite :

- à 5 ans révolus : 1 mois de rémunération ;

- au-delà : 1/5 de mois de rémunération par année d'ancienneté supplémentaire.

Le mois de rémunération s'entend comme 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la notification de la rupture du contrat de travail.

Les éléments de rémunération pris en compte sont identiques à ceux prévus à l'article 4.5 pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

2. Mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité au moins égale à l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Cette stipulation s'applique en l'absence de dispositions légales plus favorables ayant le même objet. »

Modification de l'article 7.1 de l'annexe 1 de l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021

Article 4

En vigueur étendu

L'article 7.1 « Généralités » est rédigé comme suit :

« Le salaire est basé sur la durée légale ou conventionnelle du travail.

Les salaires minimaux hiérarchiques excluent :

- les primes d'assiduité, de participation et d'intéressement ;

- les primes et gratifications de caractère exceptionnel ;

- les remboursements de frais ;

- les indemnités en cas de déplacement ou détachement ;

- la rémunération des heures supplémentaires et complémentaires ;

- l'indemnité compensatrice de congés payés.

Les salaires minimaux hiérarchiques incluent les avantages en nature évalués d'un commun accord et mentionnés dans le contrat de travail.

Pour établir si le salarié reçoit au moins le minimum le concernant, les avantages prévus ci-dessus doivent être intégrés dans la rémunération annuelle dont 1/12 ne doit, en aucun cas, être inférieur à ce minimum.

La rémunération mensuelle ne sera pas inférieure à 95 % du salaire minimal hiérarchique mensuel ou à 92 % en cas d'existence d'un 13e mois. En cas de départ en cours d'année d'un salarié ayant une rémunération mensuelle inférieure au salaire minimal hiérarchique, l'entreprise complétera la rémunération perçue afin qu'elle corresponde au moins au salaire minimal hiérarchique sur la période de présence .

Les salaires minimaux hiérarchiques sont examinés une fois par an par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) de la branche, au plus tard le 30 juin. Elle est précédée, au plus tard 15 jours à l'avance, de l'envoi, par les organisations professionnelles d'employeurs aux organisations syndicales de salariés, des informations exigées par la loi.

Les salaires minimaux hiérarchiques des ETAM sont déterminés selon la formule suivante :

Salaire minimal hiérarchique = base fixe + (valeur du point ETAM × coefficient de la position)

Les salaires minimaux hiérarchiques relatifs à chaque emploi des ingénieurs et cadres sont déterminés par l'application aux coefficients hiérarchiques des valeurs du point de rémunération correspondantes.

Rémunération des chargés d'enquête

Le calcul de la rémunération des chargés d'enquête est basé :

- d'une part sur une grille prévoyant une rémunération minimale au questionnaire variable suivant le type d'enquête ou sur tout autre système donnant des résultats équivalents. Cette grille, établie en fonction de la valeur du point de rémunération, figure en annexe de la convention collective (annexe 3) ;

- d'autre part, pour les travaux annexes à l'enquête (notamment entraînement et discussion après enquête) sur le coefficient hiérarchique correspondant à la classification attribuée.

Les chargés d'enquête sont assurés d'une rémunération mensuelle minimum garantie.

Lorsqu'il est convenu qu'ils doivent être disponibles à plein temps, la garantie mensuelle ne peut être inférieure au produit résultant de l'application du coefficient 230 et de la valeur du point.

Lorsqu'il est convenu qu'ils ne doivent être disponibles que partiellement, cette garantie est réduite au prorata et d'un commun accord entre les parties. »

(1)
(1) Conformément aux stipulations du chapitre X de l'accord du 22 juin 1999 relatif au temps de travail.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 5

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Date d'effet.?Durée de l'avenant

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet, le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021.

Dépôt et extension de l'avenant

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conditions d'adhésion à l'avenant

Article 8

En vigueur étendu

Peuvent adhérer au présent avenant toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale, association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Conditions de révision de l'avenant

Article 9

En vigueur étendu

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Dénonciation

Article 10

En vigueur étendu

Le présent avenant peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de 6 mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent avenant par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

Avenant n° 1 du 27 octobre 2022 à l'accord du 16 décembre 1991 relatif aux enquêteurs (annexe IV)

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV,
Organisations de salariés	FIECI CFE-CGC ; F3C CFDT ; CFTC MEDIA+,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche ont procédé, dans le cadre des travaux de « toilettage » de la convention collective, à la mise à jour des stipulations de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils au regard des évolutions législatives et réglementaires, et à l'amélioration de la lisibilité de celles-ci par l'avenant n° 46 en date du 16 juillet 2021.

Tout au long de ces travaux, les partenaires sociaux ont recensé les stipulations nécessitant l'accomplissement d'un travail plus approfondi de simplification et de clarification au moyen de la négociation de branche.

Les partenaires sociaux se sont donc accordés sur la renégociation d'un certain nombre d'articles de la convention collective afin de les clarifier, de combler leurs lacunes, et d'actualiser certains chapitres le cas échéant.

Ce chantier de « modernisation » de la convention collective a abouti avec la renégociation de plusieurs stipulations conventionnelles, dont celles de l'accord du 16 décembre 1991 relatif aux enquêteurs (annexe IV).

Détermination du champ territorial et professionnel

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire national à tous les chargés d'enquête, chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle et enquêteurs vacataires salariés des entreprises exerçant une activité principale d'études de marché et sondages (code APE 73.20Z) comprise dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Mise à jour de la grille ETAM et des références au code du travail

Article 2

En vigueur étendu

À compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, au sein de l'accord du 16 décembre 1991, toute référence à « coefficient 230 ETAM » ou à « coefficient hiérarchique 230 » est remplacée par « coefficient correspondant au premier niveau de la grille ETAM ».

À compter de l'entrée en vigueur du présent avenant, les références aux articles du code du travail figurant à l'accord du 16 décembre 1991 sont modifiées comme suit :

- au sein des articles 37 et 58 de l'accord du 16 décembre 1991, « L. 412-5, L. 421-2 et L. 431-2 du code du travail » est remplacé par « L. 1111-2 et L. 1251-54 du code du travail » ;

- au sein de l'article 23 de l'accord du 16 décembre 1991, « de l'article L. 122-12 du code du travail » est remplacé par « des articles L. 1224-1, L. 1234-7, L. 1234-10 et L. 1234-12 du code du travail » ;

- au sein de l'article 43 de l'accord du 16/12/1991, « L. 122-1-1 et D. 121-2 du code du travail » est remplacé par « L. 1242-2 et D. 1242-1 du code du travail ».

Préambule de l'annexe IV « Enquêteurs »

Article 3

En vigueur étendu

Le titre « Définition du statut de deux types d'enquêteurs » précédant le titre 1er « Chargé d'enquête intermittents à garantie annuelle » de l'annexe IV est supprimé.

Le préambule de l'annexe IV « Enquêteurs » à la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) est modifié et rédigé comme suit :

« L'activité des instituts de sondages présente un caractère très particulier : les variations de la répartition géographique de la demande, tant en volume qu'en nature, les impératifs de souplesse et de rapidité qui sont indispensables dans de nombreux cas, ne permettent pas à ces entreprises d'assurer à l'ensemble de leurs enquêteurs une charge de travail régulière et constante au cours de l'année, eu égard de plus au fait qu'il est impératif d'obtenir, pour des nécessités statistiques, des échantillons dispersés.

Compte tenu de ces particularités, 3 statuts différents sont proposés :

Le premier est le statut de chargés d'enquête intermittent à garantie annuelle (CEIGA). Il s'agit de personnes engagées en vue d'une activité discontinue. La situation de ces enquêteurs se distingue de celle des chargés d'enquête (CE) décrits ci-après, en ce qu'ils ne s'engagent pas de manière exclusive à l'égard d'un employeur : il ne leur est pas interdit d'exercer d'autres activités ou la même activité au profit d'un autre institut de sondage dans le cadre des règles définies à la présente annexe. Les contrats de travail des CEIGA sont soit à durée indéterminée, soit à durée déterminée. L'activité des CEIGA s'exerce dans le cadre du travail intermittent tel qu'il est défini aux articles L. 3123-33 et suivants du code du travail.

Le deuxième est le statut d'enquêteurs vacataires (EV). Ces derniers sont des collaborateurs occasionnels qui ont la possibilité de refuser les enquêtes qui leur sont proposées. Lorsqu'ils les acceptent, ils ne sont liés par contrat de travail à l'institut de sondage que pour la durée d'exécution des tâches confiées. L'engagement n'est pas exclusif : il ne leur est pas interdit d'exercer d'autres activités, ou la même activité au profit d'un autre institut de sondage. L'EV est employé dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée dans les conditions définies par les articles L. 1242-2 et D. 1242-1 du code du travail.

Le troisième est le statut de chargés d'enquête (CE), titulaires d'un contrat à durée indéterminée qui les place sous la subordination exclusive d'un employeur, ces collaborateurs sont des salariés à plein temps qui doivent effectuer toutes les enquêtes qui leur sont demandées dans le cadre des règles définies ci-après. Ils relèvent de la catégorie ETAM définie à l'article 1.2 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils. Leur situation offre une spécificité, qui tient au mode de calcul de leur rémunération : celle-ci est variable puisqu'elle est en fonction du nombre et de la nature des enquêtes accomplies. Elle est nécessairement supérieure ou égale à un minimum mensuel.

Les parties signataires conviennent que la convention collective nationale du 15 décembre 1987 des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils s'applique de plein droit aux chargés d'enquête (CE), à l'exception du 1. de l'article 6.2 et sauf spécificités prévues par la présente annexe. »

Dispositions communes aux chargés d'enquêtes intermittents à garantie annuelle (CEIGA) et aux enquêteurs vacataires (EV)

Article 4

En vigueur étendu

L'article « Dispositions communes aux chargés d'enquêtes intermittents à garantie annuelle (CEIGA) et aux enquêteurs vacataires (EV) » de l'annexe IV « Enquêteurs » à la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) est modifié et rédigé comme suit :

« Les parties signataires conviennent qu'un certain nombre d'articles de la convention collective nationale du 15 décembre 1987, applicable aux bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils, s'applique de plein droit, à l'exception de l'article 3.3, aux enquêteurs vacataires (EV) et aux chargés d'enquêtes intermittents à garantie annuelle (CEIGA) :

- article 2.1 ' Droit syndical et liberté d'opinion ' sous réserve, pour l'avant-dernier paragraphe du 1. ' Liberté d'opinion ', que le droit du licenciement soit applicable ;

- article 2.2 ' Représentation des salariés ' ;

- article 3.3 ' Priorités d'emplois '. Cet article ne s'applique de plein droit qu'aux chargés d'enquêtes intermittents à garantie annuelle ;

- article 3.5 ' Modification dans la situation juridique de l'employeur '.

Par ailleurs les articles 73 et 74 de la présente annexe, relatifs respectivement au travail du dimanche et des jours fériés et au travail de nuit des chargés d'enquêtes (CE), s'appliquent également aux chargés d'enquête à garantie annuelle (CEIGA) et aux enquêteurs vacataires (EV) ».

Suppression de l'article 65 de l'annexe IV « Enquêteurs »

Article 5

En vigueur étendu

L'article 65 de l'annexe IV « Enquêteurs » à la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 modifiée (IDCC 1486) est supprimé.

Nouveau titre III de l'annexe IV « Enquêteurs »

Article 6

En vigueur étendu

Après l'article 64 de l'annexe IV « Enquêteurs » à la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 est ajouté un « Titre III » rédigé comme suit :

« Titre III

Chargés d'enquête

Article 65

Définition des chargés d'enquête

Sont considérés comme chargés d'enquête (CE), les enquêteurs qui ont perçu d'une part, pendant 2 années consécutives, une rémunération annuelle au moins égale à la rémunération annuelle minimum garantie définie à l'article 69 ci-après et, d'autre part, ayant fait la preuve de leur aptitude à effectuer de manière satisfaisante tous types d'enquêtes dans toutes les catégories de la population.

Les enquêteurs peuvent refuser le bénéfice de ce statut. L'employeur peut proposer ce statut même si ces conditions ne sont pas remplies.

I. Conditions d'engagement

Article 66

Engagement et contrat de travail

Les indications devant figurer au contrat de travail d'un chargé d'enquête (CE), sont déterminées par l'article 3.2 de la convention collective modifiée. En lieu et place du montant du salaire mensuel, doivent être indiquées les conditions de rémunérations du CE, telles que décrites au premier paragraphe de l'article 76 ci-après.

Article 67

Ancienneté

Pour la détermination de l'ancienneté des chargés d'enquête (CE), sont pris en compte :

- le temps d'activité exclusive et régulière exercée pour le compte de l'institut, auquel peut s'ajouter le temps de la période de référence de 2 ans définie à l'article 65 de la présente annexe ;

- toutes les années, précédent l'embauche en tant que CE, pendant lesquelles auront été délivrés 11 bulletins de paie sur 12 et aura été perçu au moins 3 fois la valeur du Smic mensuel correspondant à la durée légale du travail.

II. Conditions d'exécution du contrat de travail

Article 68

Ordre de mission

Les instructions qui précisent les conditions d'exécution de chaque enquête constituent l'ordre de mission préalable à leur exécution.

Article 69

Secret professionnel

Les chargés d'enquête (CE) sont tenus au secret professionnel et à une obligation de discrétion à l'égard des tiers tant sur l'organisation de leur travail que sur la nature et les résultats des tâches qui leur sont confiées, et sur les frais et les informations qu'ils ont eu l'occasion de connaître au cours de l'accomplissement de leurs travaux.

En particulier, sauf instructions écrites de l'employeur, les CE s'engagent formellement à ne divulguer à qui que ce soit :

- aucun des documents, questionnaires, tableaux, échantillons, notices, etc., qui leur sont remis par l'employeur pour l'exécution des enquêtes ;

- aucun résultat ou donnée d'enquête.

Ils s'engagent à ne pas révéler :

- l'identité des enquêtés, sauf au personnel qualifié de l'employeur ;

- le nom de la personne physique ou morale pour le compte de qui est faite l'enquête, sauf instructions précises de l'employeur.

III. Rupture du contrat de travail

Article 70

Absences pour recherche d'emploi

En cas de licenciement, les heures d'absence pour recherche d'emploi prévues par l'article 4.3 de la convention collective modifiée ne donnent pas lieu à réduction de la rémunération minimum garantie définie à l'article 76 de la présente annexe. Cependant, aucune indemnité n'est due en l'absence d'utilisation de ces heures. En cas de démission, ces heures d'absence ne donnent pas lieu à rémunération.

IV. Congés

Article 71

Indemnité de congés payés

L'indemnité de congés payés prévue à l'article 5.6 de la convention collective modifiée ne peut être inférieure, pour les chargés d'enquête (CE), au montant de la rémunération minimum garantie prévue à l'article 76 de la présente annexe.

Article 72

Autorisations d'absences pour événements familiaux

Les chargés d'enquête bénéficient des autorisations d'absences pour événements familiaux prévues à l'article 5.7 de la convention collective modifiée, durant lesquelles ils ont la possibilité de ne pas exécuter les travaux proposés.

V. Temps de travail

Article 73 (1)

Travail du dimanche et des jours fériés

Si à la suite de circonstances exceptionnelles et à la demande expresse de l'employeur, un chargé d'enquête (CE) est appelé à travailler soit un dimanche soit un jour férié, les travaux effectués sont rémunérés avec une majoration de 50 % par rapport aux rémunérations prévues par la grille des rémunérations minimales annexée à la convention collective (annexe III).

Article 74

Travail de nuit (2)

Les travaux effectués de nuit (entre 21 heures et 7 heures), à la suite de circonstances exceptionnelles et à la demande expresse de l'employeur, sont rémunérés avec une majoration de 50 % par rapport aux rémunérations prévues par la grille des rémunérations minimales annexée à la convention collective (annexe III).

Si à la suite des variations dans le volume et les conditions d'exécution du travail, qui sont inhérentes à l'activité d'enquête, le travail est effectué à une heure quelconque comprise entre 7 heures et 21 heures, il n'en résulte aucune modification de la rémunération.

VI. Rémunération

Article 75

Classification

Compte tenu de la nature des travaux d'enquête, les chargés d'enquêtes ont une même classification et un même

coefficient correspondant au premier niveau de la grille ETAM de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils.

Article 76

Rémunération

Le calcul de la rémunération des chargés d'enquête (CE) est basé :

- d'une part sur une grille prévoyant une rémunération minimale au questionnaire variable suivant le type d'enquête ou sur tout autre système donnant des résultats équivalents. Cette grille, établie en fonction de la valeur du point de rémunération, figure en annexe de la convention collective (annexe III) ;

- d'autre part, pour les travaux annexes à l'enquête (notamment entraînement et discussion après enquête), sur le coefficient hiérarchique correspondant à la classification attribuée.

Les CE sont assurés d'une rémunération mensuelle minimum garantie.

Lorsqu'il est convenu qu'ils doivent être disponibles à plein temps, la garantie mensuelle ne peut être inférieure au produit résultant de l'application du premier niveau de la grille ETAM de la convention collective et de la valeur du point correspondante.

Lorsqu'il est convenu qu'ils ne doivent être disponibles que partiellement, cette garantie est réduite au prorata et d'un commun accord entre les parties.

Les chargés d'enquête reçoivent mensuellement le montant du salaire correspondant aux travaux effectivement réalisés. Seuls sont payés les travaux réellement effectués et reconnus valables après contrôle, le délai pour effectuer le contrôle ne pouvant excéder 1 mois à compter de la réception par l'institut des derniers questionnaires de l'enquête.

Dans le cas d'une suspension ou d'une rupture de contrat en cours d'année, sauf pour raison de maladie dans les limites fixées par l'article 9.2 de la convention collective modifiée, cette garantie mensuelle est réduite au prorata du temps d'indisponibilité.

Les barèmes de rémunération, résultant de l'application de la grille, incluent conventionnellement les majorations pour dépassement d'horaire au-delà de l'horaire hebdomadaire légal ainsi que la rémunération des jours fériés chômés.

L'employeur peut confier chaque mois aux chargés d'enquête des travaux que ceux-ci sont tenus d'accepter à concurrence d'un volume de rémunération égal à 110 % de la rémunération mensuelle garantie. Une régularisation est effectuée au terme de chaque trimestre. En cas de refus, le montant de la garantie mensuelle est réduit d'autant.

Lorsqu'il apparaît, lors de la régularisation trimestrielle de la rémunération, que le total des activités rémunérées dépasse 330 % de la garantie mensuelle est attribuée une compensation un complément de rémunération dont le montant est fixé par convention au sein de chaque institut.

Toutefois, les activités mensuelles dépassant 110 % de la garantie mensuelle qui auraient déjà fait l'objet d'une majoration n'entrent pas en ligne de compte pour déterminer cet éventuel dépassement.

La grille des rémunérations figurant en annexe de la convention collective (annexe III) précise les rémunérations minimales garanties des chargés d'enquête en fonction des divers types d'enquêtes pouvant être réalisées.

La durée moyenne d'interview est la durée de passation du questionnaire. La rémunération tient compte à la fois du temps moyen réel nécessaire au recueil de l'information, du temps moyen de recherche et de mise au propre du questionnaire. »

(1) L'article 73 de l'annexe IV est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3132-12 et suivants du code du travail, qui précisent les établissements pouvant déroger de manière permanente et de droit au repos dominical, et du respect des dispositions des articles L. 3132-20 et suivants du code du travail, qui prévoient les dérogations au repos dominical qui peuvent être accordées temporairement.
(Arrêté du 22 mai 2023-art. 1)
(2) L'article 74 de l'annexe IV est étendu sous réserve de la négociation d'un accord d'entreprise conforme aux dispositions des articles L. 3122-1 et L. 3122-15 du code du travail ou de la sollicitation d'une autorisation de l'inspection du travail dans les conditions prévues à l'article L. 3122-21 du code du travail, en cas de recours à ces travailleurs.
(Arrêté du 22 mai 2023 - art. 1)

Nouveau titre IV de l'annexe IV « Enquêteurs »

Article 7

En vigueur étendu

Après l'article 76 de l'annexe IV « Enquêteurs » à la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 est ajouté un « Titre IV » rédigé comme suit :

« Titre IV

Stipulations juridiques et administratives

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Conditions de révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de 3 mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénonce l'accord peut accompagner sa notification d'un nouveau projet, conformément au sous-titre ' Conditions de révision de l'accord ' ci-dessus.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille. »

Stipulations juridiques et administratives

Article 8

En vigueur étendu

Date d'effet. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Conditions de révision de l'avenant

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'avenant

Le présent avenant peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de 3 mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent avenant par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénonce l'avenant peut accompagner sa notification d'un nouveau projet, conformément au sous-titre » Conditions de révision de l'avenant » ci-dessus.

Dépôt et extension de l'avenant

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conditions d'adhésion à l'avenant

Peuvent adhérer au présent avenant toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Table de correspondance des articles relatifs aux chargés d'enquête

La nouvelle numérotation est celle applicable compte tenu des modifications apportées à l'accord du 16 décembre 1991 (annexe IV « Enquêteurs ») par le présent avenant.

L'ancienne numérotation correspond à celle existante antérieurement au sein du texte de base de la convention collective.

Nouvelle numérotation		Ancienne numérotation
Préambule Article 65	Préambule Définition des chargés d'enquête	Préambule relatif au personnel enquêteur Article 2
I. Conditions d'engagement		
Article 66 Article 67	Engagement et contrat de travail Ancienneté	Article 5 Article 12
II. Conditions d'exécution du contrat de travail		
Article 68 Article 69	Ordre de mission Secret professionnel	Article 51 Article 77
III. Rupture du contrat de travail		
Article 70	Absences pour recherche d'emploi	Article 16
IV. Congés		
Article 71 Article 72	Indemnité de congés payés Autorisations d'absence pour événements familiaux	Article 28 Article 29
V. Temps de travail		
Article 73 Article 74	Travail du dimanche et des jours fériés Travail de nuit	Article 35.3 Article 35.3
VI. Rémunération		
Article 75 Article 76	Classification Rémunération	Article 39 Article 32

Avenant n° 2 du 27 octobre 2022 à l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 relatif à la mise à jour des stipulations de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV,
Organisations de salariés	FIECI CFE-CGC ; F3C CFDT ; CFTC MEDIA+,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche ont procédé, dans le cadre des travaux de « toilettage » à la mise à jour des stipulations de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils au regard des évolutions législatives et réglementaires, et à l'amélioration de la lisibilité de celles-ci par l'avenant n° 46 en date du 16 juillet 2021 à la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils. Ce dernier a été modifié par l'avenant n° 1 du 31 mars 2022 visant à moderniser certains chapitres.

Dans le souci de parfaire la clarté du texte, les partenaires sociaux ont retravaillé la rédaction d'un certain nombre d'articles et procédé au transfert, au sein de l'accord de branche du 16 décembre 1991 « Enquêteurs » annexé à la convention collective (dite annexe IV), des stipulations relatives aux chargés d'enquêtes.

Le présent avenant est donc associé à l'élaboration d'un avenant à l'annexe IV.

Détermination du champ territorial et professionnel

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire national à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres salariés des entreprises dont l'activité est comprise dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

I. Modification apportée à l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021

Modification de l'article 7 « Conditions d'adhésion à l'avenant »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 7 de l'avenant n° 46 à la convention collective est rédigé comme suit :

« Peuvent adhérer au présent avenant toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail. »

II. Modifications apportées à l'annexe 1 de l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 modifiée par l'avenant n° 1 du 31 mars 2022

Modification du préambule

Article 3

En vigueur étendu

Au sein du préambule, le préambule relatif aux enquêteurs est supprimé.

Modification de l'article 1.2 « Définition des ETAM, ingénieurs et cadres et chargés d'enquête »

Article 4

En vigueur étendu

L'article 1.2 est rédigé comme suit :

« Article 1.2

Définition des ETAM, ingénieurs et cadres

Sont considérés comme employés, techniciens ou agents de maîtrise (ETAM), les salariés dont les fonctions sont définies par la grille de classification des emplois correspondante, annexée à la convention collective (annexe 1).

Figurent parmi eux :

- les titulaires des diplômes ou les bénéficiaires d'une des formations précisées pour les ingénieurs et cadres, qui n'occupent pas, aux termes de leur contrat de travail, des postes nécessitant la mise en œuvre des connaissances correspondant aux diplômes dont ils sont titulaires ;

- les salariés assimilés ingénieurs et cadres au regard du bénéfice de la prévoyance complémentaire des cadres en application des textes légaux ou conventionnels en vigueur.

Sont considérés comme ingénieurs et cadres, les ingénieurs et cadres diplômés ou les praticiens dont les fonctions nécessitent la mise en œuvre de connaissances acquises :

- par une formation supérieure sanctionnée par un diplôme reconnu par la loi ;

- par une formation professionnelle ou par une pratique professionnelle reconnue équivalente dans notre branche d'activité.

Les fonctions d'ingénieurs ou cadres sont définies en annexe 2 par la classification correspondante.

Ne relèvent pas de la classification ingénieurs ou cadres, ni des dispositions conventionnelles spécifiques à ces derniers, mais relèvent de la classification ETAM, les titulaires des diplômes ou les possesseurs d'une des formations précisées ci-dessus, lorsqu'ils n'occupent pas aux termes de leur contrat de travail des postes nécessitant la mise en œuvre des connaissances correspondant aux diplômes dont ils sont titulaires. »

Modification de l'article 2.2 « Représentation des salariés »

Article 5

En vigueur étendu

L'article 2.2 est rédigé comme suit (1) :

« *La représentation des salariés est définie par les dispositions légales en vigueur.*

À titre indicatif, en vue de la composition des collèges électoraux élisant la délégation du personnel au comité social et économique (CSE) conformément aux dispositions légales, les salariés employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) peuvent être définis comme suit :

- les ouvriers et employés : coefficient 230 au coefficient 250 de la grille de classifications des ETAM ;

- les techniciens : coefficient 275 au coefficient 355 de la grille de classifications des ETAM ;

- les agents de maîtrise : coefficient 400 au coefficient 500 de la grille de classifications des ETAM.

La contribution versée chaque année par l'employeur pour financer les institutions sociales du CSE est fixée par accord d'entreprise. À défaut d'accord, le rapport de cette contribution à la masse salariale brute ne peut être inférieur au même rapport existant pour l'année précédente.»

À compter de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 2 à l'avenant n° 47 à la convention collective, l'article 2.2 est modifié comme suit :

- au deuxième paragraphe : « 230 » est remplacé par « 240 ».

(1) L'article 2.2 « Représentation des salariés » est étendu sous réserve que la mention « institutions sociales » du CSE renvoie aux activités sociales et culturelles en application de l'article L. 2312-81 du code du travail.
(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Modification de l'article 3.1 « Principe de non-discrimination »

Article 6

En vigueur étendu

Le premier paragraphe de l'article 3.1 est rédigé comme suit :

« Les employeurs s'engagent à ne pas prendre de mesures discriminatoires notamment en ce qui concerne le recrutement, la conduite et la répartition du travail, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux, l'avancement, les mesures disciplinaires ou la rupture du contrat de travail. »

Modification de l'article 3.2 « Engagement et contrat de travail »

Article 7

En vigueur étendu

L'article 3.2 est modifié comme suit :

- le troisième paragraphe, concernant les chargés d'enquête, est supprimé ;

- le dernier paragraphe est rédigé comme suit :

« Au moment de l'embauche, l'employeur informe le salarié de l'ensemble des textes conventionnels applicables dans l'entreprise ou l'établissement. Un exemplaire à jour de ces textes est tenu à la disposition des salariés sur le lieu de travail et, le cas échéant, sur l'intranet de l'entreprise. »

Modification de l'article 3.4 « Période d'essai »

Article 8

En vigueur étendu

L'article 3.4 est modifié comme suit :

- au premier tiret du deuxième paragraphe, « 355 » est remplacé par « 250 » ;

- au deuxième tiret du deuxième paragraphe, « 400 » est remplacé par « 275 ».

À compter de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 2 à l'avenant n° 47 à la convention collective, l'article 3.4 est modifié comme suit :

- au premier tiret du deuxième paragraphe, « 230 » est remplacé par « 240 ».

Modification de l'article 3.5 « Modification du contrat de travail »

Article 9

En vigueur étendu

L'article 3.5 est modifié comme suit :

- le troisième paragraphe est rédigé comme suit :

« En cas de refus de modification du contrat de travail de la part du salarié, l'employeur renonce à mettre en œuvre la modification envisagée ou procède au licenciement du salarié. Ce licenciement n'est pas motivé par le refus de modification du contrat de travail exprimé par le salarié. L'employeur doit motiver le licenciement par la cause qui l'a conduit à mettre en œuvre cette modification de contrat de travail. » ;

- le dernier paragraphe est supprimé.

Modification de l'article 3.7 « Ancienneté »

Article 10

En vigueur étendu

L'article 3.7 est rédigé comme suit :

« Article 3.7

Ancienneté

Est entendu par ancienneté le temps passé dans l'entreprise, c'est-à-dire le temps pendant lequel le salarié a été employé par le même employeur en une ou plusieurs fois, quels qu'aient été ses emplois successifs.

Sauf décision contraire de l'employeur, en cas d'engagements successifs, la durée des contrats de travail dont la rupture fait suite à la démission du salarié ou à son licenciement pour faute grave est déduite de l'ancienneté.

Sont prises en compte pour la détermination du temps d'ancienneté, les périodes de :

- maladies et accidents inférieurs à 6 mois ininterrompus pendant lesquelles le contrat de travail est suspendu, et ce, quelle que soit l'ancienneté du salarié ;

- maternité et adoption ;

- congés de formation ;

- congés payés ou congés exceptionnels résultant d'un commun accord entre les parties ;

- détachements auprès d'une filiale ;

- interruption ou suspension du contrat de travail donnant droit au maintien à tout ou partie de l'ancienneté en application des dispositions du code du travail ;

- suspension du contrat de travail pour mobilisation ou faits de guerre, et les périodes d'activité accomplies dans la réserve militaire. »

Modification de l'article 4.1 « Procédures applicables »

Article 11

En vigueur étendu

L'article 4.1 est modifié comme suit :

- le deuxième paragraphe du 1. « Rupture à l'initiative de l'employeur (licenciement) » est rédigé comme suit :

« La lettre de rupture rappelle la fonction exercée dans l'entreprise par le salarié, l'énoncé du ou des motifs invoqués par l'employeur et la durée du préavis applicable le cas échéant » ;

- le paragraphe unique du 2. « Rupture à l'initiative du salarié (démission) » est rédigé comme suit :

« En cas de démission, le salarié en contrat à durée indéterminée doit informer l'employeur par écrit et manifester une volonté explicite, claire et non équivoque de quitter définitivement l'entreprise. Elle est notifiée par lettre remise en main propre contre décharge ou, de préférence par lettre recommandée avec accusé de réception. » ;

- le titre du 3. « Rupture d'un commun accord (rupture conventionnelle) » est rédigé comme suit :

« 3. Rupture conventionnelle ».

Modification de l'article 4.2 « Durée du préavis »

Article 12

En vigueur étendu

Le deuxième paragraphe de l'article 4.2 est rédigé comme suit :

« Il n'y a pas de préavis notamment en cas de faute grave, faute lourde ou en raison d'une impossibilité de reclassement suite à une déclaration d'inaptitude d'origine non professionnelle ».

Modification de l'article 4.3 « Absences pour recherche d'emploi »

Article 13

En vigueur étendu

Le dernier paragraphe de l'article 4.3, concernant les chargés d'enquête, est supprimé.

Modification de l'article 4.4 « Indemnité compensatrice de préavis »

Article 14

En vigueur étendu

L'article 4.4 est rédigé comme suit :

« Article 4.4

Indemnité compensatrice de préavis

La partie qui n'observe pas le préavis doit à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sauf accord entre les parties. Cette indemnité comprend tous les éléments contractuels du salaire.

En cas de licenciement, tout salarié peut quitter son emploi dès l'obtention d'un nouvel emploi. Dans ce cas, la rémunération correspondant à la durée de la période de préavis effectivement travaillée est due.

L'employeur peut dispenser le salarié de l'exécution du préavis. Dans ce cas, une indemnité compensatrice de préavis pour la période de préavis non effectuée est due. À la demande du salarié, l'indemnité compensatrice de préavis, ainsi que toute indemnité éventuellement due en application de la présente convention collective et de son contrat de travail, peut être payée immédiatement et en totalité.

La dispense d'exécution du préavis par l'employeur n'a pas d'incidence sur la date de terme du contrat de travail. Celui-ci prend fin au terme du préavis. »

Modification de l'article 4.5 « Indemnité de licenciement »

Article 15

En vigueur étendu

L'article 4.5 est modifié comme suit :

- Le premier paragraphe du 2. « Montant » est rédigé comme suit :

« L'indemnité de licenciement se calcule en mois de rémunération sur les bases suivantes :

- concernant les ETAM :

- - pour une ancienneté jusqu'à 10 ans : 1/4 de mois pour chaque année de présence ;

- - après 10 ans d'ancienneté : 1/3 de mois pour chaque année de présence ;

- concernant les ingénieurs et cadres :

- - pour une ancienneté inférieure à 2 ans : 1/4 de mois pour chaque année de présence ;

- - pour une ancienneté égale ou supérieure à 2 ans : 1/3 de mois pour chaque année de présence. » ;

- à la fin de l'article 4.5 est ajouté un paragraphe rédigé comme suit :

« L'employeur verse l'indemnité dont le montant est le plus élevé, entre celle calculée selon les règles prévues ci-dessus et celle calculée selon les règles prévues par le code du travail. »

Modification de l'article 4.6 « Départ et mise à la retraite »

Article 16

En vigueur étendu

Après le sous-titre « Mise à la retraite entre 65 et 69 ans », le deuxième paragraphe du 2. « Mise à la retraite » de l'article 4.6 est rédigé comme suit :

« Cette demande est adressée par écrit, 3 mois avant la date à laquelle le salarié atteint l'âge d'ouverture automatique du droit à une pension de retraite à taux plein. La réponse du salarié doit être apportée par écrit dans le mois qui suit la date de la demande de l'employeur. »

Modification de l'article 4.8 « Indemnité de départ et de mise à la retraite »

Article 17

En vigueur étendu

Le deuxième paragraphe du 1. « Départ à la retraite » de l'article 4.8 est rédigé comme suit :

« Concernant le départ à la retraite :

- à 5 ans révolus : 1 mois ;

- au-delà, s'y ajoute : 1/5 de mois par année d'ancienneté supplémentaire à compter de la 6e année d'ancienneté. »

Modification de l'article 5.1 « Durée des congés payés »

Article 18

En vigueur étendu

L'article 5.1 est modifié comme suit :

- à la fin du 3. « Congés de fractionnement », sont ajoutés trois paragraphes rédigés comme suit :

« La mise en œuvre du fractionnement des congés payés doit faire l'objet d'un accord d'entreprise ou d'un accord entre l'employeur et le salarié concerné.

L'accord du salarié n'est pas requis lorsque le fractionnement des congés payés est dû à la fermeture de l'entreprise.

Un accord d'entreprise ou d'établissement peut adapter ou supprimer le droit aux congés de fractionnement. À défaut d'accord d'entreprise ou d'établissement, la renonciation aux congés de fractionnement doit faire l'objet d'un accord individuel écrit entre l'employeur et le salarié concerné. » ;

- à la fin de l'article 5.1 est ajouté le paragraphe suivant :

« 4. Rappel en cours de congés payés

À titre de compensation, les salariés rappelés au cours de leurs congés payés ont droit à 2 jours de congés payés supplémentaires et au remboursement des frais occasionnés par ce rappel sur présentation des justificatifs. »

Modification de l'article 5.2 « Conditions d'attribution des congés payés »

Article 19

En vigueur étendu

L'article 5.2 est rédigé comme suit :

« Article 5.2

Attribution de jours de congés non rémunérés

Un congé supérieur au nombre de jours de congés payés acquis peut être pris dans la limite des jours de congés payés légaux, la période complémentaire n'ouvrant droit à aucune rétribution ou indemnité. En revanche, l'employeur ne peut obliger la prise d'un congé non rémunéré. »

Modification de l'article 5.3 « Période de congés payés »

Article 20

En vigueur étendu

L'article 5.3 est rédigé comme suit :

« Article 5.3

Période de congés payés

Les droits à congés payés s'acquièrent du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

La période de prise des congés payés démarre, sauf stipulation différente, le 1er mai. La période de prise des congés payés, dans tous les cas, est de 13 mois au maximum. Tout report au-delà de cette période nécessite une demande écrite formulée par l'employeur. »

Modification de l'article 5.5 « Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés payés »

Article 21

En vigueur étendu

L'article 5.5 est rédigé comme suit (1) :

« Article 5.5

Périodes d'absence entrant dans le calcul de la durée des congés payés

Sont considérées comme temps de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés :

- les périodes de congés payés ;

- les périodes de congé maternité, de paternité, d'accueil de l'enfant et d'adoption ;

- les contreparties obligatoires sous forme de repos octroyées en contrepartie des heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel ;

- les jours de repos accordés au titre d'un accord d'aménagement du temps de travail sur une période supérieure à la semaine ;

- les périodes, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

- les absences pour événements familiaux telles que définies à l'article 5.7 de la convention collective ;

- les temps de formation professionnelle sur le temps de travail ;

- les congés de formation économique, sociale et syndicale ;

- les périodes d'arrêt pour maladie ou accident lorsqu'elles donnent lieu à maintien du salaire par l'employeur en application de la convention collective ;

- les absences exceptionnelles pour l'exercice du droit syndical prévues à l'article 2.1 de la convention collective.

Les congés payés acquis non pris en raison de l'absence du salarié à la date prévue de départ en congés pour l'un des motifs cités ci-dessus, ne sont pas perdus. L'employeur devra accorder au salarié une nouvelle période de congés, que ce soit durant la période de prise de congés en cours ou au-delà. En cas de rupture du contrat de travail, le salarié a droit à l'indemnité compensatrice correspondante.

En cas d'absence pour maladie, d'origine professionnelle ou non, le salarié a droit à la prise effective des congés payés au moment de son retour.

Les salariés de retour d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption ont droit à la prise effective de leurs congés payés, quelle que soit la période de congés payés retenue pour les salariés de l'entreprise. »

(1) L'article 5.5 de l'avenant n° 46 tel que modifié par l'article 21 de l'avenant n° 2 du 27 octobre 2022 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3141-5 du code du travail.
(*Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1*)

Modification de l'article 5.6 « Indemnité de congés payés »

Article 22

En vigueur étendu

Le dernier paragraphe de l'article 5.6, concernant les chargés d'enquête, est supprimé.

Modification de l'article 5.7 « Congés pour événements familiaux »

Article 23

En vigueur étendu

L'article 5.7 est modifié comme suit :

- le sous-titre « ETAM et ingénieurs et cadres » est supprimé ;

- le sous-titre « Chargés d'enquête » est supprimé ;

- le dernier paragraphe, concernant les chargés d'enquête, est supprimé.

Modification de l'article 5.9 « Congé sans solde »

Article 24

En vigueur étendu

Le troisième paragraphe de l'article 5.9 est rédigé comme suit :

« Le congé sans solde entraîne la suspension des effets du contrat de travail ».

Modification de l'article 6.1 « Aménagement du temps de travail sur l'année »

Article 25

En vigueur étendu

L'article 6.1 est rédigé comme suit :

« Des stipulations conventionnelles relatives à l'aménagement du temps de travail sur l'année sont prévues par l'accord de branche du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail modifié par l'avenant du 1er avril 2014. »

Modification de l'article 6.2 « Heures supplémentaires »

Article 26

En vigueur étendu

Le 1. « Rémunération des heures supplémentaires » de l'article 6.2 est rédigé comme suit (1) :

« Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies au-delà de la durée légale ou conventionnelle du travail, compte tenu des modalités d'aménagement du temps de travail retenues. Les heures supplémentaires sont celles effectuées à la demande de l'employeur ou avec son accord, même implicite, ou lorsqu'il est établi que leur réalisation est rendue nécessaire par les tâches confiées au salarié.

Dans le cas d'un aménagement du temps de travail sur l'année, les heures supplémentaires sont les heures effectuées sur l'année, au-delà de la durée du travail annuelle, légale ou conventionnelle, applicable dans l'entreprise.

Les heures supplémentaires sont payées conformément aux majorations prévues par la loi. »

(1) L'article 6.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions du 1° du I de l'article L. 3121-33 du code du travail qui permettent à un accord d'entreprise ou d'établissement de fixer un taux de majoration des heures supplémentaires différent de celui prévu par l'accord de branche, dans la limite basse de 10 %.
(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Modification de l'article 6.3 « Travail du dimanche et des jours fériés »

Article 27

En vigueur étendu

L'article 6.3 est modifié comme suit :

- le deuxième paragraphe du 3. « Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés » est supprimé ;

- au 4. « Règles sectorielles spécifiques », le sous-titre « Entreprises du numérique et de l'événementiel » est supprimé ;

- au 4. « Règles sectorielles spécifiques », le sous-titre « Chargés d'enquêtes » est supprimé ;

- le dernier paragraphe du 4. « Règles sectorielles spécifiques » est supprimé.

Modification de l'article 6.4 « Travail habituel de nuit »

Article 28

En vigueur étendu

L'article 6.4 est modifié comme suit :

- le sous-titre « Chargés d'enquêtes » est supprimé ;

- les deux derniers paragraphes, concernant les chargés d'enquête, sont supprimés.

Modification de l'article 7.1 « Généralités »

Article 29

En vigueur étendu

L'article 7.1 est modifié comme suit :

- le sous-titre « Rémunération des chargés d'enquête » est supprimé ;

- les paragraphes après le sous-titre « Rémunération des chargés d'enquête » sont supprimés.

Modification de l'article 7.2 « Classifications »

Article 30

En vigueur étendu

L'article 7.2 est modifié comme suit :

- le sous-titre « Chargés d'enquête » est supprimé ;

- le dernier paragraphe, concernant les chargés d'enquête, est supprimé.

Modification de l'article 8.3 « Secret professionnel »

Article 31

En vigueur étendu

L'article 8.3 est modifié comme suit :

- le sous-titre « Chargés d'enquête » est supprimé ;

- les trois derniers paragraphes, concernant les chargés d'enquête, sont supprimés.

Modification du titre 9 « Maladie et accidents »

Article 32

En vigueur étendu

Le titre 9 est rédigé comme suit :

« Titre 9

Maladie, accidents, parentalité ».

Modification de l'article 9.2 « Incapacité temporaire de travail »

Article 33

En vigueur étendu

Le 1. « Conditions et durée d'indemnisation de l'incapacité temporaire de travail » de l'article 9.2 est rédigé comme suit (1) :

« 1. Conditions et durée d'indemnisation de l'incapacité temporaire de travail

Dans le cas de l'incapacité par suite d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le droit au versement d'une allocation maladie par l'employeur est acquis dès le premier jour de présence dans l'entreprise. Dans les autres cas de maladie ou d'accident, ce droit est acquis après un an d'ancienneté.

L'allocation maladie permettant le maintien du salaire est due dès le premier jour d'absence pour maladie ou accident dûment constaté par certificat médical.

Le droit au versement de l'allocation maladie versée par l'employeur en complément des indemnités journalières de Sécurité sociale est garanti pour toute absence pour maladie ou accident d'origine professionnelle ou non, d'une durée consécutive ou non de 90 jours au maximum, sur une période de 12 mois consécutifs.

Au-delà de 90 jours consécutifs d'absence (s) pour maladie ou accident, le relais des garanties sera assuré aux conditions prévues par l'accord de branche du 27 mars 1997 modifié relatif à la prévoyance. »

(1) L'article 9.2 de l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 tel que modifié par l'article 33 de l'avenant n° 2 du 27 octobre 2022 est étendu sous réserve du respect des articles L. 1226-1 et D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail, relatifs au maintien de salaire dont le montant et la durée sont conditionnés à l'ancienneté.
(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Modification de l'article 9.4 « Congé parental d'éducation et passage à temps partiel »

Article 34

En vigueur étendu

L'article 9.4 est rédigé comme suit :

« Article 9.4

Congé parental d'éducation à temps plein et à temps partiel

Au terme du congé de maternité ou d'adoption, les salariés ont droit à un congé parental à temps plein ou à temps partiel, dans les conditions décrites au code du travail. »

Modification de l'article 11.1 « Ordre de mission »

Article 35

En vigueur étendu

Le dernier paragraphe de l'article 11.1, concernant les chargés d'enquête, est supprimé.

Modification de l'article 11.2 « Frais de déplacement »

Article 36

En vigueur étendu

Le troisième paragraphe de l'article 11.2 est rédigé comme suit :

« Sous réserve de l'application du premier paragraphe du présent article, les frais de déplacement peuvent faire l'objet d'un forfait défini préalablement au départ, par accord d'entreprise, décision unilatérale de l'employeur, usage, ou accord individuel entre l'employeur et le salarié. »

Modification de l'article 11.6 « Mobilité géographique »

Article 37

En vigueur étendu

Le 1. « Modification du lieu de travail » de l'article 11.6 est modifié comme suit :

- le sous-titre « En l'absence de clause mobilité dans le contrat de travail » est rédigé comme suit :

« En l'absence de clause de mobilité dans le contrat de travail » ;

- au quatrième paragraphe après le sous-titre « En l'absence de clause de mobilité dans le contrat de travail », « 3.4 » est supprimé et remplacé par « 3.5 » ;

- le quatrième paragraphe, après le sous-titre « En application d'une clause de mobilité », est rédigé comme suit :

« Lorsqu'elle est mise en œuvre de bonne foi, la modification du lieu de travail du salarié en application de la clause de mobilité ne constitue pas une modification du contrat de travail. Le refus, par le salarié, d'une modification de son lieu de travail dans les conditions prévues par la clause de mobilité figurant à son contrat de travail peut justifier son licenciement. » ;

- au sein du sous-titre « En application d'une clause de mobilité », est ajouté un cinquième paragraphe rédigé comme suit :

« La clause de mobilité s'impose au salarié, sauf si la modification du lieu de travail entraîne des conséquences sur tout autre élément essentiel du contrat de travail. Dans ce cas, un avenant au contrat de travail doit être proposé au salarié conformément à l'article 3.5 de la convention collective. »

Modification de l'article 12.2 « Ordre de mission »

Article 38

En vigueur étendu

L'article 12.2 est modifié comme suit :

- le point 20 est rédigé comme suit :

« 20. Le principe du retour au sein de l'entreprise d'origine » ;

- le point 21 est rédigé comme suit :

« 21. Les conditions du retour au sein de l'entreprise d'origine, qui doivent être au moins équivalentes à celles du départ » ;

- le point 23 est rédigé comme suit :

« 23. Les conditions particulières de travail (ex. : jours fériés) ».

Modification de l'article 12.5 « Période d'essai »

Article 39

En vigueur étendu

Au premier paragraphe de l'article 12.5, « 3.3 » est supprimé et remplacé par « 3.4 ».

Modification de l'article 12.6 « Rupture du contrat de travail pendant la mission »

Article 40

En vigueur étendu

Le deuxième paragraphe de l'article 12.6 est rédigé comme suit :

« Aussi, par dérogation aux stipulations de l'article 4.1, la notification de la rupture du contrat de travail pendant le cours de la mission à l'étranger sera reconnue comme valable par le reçu signé par le destinataire de l'écrit l'informant de la rupture ou encore par signification par tout autre moyen authentique, notamment par la voie de la lettre recommandée électronique. »

Modification de l'article 13.5 « Adhésion »

Article 41

En vigueur étendu

Le premier paragraphe de l'article 13.5 est rédigé comme suit :

« Peuvent adhérer au présent avenant toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail. »

III. Stipulations juridiques et administratives

Article 42

En vigueur étendu

Date d'effet. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Conditions de révision de l'avenant

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'avenant

Le présent avenant peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de 3 mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent avenant par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénonce l'avenant peut accompagner sa notification d'un nouveau projet, conformément au sous-titre « Conditions de révision de l'avenant » ci-dessus.

Dépôt et extension de l'avenant

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conditions d'adhésion à l'avenant

Peuvent adhérer au présent avenant toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Avenant n° 3 du 27 octobre 2022 à l'accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV,
Organisations de salariés	FIECI CFE-CGC ; F3C CFDT ; FSE CGT ; CFTC MEDIA+,

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2018-771 pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 a profondément réformé le cadre réglementaire de la formation professionnelle continue en mettant particulièrement l'accent sur le développement de l'alternance et sur l'accompagnement du plan de développement des compétences dans les entreprises de moins de 50 salariés.

À la suite, les partenaires sociaux de la branche ont négocié et signé le 31 octobre 2019 un accord sur la formation professionnelle, le développement des compétences et l'employabilité pour adapter sa politique à cette nouvelle donne.

Après 4 années de mise en œuvre, les pleins effets de la loi ont été observés. Ainsi, les partenaires sociaux de la branche ont dû, à plusieurs reprises, réduire significativement le niveau des prises en charges financières des actions de formation des entreprises de moins de 50 salariés, en dépit de mesures conjoncturelles décidées par les pouvoirs publics.

Au regard de cette situation, les partenaires sociaux ont décidé d'ouvrir un nouveau chantier approfondi visant à faire évoluer l'utilisation des ressources conventionnelles et leur volume, de telle sorte que la branche continue à disposer d'une politique volontariste en matière de formation professionnelle, indépendante des financements publics aléatoires.

Le présent accord, résultat de ce travail, constitue un avenant de révision à l'accord de branche du 31 octobre 2019, confirmant le souhait des partenaires sociaux de pérenniser et de renforcer la politique de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle en révisant le taux de contribution conventionnel. Il doit permettre d'élaborer une politique de formation cohérente pour répondre aux enjeux d'aujourd'hui et de demain.

Il s'inscrit dans la volonté des parties signataires de favoriser le développement des compétences au sein de la branche en allant au-delà des obligations légales en termes de contribution financière des entreprises.

En particulier, il acte le doublement du taux de la contribution conventionnelle de branche des entreprises de moins de 50 salariés visant à améliorer le niveau de prise en charge des actions de formation de cette catégorie d'entreprises, et donc d'y faire progresser sensiblement le taux de départ en formation.

Cet objectif, qui s'appuie également sur la mutualisation de branche, s'inscrit dans la politique de branche définie annuellement.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant de révision a pour objet de modifier l'accord de branche du 31 octobre 2019 dans les conditions définies par les présentes.

Révision de l'article 26 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 « La mutualisation de la contribution conventionnelle au développement des compétences dans les entreprises de la branche »

Article 2

En vigueur étendu

L'article 26 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 est intégralement révisé et remplacé par les stipulations suivantes :

« Article 26

Article 26.1

La mutualisation de la contribution conventionnelle au développement des compétences dans les entreprises de la branche

Pour la mise en œuvre de sa politique d'emploi et de formation au service des salariés et des entreprises, la branche a décidé de se doter d'une ressource spécifique prenant la forme d'une contribution supplémentaire dite ' contribution conventionnelle '.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les contributions conventionnelles sont mutualisées pour l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle dès réception, et elles sont destinées à concrétiser l'investissement des entreprises dans la mise en œuvre des actions concourant au développement des compétences au sein de la branche, et ce, soit en complément des dispositifs prévus par la loi, soit dans le cadre d'actions ou de projets identifiés par la branche comme prioritaires.

La contribution légale à la formation professionnelle due par les entreprises employant 50 salariés et plus est complétée par une contribution conventionnelle de 0,10 % de la masse salariale annuelle brute.

La contribution légale à la formation professionnelle due par les entreprises employant de 1 à 49 salariés est complétée par une contribution conventionnelle de 0,050 % de la masse salariale annuelle brute avec un versement minimum par entreprise de 25 €.

Article 26.2

Affectations des contributions conventionnelles pour le développement des compétences dans les entreprises de la branche

Les priorités d'affectation des fonds conventionnels en termes de salariés, entreprises, dispositifs et compétences sont définies annuellement par la note politique de formation élaborée paritairement dans le cadre de la commission paritaire nationale de l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP).

La note fixe les grandes orientations et les enjeux en matière de développement des compétences qui permettent de décliner opérationnellement les dispositifs de formation et modalités ou prises en charge propres au secteur et les outils adaptés en privilégiant un principe de mutualisation descendante qui doit relever d'une concertation entre les partenaires sociaux de la branche et s'appuyer sur les besoins en formation exprimés par les entreprises de la branche.

Les dispositifs sont conçus pour être le plus facilement mobilisables, en particulier par les entreprises de moins de 50 salariés.

La note s'appuie sur le bilan de l'année N - 1, sur les constats de l'année en cours, sur les prévisions de l'année à venir et

sur l'évolution des métiers observée par l'OPIIEC pour définir les priorités de formation.

Les compétences pourront être qualifiées de stratégiques, prioritaires ou essentielles au développement des entreprises de la branche au regard de la conjoncture économique, sociale et des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les partenaires sociaux poursuivent leur action de renforcement de l'offre de formations, d'amélioration de leurs contenus et de facilitation de l'accès des salariés de la branche aux certifications professionnelles.

Cette contribution conventionnelle doit permettre, en partie, de relever les défis de notre siècle, tant au niveau énergétique qu'environnemental. La note de politique élaborée chaque année devra impérativement concrétiser cette orientation.

Article 26.3

Recouvrement des contributions conventionnelles au développement des compétences dans les entreprises de la branche

Les partenaires sociaux gèrent et organisent la mutualisation de ces fonds au sein de l'Opco Atlas ' Soutenir les compétences ', opérateur de compétences auquel ils confient également la mise en œuvre de la collecte de cette contribution.

Il est convenu que la première collecte des contributions conventionnelles susvisées interviendra au cours de l'année suivant la date d'entrée en vigueur du présent accord, et au plus tôt pour la collecte au titre de masse salariale annuelle brute 2023. »

Révision du titre IX de l'accord de branche du 31 octobre 2019 « La note politique de formation »

Article 3

En vigueur étendu

Le titre IX de l'accord de branche du 31 octobre 2019 est intégralement révisé et remplacé par les stipulations suivantes :

« La note politique de formation permet, une fois les priorités d'affectation des fonds conventionnels définies, à l'Opco Atlas de déterminer chaque année, et au plus tard le 31 décembre, les critères de prise en charge des demandes des entreprises.

La branche demandera chaque année à l'opérateur de compétences de lui fournir des indicateurs qualitatifs permettant d'apprécier les impacts des orientations décidées dans le cadre de cette note sur l'accès à la formation des salariés et sur la nature des formations financées.

Cette note politique de formation couvre notamment les champs suivants :

- les actions collectives nationales ;

- l'alternance ;

- l'emploi (notamment par les conventionnements avec Pôle emploi) ;

- *les actions de promotion des métiers et de l'apprentissage ;*(1)

- l'offre de services d'Atlas ;

- le plan de développement des compétences au sein des entreprises de moins de 50 ;

- les publics spécifiques ;

- les certifications professionnelles. »

(1) Au quatrième tiret les termes « les actions de promotion des métiers et de l'apprentissage ; » sont exclus de l'extension en ce qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.
(Arrêté du 31 mars 2023 - art. 1)

Révision de l'article 28 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 « Suivi de l'accord »

Article 4

En vigueur étendu

L'article 28 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 est complété par un 3e alinéa ainsi rédigé :

« En outre, la CPPNI inscrit à son ordre du jour la révision de l'article 26 du présent accord dès qu'il est constaté que les

ressources conventionnelles affectées (ou que les priorités d'affectation citées par l'article 26.2) n'ont pas permis le développement (en valeur absolue et relative) du volume de salariés formés au sein des entreprises de moins de 50 salariés.

Ce constat s'appuie sur un bilan réalisé par l'OPCO Atlas au plus tard le 30 septembre de chaque année.

Les parties signataires conviennent d'examiner l'opportunité de réviser le montant du versement minimum par entreprise après une année d'application lors du 1er semestre. »

Effets de l'avenant

Article 5

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-8 du code du travail, il est rappelé que le présent avenant portant révision de l'article 26 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 se substitue de plein droit aux stipulations qu'il modifie.

Les autres dispositions de cet accord de branche demeurent inchangées.

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salariés

Article 6

En vigueur étendu

Par son objet, le présent accord a vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche. Conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail, il comporte néanmoins des mesures spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visant le taux de contribution conventionnelle et les priorités d'affectation de la ressource conventionnelle.

Champ d'application, durée et entrée en vigueur

Article 7

En vigueur étendu

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Son champ d'application est identique à celui de l'accord de branche du 31 octobre 2019. Il prend effet à compter du jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Formalités et extension

Article 8

En vigueur étendu

Le présent avenant est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par l'ensemble des organisations signataires auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et de la procédure applicable pour l'extension des accords collectifs.

Après avoir négocié et lu chacune des pages précédentes, les représentants signataires signent l'avenant. Pour ce faire, la partie la plus diligente met en place un dispositif de signature électronique répondant aux exigences du règlement européen n° 910-2014 et de l'article 1367 du code civil.

Accord du 13 décembre 2022 relatif à l'interruption spontanée de grossesse

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV,
Organisations de salariés	FIECI CFE-CGC ; F3C CFDT ; FSE CGT ; CFTC Média+,

Préambule

En vigueur étendu

En France, une grossesse sur quatre se termine par une interruption spontanée de grossesse dans les vingt-deux premières semaines d'aménorrhée, et une femme sur dix risque de subir une interruption spontanée de grossesse au cours de sa vie. Chaque année, 200 000 françaises sont concernées.

Subir une interruption spontanée de grossesse est un événement qui peut avoir des conséquences aussi bien physiques que psychologiques. C'est pourquoi, afin de mieux accompagner les salariés face à cette épreuve, les partenaires sociaux ont souhaité leur donner le droit de s'absenter quelques jours à l'occasion de sa survenance.

Détermination du champ territorial et professionnel

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire national à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres des entreprises visées par la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Interruption spontanée de grossesse

Article 2

En vigueur étendu

En cas d'interruption spontanée de grossesse avant vingt-deux semaines d'aménorrhée, la salariée bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de deux jours, non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de salaire. Cette absence peut être accolée à un arrêt de travail pour maladie éventuellement prescrit. La salariée fournit un certificat médical dans les quinze jours suivant l'événement.

Sous réserve d'être également salarié d'une entreprise de la branche, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie de ce congé dans les mêmes conditions.

Stipulations juridiques et administratives

Article 3

En vigueur étendu

Date d'effet. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Conditions de révision de l'accord

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Conditions de dénonciation de l'accord

Le présent accord peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de trois mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénonce l'accord peut accompagner sa notification d'un nouveau projet, conformément au sous-titre « Conditions de révision de l'accord » ci-dessus.

Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conditions d'adhésion à l'accord

Peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément aux articles L. 2261-3 et L. 2261-4 du code du travail.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Avenant n° 3 du 13 décembre 2022 à l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 relatif à la mise à jour des stipulations de la convention collective

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV,
Organisations de salariés	F3C CFDT ; CFTC Média+,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux se sont accordés sur la renégociation des règles relatives au travail du dimanche et des jours fériés applicables dans les entreprises de la branche des bureaux d'études techniques, afin de simplifier leur application.

Détermination du champ territorial et professionnel

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres des entreprises visées par la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) dont le siège social ou les activités se situent en France métropolitaine et, conformément à l'article L. 2222-1 du code du travail, dans les régions, départements et collectivités d'Outre-mer.

Modification de l'article 6.3 de l'annexe 1 de l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021

Article 2

En vigueur étendu

L'article 6.3 « Travail du dimanche et des jours fériés » est rédigé de la manière suivante :

« Le travail du dimanche et des jours fériés est subordonné aux dispositions de la législation du travail, et spécifiquement au respect du titre III du livre Ier du code du travail portant sur les repos et jours fériés.

Dans les établissements bénéficiant d'une dérogation au repos dominical délivrée par le préfet, le travail le dimanche est basé sur le volontariat du salarié. À l'inverse, dans les établissements bénéficiant d'une dérogation permanente de plein droit au repos dominical pour certains travaux ou activités spécifiés au code du travail, le travail du dimanche est obligatoire pour le salarié s'il est prévu dans son contrat de travail.

Au-delà du respect de la règlementation rappelée au premier paragraphe, le travail le dimanche nécessite l'accord préalable de l'employeur.

Il est rappelé qu'en application des dispositions légales, il est interdit de faire travailler un même salarié plus de 6 jours par semaine et que le repos hebdomadaire a une durée minimale de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

1. Définition du caractère habituel ou exceptionnel du travail du dimanche ou des jours fériés

Le caractère habituel ou exceptionnel du travail du dimanche ou des jours fériés s'apprécie par année civile et par salarié.

Le travail du dimanche ou des jours fériés relève de l'organisation habituelle de travail du salarié à compter du 16e

dimanche ou jour férié travaillé au cours de l'année civile.

Au cours d'une année civile, un salarié qui aura travaillé 13 dimanches et 4 jours fériés, se verra donc appliquer le régime du travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés, décrit au 1.1 ci-dessous, pour les 15 premiers dimanches ou jours fériés travaillés, et le régime du travail habituel du dimanche et des jours fériés, décrit au 1.2 ci-dessous, pour les 2 derniers dimanches ou jours fériés travaillés.

Cette définition du caractère habituel du travail le dimanche ou des jours fériés s'applique à toutes les entreprises, que celles-ci disposent ou non d'une dérogation permanente de plein droit.

2. Majorations applicables

Les heures travaillées un jour férié tombant un dimanche ne donnent pas lieu à un doublement des majorations décrites ci-dessous.

Les heures travaillées le dimanche et les majorations correspondantes sont payées aux échéances de paie habituelles.

2.1. Travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés

Les heures de travail effectuées de manière exceptionnelle le dimanche ou les jours fériés sont rémunérées avec une majoration de 100 %, indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuellement réalisées. Les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours bénéficient, dans ce cas, d'une majoration de 100 % de leur rémunération journalière.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il est tenu compte des avantages particuliers déjà accordés au titre du travail du dimanche ou des jours fériés dans l'entreprise et soumis à cotisations sociales. (2)

Pour les salariés soumis à une convention de forfait en jours, les jours de travail réalisés le dimanche et les jours fériés sont pris en compte pour le décompte du forfait.

2.2. Travail habituel du dimanche et des jours fériés

En cas de travail habituel du dimanche ou des jours fériés, la rémunération des heures de travail ainsi effectuées se voit appliquer une majoration de 25 % indépendamment des majorations résultant des heures supplémentaires éventuellement réalisées. Les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours bénéficient, dans ce cas, d'une majoration de 25 % de leur rémunération journalière.

Pour apprécier si cette majoration est perçue par l'intéressé, il est tenu compte des avantages particuliers déjà accordés au titre du travail du dimanche ou des jours fériés dans l'entreprise et soumis à cotisations sociales. (2)

Pour les salariés soumis à une convention de forfait en jours, les jours de travail réalisés le dimanche et les jours fériés sont pris en compte pour le décompte du forfait.

3. Règles sectorielles spécifiques

Des stipulations spécifiques relatives au travail du dimanche et des jours fériés s'appliquent à certaines entreprises du secteur du numérique en application de l'accord de branche du 28 avril 2004.

Des stipulations spécifiques relatives au travail du dimanche et des jours fériés s'appliquent aux entreprises des secteurs de l'évènementiel en application de l'accord de branche du 5 juillet 2001. »

(1) L'article 2 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 3133-4 du code du travail.
(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)
(2) Les stipulations des deuxièmes paragraphes des points 2.1 et 2.2 de l'article 2 sont étendus sous réserve du respect de la dernière phrase de l'article L. 2253-3 du code du travail qui dispose qu'« En l'absence d'accord d'entreprise, la convention de branche ou l'accord couvrant un champ territorial ou professionnel plus large s'applique ».
(Arrêté du 5 avril 2023 - art. 1)

Stipulations juridiques et administratives

Article 3

En vigueur étendu

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent avenant ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'avenant a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Date d'effet. Durée de l'avenant

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet, le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel, sous réserve de la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021.

Dépôt et extension de l'avenant

Le présent avenant fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans les conditions prévues à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Conditions d'adhésion à l'avenant

Peuvent adhérer au présent avenant toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale, association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Conditions de révision de l'avenant

Le présent avenant pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de la réception par l'ensemble des parties de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Cet avenant sera soumis aux règles de validité et de publicité en vigueur au jour de sa signature.

Dénonciation

Le présent avenant peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis minimal de 6 mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent avenant par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

Avenant n° 5 du 21 février 2023 à l'accord du 7 octobre 2015 modifié relatif à la complémentaire santé portant revalorisation des cotisations de base et des options

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV,
Organisations de salariés	CFTC CSFV ; F3C CFDT,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent avenant à l'accord relatif à la mise en place d'un régime de complémentaire santé du 7 octobre 2015 de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486) a pour objet de procéder à une augmentation des montants de cotisation à effet du 1er juillet 2023 compte tenu de l'état financier dégradé du régime.

Les partenaires sociaux ont donc décidé de réviser certains paramètres financiers du régime afin d'assurer son équilibre financier et de le pérenniser. Ils sont convenus d'apporter les modifications suivantes à l'accord de branche du 7 octobre 2015 modifié relatif à la complémentaire santé.

Montant des cotisations

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2 de l'annexe III « Montant des cotisations » de l'accord de branche du 7 octobre 2015 modifié relatif à la

complémentaire santé est modifié de la manière suivante :

« Article 2

Tableau détaillé des cotisations de base et des montants des options

	Garanties obligatoires et facultatives	Salarié + enfant (s)	Conjoint
Régime général (RG)	Base	52,00 €	45,50 €
	Option 1	12,50 €	11,00 €
	Option 2	28,50 €	24,50 €
	Option 3	55,00 €	49,00 €
	Base + option 1 obligatoire	62,50 €	56,50 €
	Option 2	16,00 €	13,50 €
	Option 3	42,50 €	38,00 €
	Base + option 2 obligatoire	76,50 €	70 €
	Option 3	26,50 €	24,50 €
	Base + option 3 obligatoire	103,00 €	94,50 €
Régime local (Alsace-Moselle)	Base	34,50 €	30,00 €
	Option 1	12,50 €	11,00 €
	Option 2	28,50 €	24,50 €
	Option 3	55,00 €	49,00 €
	Base + option 1 obligatoire	45,00 €	41,00 €
	Option 2	16,00 €	13,50 €
	Option 3	42,50 €	38,00 €
	Base + option 2 obligatoire	59,00 €	54,50 €
	Option 3	26,50 €	24,50 €
	Base + option 3 obligatoire	85,50 €	79,00 €
Exemple : si une entreprise (hors Alsace-Moselle) choisit de rendre obligatoire l'option 1, alors le tarif est de 62,50 €. Si le salarié souhaite bénéficier de l'option 3, alors le tarif sera majoré de 42,50 €, soit 105,00 €. »			

Modification de la durée du mandat au titre de la présidence et de la vice-présidence du comité paritaire de surveillance (CPS)

Article 2

En vigueur étendu

Le paragraphe 5 de l'article 1.3.3 « Comité paritaire de surveillance » est modifié de la manière suivante :

« Le comité désigne en son sein, pour 2 ans, un président et un vice-président choisis alternativement dans chacun des collèges salariés et employeurs formés d'organisations signataires de l'accord. »

Stipulations pour les entreprises de moins de cinquante (50) salariés

Article 3

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Champ d'application.?Durée.?Entrée en vigueur.?Formalités et extension

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant s'applique sur l'ensemble du territoire national à tous les salariés employés, techniciens, agents de maîtrise et cadres salariés des entreprises dont l'activité est comprise dans le champ d'application de la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et prend effet à compter du 1er juillet 2023.

Il s'incorpore à l'accord de branche du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé qu'il modifie. Il est donc régi par les mêmes modalités de suivi, révision et dénonciation.

Le présent avenant est notifié et déposé dans les conditions prévues par le code du travail et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail.

Accord du 27 juin 2023 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV,
Organisations de salariés	CFTC CSFV ; FIECI CFE-CGC ; F3C CFDT ; FSE CGT,

Préambule

En vigueur non étendu

La loi du 29 mars 2018 ratifiant les ordonnances du 22 septembre 2017 pour le renforcement du dialogue social a créé le comité social et économique, instance unique de représentation du personnel se substituant aux anciens délégués du personnel, comités d'entreprise et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail. À compter du 31 décembre 2019, le nombre de détenteurs de mandats a donc diminué.

Le 30 janvier 2020, les partenaires sociaux de la branche signaient donc un accord à durée déterminée afin d'accompagner les fins de mandats des représentants de salariés et syndicaux fortement mobilisés au titre de leurs mandats jusqu'à la mise en place de cette nouvelle instance. En septembre 2020, un avenant prolongeant le délai de saisine de la commission visée à l'article 4.3 a été conclu. Cet accord est arrivé à son terme le 29 janvier 2022.

Un certain nombre des salariés visés par cet accord et éloignés de leur métier d'origine sur une longue période, continuent à exprimer le besoin d'accéder prioritairement à la formation professionnelle et aux dispositifs de reconversion professionnelle. C'est la raison pour laquelle les partenaires sociaux de la branche ont décidé de réactiver le dispositif créé par l'accord du 30 janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025.

Chapitre Ier Champ d'application

Champ d'application territorial et professionnel

Article 1er

En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article 1.1 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (IDCC 1486).

Bénéficiaires

Article 2

En vigueur non étendu

Les bénéficiaires du présent accord de branche sont définis par un double critère lié à la nature du ou des mandat(s) qu'ils occupaient et au temps qu'ils consacraient à l'exercice de leur(s) mandat(s), avant la mise en place du comité social et économique.

L'éligibilité au bénéfice du présent accord s'apprécie à la date de proclamation des résultats des élections du premier comité social et économique.

2.1. Catégories de mandats concernés

2.1.1. Les salariés qui exerçaient un mandat électif ou désignatif au sein des instances de dialogue social d'entreprises, ayant pris fin au plus tard le 31 décembre 2019, ou, en cas de prolongation des mandats du comité d'entreprise au-delà du 31 décembre 2019, à la date de proclamation des résultats des élections du premier comité social et économique, sont visés par les stipulations du présent accord dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires suivantes :

- délégué syndical (art. L. 2143-1 et suivants du code du travail) ;

- délégué syndical central (ou selon les entreprises : « délégué syndical national », « délégué syndical UES », « délégué syndical groupe » …) (L. 2143-5 du code du travail) ;

- représentant de section syndicale (art. L. 2142-1-1 et suivants du code du travail) ;

- membre élu du comité d'entreprise, du comité d'établissement (anciens articles L. 2322-1 et suivants du code du travail) ;

- membre élu du comité central d'entreprise (anciens articles L. 2327-1 et suivants du code du travail) ;

- membre du comité de groupe (art. L. 2333-1 du code du travail) ;

- membre du groupe spécial de négociation et membre du comité d'entreprise européen (articles L. 2342-9 et L. 2343-5 du code du travail) ;

- représentant syndical au comité d'entreprise et au comité d'établissement (ancien article L. 2324-2 du code du travail) ;

- représentant syndical au comité central d'entreprise (ancien article L. 2327-6 du code du travail) ;

- délégué du personnel (anciens articles L. 2312-1 et suivants du code du travail) ;

- membre élu du CHSCT (anciens articles L. 2381-1 et suivants du code du travail) ;

- membres de la délégation unique du personnel (anciens articles L. 2326-1 et suivants du code du travail) ;

- représentant syndical auprès du CHSCT (stipulation conventionnelle d'entreprise).

Les partenaires sociaux des entreprises peuvent, par la voie de la négociation collective d'entreprise, adapter ce périmètre en y intégrant d'autres mandats.

2.1.2. Les mandats ci-dessous, externes aux entreprises, sont également concernés par les stipulations du présent accord :

- conseiller prud'hommes (art. L. 2412-13 du code du travail) ;

- défenseur syndical (art. L. 1453-4 du code du travail) ;

- membre du conseil d'administration d'une mutuelle (art. L. 114-24 du code de la mutualité) ;

- membre du conseil d'administration d'une caisse de sécurité sociale (art. L. 231-2 du code de la sécurité sociale) ;

- conseiller du salarié (articles L. 1232-7 et suivants du code du travail) ;

- membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles (art. L. 23-111-1 du code du travail).

2.1.3. Les salariés désignés par des organisations syndicales représentatives de salariés dans les instances nationales et régionales de branche telles qu'instituées par les différents accords, avenants et annexes de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils bénéficient également des stipulations du présent accord :

- mandataires CPPNI (accord de branche du 14/12/2017) ;

- mandataires OPNC (accord de branche du 14/12/2017) ;

- mandataires CPNEFP (accord de branche du 30/10/2008 et ses avenants) ;

- mandataires CPNEFP statuant en matière de PSE (accord de branche du 30/10/2015) ;

- mandataires CPREFP (accord de branche du 25/06/2015) ;

- mandataires OPIIEC (accord de branche du 28/07/2003) ;

- administrateurs ADESATT (accord de branche du 25/10/2007 et ses avenants) ;

- mandataires ATLAS (conseil d'administration, bureau du conseil d'administration, sections paritaires professionnelles, commissions paritaires transversales) (accord de constitution du 20/12/2018) ;

- mandataires CPS santé (accord de branche du 7/10/2015 et ses avenants) ;

- mandataires CPS prévoyance (accord de branche du 27/03/1997 et ses avenants) ;

- mandataires CP-TPME (accord du 29/07/2020).

Le présent accord s'applique aux représentants des salariés et des syndicats disposant d'heures de délégation et détenteurs de mandats « lourds », dont le temps consacré à leur exercice a été impacté par la mise en place du comité social et économique, selon les conditions des articles 2.2 et 2.3 ci-après.

2.2. Temps consacré au mandat

Dans les entreprises de moins de cinq cents salariés, les mandats dits « lourds » sont les mandats auxquels le salarié consacrait, avant la mise en place du comité social et économique, au moins 25 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement qui l'emploie, en tenant compte exclusivement du crédit légal ou conventionnel d'heures de délégation attaché aux mandats.

Dans les entreprises de cinq cents salariés et plus, les mandats dits « lourds » sont les mandats auxquels le salarié consacrait, avant la mise en place du comité social et économique, au moins 30 % de la durée de travail fixée dans son contrat de travail ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement qui l'emploie, en tenant compte exclusivement du crédit légal ou conventionnel d'heures de délégation attaché aux mandats.

Les mandats extérieurs à l'entreprise sont chacun pris en compte pour 5 % de la durée du travail fixée dans le contrat de travail de l'intéressé ou à défaut, de la durée applicable dans l'établissement qui l'emploie. En tout état de cause, l'ensemble des mandats extérieurs exercés sont pris en compte au maximum pour 20 % de la durée du travail fixée dans le contrat de travail de l'intéressé ou à défaut, de la durée applicable dans l'établissement qui l'emploie.

Dans le cas particulier des salariés titulaires de mandats visés à l'article 2.1 du présent accord soumis à une convention individuelle de forfait annuel en jours, le mandat lourd est défini en fonction du nombre de jours de travail compris dans la convention individuelle de forfait et des règles de calcul prévues par l'article R. 2315-4 du code du travail.

2.3. Condition liée à la diminution du temps consacré à l'exercice des mandats

Les salariés détenteurs de mandats « lourds » tels que définis ci-dessus, bénéficient des stipulations du présent accord de branche si, à la suite des premières élections du comité social et économique, le temps qu'ils consacrent à l'exercice de leur(s) mandat(s) a diminué et représente suite à cette diminution, selon la taille de l'entreprise, moins de 25 % ou bien moins de 30 % de la durée de travail fixée dans le contrat de travail de l'intéressé ou, à défaut, de la durée applicable dans l'établissement, en tenant compte exclusivement du crédit légal ou conventionnel d'heures de délégation attaché aux mandats.

2.4. Délai pour bénéficier de l'accord

Pour bénéficier des stipulations du présent accord, les salariés répondant aux conditions des articles 2.1, 2.2 et 2.3 devront saisir, avec leur employeur, la commission mentionnée à l'article 4.3 dans les 12 mois suivant l'entrée en vigueur du présent accord, soit avant le 30 septembre 2024.

Dans tous les cas, le projet défini avec le salarié pourra se prolonger au-delà de cette échéance.

En cas de suspension du contrat de travail au cours de ce délai, pour cause de maladie ou d'accident d'origine professionnelle ou non, ou pour cause de congé maternité, ce délai est prolongé d'une durée égale à la durée de la suspension du contrat de travail, dans la limite de la durée de l'accord.

Chapitre II Accompagner les fins de mandats « lourds »

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité de sécuriser les parcours professionnels des salariés dont les mandats ont pris fin ou lorsque le temps consacré à ceux-ci a diminué du fait de l'instauration du comité social et économique. Cette démarche doit être menée conjointement par le salarié et l'entreprise, afin d'identifier toutes les options pouvant se présenter au salarié (retour à un poste opérationnel au sein de l'entreprise, préparation d'une reconversion professionnelle…).

Le présent accord met en place les garanties et les outils adaptés à ces différentes situations.

Définition du projet professionnel

Article 3

En vigueur non étendu

Les salariés visés au présent accord bénéficient à leur demande, d'un accompagnement relatif à leur parcours professionnel au moyen des stipulations suivantes.

3.1. Entretien de repositionnement dans l'emploi

Les salariés visés par le présent accord bénéficient d'un entretien de repositionnement dans l'emploi avec leur employeur destiné à envisager leurs perspectives d'évolution professionnelle et les formations qui peuvent contribuer à leur réalisation.

Cet entretien permet au salarié d'exprimer ses aspirations professionnelles et éventuellement à l'employeur de présenter des solutions potentielles. Un document écrit et daté expose ces éléments et décrit l'étape suivante à suivre par le salarié (bilan de compétences, conseil en évolution professionnelle…). Cet entretien complète l'entretien professionnel éventuellement réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical permettant de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise, conformément aux article L. 6315-1 et L. 2141-5 du code du travail.

3.2. Bilan de compétences

Les salariés ont droit à un bilan de compétences d'une durée de vingt-quatre heures, dans les conditions de l'article L. 6313-4 du code du travail, permettant notamment une analyse des compétences acquises lors de l'exercice du mandat.

Le niveau de prise en charge financière par la branche sera défini dans le cadre de la politique de formation de la branche décidée par la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) et mise en œuvre au sein de l'opérateur de compétences « ATLAS, Soutenir les compétences ».

Cette prise en charge est conditionnée à un co-financement de l'entreprise.

Mise en œuvre du projet professionnel

Article 4

En vigueur non étendu

Il est rappelé que, conformément aux prescriptions légales, l'employeur assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail. Il veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations.

Les partenaires sociaux reconnaissent le caractère prioritaire des besoins en formation professionnelle des salariés visés par le présent accord de branche.

4.1. Adaptation des compétences au métier et à ses évolutions

À l'occasion ou à la suite de l'entretien de repositionnement dans l'emploi visé à l'article 3.1 du présent accord, un programme de développement des compétences liées au poste de travail du salarié pourra être défini conjointement avec l'employeur. Ce programme prend en compte les évolutions du métier d'origine et du poste de travail liées à l'évolution de l'entreprise, des outils, des technologies, des méthodes et des pratiques.

À cette fin, les salariés bénéficieront d'un accès prioritaire aux dispositifs de formation en lien avec leur activité professionnelle (certificats de qualification professionnelle (CQP), parcours certifiants et Pro-A). À ce titre et sous réserve d'un co-financement de l'entreprise, ils bénéficieront de conditions de prise en charge favorables dans le respect de la politique de formation de la branche définie par la CPNEFP et mise en œuvre au sein de l'opérateur de compétences « ATLAS, Soutenir les compétences ».

4.2. Projet de reconversion professionnelle

L'évolution permanente et rapide des métiers de la branche, peut rendre difficile le retour à l'activité professionnelle des salariés ayant exercé un ou des mandat(s) lourd. Pour répondre à ces situations, les partenaires sociaux s'engagent à réactiver un dispositif adapté aux personnes souhaitant s'engager dans une démarche volontaire de reconversion professionnelle.

À l'occasion ou à la suite de l'entretien de repositionnement dans l'emploi visé à l'article 3.1 du présent accord, un projet de reconversion professionnelle pourra être exposé par le salarié et/ou proposé par l'entreprise.

Un dispositif d'accompagnement peut être mis en place pour soutenir le projet de reconversion professionnelle, intégrant :

- la définition du projet professionnel du salarié ;

- une évaluation des compétences à acquérir dans le cadre du projet professionnel ;

- la mise en œuvre d'un projet de formation adapté, et son ingénierie de financement au regard de l'ensemble des possibilités (financement entreprise/branche/fonds publics/CPF/CPF de transition).

Le salarié souhaitant construire un projet de reconversion professionnelle bénéficie d'un accompagnement par une prestation de conseil en évolution professionnelle (CEP) pendant le temps de travail.

4.3. Instruction des projets de formation

Les projets de formation entrant dans les cadres définis ci-dessus, seront instruits par une instance paritaire, en vue d'être validés et cofinancés par la branche, selon les dispositions définies par la politique de formation de la branche arrêtée par la CPNEFP. Les projets de formation devront respecter les critères suivants :

- le salarié est visé par les stipulations du présent accord ;

- le salarié et son employeur ont co-signé un document attestant de la date et de la tenue de l'entretien de repositionnement visé à l'article 3.1 du présent accord et constatant l'accord ou le désaccord sur le projet de repositionnement du salarié ;

- en cas de projet de reconversion professionnelle, le salarié a réalisé au moins un entretien avec un opérateur de CEP ;

- le projet intègre les moyens financiers mobilisés pour la réalisation des formations, et les cofinancements prévus. L'accord et la participation de l'entreprise au financement du projet, et, en cas de projet de reconversion professionnelle, la mobilisation du CPF de transition, constituent des critères déterminants lors de l'instruction du projet par l'instance paritaire. Cependant, en cas d'absence d'organisation, du fait de l'employeur, de l'entretien de repositionnement dans l'emploi visé à l'article 3.1 du présent accord de branche, dans les six mois suivant son entrée en vigueur, soit avant le 31 mars 2024, le salarié pourra saisir la commission de sa propre initiative au cours des trois mois suivant cette échéance.

Les modalités et le budget du dispositif d'accompagnement seront déterminés par la CPNEFP et mis en œuvre au sein de l'opérateur de compétences « ATLAS, Soutenir les compétences ». La commission chargée de l'instruction des dossiers et ses modalités de recours à cette commission seront définies par la CPPNI.

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante (salariés

Article 5

En vigueur non étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Chapitre III Stipulations finales

Durée

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent accord cessera de produire ses effets au 31 décembre 2025.

Conditions de suivi

Article 7

En vigueur non étendu

Les parties signataires confient à la CPPNI la charge de procéder au suivi et au bilan de l'exécution de l'accord sur la base d'éléments chiffrés transmis par la commission chargée de l'instruction des projets de repositionnement dans l'emploi visée à l'article 4.3. La CPPNI appréciera notamment les éventuelles difficultés liées à l'absence de mesures spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés et l'opportunité de prévoir des mesures spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés. À cette fin, la CPPNI se réunit six mois puis douze mois après l'entrée en vigueur de l'accord, puis enfin au terme de celui-ci.

La CPPNI peut proposer la révision du présent accord, conformément aux stipulations définies à l'article 8 du présent

accord.

En cas de modification des dispositions légales ou réglementaires, les parties signataires de l'accord se réuniront, à l'initiative de la partie la plus diligente, dans un délai de trois mois à compter de la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions. Elles peuvent également saisir la CPPNI.

Conditions de révision

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties signataires.

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de trois mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision.

Les stipulations qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant.

Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Conditions de dénonciation

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord peut être dénoncé, partiellement ou en totalité, par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés après un préavis de six mois. Ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par lettre recommandée avec accusé de réception, sous peine de nullité.

La partie qui dénoncera l'accord, pourra accompagner sa notification d'un nouveau projet. La dénonciation totale ou partielle du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

Entrée en vigueur

Article 10

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en vigueur le 1er octobre 2023.

Dépôt et extension

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des dispositions légales et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministère du travail dans le cadre des dispositions légales.

Conditions d'adhésion

Article 12

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale représentative non-signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

Annexe I du 7 décembre 2000 relative aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Fédération SYNTEC, 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris ; Fédération de la chambre syndicale des ingénieurs-conseils de France (CICF), 3, rue Léon-Bonnat, 75016 Paris.
Organisations de salariés	Fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie (FIECI) CFE-CGC.

Valeurs des appointements minimaux des IC

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux signataires de l'accord du 22 juin 1999, ont décidé, conformément aux dispositions du chapitre 10 dudit accord, paragraphe 1, de revaloriser les rémunérations des positions 1.1 à 2.1 des ingénieurs et cadres.

1. Modalités de la revalorisation

Cette revalorisation de la rémunération sera obtenue par une modification des coefficients associés à ces positions :

POSITION	ANCIEN COEF	NOUVEAU COEF
1.1	90	95
1.2	95	100
2.10	100	105
2.11	110	115

Il en résulte que les salaires minimaux bruts de ingénieurs et cadres de ces 4 positions seront dorénavant les suivants (valeur actuelle du point : 109 F) :

POSITION	COEF	SALAIRE BRUT(en francs)
1.1	95	10 355
1.2	100	10 900
2.1	105	11 445
2.11	115	12 535

2. Date de mise en application

Le présent avenant sera applicable à compter du premier jour du mois civil suivant la publication de son arrêté ministériel d'extension ou au plus tard le 1er mars 2001.

Avenant n° 31 du 15 décembre 2005 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2006

Signataires	
Organisations patronales	Fédération SYNTEC ; Fédération CICF.
Organisations de salariés	FIECI CFE-CGC ; CFTC-CSFV.

Valeur du point à compter du 1er janvier 2006

En vigueur étendu

Le présent avenant vise à déterminer les salaires minimaux conventionnels des ingénieurs et cadres.

Article 1er

En vigueur étendu

La valeur du point des ingénieurs et cadres est fixée à 17,65 € bruts et ce à compter de la date prévue au deuxième article du présent avenant.

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant fixant les nouvelles valeurs des appointements minimaux conventionnels entreront en vigueur au 1er janvier 2006 pour l'ensemble des entreprises de la branche adhérentes à une organisation patronale.

Pour les sociétés non adhérentes à une organisation patronale, le présent avenant sera appliqué rétroactivement au 1er janvier 2006 dès la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel, dans le cadre du champ d'application transitoire de la convention collective nationale tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 (JO du 21 février 1996).

Avenant n° 32 du 15 décembre 2005 relatif aux salaires (ETAM)

Signataires	
Organisations patronales	Fédération SYNTEC ; Fédération CICF.
Organisations de salariés	FIECI CFE-CGC ; CSFV CFTC.

Article 1er

En vigueur étendu

Pour les employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM), les salaires minimaux conventionnels sont déterminés de la manière suivante :

- positions 1.1 et 1.2 (coefficients 200 et 210) : salaire minimum : 1 230 Euros brut ;

- positions 1.3.1 et 1.3.2 (coefficients 220 et 230) : salaire minimum : 1 235 Euros brut ;

- positions 1.4.1 et 1.4.2 (coefficients 240 et 250) : salaire minimum : 1 240 Euros brut.

Pour les autres coefficients : la valeur du point est fixée à 2,96 Euros brut et la partie fixe à 499 Euros brut ; les valeurs découlant de ce calcul s'appliquent à partir de la position 2.1 (coefficient 275) :

(En euros)

POSITION	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM BRUT
2.1	275	1 313
2.2	310	1 417
2.3	355	1 550
3.1	400	1 683
3.2	450	1 831
3.3	500	1 979

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant fixant les nouvelles valeurs des appointements minimaux conventionnels, entreront en vigueur au 1er janvier 2006 pour l'ensemble des entreprises de la branche adhérentes à une organisation patronale.

Pour les sociétés non adhérentes à une organisation patronale, le présent avenant sera appliqué rétroactivement au 1er janvier 2006 dès la publication de l'arrêté d'extension du présent avenant au Journal officiel, dans le cadre du champ d'application transitoire de la convention collective nationale tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 (JO du 21 février 1996).

Avenant n° 33 du 15 juin 2007 relatif à la valeur du point des ingénieurs et cadres

Signataires	
Organisations patronales	Fédération SYNTEC ; Fédération CICF.
Organisations de salariés	FIECI CFE-CGC ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; F3C CFDT ; CSFV CFTC.

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de déterminer les salaires minimaux conventionnels des ingénieurs et cadres (IC).

Valeur du point IC

Article 1er

En vigueur étendu

La valeur du point des ingénieurs et cadres est fixée à 18,43 Euros bruts, et ce à compter de la date prévue au 2e article du présent avenant.

Date d'application

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant fixant les nouvelles valeurs des appointements minima conventionnels entreront en vigueur au 1er jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant au Journal officiel, et ce pour l'ensemble des entreprises de la branche entrant dans le champ d'application transitoire de la convention collective nationale tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 (Journal officiel du 21 février 1996).

Dispositions diverses

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de se revoir dès le 2e trimestre de l'année 2008 afin de démarrer les négociations annuelles obligatoires sur les salaires minima conventionnels au titre de l'année 2008.

Avenant n° 35 du 12 septembre 2008 relatif aux salaires des ingénieurs et cadres

Signataires	
Organisations patronales	Fédération SYNTEC ; Fédération CICF.
Organisations de salariés	FIECI CFE-CGC ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; CSFV-CFTC.

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de déterminer les salaires minimaux conventionnels des ingénieurs et cadres (IC).

Valeur du point IC

Article 1er

En vigueur étendu

A compter de la date prévue au deuxième article du présent avenant, la valeur du point des ingénieurs et cadres est fixée à 19,04 € brut pour les ingénieurs et cadres classés dans la grille des cadres de la convention collective nationale.

Cette révision ainsi définie de la valeur du point des ingénieurs et cadres porte le montant des nouveaux salaires minimaux conventionnels aux sommes indiquées dans le tableau ci-dessous, par position et coefficient de la grille des cadres de la convention collective nationale.

Barèmes applicables

(En euros.)

POSITION	COEF.	VALEUR DU POINT	SALAIRE MINIMAL BRUT
1.1	95	19,04	1 808,80
1.2	100	19,04	1 904,00
2.1	105	19,04	1 999,20
2.1	115	19,04	2 189,60
2.2	130	19,04	2 475,20
2.3	150	19,04	2 856,00
3.1	170	19,04	3 236,80
3.2	210	19,04	3 998,40
3.3	270	19,04	5 140,80

Date d'application du présent avenant

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant fixant les nouvelles valeurs des appointements minimaux conventionnels entreront en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant au Journal officiel, et ce pour l'ensemble des entreprises de la branche entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 (JO du 21 février 1996) et au plus tard le 1er janvier 2009.

Avenant n° 36 du 12 septembre 2008 relatif aux salaires minima conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	Fédération SYNTEC ; Fédération CICF.
Organisations de salariés	FIECI CFE-CGC ; Fédération des employés et cadres CGT-FO ; CSFV-CFTC.

Fixation des minima conventionnels ETAM

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minima conventionnels des ETAM sont déterminés selon la formule suivante :

Salaire minimum conventionnel = partie fixe + (valeur du point ETAM × coefficient de la position).

Pour les positions 1.3.1, 1.3.2, 1.4.1 et 1.4.2, la valeur du point est fixée à 2,75 € brut et la partie fixe à 758,96 € brut.

Pour les positions 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2 et 3.3, la valeur du point est fixée à 2,75 € brut et la partie fixe à 758,22 € brut.

Cette révision ainsi définie de la valeur du point et de la partie fixe porte le montant des nouveaux salaires minima conventionnels aux sommes indiquées dans le tableau ci-après, par position et coefficient de la grille ETAM de la convention collective nationale.

Barèmes applicables

(En euros.)

POSITION	COEF.	BASE FIXE	VALEUR DU POINT	SALAIRE MINIMUM BRUT
1.3.1	220	758,96	2,75	1 364,05
1.3.2	230	758,96	2,75	1 391,56
1.4.1	240	758,96	2,75	1 419,06
1.4.2	250	758,96	2,75	1 446,57
2.1	275	758,22	2,75	1 514,47
2.2	310	758,22	2,75	1 610,72
2.3	355	758,22	2,75	1 734,47
3.1	400	758,22	2,75	1 858,22
3.2	450	758,22	2,75	1 995,72
3.3	500	758,22	2,75	2 133,22

Date d'application du présent avenant

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant au Journal officiel pour l'ensemble des entreprises de la branche entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 (JO du 21 février 1996) et au plus tard le 1er janvier 2009.

Dans le cas où les premières positions ETAM de notre convention collective seraient inférieures à la valeur du SMIC les parties signataires conviennent de se revoir au cours du mois suivant.

Avenant n° 38 du 29 juin 2010 relatif aux salaires minimaux

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CICF.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FIECI CFE-CGC ; FEC CGT-FO ; F3C CFDT.

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de déterminer les salaires minimaux conventionnels des ETAM applicables à compter de la date prévue à son article 2.

Fixation des minima conventionnels des ETAM

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minimaux conventionnels des ETAM sont déterminés selon la formule suivante :

Salaire minimum conventionnel = partie fixe + (valeur du point ETAM × coefficient de la position)

Pour les positions 1.3.1, 1.3.2, 1.4.1 et 1.4.2, la valeur du point est fixée à 2,77 € bruts et la partie fixe à 781,90 € bruts.

Pour les positions 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2, 3.3, la valeur du point est fixée à 2,77 € bruts et la partie fixe à 790,80 € bruts.

Cette révision ainsi définie de la valeur du point et de la partie fixe porte le montant des nouveaux salaires minimaux conventionnels aux sommes indiquées dans le tableau ci-dessous, par position et coefficient de la grille ETAM de la convention collective nationale.

Barème des salaires minimaux conventionnels

(En euros.)

Position	Coef.	Base fixe	Valeur du point	Salaire minimal brut
1.3.1	220	781,90	2,77	1 391,30
1.3.2	230	781,90	2,77	1 419,00
1.4.1	240	781,90	2,77	1 446,70
1.4.2	250	781,90	2,77	1 474,40
2.1	275	790,80	2,77	1 552,55
2.2	310	790,80	2,77	1 649,50
2.3	355	790,80	2,77	1 774,15
3.1	400	790,80	2,77	1 898,80
3.2	450	790,80	2,77	2 037,30
3.3	500	790,80	2,77	2 175,80

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant au Journal officiel pour l'ensemble des entreprises de la branche entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 (Journal officiel du 21 février 1996).

Dans le cas où les premières positions ETAM de notre convention collective nationale seraient inférieures à la valeur du Smic, les parties signataires conviennent de se revoir au cours du mois suivant.

Clause de revoyure

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux engageront aux mois de septembre et octobre 2010 des négociations relatives aux modalités de calcul des salaires minimaux conventionnels.

Conformément à l'article 32 ETAM hors IC de la convention collective nationale, les parties signataires s'engagent à réexaminer les salaires minimaux conventionnels à compter du mois de novembre 2010.

Avenant n° 39 du 29 juin 2010 relatif aux salaires minimaux

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CICF.
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FIECI CFE-CGC ; FEC CGT-FO ; F3C CFDT.

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de déterminer les salaires minimaux conventionnels des ingénieurs et cadres (IC).

Valeur du point IC

Article 1er

En vigueur étendu

A compter de la date prévue à l'article 2 du présent avenant, la valeur du point des ingénieurs et cadres est fixée à 19,42 € bruts pour les ingénieurs et cadres classés dans la grille Cadres de la convention collective nationale.

Cette révision ainsi définie de la valeur du point des ingénieurs et cadres porte le montant des nouveaux salaires minimaux conventionnels aux sommes indiquées dans le tableau ci-dessous, par position et coefficient de la grille Cadres de la convention collective nationale.

Barème des salaires minimaux conventionnels

(En euros.)

Position	Coefficient	Valeur du point	Salaire minimal brut
1.1	95	19,42	1 844,90
1.2	100	19,42	1 942,00
2.1	105	19,42	2 039,10
2.1	115	19,42	2 233,30
2.2	130	19,42	2 524,60
2.3	150	19,42	2 913,00
3.1	170	19,42	3 301,40
3.2	210	19,42	4 078,20
3.3	270	19,42	5 243,40

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant fixant les nouvelles valeurs des appointements minimaux conventionnels entreront en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant au Journal officiel, et ce pour l'ensemble des entreprises de la branche entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale tel que défini par l'accord du 21 novembre 1995 (Journal officiel du 21 février 1996).

Clause de revoyure

Article 3

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux engageront aux mois de septembre et octobre 2010 des négociations relatives aux modalités de calcul des salaires minimaux conventionnels.

Conformément à l'article 32 IC de la convention collective nationale, les parties signataires s'engagent à réexaminer les salaires minimaux conventionnels à compter du mois de novembre 2010.

Procès-verbal de désaccord du 26 mai 2010 relatif aux salaires minima

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNTEC ; La CICF,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La F3C CFDT ; La FNPSE CGT,

En vigueur non étendu

A l'issue de l'examen des salaires minima conventionnels initié en mai 2009 conformément à l'alinéa 3 de l'article 32 de la convention collective nationale, un accord a été soumis à signature lors de la commission paritaire de la convention collective nationale extraordinaire du 24 mars 2010. Lors de cette réunion, les parties ont présenté leur position et ont débattu en fonction des arguments présentés par chacune d'elles. Ces échanges n'ayant pas abouti à un accord, les parties conviennent d'établir un constat de désaccord.

Dernier état des propositions respectives des parties

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dernières propositions des parties sont les suivantes.

Position des organisations patronales

Article 1.1

En vigueur non étendu

Le collège employeurs propose une augmentation de 0,8 % pour l'ensemble des salariés de la branche.

La revalorisation proposée tient compte du contexte de crise économique. Une réflexion sur d'autres méthodes de calcul des minima conventionnels est cependant en cours.

Position des organisations de salariés

Article 1.2

En vigueur non étendu

FO rappelle qu'elle avait demandé une augmentation de 5 %. Elle juge donc la proposition du collège patronal nettement insuffisante. Elle souhaite que le collège patronal fasse un effort supplémentaire. FO regrette qu'il n'y ait pas de remise à plat du mode de calcul des salaires, en particulier pour les ETAM, et souhaite en outre que ne se présente plus la situation ou d'autres primes se substituent à la prime de vacances. Elle rappelle que sa déclaration liminaire se rapportant aux seniors trouve à s'appliquer aux résultats de cette négociation.

La CFTC considère également l'augmentation proposée très insuffisante et pense qu'un problème de rattrapage des salaires se posera rapidement si la politique salariale de la branche continue sur cette pente. Les salaires appliqués en région parisienne sont peut être supérieurs aux minima de branche mais que ceux versés en province suivent strictement les grilles de rémunération.

La CFTC souligne que les salaires moyens appliqués dans les métiers du conseil sont différents de ceux de l'ingénierie ou de l'informatique.

Elle propose de définir des minima de branche distincts pour la région parisienne et pour la province ou tenant compte des 3 grands métiers de la branche afin de tenir compte des réalités.

La CGT déclare qu'il est difficile de vivre avec un salaire mensuel de 1 374 €. Elle demande que le premier salaire minimum conventionnel de la grille des ETAM soit fixé à 1 600 € mensuel et que les rémunérations des ingénieurs et cadres aient pour point d'entrée le plafond de la sécurité sociale.

La CFDT rappelle que sa revendication était une augmentation de 1,6 % et note donc une avancée de la part du collège patronal. Elle demande une ouverture des négociations à 1,2 % avec application immédiate de la revalorisation et estime qu'une signature à 1 % pourrait être envisageable.

En tout état de cause, la revalorisation de 0,8 % proposée n'est pas suffisante.

La CGC rejette une revalorisation à 0,8 %. A 1 % une signature aurait été envisageable pour les cadres.

Constat de désaccord

Article 2

En vigueur non étendu

Les organisations syndicales de salariés et les fédérations professionnelles SYNTEC et CICF constatant leur désaccord sur la révision des minima conventionnels portés à l'ordre du jour de la commission paritaire de la convention collective nationale du 24 mars 2010 prennent acte que les négociations ne peuvent aboutir à un accord.

Chacune des parties signataires du présent constat de désaccord a la faculté d'en assurer la diffusion. Le présent constat de désaccord fera l'objet d'une publication sur les sites officiels des fédérations SYNTEC et CICF.

Accord du 28 juin 2011 relatif aux rémunérations minimales des apprentis

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CICF.

Signataires	
Organisations de salariés	FIECI CFE-CGC ; FEC CGT-FO ; F3C CFDT ; CSFV CFTC ; CGT.

Rémunération des apprentis

Article 1er

En vigueur étendu

Dans le but de développer l'accès à l'emploi par l'alternance, en complément des contrats de professionnalisation, les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir l'apprentissage en fixant des rémunérations spécifiques aux salariés en apprentissage qui soient en rapport avec les rémunérations des jeunes de moins de 26 ans sous contrat de professionnalisation.

Le tableau ci-dessous indique la rémunération minimale des apprentis en pourcentage du Smic ou du Smc (salaire minimum conventionnel) s'il est supérieur.

Année d'exécution	Moins de 18 ans	18 à moins de 21 ans		21 ans et plus	
Niveau de formation		Niveaux préparés II et III	Niveau préparé I	Niveaux préparés II et III	Niveau préparé I
1re année	33 %	43 %	48 %	55 %	65 %
2e année	43 %	53 %	58 %	65 %	75 %
3e année	58 %	68 %	70 %	80 %	80 %
	du Smic			du salaire minimum conventionnel	

Il convient alors de donner à l'apprenti(e) la qualification adéquate, en cohérence avec son poste et avec le système de rémunération de l'entreprise.

Les majorations de salaire prévues en fonction de l'âge s'appliquent le premier jour du mois suivant la date anniversaire de l'apprenti(e).

Selon les articles R. 6222-15 et R. 6222-18, lorsque l'apprentissage ne porte que sur la seconde année d'un cycle de formation, les « apprentis sont considérés notamment en ce qui concerne la rémunération minimale comme ayant déjà effectué une première année d'apprentissage ». Ce qui signifie, par exemple, qu'un master suivi en apprentissage seulement en deuxième année ouvre droit à une rémunération minimale de deuxième année. La même règle s'applique aux niveaux I, II et III lorsque l'apprentissage n'a lieu que sur la dernière partie du cursus.

En cas de redoublement, la rémunération de l'apprenti(e) est maintenue au même niveau que l'année précédente.

Financement des CFA

Article 2

En vigueur étendu

Sur décision de la CPNE, le FAFIEC pourra contribuer au financement de CFA qui développent des formations préparant à l'exercice des métiers de la branche. Les modalités de financement seront définies par la CPCCN.

Impérativité

Article 3

En vigueur étendu

L'ensemble des dispositions du présent accord est impératif.

Champ d'application

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord est applicable à tous les employeurs et à tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective, y compris les CEIGA et les enquêteurs vacataires et personnels liés aux métiers de l'enquête.

Révision et dénonciation

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est susceptible d'être modifié, par avenant, notamment en cas d'évolution des dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles qui nécessiteraient l'adaptation de l'une ou de plusieurs de ses dispositions.

Les conditions de dénonciation et révision sont respectivement régies par les articles 81 et 82 de la convention collective nationale.

Le présent accord peut être dénoncé partiellement ou en totalité par l'un ou l'ensemble des signataires employeurs ou salariés du présent accord après un préavis minimal de 6 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les organisations signataires du présent accord par pli recommandé avec avis de réception. La dénonciation partielle ou totale du présent accord n'emporte pas dénonciation de la convention collective nationale.

La partie qui dénoncera l'accord, devra accompagner sa notification d'un nouveau projet afin que les négociations puissent commencer sans retard.

Dépôt et extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente dans le cadre des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8 et D. 2231-2 du code du travail.

Les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Le présent accord prendra effet au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension de l'accord au Journal officiel.

Avenant n° 40 du 21 octobre 2011 relatif aux salaires minimaux conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CICF.
Organisations de salariés	FEC CGT-FO.

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de déterminer les salaires minimaux conventionnels des ETAM applicables à compter de la date prévue à son article 2.

Fixation des minima conventionnels ETAM

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minimaux conventionnels des ETAM sont déterminés selon la formule suivante :

Salaire minimum conventionnel = partie fixe + (valeur du point ETAM × coefficient de la position).

Pour les positions 1.3.1, 1.3.2, 1.4.1 et 1.4.2, la valeur du point est fixée à 2,83 € bruts et la partie fixe à 802,20 € bruts.

Pour les positions 2.1, 2.2, 2.3, 3.1, 3.2 et 3.3, la valeur du point est fixée à 2,83 € bruts et la partie fixe à 806 € bruts.

Cette révision ainsi définie de la valeur du point et de la partie fixe porte le montant des nouveaux salaires minimaux conventionnels aux sommes indiquées dans le tableau ci-dessous, par position et coefficient de la grille ETAM de la convention collective nationale :

Barèmes des salaires minimaux conventionnels

(En euros.)

Position	Coefficient	Base fixe	Valeur du point	Salaire minimal brut
1.3.1	220	802,20	2,83	1 424,80
1.3.2	230	802,20	2,83	1 453,10
1.4.1	240	802,20	2,83	1 481,40
1.4.2	250	802,20	2,83	1 509,70
2.1	275	806,00	2,83	1 584,25
2.2	310	806,00	2,83	1 683,30
2.3	355	806,00	2,83	1 810,65
3.1	400	806,00	2,83	1 938,00
3.2	450	806,00	2,83	2 079,50
3.3	500	806,00	2,83	2 221,00

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant au Journal officiel pour l'ensemble des entreprises de la branche entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale tel que défini par l'avenant du 28 octobre 2009 (Journal officiel de la République française n° 117 du 22 mai 2010).

Dans le cas où les premières positions ETAM de notre convention collective nationale seraient inférieures à la valeur du Smic, les parties signataires conviennent de se revoir au cours du mois suivant.

Avenant n° 41 du 21 octobre 2011 relatif aux salaires minimaux conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CICF.
Organisations de salariés	FEC CGT-FO.

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de déterminer les salaires minimaux conventionnels des ingénieurs et cadres (IC).

Valeur du point IC

Article 1er

En vigueur étendu

A compter de la date prévue au deuxième article du présent avenant, la valeur du point des ingénieurs et cadres classés dans la grille cadres de la convention collective nationale est fixée :

- pour les positions 1.1, 1.2, 2.1 (coefficient 105), 2.1 (coefficient 115), 2.2, 2.3, à 19,81 € bruts pour les ingénieurs et cadres classés dans la grille cadres de la convention collective nationale ;

- pour les positions 3.1, 3.2, 3.3, à 19,73 € bruts pour les ingénieurs et cadres classés dans la grille cadres de la convention collective nationale.

Cette révision ainsi définie de la valeur du point des ingénieurs et cadres porte le montant des nouveaux salaires minimaux conventionnels aux sommes indiquées dans le tableau ci-dessous, par position et coefficient de la grille cadres de la convention collective nationale :

Barème des salaires minimaux conventionnels

(En euros.)

Position	Coefficient	Valeur du point	Salaire minimal brut
1.1	95	19,81	1 881,95
1.2	100	19,81	1 981,00
2.1	105	19,81	2 080,05
2.1	115	19,81	2 278,15
2.2	130	19,81	2 575,30
2.3	150	19,81	2 971,50
3.1	170	19,73	3 354,10
3.2	210	19,73	4 143,30
3.3	270	19,73	5 327,10

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant au Journal officiel pour l'ensemble des entreprises de la branche entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale tel que défini par l'avenant du 28 octobre 2009 (Journal officiel de la République française n° 117 du 22 mai 2010).

Avenant n° 42 du 21 mai 2013 relatifs aux salaires minimaux

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNTEC ; La fédération CICF,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La FIECI CFE-CGC ; La FEC FO ; La F3C CFDT,

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de déterminer les salaires minimaux conventionnels des ETAM applicables à compter de la date prévue à son article 2.

Fixation des minima conventionnels ETAM

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minimaux conventionnels des ETAM sont déterminés selon la formule suivante :

Salaire minimum conventionnel = partie fixe + (valeur du point ETAM × coefficient de la position).

Pour les positions 1.3.1, 1.3.2, 1.4.1 et 1.4.2, la valeur du point est fixée à 2,85 € bruts et la partie fixe à 827 € bruts.

Pour les positions 2.1, 2.2, 2.3, la valeur du point est fixée à 2,85 € bruts et la partie fixe à 833,80 € bruts.

Pour les positions 3.1, 3.2, 3.3, la valeur du point est fixée à 2,85 € bruts et la partie fixe à 839 € bruts.

Cette révision ainsi définie de la valeur du point et de la partie fixe porte le montant des nouveaux salaires minimaux conventionnels aux sommes indiquées dans le tableau ci-dessous, par position et coefficient de la grille ETAM de la convention collective nationale.

Barèmes des salaires

(*En euros.*)

Position	Coefficient	Base fixe	Valeur du point	Salaire minimal brut
1.3.1	220	827,00	2,85	1 454,00
1.3.2	230	827,00	2,85	1 482,50
1.4.1	240	827,00	2,85	1 511,00
1.4.2	250	827,00	2,85	1 539,50
2.1	275	833,80	2,85	1 617,55
2.2	310	833,80	2,85	1 717,30
2.3	355	833,80	2,85	1 845,55
3.1	400	839,00	2,85	1 979,00
3.2	450	839,00	2,85	2 121,50
3.3	500	839,00	2,85	2 264,00

Date d'application

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant au Journal officiel et au plus tôt au 1er août 2013 pour l'ensemble des entreprises de la branche entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale tel que défini par l'avenant du 28 octobre 2009 (JORF n° 0117 du 22 mai 2010).

Dans le cas où les premières positions ETAM de notre convention collective nationale seraient inférieures à la valeur du Smic, les parties signataires conviennent de se revoir au cours du mois suivant.

Avenant n° 43 du 21 mai 2013 relatifs aux salaires minimaux

Signataires	
Organisations patronales	Le SYNTEC ; La fédération CICF,
Organisations de salariés	La CSFV CFTC ; La FIECI CFE-CGC ; La FEC FO ; La F3C CFDT,

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de déterminer les salaires minimaux conventionnels des ingénieurs et cadres (IC).

Valeur du point IC

Article 1er

En vigueur étendu

A compter de la date prévue au deuxième article du présent avenant, la valeur du point des ingénieurs et cadres classés dans la grille cadres de la convention collective nationale est fixée :

- pour les positions 1.1, 1.2, 2.1 (coefficient 105), 2.1 (coefficient 115), 2.2, 2.3, à 20,21 € bruts pour les ingénieurs et cadres classés dans la grille cadres de la convention collective nationale ;

- pour les positions 3.1, 3.2, 3.3, à 20,13 € bruts pour les ingénieurs et cadres classés dans la grille cadres de la convention collective nationale.

Cette révision ainsi définie de la valeur du point des ingénieurs et cadres porte le montant des nouveaux salaires minimaux conventionnels aux sommes indiquées dans le tableau ci-dessous, par position et coefficient de la grille cadres de la convention collective nationale.

Barèmes des salaires

(*En euros.*)

Position	Coefficient	Valeur du point	Salaire minimal brut
1.1	95	20,21	1 919,95
1.2	100	20,21	2 021,00
2.1	105	20,21	2 122,05
2.1	115	20,21	2 324,15
2.2	130	20,21	2 627,30
2.3	150	20,21	3 031,50
3.1	170	20,13	3 422,10
3.2	210	20,13	4 227,30
3.3	270	20,13	5 435,10

Date d'application

Article 2

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur au premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant au Journal officiel et au plus tôt au 1er août 2013 pour l'ensemble des entreprises de la branche entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale tel que défini par l'avenant du 28 octobre 2009 (JORF n° 0117 du 22 mai 2010).

Avenant n° 44 du 30 mars 2017 portant révision des avenants n° 42 et n° 43 relatifs aux minima conventionnels

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC CINOV
Organisations de salariés	CSFV CFTC F3C CFDT

En vigueur étendu

Le présent avenant porte révision des avenants n° 42 et n° 43 à la convention collective nationale du 21 mai 2013 étendus par arrêté du 2 août 2013.

Il a pour objet de déterminer les salaires minimaux conventionnels des ETAM et des ingénieurs et cadres (IC) applicables à compter de la date prévue au titre III du présent avenant, dans le respect des dispositions visées dans l'accord national du

27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Titre Ier Fixation des minima conventionnels ETAM

En vigueur étendu

À compter de la date prévue au titre III du présent avenant, les salaires minimaux conventionnels des ETAM sont déterminés selon la formule suivante :

Salaire minimum conventionnel = base fixe + (valeur du point ETAM × coefficient de la position).

Pour la position 1.3.1, la valeur du point est fixée à 2,96 € brut et la base fixe à 858,80 € brut.

Pour les positions 1.3.2, 1.4.1 et 1.4.2 la valeur du point est fixée à 2,91 € brut et la base fixe à 843,50 € brut.

Pour les positions 2.1, 2.2, 2.3, la valeur du point est fixée à 2,91 € brut et la base fixe à 850,50 € brut.

Pour les positions 3.1, 3.2, 3.3 la valeur du point est fixée à 2,91 € brut et la base fixe à 855,80 € brut.

Cette révision ainsi définie de la valeur du point et de la base fixe porte le montant des nouveaux salaires minimaux conventionnels aux sommes indiquées dans le tableau ci-dessous, par position et coefficient de la grille ETAM de la convention collective nationale :

(En euros.)

Position	Coefficient	Base fixe	Valeur du point	Salaire minimal brut (*)
1.3.1	220	858,80	2,96	1 510,00
1.3.2	230	843,50	2,91	1 512,80
1.4.1	240	843,50	2,91	1 541,90
1.4.2	250	843,50	2,91	1 571,00
2.1	275	850,50	2,91	1 650,75
2.2	310	850,50	2,91	1 752,60
2.3	355	850,50	2,91	1 883,55
3.1	400	855,80	2,91	2 019,80
3.2	450	855,80	2,91	2 165,30
3.3	500	855,80	2,91	2 310,80
(*) Dans les conditions visées à l'article 32 de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils.				

Titre II Fixation des minima conventionnels IC

En vigueur étendu

Le présent avenant a pour objet de déterminer les salaires minimaux conventionnels des ingénieurs et cadres (IC) à compter de la date prévue au titre III.

À compter de la date prévue au titre III du présent avenant, la valeur du point des ingénieurs et cadres classés dans la grille cadre de la convention collective nationale est fixée :

- pour les positions 1.1, 1.2, 2.1 (coefficient 105), 2.1 (coefficient 115), 2.2, 2.3 à 20,51 € brut pour les ingénieurs et cadres classés dans la grille cadre de la convention collective nationale ;

- pour les positions 3.1, 3.2, 3.3, à 20,43 € brut pour les ingénieurs et cadres classés dans la grille cadre de la convention collective nationale.

Cette révision ainsi définie de la valeur du point des ingénieurs et cadres porte le montant des nouveaux salaires minimaux conventionnels aux sommes indiquées dans le tableau ci-dessous, par position et coefficient de la grille cadre de la convention collective nationale :

(En euros.)

Position	Coefficient	Valeur du point	Salaire minimal brut (*)
1.1 (coef. 95)	95	20,51	1 948,45
1.2 (coef. 100)	100	20,51	2 051,00
2.1 (coef. 105)	105	20,51	2 153,55
2.1 (coef. 115)	115	20,51	2 358,65
2.2 (coef. 130)	130	20,51	2 666,30
2.3 (coef. 150)	150	20,51	3 076,50
3.1 (coef. 170)	170	20,43	3 473,10
3.2 (coef. 210)	210	20,43	4 290,30
3.3 (coef. 270)	270	20,43	5 516,10
(*) Dans les conditions visées à l'article 32 de la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils.			

Titre III Date d'application du présent avenant

En vigueur étendu

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur le premier jour du mois civil suivant la date de publication de son arrêté ministériel d'extension au Journal officiel et au plus tard le 1er juillet 2017 pour l'ensemble des entreprises de la branche.

Avenant n° 45 du 31 octobre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV,
Organisations de salariés	F3C CFDT ; CFTC MEDIA +,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de revaloriser les salaires minimaux hiérarchiques des emplois relevant des catégories « employés, techniciens et agents de maîtrise » (ETAM) et « cadres » au sein des entreprises de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Aussi, par le présent accord, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés signataires, conviennent d'annuler et remplacer l'avenant n° 44, en date du 30 mars 2017, à la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le présent accord a été conclu dans le respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail et dans le respect de l'accord de branche du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, quel que soit leur effectif.

Suppression de la position 1.3.1 et modification de la numérotation des positions de la grille des emplois « ETAM »

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent article modifie l'article 4 de l'accord du 15 décembre 1987 relatif à la méthode pour la mise en place de la nouvelle classification des ETAM modifié. Il est convenu de supprimer la position 1.3.1 de la grille des emplois « ETAM ». Pour des motifs de lisibilité, il est convenu de modifier la numérotation des positions dans la grille des emplois « ETAM » de

la manière suivante :

Ancienne numérotation des positions	Nouvelle numérotation des positions
Position 1.3.2	Position 1.1
Position 1.4.1	Position 1.2
Position 1.4.2	Position 1.3

Les modifications de numérotation sont sans effet sur la classification des salariés à l'exception de ceux classés en position « 1.3.1 » auquel correspond le coefficient « 220 ». Ces derniers bénéficient automatiquement du coefficient 230 à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Salaires minimaux hiérarchiques « ETAM »

Article 2

En vigueur étendu

Les salaires minimaux de branche mensuels bruts des salariés relevant des emplois de la catégorie « ETAM » sont déterminés selon la formule suivante :

Base fixe + (valeur du point ETAM × coefficient de la position

En application de la formule ci-dessus, les valeurs des salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts des salariés relevant des emplois de la catégorie « ETAM » sont les suivantes :

Grille « ETAM »

(En euros.)

Position	Coefficient	Valeur du point	Base fixe	Salaires minimaux
1.1	230	3,11	843,50	1 558,80
1.2	240	3,10	843,50	1 587,50
1.3	250	3,10	843,50	1 618,50
2.1	275	3,03	850,50	1 683,75
2.2	310	3,02	850,50	1 786,70
2.3	355	3,02	850,50	1 922,60
3.1	400	3,01	855,80	2 059,80
3.2	450	3,01	855,80	2 210,30
3.3	500	3,00	855,80	2 355,80

Salaires minimaux hiérarchiques « cadres »

Article 3

En vigueur étendu

Les salaires minimaux de branche mensuels bruts des salariés relevant des emplois de la catégorie « Cadres » sont déterminés selon la formule suivante :

Coefficient de la position × Valeur du point

En application de la formule ci-dessus, les valeurs des salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts des salariés relevant des emplois de la catégorie « Cadres » sont les suivantes :

Grille « Cadres »

(En euros.)

Position	Coefficient	Valeur du point	Salaires minimaux
1.1	95	20,88	1 983,60
1.2	100	20,88	2 088,00
2.1	105	20,82	2 186,10
2.1	115	20,82	2 394,30
2.2	130	20,82	2 706,60
2.3	150	20,82	3 123,00
3.1	170	20,53	3 490,10
3.2	210	20,53	4 311,30
3.3	270	20,53	5 543,10

Force obligatoire de l'accord

Article 4

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, le présent avenant s'impose aux entreprises, y compris celles ayant conclu avant ou après sa date d'entrée en vigueur, un accord collectif de même objet, sauf si celui-ci contient des garanties au moins équivalentes.

(1) Compte tenu du nouvel ordonnancement des niveaux de négociation issu de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, l'article 4 est exclu de l'extension dès lors qu'il identifie les salaires minimaux conventionnels à des « salaires minima hiérarchiques » entrant dans le champ d'application de l'article L. 2253-1 du code du travail, alors qu'ils se rapportent à des salaires mensuels comportant une assiette qui intègre, d'une part, des compléments de salaire et, d'autre part, des majorations. En conséquence, cette stipulation est exclue de l'extension car elle ne peut avoir pour objet et légalement pour effet de faire obstacle à la conclusion d'accords d'entreprise sur le fondement des dispositions de l'article L. 2253-3 du code du travail et dans les domaines tels que définis par ces mêmes dispositions.
(Arrêté du 16 octobre 2020 - art. 1)

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 5

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où l'accord a vocation à s'appliquer uniformément à toutes les entreprises de la branche quelle que soit leur taille.

Champ d'application. - Durée. - Entrée en vigueur. - Formalités et extension

Article 6

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le champ d'application territorial et professionnel de la convention collective nationale des associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du 3 octobre 2001 a été inclus dans celui de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, et sociétés de conseils par arrêté du 1er août 2019.

Il est convenu d'exclure les associations agréées de surveillance de la qualité de l'air du champ d'application professionnel du présent accord.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes, les représentants signataires ont approuvé l'accord au nom de leur organisation.

Avenant n° 47 du 31 mars 2022 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV,
Organisations de salariés	F3C CFDT ; CFTC MEDIA+,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a pour objet de revaloriser les salaires minimaux hiérarchiques des emplois relevant des catégories « employés, techniciens et agents de maîtrise » (ETAM) et « ingénieurs et cadres » au sein des entreprises de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le présent accord a été conclu dans le respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail et dans le respect de l'accord de branche du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Salaires minimaux hiérarchiques « ETAM »

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts applicables aux emplois de la catégorie « ETAM » sont déterminés selon la formule suivante :

Base fixe + (Valeur du point ETAM × coefficient de la position)

En application de la formule ci-dessus, les valeurs des salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts sont les suivantes :

Grille " ETAM "				
Position	**Coefficient**	**Valeur du point**	**Base fixe**	**Salaires minimaux**
1.1	240	3,602 €	850,50 €	1 715 €
1.2	250	3,578 €	850,50 €	1 745 €
2.1	275	3,361 €	850,50 €	1 775 €
2.2	310	3,162 €	850,50 €	1 831 €
2.3	355	3,156 €	850,50 €	1 971 €
3.1	400	3,138 €	855,80 €	2 111 €
3.2	450	3,133 €	855,80 €	2 266 €
3.3	500	3,118 €	855,80 €	2 415 €

Salaires minimaux hiérarchiques « ingénieurs et cadres »

Article 2

En vigueur étendu

Les salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts applicables aux emplois de la catégorie « ingénieurs et cadres » sont déterminés selon la formule suivante :

Coefficient de la position × valeur du point

En application de la formule ci-dessus, les valeurs des salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts sont les suivantes :

Grille « ingénieurs et cadres »			
Position	**Coefficient**	**Valeur du point**	**Salaires minimaux**
1.1	95	21,400 €	2 033 €
1.2	100	21,400 €	2 140 €
2.1	105	21,342 €	2 241 €
2.1	115	21,339 €	2 454 €
2.2	130	21,338 €	2 774 €
2.3	150	21,340 €	3 201 €
3.1	170	21,041 €	3 577 €
3.2	210	21,042 €	4 419 €
3.3	270	21,044 €	5 681 €

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 3

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, quel que soit leur effectif.

Force obligatoire

Article 4

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les entreprises garantissent aux salariés une rémunération effective au moins égale au montant du salaire minimal hiérarchique correspondant à leur classification, tel que déterminé par le présent accord.

Cette obligation s'applique également aux entreprises ayant conclu, avant ou après la date d'entrée en vigueur du présent accord, un accord collectif ayant le même objet, sauf si celui-ci contient des garanties au moins équivalentes.

Stipulations juridiques et administratives

Article 5

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Il annule et remplace l'avenant n° 45, en date du 31 octobre 2019, à la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Après avoir lu et paraphé chacune des pages précédentes, les représentants signataires ont approuvé l'accord au nom de leur organisation.

Avenant n° 1 du 29 septembre 2022 à l'avenant n° 47 du 31 mars 2022 relatif aux salaires minimaux

hiérarchiques

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV,
Organisations de salariés	F3C CFDT ; CFTC Média+,

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord a notamment pour objet de revaloriser les salaires minimaux hiérarchiques des emplois relevant des catégories « employés, techniciens et agents de maîtrise » (ETAM) dont le niveau est inférieur au salaire minimum interprofessionnel de croissance (Smic) au sein des entreprises de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le présent accord a été conclu dans le respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail et dans le respect de l'accord de branche du 27/10/2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Salaires minimaux hiérarchiques « ETAM »

Article 1er

En vigueur étendu

Les salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts applicables aux emplois de la catégorie « ETAM » sont déterminés selon la formule suivante :

BASE FIXE + (VALEUR DU POINT ETAM × COEFFICIENT DE LA POSITION)

En application de la formule ci-dessus, les valeurs des salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts sont les suivantes :

Grille « ETAM »				
Position	**Coefficient**	**Valeur du point**	**Base fixe**	**Salaires minimaux**
1.1	230	3,758 €	850,50 €	1 715 €
1.2	240	3,602 €	850,50 €	1 715 €
1.3	250	3,578 €	850,50 €	1 745 €
2.1	275	3,361 €	850,50 €	1 775 €
2.2	310	3,162 €	850,50 €	1 831 €
2.3	355	3,156 €	850,50 €	1 971 €
3.1	400	3,138 €	855,80 €	2 111 €
3.2	450	3,133 €	855,80 €	2 266 €
3.3	500	3,118 €	855,80 €	2 415 €

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, quel que soit leur effectif.

Force obligatoire

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les entreprises garantissent aux salariés une rémunération effective au moins égale au montant du salaire minimal hiérarchique correspondant à leur classification, tel que déterminé par le présent accord.

Cette obligation s'applique également aux entreprises ayant conclu, avant ou après la date d'entrée en vigueur du présent accord, un accord collectif ayant le même objet, sauf si celui-ci contient des garanties au moins équivalentes.

Stipulations juridiques et administratives

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Cet accord annule et remplace la grille « ETAM » au sein de l'article 1er de l'avenant n° 47, en date du 31/03/2022, à la convention collective des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Avenant n° 2 du 29 septembre 2022 à l'avenant n° 47 du 31 mars 2022 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques des ETAM

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; CINOV,
Organisations de salariés	FIECI CFE-CGC ; F3C CFDT ; CFTC Média+,

Préambule

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils sont convenus d'aménager la classification du groupe fonctionnel 1 « fonctions d'exécution » au sein de la grille des salaires des employés, techniciens et agents de maîtrise (ETAM) telle que prévues par l'avenant n° 47 en date du 31/03/2022 modifié par l'avenant n° 1 du 29/09/2022 portant revalorisation des salaires minimaux hiérarchiques.

Aménagements des fonctions d'exécution de la grille « ETAM »

Article 1er

En vigueur étendu

Il a été convenu de la suppression de la position « 1.1 » de la grille « ETAM » à laquelle est rattaché le coefficient « 230 ».

En conséquence, les deux fonctions d'exécution restantes au sein du groupe fonctionnel 1 sont nouvellement numérotées :

- la nouvelle position « 1.1 » (anciennement « 1.2 ») est rattaché au coefficient « 240 » ;

- la nouvelle position « 1.2 » (anciennement « 1.3 ») est rattaché au coefficient « 250 ».

Ainsi, l'article 1er de l'avenant n° 47 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques en date du 31/03/2022 modifié est rédigé de la manière suivante :

« Article 1er

Salaires minimaux hiérarchiques " ETAM "

Les salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts applicables aux emplois de la catégorie " ETAM " sont déterminés selon la formule suivante :

BASE FIXE + (VALEUR DU POINT ETAM × COEFFICIENT DE LA POSITION)

En application de la formule ci-dessus, les valeurs des salaires minimaux hiérarchiques mensuels bruts sont les suivantes :

Grille " ETAM "				
Position	**Coefficient**	**Valeur du point**	**Base fixe**	**Salaires minimaux**
1.1	240	3,602 €	850,50 €	1 715 €
1.2	250	3,578 €	850,50 €	1 745 €
2.1	275	3,361 €	850,50 €	1 775 €
2.2	310	3,162 €	850,50 €	1 831 €
2.3	355	3,156 €	850,50 €	1 971 €
3.1	400	3,138 €	855,80 €	2 111 €
3.2	450	3,133 €	855,80 €	2 266 €
3.3	500	3,118 €	855,80 €	2 415 €

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 2

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail, dans la mesure où les stipulations du présent accord permettent une régulation économique équitable entre toutes les entreprises de la branche. Elles s'appliquent donc indistinctement à tous les salariés des entreprises relevant de la convention collective de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils, quel que soit leur effectif.

Force obligatoire

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2253-1 du code du travail, les entreprises garantissent aux salariés une rémunération effective au moins égale au montant du salaire minimal hiérarchique correspondant à leur classification, tel que déterminé par le présent accord.

Cette obligation s'applique également aux entreprises ayant conclu, avant ou après la date d'entrée en vigueur du présent accord, un accord collectif ayant le même objet, sauf si celui-ci contient des garanties au moins équivalentes.

Stipulations juridiques et administratives

Article 4

En vigueur étendu

Le présent accord s'applique aux entreprises de la branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils (IDCC 1486).

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le premier jour du mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du

travail dans le cadre des dispositions légales et réglementaires.

Accord professionnel du 20 décembre 2018 relatif à l'OPCO (ATLAS)

Signataires	
Organisations patronales	SYNTEC ; IFEC ; ECF ; AFB ; AGEA ; UNTEC ; CNCM ; SNSA ; UNGE ; CSCA ; AMAFI ; BPCE ; CINOV ; FFA ; Planète Courtier,
Organisations de salariés	CGT ; CFDT ; CFTC ; CFE-CGC ; UNSA ; CSFV CFTC ; FIECI CFE-CGC ; FEC FO ; F3C CFDT ; UNSA banque ; FSPBA CGT ; CFTC banque ; SNB CFE-CGC ; CFE-CGC assurances ; FSE CGT ; CFTC MF ; CFE-CGC MF ; CFDT banques et assurances ; CFTC Crédit mutuel,
Organisations adhérentes	Union syndicale Solidaires, par lettre du 12 janvier 2022 (BO n°2022-5)

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » modifie en profondeur les dispositifs, règles de financement et acteurs de la formation professionnelle.

En ce qui concerne plus particulièrement les organismes paritaires collecteurs agréés (OPCA), la loi prévoit expressément la fin de la validité des agréments délivrés aux organismes collecteurs agréés au 31 mars 2019 et la mise en place d'un agrément des opérateurs de compétences dont les missions sont orientées pour le développement des compétences des personnes, de l'alternance et de l'accompagnement des très petites, petites et moyennes entreprises.

Conformément aux dispositions de l'article 39 de la loi, l'ensemble des organisations signataires du présent accord a souhaité se rapprocher en vue de constituer, par un accord collectif, un opérateur de compétences permettant de répondre aux besoins de l'ensemble des secteurs professionnels des services financiers et du conseil.

L'ensemble de ces secteurs a notamment en commun :

- la volonté de répondre à une exigence de cohérence sectorielle et de proximité des métiers, des emplois, des compétences et de formation (proportion importante de cadres, mobilité forte et nombreuses trajectoires professionnelles entre les différents secteurs, mêmes niveaux de certifications, fort impact de la transformation digitale) ;

- l'objectif de garantir l'efficacité et l'efficience du futur opérateur qui répond clairement à la nécessité « d'intérêt général que constituent la cohérence et la pertinence économique du champ d'intervention des opérateurs de compétences » ;

- la volonté de développer et de renforcer un maillage territorial fin et adapté aux besoins de proximité des entreprises et de leurs salariés ;

- l'objectif de mettre en place une gouvernance élargie au sein du futur opérateur de compétences qui intégrera toutes les branches parties prenantes et la diversité des entreprises ;

- et une organisation transversale et adaptée aux missions de l'opérateur en visant comme priorités le service aux TPE/PME et le développement de l'alternance.

Objet

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu en application de l'article L. 6332-1-1 du code du travail résultant de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ».

Il a pour objet la constitution d'un opérateur de compétences, auquel adhère l'ensemble des branches signataires du présent accord.

À ce titre, le présent accord détermine notamment le champ d'intervention professionnel et géographique, ainsi que les conditions de gestion de l'opérateur de compétences ainsi créé.

Dénomination et nature

Article 2

En vigueur étendu

Il est institué un opérateur de compétences relevant des secteurs d'activité mentionnés à l'article 3 du présent accord, qui prend le nom d'« ATLAS, soutenir les compétences » (ci-après « opérateur de compétences »).

Cet opérateur de compétences est constitué sous la forme d'une association à but non lucratif régie par la loi du 1er juillet 1901 et l'ensemble des décrets pris pour son application.

Champ d'intervention professionnel et géographique de l'opérateur de compétences

Article 3

En vigueur étendu

Le champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences correspond aux champs d'intervention professionnels des différentes branches professionnelles représentées par les organisations professionnelles représentatives signataires du présent accord.

Le champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences regroupe par conséquent les entreprises et les salariés appartenant aux secteurs d'activités suivants :

- pour la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du 15 décembre 1987 (IDCC 1486) ;

- pour la branche de sociétés d'assurances : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'assurance du 27 mai 1992 (IDCC 1672), de la convention collective nationale de l'inspection de l'assurance du 27 juillet 1992 (IDCC 1679), de la convention collective nationale des échelons intermédiaires des services extérieurs de production des sociétés d'assurances du 13 novembre 1967 (IDCC 0438), de la convention collective nationale du 27 mars 1972 (IDCC 0653) et de l'accord des cadres de direction des sociétés d'assurances du 3 mars 1993 (IDCC 2357) ;

- pour la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 18 janvier 2002 (IDCC 2247) ;

- pour la branche des sociétés d'assistance : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 13 avril 1994 (IDCC 1801) ;

- pour la branche des agences générales d'assurances : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du 2 juin 2003 (IDCC 2335) ;

- pour la branche de la banque : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la banque du 10 janvier 2000 (IDCC 2120), ainsi que leurs organismes de rattachement relevant des codes APE 94.11Z,

94.12Z, 94.99Zp et 66.19B ;

- pour la branche Banque populaire : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la Banque populaire (IDCC 3210) ;

- pour la branche Caisse d'épargne : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective de la Caisse d'épargne (IDCC 5005) ;

- pour la branche Crédit mutuel : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du Crédit mutuel (IDCC 1468) ;

- pour la branche des sociétés financières : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des sociétés financières du 22 novembre 1968 (IDCC 0478) ;

- pour la branche des activités de marchés financiers : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 11 juin 2010 (IDCC 2931) ;

- pour la branche des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale du 9 décembre 1974 (IDCC 0787) ;

- pour la branche des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs vérificateurs : les entreprises du champ d'application de la convention collective du 16 avril 1993 (IDCC 3213) ;

- pour la branche des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers : les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective du 13 octobre 2005 (IDCC 2543).

Toute branche professionnelle, exerçant des activités entrant dans le champ de la finance et du conseil ou des activités connexes aux secteurs d'activité précédemment définis, peut adhérer par accord collectif à l'opérateur de compétences sous réserve de l'accord de son conseil d'administration, et de l'intervention d'un arrêté d'élargissement du champ professionnel pris par le ministre en charge de la formation professionnelle.

L'opérateur de compétences a une compétence nationale, comprenant le territoire de la France métropolitaine ainsi que les départements, régions et collectivités d'outre-mer.

Membres de l'opérateur de compétences

Article 4

En vigueur étendu

L'opérateur de compétences se compose des membres suivants :

- les organisations syndicales de salariés représentatives des branches professionnelles signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement ;

- les organisations professionnelles d'employeurs représentatives des branches professionnelles signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

Missions de l'opérateur de compétences

Article 5

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur, ATLAS, en qualité d'opérateur de compétences, a pour principales missions :

1. D'assurer le financement de l'alternance, selon les niveaux de prise en charge fixés par les branches signataires du présent accord ;

2. D'apporter un appui technique aux branches signataires du présent accord pour :

- établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;

- déterminer les niveaux de prise en charge de l'alternance ;

- certifier les compétences ;

- accompagner le développement de l'alternance ;

- apporter sa contribution technique et son financement aux études prospectives diligentées par les observatoires des

branches adhérentes ;

3. Grâce à ses implantations en régions et à tous les services mis en place, directement ou par délégation, pour répondre aux besoins des entreprises au plus près du terrain d'assurer un service de proximité au bénéfice notamment des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant :

- d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle ;

- d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;

4. De promouvoir auprès des entreprises, les formations réalisées en tout ou partie à distance et les formations réalisées en situation de travail ;

5. De gérer les contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, versées en application d'un accord de branche ou d'une annexe spécifiant une profession dans le respect des orientations de la branche concernée et mutualisées entre les entreprises visées par cet accord ou cette annexe, ou sur une base volontaire par les entreprises relevant du champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences.

Missions provisoires de l'opérateur de compétences jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance

Article 6

En vigueur étendu

6.1. Conformément à la législation en vigueur, et pendant la période transitoire définie à l'article 39, III, de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », soit jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, il est rappelé qu'en qualité d'opérateur de compétences, ATLAS a également pour mission de financer notamment :

- les organismes prenant en charge notamment le conseil en évolution professionnelle, la formation des demandeurs d'emploi et le compte personnel de formation ;

- les actions de formation financées par le compte personnel de formation et les actions de formation au bénéfice des demandeurs d'emploi.

Conformément à la législation en vigueur, et pendant la période transitoire définie à l'article 39, III, de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, soit jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, deux sections financières spécifiques seront constituées au sein de l'opérateur de compétences, afin de lui permettre de prendre en charge :

- les actions de formation financées par le compte personnel de formation ;

- les actions de formation au bénéfice des demandeurs d'emploi.

6.2. Conformément à l'article 37, III, de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, du 1er janvier 2019 jusqu'à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard jusqu'au 31 décembre 2020, la collecte des contributions mentionnées aux 2° à 4° du I de l'article L. 6131-1 du code du travail est assurée par ATLAS en qualité d'opérateur de compétences agréé à cet effet.

Cependant, il est rappelé que cette collecte ne pourra pas inclure le solde de la taxe d'apprentissage, mentionnée à l'article L. 6241-2, II, du code du travail, dans sa rédaction résultant de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018.

6.3. Ces missions provisoires seront assurées par ATLAS conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, sous réserve de son agrément à cet effet, en qualité d'opérateur de compétences.

Elles prendront fin de plein droit à la date d'entrée en vigueur de l'ordonnance relative à la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance, et au plus tard au 1er janvier 2021.

Ressources financières de l'opérateur de compétences

Article 7

En vigueur étendu

7.1. Les ressources financières de l'opérateur de compétences sont constituées des fonds collectés dans les conditions

fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur, et qui comprennent notamment :

- les fonds pour un financement complémentaire des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, et des reconversions ou promotions par alternance mentionnées à l'article L. 6324-1 du code du travail au titre de la péréquation interbranches, et le financement de l'aide au permis de conduire ;

- les fonds mentionnés aux articles L. 6331-2, L. 6331-4, et L. 6241-3 du code du travail, en fonction des effectifs et des catégories de public, pour l'aide au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés et pour le financement de l'alternance.

7.2. Les ressources financières de l'opérateur de compétences sont également constituées des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle, qu'il peut collecter en application d'un accord de branche ou sur une base volontaire par les entreprises relevant de son champ d'intervention professionnel.

7.3. Les ressources financières de l'opérateur de compétences peuvent être également constituées des contributions des travailleurs indépendants, dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L. 6332-11-1 du code du travail, et dans les conditions fixées par un accord de branche.

7.4. L'opérateur de compétences peut recevoir par convention des participations financières et subventions de l'État, des collectivités territoriales ou de tout autre organisme.

7.5. L'opérateur de compétences peut recevoir des participations financières et contributions d'organismes spécialisés.

Gestion des contributions financières et autres ressources

Article 8

En vigueur étendu

L'opérateur de compétences gère paritairement les contributions légales au sein des sections financières suivantes, consacrées au financement :

- des actions en alternance ;

- des actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés.

En outre, sont constituées au sein de l'opérateur de compétences les sections financières particulières suivantes, lui permettant de gérer de manière distincte :

- les contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle, versées en application d'un accord de branche ou sur une base volontaire par les entreprises ;

- le cas échéant, les contributions des travailleurs indépendants dans le cadre de la désignation mentionnée à l'article L. 6332-11-1 du code du travail.

Mobilisation et utilisation des ressources de l'opérateur de compétences

Article 9

En vigueur étendu

Les ressources financières de l'opérateur de compétences, telles que définies à l'article 7 du présent accord, sont gérées et mobilisées conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et à la convention d'objectifs et de moyens (COM) conclue avec l'État.

L'opérateur de compétences ne peut posséder d'autres biens meubles ou immeubles que ceux nécessaires à son fonctionnement.

Il n'assure aucun financement, direct ou indirect, des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs.

Il peut toutefois rembourser, sur présentation de justificatifs, les frais de déplacement, de séjour et de restauration engagés par les personnes qui siègent au sein de ses organes de direction ou de ses différentes instances paritaires.

Gouvernance de l'opérateur de compétences

Article 10

En vigueur étendu

Institué sous la forme d'une association à but non lucratif, régie par la loi du 1er juillet 1901 et l'ensemble des décrets pris pour son application, l'opérateur de compétences se compose :

- d'une assemblée générale paritaire ;

- d'un conseil d'administration paritaire ;

- d'un bureau paritaire ;

- de sections paritaires professionnelles de branche (SPP), regroupées, le cas échéant, en filière d'activité ;

- de commissions paritaires transversales interbranches (CPT) ;

- d'une direction générale.

Assemblée générale paritaire

Article 11

En vigueur étendu

Composition

Article 11.1

En vigueur étendu

L'assemblée générale se compose d'au moins 1 représentant des différentes organisations professionnelles d'employeurs et d'un nombre égal de représentants des organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein d'au moins une branche professionnelle entrant dans le champ d'application de l'accord et signataires du présent accord ou ayant adhéré ultérieurement à celui-ci.

Chaque organisation syndicale de salariés désigne ses représentants par un courrier commun à toutes ses fédérations concernées.

Les règles de désignation des représentants du collège employeur sont définies par les statuts.

Fonctionnement

Article 11.2

En vigueur étendu

11.2.1. Convocation

L'assemblée générale ordinaire se réunit 1 fois par an, sur convocation du (de la) président(e).

Les membres sont convoqués par tout moyen probant, au moins 15 jours avant la date fixée pour la réunion, y compris lorsqu'une assemblée générale extraordinaire est convoquée.

Le(s) commissaire(s) aux comptes est (sont) convoqué(s) dans les mêmes conditions.

11.2.2. Quorum

L'assemblée générale délibère valablement lorsque la moitié de ses membres au moins est présente ou représentée, le quorum s'appréciant par collège.

Si le quorum n'est pas atteint, une nouvelle assemblée générale sera convoquée et délibérera sans quorum.

11.2.3. Règles de majorité

Les décisions de l'assemblée générale sont prises à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Lorsqu'elle se réunit de manière extraordinaire, l'assemblée générale prend ses décisions à la majorité des 2/3 des membres présents ou représentés.

11.2.4. Compte rendu

Les décisions de l'assemblée générale donnent lieu à un compte rendu de séance, établi par le secrétaire.

Attributions

Article 11.3

En vigueur étendu

L'assemblée générale annuelle de l'opérateur de compétences est chargée :

- de ratifier les orientations et les principes directeurs de l'action de l'opérateur de compétences sur proposition du conseil d'administration ;

- d'approuver les comptes annuels, après avoir entendu le rapport du (ou des) commissaire(s) aux comptes ;

- d'approuver le rapport de gestion, ainsi que, le cas échéant, les autres rapports spécifiques requis par les dispositions légales en vigueur ;

- de nommer, dans le respect de la réglementation relative aux marchés publics et sur la base d'un appel d'offres, le commissaire aux comptes titulaire et le commissaire aux comptes suppléant de l'opérateur de compétences, pour une durée de 6 ans, d'augmenter le nombre de commissaires aux comptes titulaire, et le nombre de commissaires aux comptes suppléant dans le respect de l'application de la réglementation relative aux marchés publics et sur la base d'un appel d'offres ;

- de délibérer valablement sur toute question soumise à l'ordre du jour, et relevant de son champ de compétences, en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Conseil d'administration paritaire de l'opérateur de compétences

Article 12

En vigueur étendu

Composition du conseil d'administration paritaire

Article 12.1

En vigueur étendu

12.1.1. Membres

Le conseil d'administration de l'opérateur de compétences est paritaire.

Il se compose de 2 collèges qui rassemblent, respectivement, des représentants des organisations syndicales de salariés, et des organisations professionnelles d'employeurs.

Chaque collège dispose du même nombre de sièges au conseil d'administration.

En cas d'empêchement du (de la) président(e), la présidence du conseil d'administration est assurée par un membre du même collège.

Pour respecter la composition de l'opérateur de compétences en termes de branches non homogènes du point de vue du nombre de salariés, les organisations syndicales de salariés proposent les règles suivantes :

Le collège des administrateurs représentant les organisations syndicales de salariés comprend :

a) 3 représentants titulaires et 2 suppléants pour chaque organisation syndicale de salariés signataire du présent accord (ainsi que celles qui y adhéreraient ultérieurement) représentative dans au moins la moitié des branches du champ de l'opérateur de compétences.

Les représentants titulaires de ces organisations disposent d'une voix délibérative ;

b) 1 représentant titulaire et 1 suppléant pour chaque autre organisation syndicale de salariés signataire du présent accord (ainsi que celles qui y adhéreraient ultérieurement) représentative dans au moins une des branches du champ d'intervention décrit à l'article 4 du présent accord.

Les représentants de ces organisations disposent d'une voix consultative.

Chaque organisation syndicale de salariés désigne ses représentants par un courrier commun à toutes ses fédérations concernées.

Le collège des administrateurs représentant les organisations professionnelles d'employeurs comprend autant de représentants titulaires et de représentants suppléants que le collège des représentants des organisations syndicales de salariés, répartis entre les organisations professionnelles d'employeurs signataires du présent accord et celles qui y adhéreraient ultérieurement.

La répartition du nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs s'effectue à raison d'un siège par section paritaire professionnelle (SPP) ou par filière d'activité regroupant plusieurs SPP, attribué au président ou vice-président selon la fonction occupée par l'organisation professionnelle d'employeurs, ou, en cas de décision du collège employeurs de la SPP, ou de filière d'activité, à un autre représentant choisi en son sein.

La répartition entre les SPP ou filière d'activité des sièges restants est réalisée proportionnellement aux effectifs salariés de chacune d'elles. Lorsque les SPP ou filière d'activité comprennent plusieurs branches, les sièges sont répartis entre elles par accord mutuel distinct. À défaut, les sièges sont répartis proportionnellement aux effectifs des entreprises des branches. Lorsque plusieurs organisations professionnelles d'employeurs sont représentatives dans une même branche, ces sièges sont répartis entre elles par accord mutuel distinct.

Le collège employeur dispose d'autant de voix délibératives et voix consultatives que le collège salarié.

Seuls disposent d'une voix délibérative les représentants des organisations professionnelles membres du conseil d'administration en application du mécanisme précisé ci-dessus.

Les modalités de répartition des voix consultatives entre les représentants des organisations professionnelles sont définies par les statuts. Un quota est réservé aux organisations qui ne siègent pas au conseil d'administration avec voix délibérative.

Aucune branche, SPP ou filière d'activité, ne pourra disposer à elle seule de la majorité absolue des sièges du collège employeurs au conseil d'administration. La composition de ce dernier tiendra compte autant que possible de la diversité des branches signataires.

La composition du conseil d'administration peut être modifiée, notamment en cas de modification du champ d'intervention professionnel de l'opérateur de compétences du fait de sa désignation par une branche professionnelle en qualité d'opérateur de compétences, par une décision intervenant à la majorité des 2/3 des membres du conseil d'administration.

En tout état de cause, la modification de la composition du conseil d'administration ne pourra pas aboutir à déroger au principe d'égalité entre le nombre de représentants des organisations syndicales de salariés, et le nombre de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

12.1.2. Mandat d'administrateur

Les administrateurs sont désignés par chaque organisation syndicale représentative de salariés et chaque organisation professionnelle d'employeurs mentionnées à l'article 12.1.1, dans le respect des principes suivants :

L'objectif de parité au sein de chacune des délégations (employeurs et salariés) devra être respecté au sein du conseil d'administration. Ainsi, pour parvenir à une représentation équilibrée des femmes et des hommes, chaque organisation syndicale et patronale veillera à nommer au moins un représentant de chaque sexe. Une organisation ne disposant que d'un siège ne sera pas tenue par cet objectif. L'atteinte de cet objectif de parité se mesure par collège sur l'ensemble des administrateurs titulaires et suppléants.

Pour pouvoir être désigné en qualité d'administrateur, les représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs doivent être en activité professionnelle, ou bien être âgés de moins de 70 ans révolus, à la date de leur désignation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et des organisations professionnelles d'employeurs ne peuvent pas exercer de fonctions d'administrateur ou de salarié dans un organisme dont l'activité principale est la formation.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le cumul des fonctions d'administrateur dans un opérateur de compétences, et d'administrateur ou de salarié dans un établissement de crédit, est porté à la connaissance des instances paritaires de l'opérateur de compétences ainsi qu'à celle du (ou des) commissaire(s) aux comptes qui établi (ssen) t, s'il y a lieu, un rapport spécial.

Ces règles sont également applicables en cas de renouvellement du mandat.

12.1.3. Durée du mandat d'administrateur

Le mandat d'administrateur est d'une durée de 4 ans, renouvelable.

Cette durée s'apprécie au 31 décembre de l'année concernée, ainsi les mandats en cours à la date de signature du présent accord prendront fin au 31 décembre 2022. En cas de remplacement définitif de l'un des titulaires pendant cette période de 4 ans, le mandat du nouveau titulaire ne court que jusqu'à la fin de ladite période.

Si, en cours de mandat, l'évolution de la liste des organisations représentatives fixée par un arrêté ministériel avait pour effet de modifier la composition du conseil d'administration ci-dessus définie, les mandats en cours à cette date prendraient fin au 31 décembre de l'année de parution de l'arrêté.

12.1.4. Cessation anticipée du mandat d'administrateur

Le mandat d'administrateur prend fin :

- en cas de démission ;

- en cas de révocation par l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs à l'origine de la désignation.

En cas de cessation anticipée du mandat d'un membre du conseil d'administration, l'organisation syndicale de salariés ou l'organisation professionnelle d'employeurs à l'origine de sa désignation procède à son remplacement, en respectant les principes fixés à l'article 12.1.2.

Le nouvel administrateur est désigné pour la durée du mandat restant à courir.

En cas de modification, en cours de mandat, de la représentativité d'une organisation ayant pour effet de modifier la composition du conseil d'administration fixée à l'article 12.1.1, l'ensemble des mandats d'administrateurs de cette organisation prendrait fin de manière anticipée, au 31 décembre de l'année de parution de l'arrêté fixant la liste des organisations représentatives.

Missions du conseil d'administration

Article 12.2

En vigueur étendu

Le conseil d'administration est garant de l'application par l'opérateur de compétences des accords conclus par les branches en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et de formation professionnelle, dans le respect des dispositions législatives et réglementaires.

Le conseil d'administration :

- règle par ses délibérations les affaires entrant dans les missions de l'opérateur de compétences telles que décrites à l'article 5 du présent accord ;

- arrête les orientations stratégiques et prend toutes décisions qui en découlent, en termes d'organisation et d'adéquation des moyens humains et matériels nécessaires à l'exécution des missions par l'opérateur de compétences ;

- arrête, tenant compte notamment des politiques et orientations des commissions paritaires nationales pour l'emploi (CPNE), sur propositions des sections paritaires professionnelles (SPP) et de la commission paritaire transversale (CPT) « contrôle financier et conformité » prévue à l'article 14 du présent accord, les services et actions à financer, ainsi que les priorités, les critères et les conditions de prise en charge des demandes de formation et de certification relevant de leur champ de compétences respectif.

Le conseil d'administration dispose de la possibilité de ne pas retenir les propositions des SPP et de la CPT « contrôle financier et conformité », notamment si la nécessité de préserver l'équilibre financier général de l'opérateur de compétences le justifie, sous réserve de rendre une décision majoritaire motivée, expliquant les raisons s'opposant à la prise en compte desdites propositions ;

- peut saisir les CPT et les SPP de toute demande d'examen et de proposition relative à un sujet relevant de leur champ de compétences ;

- pilote et contrôle la gestion des fonds mentionnés au I de l'article L. 6332-1-1 du code du travail ainsi que ceux issus des versements prévus à l'article 7 du présent accord ; il garantit l'équilibre financier de l'opérateur de compétences, par le suivi des engagements, et en prenant les mesures adéquates en cas de risque de déséquilibre financier ;

- vote le budget, approuve son exécution et arrête les comptes sous le contrôle du commissaire aux comptes et de l'État dans les conditions prévues par le décret n° 55-733 du 26 mai 1955 « relatif au contrôle économique et financier de l'État » ;

- délibère sur le rapport annuel d'activité et approuve les états statistiques et financiers présentés chaque année aux pouvoirs publics ;

- valide la convention d'objectifs et de moyens (COM) présentée aux pouvoirs publics, par la présidence paritaire de l'opérateur de compétences ;

- valide la convention-cadre de coopération définissant les conditions de la participation de l'opérateur de compétences à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales, notamment l'apprentissage, ainsi que la promotion des métiers ;

- nomme et congédie sur proposition de la présidence paritaire, le (la) directeur(trice) général(e) de l'opérateur de compétences ;

- valide l'organisation opérationnelle proposée par le (la) directeur(trice) général(e) et définit les missions et les délégations associées ;

- engage l'opérateur de compétences dans des conventions de délégation de mise en œuvre d'une partie des décisions en matière d'informations et de services dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur ;

- peut convenir, dans le cadre d'une convention spécifique, d'un partenariat avec tout autre opérateur de compétences afin de s'adjoindre toute expertise particulière supposée servir ses membres ;

- examine les propositions des SPP de déléguer les missions citées au point 2 de l'article 5 à tout organisme extérieur.

Réunions du conseil d'administration

Article 12.3

En vigueur étendu

12.3.1. Réunions ordinaires

Le conseil d'administration ordinaire se réunit au minimum 4 fois par an :

- à des dates fixées annuellement avant le début de l'année ;

- sur convocation de sa présidence ;

- les convocations doivent être envoyées au moins 10 jours à l'avance.

Participent également aux réunions du conseil d'administration, à titre consultatif, le (la) directeur(trice) général(e) ainsi que tout autre expert dont la présence serait rendue nécessaire en fonction des sujets traités.

12.3.2. Réunions extraordinaires

Un conseil d'administration extraordinaire peut être convoqué par la présidence paritaire ou sur demande de 1/4 de ses membres, tous collèges confondus.

Dans ce cas, le délai d'envoi de la convocation est réduit à 5 jours.

12.3.3. Quorum

Le conseil d'administration délibère valablement lorsque le nombre d'administrateurs présents ou représentés dans chaque collège est au moins égal à la moitié des membres de chaque collège.

Chaque membre du conseil d'administration peut détenir au maximum 2 pouvoirs, dans son collège.

12.3.4. Règles de majorité

Les décisions du conseil d'administration sont prises à la majorité simple des membres de chaque collège, et ce, y compris lorsqu'il se réunit de manière extraordinaire.

Ses décisions donnent lieu à un compte rendu de séance, établi par le secrétaire.

12.3.5. Suppléants

Un suppléant participe aux réunions du conseil d'administration en l'absence d'un titulaire.

Le conseil d'administration pourra décider, à la majorité des membres de chaque collège, que les suppléants participent aux réunions à titre consultatif, en cas de présence du titulaire, lorsque le conseil d'administration délibère sur les résultats et sur le rapport de gestion de l'exercice clos, ainsi que sur les prévisions d'engagements pour l'exercice en cours.

Les administrateurs suppléants ont accès aux mêmes informations et documents que ceux transmis aux administrateurs titulaires, et notamment aux comptes rendus de séance.

Bureau paritaire du conseil d'administration

Article 13

En vigueur étendu

Composition du bureau paritaire

Article 13.1

En vigueur étendu

Le bureau est composé de 5 représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de 5 représentants des organisations représentatives des salariés signataires du présent accord, dont :

- le (la) président(e) ;

- le (la) vice-président(e) ;

- le (la) trésorier(ère) ;

- le (la) trésorier(ère) adjoint(e) ;

- le (la) secrétaire ;

- le (la) secrétaire adjoint(e).

Ces représentants sont désignés par concertation au sein de chaque collège du conseil d'administration.

Pour l'exercice du premier mandat, le conseil d'administration décide de l'affectation des postes du bureau entre les deux collèges. Chaque collège désigne ensuite ses représentants sur les postes affectés.

Les mandats au sein du bureau sont ensuite assurés alternativement tous les 2 ans par un représentant des organisations d'employeurs et des organisations représentatives des salariés signataires du présent accord.

Le (la) président(e), le (la) trésorier(ère) adjoint(e) et le (la) secrétaire adjoint(e) sont désignés par un collège, le (la) vice-président(e), le (la) trésorier(ère)e et le (la) secrétaire sont désignés par l'autre collège.

À chaque renouvellement des fonctions :

- celles-ci sont permutées entre les deux collèges ;

- chaque collège désigne ses représentants au bureau sur les postes qui lui reviennent.

Tous les membres du bureau ont un mandat d'une durée de 2 ans, renouvelable.

Fonctionnement du bureau

Article 13.2

En vigueur étendu

Le bureau se réunit au moins une fois entre deux conseils d'administration.

En cas d'empêchement du (de la) président(e), la présidence des réunions du bureau est assurée par un membre du même collège.

Le bureau a pour objet de préparer et éclairer les décisions du conseil d'administration. Il est également chargé de suivre la mise en œuvre de ses décisions, en lien avec le (la) directeur(trice) général(e).

Sans préjudice des missions relevant des prérogatives des sections paritaires professionnelles (SPP) et des commissions paritaires transversales (CPT), le bureau est ainsi force de proposition en matière de sujets à soumettre au conseil d'administration. Il suit également la mise en œuvre opérationnelle et financière des décisions prises par le conseil d'administration, notamment au moyen de tableaux de bord fournis par le (la) directeur(trice) général(e).

Le bureau peut être amené à prendre des décisions dans le cadre d'une délégation spécifique du conseil d'administration et sous son contrôle, conformément au règlement intérieur de l'opérateur de compétences.

Participent également aux réunions du bureau, à titre consultatif, le (la) directeur(trice) général(e) ainsi que tout autre expert dont la présence serait rendue nécessaire en fonction des sujets traités.

Les règles de fonctionnement du bureau sont définies par le règlement intérieur.

En cas d'urgence, le bureau peut soumettre au conseil d'administration le vote d'une décision par voie électronique.

Prérogatives du (de la) président(e) et du (de la) vice-président(e)

Article 13.3

En vigueur étendu

Le (la) président(e) et le (la) vice-président(e) :

- fixent conjointement l'ordre du jour et préparent les travaux du bureau et du conseil d'administration, dans le respect des prérogatives du bureau ;

- négocient la convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'État et l'opérateur de compétences ;

- assurent la représentation de l'opérateur de compétences auprès des pouvoirs publics. Ils peuvent pour ce faire, associer d'autres membres du bureau à leurs démarches, en tant que de besoin ;

- en cas de décision dont l'examen ne peut être reporté au prochain conseil d'administration de l'opérateur de compétences, et dans le respect des priorités et décisions budgétaires de ce dernier, ils peuvent prendre toute mesure de bonne gestion et d'engagement financier nécessaire après avis favorable des trésoriers ;

- représentent et engagent l'opérateur de compétences dans les actes de la vie civile ;

- peuvent agir en justice au nom de l'opérateur de compétences, après avis favorable du conseil d'administration.

Commissions paritaires transversales

Article 14

En vigueur étendu

Les commissions paritaires transversales (CPT) sont créées par le conseil d'administration qui en fixe le nombre, la composition et les modalités de fonctionnement dans le règlement intérieur.

À ce jour, il est créé au sein de l'opérateur de compétences, 7 commissions paritaires transversales (CPT), dont le champ de compétence est défini en fonction des spécificités des publics bénéficiaires des services de l'opérateur de compétences, des missions qui lui sont dévolues, et de l'offre de service de celui-ci.

Les commissions paritaires transversales (CPT) sont les suivantes :

- CPT « entreprises de moins de 50 salariés » ;

- CPT « alternance » ;

- CPT « proximité et communication de l'opérateur de compétences » ;

- CPT « publics spécifiques » ;

- CPT « contrôle financier et conformité » ;

- CPT « certification » ;

- CPT « prospective et transformation des métiers ».

Composition

Article 14.1

En vigueur étendu

Chaque commission est composée dans le respect du principe du paritarisme :

- 2 représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives des salariés membres du conseil d'administration ;

- d'un nombre équivalent de représentants, désignés par les organisations professionnelles d'employeurs membres du conseil d'administration.

La composition de ces commissions obéit aux mêmes conditions de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, ainsi qu'aux mêmes incompatibilités que celles du conseil d'administration, rappelées à l'article 12.1.2.

Fonctionnement

Article 14.2

En vigueur étendu

Chaque commission choisit, en son sein, un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent. La présidence alterne tous les 2 ans, au cours du trimestre pendant lequel s'effectue le changement d'alternance de la présidence du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les propositions émises par les commissions sont retenues à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Objet

Article 14.3

En vigueur étendu

Chaque commission, dans le respect des accords de branche et des décisions des CPNE des différentes branches représentées en lien avec les sections paritaires professionnelles (SPP), et en fonction de ses prérogatives spécifiques, exerce les missions suivantes :

- CPT « entreprises de moins de 50 salariés » : est en charge des dispositifs d'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés au plus près du terrain et de leurs besoins en recrutement, veille à la mutualisation des moyens, assure le suivi des enveloppes confiées par France compétences ou conventionnelles ;

- CPT « alternance » : est en charge de l'élaboration de coûts cohérents par contrat, après examen des propositions des CPNE dans le respect des politiques définies et des préconisations des SPP, développe des dispositifs incitatifs au développement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;

- CPT « proximité et communication de l'opérateur de compétences » : est en charge du design relatif à l'offre de services, de l'appui aux éléments de langage ou verbatim proposés par l'opérateur de compétences dans le cadre des communications externes, et oriente l'offre de services à destination des entreprises et branches ;

- CPT « publics spécifiques » : est en charge des dispositifs d'insertion spécifiques mis en œuvre dans les branches (notamment au bénéfice des demandeurs d'emploi, des personnes en situation de handicap, des réfugiés politiques) veille à la mutualisation des moyens, assure le suivi des enveloppes confiées par France compétences ou conventionnelles ou d'autres organismes ;

- CPT « contrôle financier et conformité » : examine dans le respect des accords de branche, des préconisations des CPNE, les priorités et règles de prise en charge des formations, ainsi que le financement des travaux et études réalisés par les observatoires de chaque SPP, et des travaux relatifs aux certifications ; procède à l'analyse régulière de l'utilisation des fonds afin de garantir une gestion des fonds d'origine légale et conventionnelle, respectueuse des équilibres des branches adhérentes de l'opérateur de compétences et s'assure du contrôle de la qualité des formations ;

- CPT « certification » : accompagne les représentants au sein des commissions professionnelles consultatives (CPC) des ministères (commissions professionnelles consultatives), et accompagne dans le développement et/ou suivi des outils de certification (CQP, plate-forme, MOOC, etc.) ;

- CPT « prospective et transformation des métiers » : élabore des études ou des travaux en complémentarité de ceux menés par les observatoires ; met en œuvre les politiques de branche en matière de professionnalisation et de transformation des métiers, en favorisant une approche transversale aux différentes branches ; mutualise les projets envisagés dans l'interbranches étudie notamment les impacts des évolutions réglementaires et/ou de la transformation numérique.

Les commissions peuvent également être saisies par le conseil d'administration de toute demande d'examen et de préconisation relative à un sujet relevant de leur champ de compétences.

Sections paritaires professionnelles (SPP)

Article 15

En vigueur étendu

Les sections paritaires professionnelles (SPP) sont créées, modifiées et supprimées par le conseil d'administration qui détermine sa légitimité à représenter un secteur d'activité professionnel.

Au jour de la signature du présent accord, il est créé au sein de l'opérateur de compétences, huit sections paritaires professionnelles (SPP), représentant chacune des branches professionnelles adhérant à l'opérateur de compétences :

- SPP bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils, géomètres experts, architectes et économistes de la construction ;

- SPP sociétés d'assurance et d'assistance ;

- SPP cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes ;

- SPP intermédiations en assurances ;

- une filière « activités bancaires et assimilées » est créée, composée de plusieurs SPP spécifiques et regroupées, compte tenu de la très large diversité tant des métiers et des structures d'entreprises que des branches et des organisations professionnelles représentatives au sein de la filière. C'est la filière « activités bancaires et assimilées » qui est prise en compte pour l'application des articles relatifs à : la composition du conseil d'administration, du bureau paritaire du conseil d'administration ainsi que des commissions paritaires transversales ;

- SPP banque, incluant la branche des marchés financiers ;

- SPP Banque populaire ;

- SPP caisses d'épargne ;

- SPP Crédit mutuel.

Composition

Article 15.1

En vigueur étendu

Chaque section est composée dans le respect du paritarisme :

- de 2 représentants désignés par chacune des organisations syndicales représentatives des salariés dans la branche membre de la section paritaire professionnelle (SPP) ;

- et d'un nombre équivalent de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs.

La répartition des représentants des organisations professionnelles d'employeurs dans chaque SPP sera déterminée par accord mutuel des organisations concernées.

La composition des sections obéit aux mêmes conditions de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes, ainsi qu'aux mêmes incompatibilités que celles du conseil d'administration, rappelées à l'article 12.1.2.

Fonctionnement

Article 15.2

En vigueur étendu

Chaque section paritaire professionnelle (SPP) choisit, en son sein, un président et un vice-président, appartenant chacun à un collège différent.

En cas de désaccord au sein d'un collège pour la désignation du président ou du vice-président, l'organisation la plus représentative se trouverait désignée d'office.

La présidence entre collèges alterne tous les 2 ans, au cours du trimestre pendant lequel s'effectue l'alternance de la présidence du conseil d'administration de l'opérateur de compétences.

Les propositions émises par les SPP sont retenues à la majorité simple des membres présents ou représentés.

Missions

Article 15.3

En vigueur étendu

Chaque section paritaire professionnelle (SPP), dans le respect des accords de branche et des décisions des CPNE relevant de son périmètre :

- examine et analyse les orientations en matière de prospective métiers et de certification, les critères et priorités de formation, ainsi que les propositions de prise en charge des formations émises par les CPNE, en particulier pour l'accompagnement des entreprises de moins de 50 salariés ;

- identifie les actions et les moyens potentiellement mutualisables à porter à la connaissance des commissions paritaires transversales (CPT) par l'intermédiaire d'un outil commun de liaison ;

- suit la mise en œuvre et la réalisation des actions assumées par les services de proximité ;

- assure l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle et d'apprentissage en lien avec les CPNE ;

- assure le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;

- participe à la réflexion sur les besoins spécifiques de chacune des branches professionnelles ;

- supervise l'affectation des fonds confiés à l'opérateur de compétences par France compétences (enveloppes alternance et TPME) et le cas échéant, les fonds conventionnels, conformément aux dispositions légales et réglementaires ainsi qu'aux obligations comptables.

Directeur(trice) général(e) de l'opérateur de compétences

Article 16

En vigueur étendu

Le (la) directeur(trice) général(e) assure la direction de l'opérateur de compétences et accomplit les actes nécessaires à la gestion, à l'exception de ceux réservés aux autres organes de l'opérateur de compétences.

Il (elle) exerce ses missions sous le contrôle du (de la) président(e).

Le (la) directeur(trice) général(e) reçoit délégation pour l'exercice de ses attributions dans les conditions précisées par le conseil d'administration.

Il (elle) prépare les délibérations de l'assemblée générale et en assure l'exécution, sous réserve des prérogatives dévolues aux autres organes de l'opérateur de compétences.

Il (elle) recrute, nomme, gère, dirige les personnels et assume un pouvoir disciplinaire à l'égard de ces derniers.

Cessation d'activité de l'opérateur de compétences

Article 17

En vigueur étendu

Si l'opérateur de compétences venait à cesser ses activités pour quelque cause que ce soit, ses biens seraient dévolus à un ou plusieurs organismes de même nature désignés par son conseil d'administration, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Agrément de l'opérateur de compétences

Article 18

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail, le présent accord et ses éventuels avenants sont notifiés à l'ensemble des organisations représentatives dès la fin de procédure de signature. Le présent accord et ses éventuels avenants font l'objet d'un dépôt dans les conditions de l'article L. 2231-6 du code du travail et des accords de branche en vue de son agrément par l'administration.

L'agrément est sollicité pour l'ensemble du périmètre visé aux articles 2 et 3 du présent accord ainsi que pour tout élargissement éventuel demandé par l'autorité administrative.

Désignation de l'opérateur de compétences par les branches professionnelles

Article 19

En vigueur étendu

Les parties rappellent que la signature du présent accord vaut désignation de l'opérateur de compétences ATLAS.

Durée

Article 20

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Révision

Article 21

En vigueur étendu

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision conformément aux articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle. Celle-ci sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties signataires. (1)

Le plus rapidement possible et, au plus tard, dans un délai de 3 mois à partir de l'envoi de cette lettre, les parties devront s'être rencontrées en vue de la conclusion éventuelle d'un avenant de révision. (1)

Les dispositions qui font l'objet de la demande de révision, resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un tel avenant. Cet avenant sera soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

(1) Les 2e et 3e alinéas de l'article 21 sont étendus sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 17 septembre 2003, n° 01-10706, 31 mai 2006, n° 04-14060, 8 juillet 2009, n° 08-41507).
(Arrêté du 10 juillet 2020 - art. 1)

Clause de suivi

Article 22

En vigueur étendu

Les parties conviennent de se revoir, au plus tard dans le délai de 5 ans à compter de la date d'entrée en vigueur de l'accord, afin de dresser un bilan de son application et d'engager, en tant que de besoin, les négociations utiles à son évolution.

Entreprises de moins de 50 salariés

Article 23

En vigueur étendu

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Modalités de dénonciation

Article 24

En vigueur étendu

Le présent accord peut faire l'objet d'une dénonciation, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Entrée en vigueur

Article 25

En vigueur étendu

Sous réserve de l'agrément d'ATLAS en qualité d'opérateur de compétences, le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et au plus tard le 1er avril 2019.

Dépôt et extension

Article 26

En vigueur étendu

Le présent accord est déposé par la partie la plus diligente et fera l'objet d'une demande d'extension par la partie la plus diligente auprès du ministre du travail dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe

Liste des organisations signataires du présent accord, représentatives des branches entrant dans son champ d'application (liste établie à date de signature de l'accord)

Pour la branche des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseils (IDCC 1486)

Organisations professionnelles d'employeurs	Organisations syndicales de salariés
Fédération SYNTEC Fédération CINOV	CFDT/F3C CFE-CGC/FIECI CSFV/CFTC FSE/CGT FO Fédération des employés et cadres

Pour la branche de sociétés d'assurances (IDCC 1672, IDCC 1679, IDCC 0438, IDCC 0653 et IDCC 2357)

Organisations professionnelles d'employeurs	Organisations syndicales de salariés
Fédération française de l'assurance (FFA)	CFDT banques et assurances Fédération assurance CFE-CGC CSFV/CFTC FSPBA CGT FO Fédération des employés et cadres UNSA/Fédération banques, assurances et sociétés financières

Pour la branche des entreprises de courtage d'assurances et/ou de réassurances (IDCC 2247)

Organisations professionnelles d'employeurs	Organisations syndicales de salariés
Chambre syndicale des courtiers d'assurances (CSCA) Syndicat français des courtiers d'assurance (Planète Courtier)	CFDT banques et assurances Fédération assurance CFE-CGC CFTC/CSFV CGT FSPBA FO fédération des employés et cadres UNSA/fédération banques, assurances et sociétés financières

Pour la branche des sociétés d'assistance (IDCC 1801)

Organisations professionnelles d'employeurs	Organisations syndicales de salariés
Syndicat national des sociétés d'assistance (SNSA)	CFDT banques et assurances Fédération assurance CFE-CGC CFTC/CSFV CGT FSPBA FO fédération des employés et cadres

Pour la branche du personnel des agences générales d'assurances (IDCC 2335)

Organisations professionnelles d'employeurs	Organisations syndicales de salariés
Fédération nationale des syndicats d'agents généraux d'assurances (AGEA)	CFDT banques et assurances Fédération assurance CFE-CGC CFTC-CSFV CGT FSPBA FO fédération des employés et cadres UNSA/fédération banques, assurances et sociétés financières

Pour la branche de la banque (IDCC 2120)

Organisations professionnelles d'employeurs	Organisations syndicales de salariés
Association française des banques (AFB)	CFDT banques et assurances Syndicat national de la banque et du crédit SNB-CFE-CGC CFTC banques CGT FSPBA FO fédération des employés et cadres

Pour la branche Banque populaire (IDCC 3210)

Organisations professionnelles d'employeurs	Organisations syndicales de salariés
Banque populaire caisse d'épargne (BPCE)	CFDT CFE-CGC CFTC CGT UNSA

Pour la branche caisse d'épargne (IDCC 5005)

Organisations professionnelles d'employeurs	Organisations syndicales de salariés

Banque populaire caisse d'épargne (BPCE)	CFDT CFE-CGC FEC FO UNSA Solidaires

Pour la branche crédit mutuel (IDCC 1468)

Organisations professionnelles d'employeurs	Organisations syndicales de salariés
Confédération nationale du crédit mutuel (CNCM)	CFDT banques et assurances Syndicat national de la banque et du crédit SNB-CFE-CGC Union nationale des syndicats CFTC du crédit mutuel CGT FO fédération des employés et cadres UNSA

Pour la branche des sociétés financières (IDCC 0478)

Organisations professionnelles d'employeurs	Organisations syndicales de salariés
Association française des sociétés financières (ASF)	CFDT CFE-CGC CFTC CGT FEC FO UNSA

Pour la branche des activités de marchés financiers (IDCC 2931)

Organisations professionnelles d'employeurs	Organisations syndicales de salariés
Association française des marchés financiers (AMAFI)	CFDT bourse CFE-CGC MF CFTC marchés financiers FEC FO

Pour la branche des cabinets d'experts-comptables et de commissaires aux comptes (IDCC 0787)

Organisations professionnelles d'employeurs	Organisations syndicales de salariés
Institut français des experts-comptables et des commissaires aux comptes (IFEC) Syndicat des experts-comptables et commissaires aux comptes de France (ECF)	CFDT/F3C Fédération CFE-CGC experts-comptables et CAC CFTC/CSFV CGT/FSE FO fédération des employés et cadres

Pour la branche des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs vérificateurs (IDCC 3213) :

Organisations professionnelles d'employeurs	Organisations syndicales de salariés
Union nationale des économistes de la construction (UNTEC)	

Pour la branche des cabinets ou entreprises de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (IDCC 2543)

Organisations professionnelles d'employeurs	Organisations syndicales de salariés
Union nationale des géomètres-experts (UNGE)	

Accord professionnel du 18 juin 2019 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)

Signataires	
Organisations patronales	AGEA ; SNSA ; FFA,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; FEC FO ; UNSA banque ; FSPBA CGT ; CFE-CGC assurance ; CFDT banques et assurances,

En vigueur non étendu

Vu les dispositions :

- de la convention collective nationale du personnel des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et de la convention collective nationale de l'inspection d'assurance du 27 juillet 1992 ;

- de la convention collective nationale du personnel des agences générales d'assurances du 2 juin 2003 ;

- de la convention collective nationale des sociétés d'assistance du 13 avril 1994 ;

Vu les dispositions de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et ses textes d'application ;

Vu l'accord du 20 décembre 2018 portant constitution de l'opérateur de compétences ATLAS,

Priorités en matière de développement de l'apprentissage

Article 1er

En vigueur non étendu

L'apprentissage continue de se développer de manière significative dans les branches des sociétés et mutuelles d'assurances, des sociétés d'assistance et des agences générales d'assurances.

Pour continuer d'accompagner ce développement, dont ces branches font une priorité de leur politique de formation professionnelle, le centre de formation d'apprentis (CFA) de l'assurance en Île-de-France, ainsi que les autres CFA formant des apprentis accueillis dans les entreprises relevant de l'assurance et de l'assistance, peuvent bénéficier d'une affectation de fonds dans les conditions définies par le présent accord.

Il s'agit de favoriser l'accueil d'apprentis ou de futurs apprentis se préparant à tout métier exercé dans les secteurs précités,

qu'il s'agisse d'un métier spécifique à l'assurance et à l'assistance, ou d'un métier de nature transversale.

Principe de financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)

Article 2

En vigueur non étendu

Les fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) au titre des dispositions légales et réglementaires en vigueur relatives au financement de l'alternance, peuvent faire l'objet d'un reversement au CFA de l'assurance ainsi qu'à tout CFA accueillant des jeunes sous contrat d'apprentissage avec une société ou mutuelle d'assurances, une société d'assistance, ainsi qu'avec un agent général d'assurances, dès lors qu'une insuffisance de ressources pour couvrir les dépenses de fonctionnement générées par l'accueil de ces apprentis est établie.

Montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)

Article 3

En vigueur non étendu

Le montant maximum affecté au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) est celui qui figure au budget voté par les instances paritaires d'OPCABAIA début 2019 pour l'exercice 2019 pour les branches concernées et qui a fait l'objet d'un vote du conseil d'administration de l'OPCO ATLAS le 6 juin 2019.

Processus de détermination des affectations de fonds aux CFA

Article 4

En vigueur non étendu

Les sommes versées aux CFA dans le cadre de cet accord doivent être affectées exclusivement à la prise en charge de dépenses de fonctionnement (hors dépenses d'investissement) afférentes aux formations accueillant des apprentis ou futurs apprentis dans les branches des sociétés et mutuelles d'assurances, des sociétés d'assistance et des agences générales d'assurances, et qui ont fait l'objet d'une demande de financement.

Les demandes des centres de formation d'apprentis sont examinées dans le cadre d'une commission paritaire composée des organisations représentatives des employeurs et des salariés des branches citées ci-dessus. Les membres de la commission paritaire disposent des éléments suivants, qui leur sont adressés avant la réunion de la commission :

1. L'intégralité des dossiers transmis par les CFA demandeurs, comportant les éléments chiffrés et qualitatifs suivants :

- les coûts affichés par le CFA ou la section accueillant les apprentis de l'assurance et de l'assistance ;

- les effectifs par formation dispensée ;

- la part de financement reçue par le CFA au titre de la subvention du conseil régional ;

- la part de financement attendue par le CFA au titre de la taxe d'apprentissage ; analyse du financement attendu et réellement perçu à ce titre au cours de l'année 2018 ;

- la localisation du CFA ;

- les proportions des différents types d'employeurs accueillant les apprentis de l'assurance et de l'assistance au sein du CFA ou de la section ;

- le taux de réussite ;

- les liens avec le monde professionnel ;

- la présentation de la démarche qualité mise en œuvre par le CFA.

2. Un tableau de synthèse récapitulant les éléments chiffrés.

3. Une étude statistique relative aux principales caractéristiques des apprentis relevant de l'accord.

Le directeur général d'OPCABAIA pour le compte de l'OPCO ATLAS, ou son représentant, participe à la commission

paritaire. Il fait notamment un compte rendu du contrôle de l'utilisation des fonds prévu à l'article 6 du présent accord.

Modalités d'affectation des fonds aux CFA bénéficiaires

Article 5

En vigueur non étendu

La commission paritaire se prononce pour chaque CFA demandeur, après examen approfondi des éléments prévus à l'article 4 du présent accord.

Elle prend en compte, en particulier :

- l'historique des versements de taxe d'apprentissage ;

- la proportion des différents types d'employeurs représentés au sein du CFA considéré, leur capacité de financement au titre de la taxe d'apprentissage, et en particulier celle des TPE-PME ;

- la localisation du CFA ;

- la nature de l'organisme gestionnaire du CFA ;

- le taux de réussite ;

- la démarche qualité mise en œuvre par le CFA.

Ces éléments peuvent constituer des facteurs correctifs des demandes d'affectation faites par les CFA, résultant du solde entre coûts de formation et recettes. Le montant de l'affectation ne peut en aucun cas excéder la demande formulée.

La délibération de la commission paritaire fait l'objet du présent accord d'affectation des fonds pour l'année 2019, qui est transmis à l'OPCO ATLAS dès sa conclusion.

La liste des CFA bénéficiaires ainsi que le versement alloué à ce titre pour l'année 2019 à chacun d'eux figure dans l'article 7 du présent accord.

Les versements aux CFA bénéficiaires font l'objet d'une décision du conseil d'administration de l'OPCO ATLAS, lors de sa première réunion qui suit la commission paritaire.

En raison de la mise en œuvre de la réforme de la formation professionnelle, et pour la dernière année de transfert de fonds de l'alternance vers les CFA par l'OPCO ATLAS, les règles de versements de fonds au titre de l'alternance sont aménagées comme prévu à l'article 6 ci-dessous.

Modalités de versements et de suivi annuel de l'exécution de l'accord. - Contrôle de l'utilisation des fonds

Article 6

En vigueur non étendu

Compte tenu du contexte particulier de l'année 2019 (baisse des fonds gérés par les OPCO, mise en œuvre du financement au coût-contrat, nouvelles conditions de refinancement par France compétences), OPCABAIA agissant pour le compte de l'OPCO ATLAS contrôlera sur la base des comptes certifiés conformes et du rapport d'activité de l'exercice 2019 la réalité du besoin de financement exprimé par les CFA ou l'augmentation des effectifs d'apprentis accueillis en 2019.

Une avance de trésorerie pourra être demandée par les CFA, au plus tard le 31 août 2019, sous forme d'un acompte.

Dans le cas où il serait constaté des réserves financières ou une stabilité des effectifs infirmant les informations ayant motivé la demande, OPCABAIA annulerait le versement et/ou demanderait le remboursement des fonds versés.

Montants des affectations par CFA

Article 7

En vigueur non étendu

1. CFA de l'assurance : 1 124 455 €.

2. CFA de l'IGS (Paris) : 377 480 €.

3. CFA de l'IGS (Lyon) : 150 250 €.

4. CFA de l'Afuna SUP 2000 : 211 570 €.

5. CFA FORMASUP Paris : 410 855 €.

6. CFA ÉPURE Méditerranée : 21 740 €.

7. CFA AFIA : 53 890 €.

8. CFA EN 44 (lycée La Herdrie) : 32 800 €.

9. CFA Paris Académie Entreprise : 42 570 €.

10. CFA Cerfal : 46 030 €.

11. CFA DIFCAM : 24 160 €.

12. CFA CCI de Meurthe-et-Moselle : 239 780 €.

13. CCI du Maine-et-Loire : 55 810 €.

14. CFA CCI Alsace Eurométropole : 36 550 €.

15. CFA Campus des métiers de Niort : 51 240 €.

16. CFA Régional Interconsulaire Méditerranée : 16 340 €.

17. CFA ADEFA : 24 180 €.

18. CFA C3 : 12 510 €.

19. CFA Université et Sports : 3 620 €.

20. CFA FormaSup Ain Rhône Loire : 31 500 €.

21. CFA SACEF : 32 670 €.

Le montant total des sommes ainsi allouées s'élève pour l'année 2019 à 3 000 000 €.

Durée de l'accord

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu exclusivement au titre de l'année 2019 et ne pourra être renouvelé par tacite reconduction.

Il entre en vigueur à la date de sa signature.

Il fera l'objet des formalités de dépôt prévues par la loi.

Adhésion par lettre du 12 janvier 2022 de l'Union syndicale Solidaires à l'accord de constitution du 20 décembre 2018

En vigueur

Paris, le 12 janvier 2022.

Union syndicale Solidaires, 31, rue de la Grange-aux-Belles, 75010 Paris, à la direction générale du travail, dépôt des accords collectifs, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Mesdames, Messieurs,

Nous vous informons que l'Union syndicale Solidaires souhaite adhérer à l'accord de constitution de l'OPCO ATLAS-Soutenir les compétences du 20 décembre 2018 et qu'en application de l'article L. 2261-3, cette demande d'adhésion a été notifiée à l'ensemble des organisations signataires dudit accord.

Vous souhaitant bonne réception de la présente, recevez, Mesdames, Messieurs, nos sincères salutations.

Le secrétaire national.

Liste des sigles

Sigle	Définition
AAH	Allocation aux adultes handicapés
ABD	Administrateur de bases de données
ACEMO	Activité et conditions d'emploi de la main-d'oeuvre
ACN	Actions collectives nationales
ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
ADEC	Action de développement de l'emploi et des compétences nationales
ADESATT	Association d'étude et de suivi de l'aménagement du temps de travail
AFB	Association française des banques
AFIA	Association pour la formation d'informaticiens par l'alternance
AGEA	Fédération nationale des syndicats d'agents généraux d'assurance
AGEFIPH	Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées
AGIRC	Association générale des institutions de retraites des cadres
AGRIC	Association générale des retraites des cadres
AMAFI	Association française des marchés financiers
ANI	Accord national interprofessionnel
ANPCC	Association nationale des professionnels de centre de congrés
ANPE	Agence nationale pour l'emploi
APE	Activité principale exercée
APEC	Agence pour l'emploi des cadres
APLD	Activité partielle de longue durée
ARRCO	Association des régimes retraite complémentaire
ARTECH	Architecte technique
ASF	Association française des sociétés financières
ASR	Administrateur systèmes et réseaux
ASS	Allocation spécifique de solidarité
ATMO	Association en charge de l'étude et de la surveillance de la qualité de l'air
BEC	Brevet d'enseignement commercial
BEI	Brevet d'enseignement industriel
BEP	Brevet d'études professionnelles
BEPC	Brevet d'étude premier cycle
BETIC	Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil
BM	Brevet de maîtrise
BO	Bulletin officiel
BP	Boite postale
BPCE	Banque Populaire Caisse d'Epargne
BSEC	Brevet supérieur d'enseignement commercial
BT	Brevet de technicien
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAO	Conception assistée par ordinateur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CBC	Congé bilan de compétences
CCI	Chambre de commerce et d'industrie
CCN	Convention collective nationale
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CE	Chargés d'enquêtes
CEGA	Chargé d'enquête à garantie annuelle
CEIGA	Chargé d'enquête intermittents à garantie annuelle
CEP	Conseil en évolution professionnelle
CEREQ	Centre d'études et de recherche sur les qualifications
CERFA	Centre d'Enregistrement et de Révision des Formulaires
CET	Compte épargne temps
CFA	Centres de formation d'apprentis

Sigle	Définition
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGI	Code général des impôts
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CICF	Chambre des ingénieurs-conseils de France
CIF	Congé individuel de formation
CIR	Concepteur en ingénierie de restauration
CNAV	Caisse nationale assurance vieillesse
CNCM	Confédération nationale du crédit mutuel
CNCP	Commission nationale de la certification professionnelle
CNIL	Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés
COPANEF	Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation
COPAREF	Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation
CPCCN	Commission paritaire de la convention collective nationale
CPF	Compte personnel de formation
CPIR	Commission paritaire interprofessionnelle régionale
CPME	Confédération des petites et moyennes entreprises
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPNEFP	Commission paritaire nationale des emplois-formations professionnels
CPPNI	Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
CPREFP	Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation professionnelle
CPS	Commission paritaire de surveillance
CPT	Commissions paritaires transversales
CQP	Certificat de qualification professionnelle
CQPI	Certificat de qualification professionnelle de l'industrie
CRDS	Contribution au remboursement de la dette sociale
CREFOP	Comité régional de l'emploi, de la formation et de l'orientation professionnelles
CSCA	Chambre syndicale des courtiers d'assurances
CSE	Comité social et économique
CSFV	Fédération des syndicats des commerces, services et forces de vente
CSG	Contribution sociale généralisée
CTD	Compte de temps disponible
CTF	Capital temps de formation
CUI	Contrat unique d'insertion
DADS	Déclaration automatisée des données sociales
DAF	Directeur administratif et financier
DAM	Développement d'applications mobiles
DAO	Dessin assisté par ordinateur
DARES	Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DEUST	Diplôme d'études universitaire de sciences et techniques
DGEFP	Délégation générale de l'emploi et de la formation professionnelle
DGT	Direction générale du travail
DIF	Droit individuel à la formation
DNT	Développeur nouvelles technologies
DP	Délégué du personnel
DPO	Délégué protection des données
DRH	Direction des ressources humaines
DSAP	Dispositif spécifique d'activité partielle
DSIIEC	Dîplome supérieur informatique, ingénierie, étude et conseil
DSN	Déclaration sociale nominative

Sigle	Définition
DUE	Déclaration unique d'embauche
DUT	Diplôme universitaire de technologie
EAO	Enseignement assisté par ordinateur
ECF	Syndicat des experts-comptables et commissaires aux comptes de France
EDDF	Engagement de développement de la formation
EPS	Entreprise organisée en portage salarial
ESN	Entreprises de service numérique
ETAM	Employés, techniciens, agents de maîtrise
EV	Enquêteur vacataire
FAF	Fonds assurance formation
FAFIEC	Fonds d'assurance formation ingénierie, études et conseil
FEC	Fédération des employés et des cadres
FECTAM	Fédération des employés, cadres, techniciens et agents de maîtrise
FIECI	Fédération nationale du personnel de l'encadrement des sociétés de service informatique, des études, du conseil et de l'ingénierie
FNE	Fonds national de l'emploi
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FORMASUP	Organisme de formation supérieure
FPC	Formation professionnelle contine
FPSPP	Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels
FSCF	Fédération des salons et congrés de france
FSE	Fonds social européen
FSF	Fédération des salons de france
GEOM	Géomaticien
GPEC	Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
HT	Hors taxes
IC	Ingénieurs et cadres
ICT	Ingénierie et conseil en technologie
IDCC	Identifiant de convention collective
IFEC	Institut français des experts-comptables et des commissaires aux comptes
IJSS	Indemnité journalière de la sécurité sociale
INPC	Institut national de prévoyance des cadres
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IRP	Institutions représentatives du personnel
JO	Journal officiel
JORF	Journal officiel de la république française
LRAR	Lettre recommandée avec accusé de réception
MAO	Maintenance assistée par ordinateur
MEDEF	Mouvement des entreprises de france
MOOC	Massive online open course, c'est-à-dire cours en ligne ouvert et massif
MSRI	Manager de la sécurité et des risques de l'information
NAF	Nomenclature d'activités francaises
NAP	Activité principale exercée
OCIRP	Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance
OCTA	Organisme collecteur de la taxe d'apprentissage
OPACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPCABAIA	Organisme paritaire collecteur des fonds de la formation professionnelle continue Interbranches des Banques, Sociétés et Mutuelles d'Assurances, des Agents généraux d'Assurance(s) et des Sociétés d'Assistance
OPCACIF	Organisme paritaire agréé du congé individuel de formation
OPCO	Opérateur de compétence
OPIIEC	Organisme paritaire de l'informatique, l'ingénierie, les études et le conseil

Sigle	Définition
OPNC	Observatoire paritaire de la négociation collective
OPPS	Observatoire paritaire du portage salarial
OPTA	l'office paritaire de la taxe d'apprentissage
PACS	Pacte civil de solidarité
PDV	Plan de départs volontaires
PME	Petites et moyennes entreprises
POE	Préparation opérationnelle à l'emploi
POEC	Préparation opérationnelle à l'emploi collectifs
POEI	Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle
PSE	Plan de sauvegarde de l'emploi
QPC	Question prioritaire de constitutionnalité
RGPD	Règlement général sur la protection des données
RMI	Revenu miminum d'insertion
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RPS	Réserve participation spéciale
RSA	Revenu de solidarité active
RSCH	Répertoire spécifique des certifications et habilitation
RTT	Réduction du temps de travail
SARL	Société anonyme à responsabilité limitée
SIRET	Le numéro |SIRET| est un identifiant numérique de 14 chiffres composé du |SIREN| (9 chiffres) et d'un numéro interne de classement de 5 chiffres (|NIC|) caractérisant l'établissement d'une entreprise en tant qu'unité géographiquement localisée. Il est donc modifié en particulier si l'établissement change d'adresse.
SMC	Salaire minimum conventionnel
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SNAT	Syndicat national des activités tertiaires
SNEPS	Syndicat national des entreprises de portage salarial
SNSA	Syndicat national des sociétés d'assistance
SPECIS	Syndicat professionnel d'études, de conseils d'ingéniérie, d'informatique et de services
SPP	Section professionnelle paritaire
SYNTEC	Syndicat étude et conseil
TEA	Tranche exceptionnelle d'activité
TMA	Tierce maintenance applicative
TOM	Territoires d'outre-mer
TPE	Très petite entreprise
TPME	Très petites, petites et moyennes entreprises
UNAPL	Union nationale des professions libérales
UNAPOC	Union nationale des professionnels de l'ordonnancement et de la coordination
UNGE	Union nationale des géomètres experts fonciers
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
UNTEC	Union nationale des économistes de la construction et des coordonnateurs
URRPIMMEC	Union des régimes de retraites et de prestations en cas d'invalidité et de maladie des industries métallurgiques, mécaniques, électriques et connexes
UTE	Unité de travaux exceptionnels
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VIP	Visite d'information et de prévention

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1987-12-15	Accord du 15 décembre 1987 relatif à la méthode pour la mise en place de la nouvelle classification des ETAM	48
	Annexe I. Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise	38
	Annexe I. Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise	40
	Annexe I. Classification des employés, techniciens et agents de maîtrise	40
	Annexe II. Classification des ingénieurs et cadres	46
	Annexe III. Grille des rémunérations minimales brutes des chargés d'enquête	46
	Protocole d'accord n° 2 du 15 décembre 1987 sur la révision de l'annexe enquêteurs	47
1991-12-16	Annexe IV. Enquêteurs. Accord du 16 décembre 1991	54
1993-07-08	Avenant n° 11 du 8 juillet 1993 relatif aux fins de chantier dans l'ingénierie	73
1997-03-27	Accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance	76
	Annexe II relative à la prévoyance - Accord du 27 mars 1997	83
	Annexe I relative à la prévoyance - Accord du 27 mars 1997	82
1999-06-22	Accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail (application de la loi du 13 juin 1998)	84
2000-12-07	Annexe I du 7 décembre 2000 relative aux salaires	356
2001-07-05	Accord du 5 juillet 2001 relatif au statut des salariés du secteur d'activité d'organisation des foires, salons et congrès	101
	Accord national du 5 juillet 2001 relatif à l'introduction des métiers de l'Internet	98
2002-04-18	Avis d'interprétation du 18 avril 2002 relatif à l'accord du 5 juillet 2001 (domaine de l'Internet)	100
2002-11-28	Avenant n° 1 du 28 novembre 2002 à l'accord du 27 mai 2002 relatif à la cessation d'activité de certains travailleurs salariés	113
2003-07-28	Avenant du 28 juillet 2003 relatif au financement de l'OPIIEC	114
2004-04-28	Avenant du 28 avril 2004 relatif au travail exceptionnel du dimanche et des jours fériés (art. 35)	116
	Avenant du 28 avril 2004 relatif aux dispositions financières du travail du dimanche et des jours fériés	115
2005-02-22	Accord du 22 février 2005 relatif aux disponibilités du plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salariés	116
2005-03-31	Accord du 31 mars 2005 portant abrogation de 2 accords formation	117
2005-12-15	Avenant n° 31 du 15 décembre 2005 relatif à la valeur du point au 1er janvier 2006	357
	Avenant n° 32 du 15 décembre 2005 relatif aux salaires (ETAM)	358
2007-06-15	Avenant n° 33 du 15 juin 2007 relatif à la valeur du point des ingénieurs et cadres	358
	Avenant n° 34 du 15 juin 2007 relatif à la classification et aux salaires ETAM pour les années 2007 et 2008	117
2007-10-25	Accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme	133
	Avenant du 25 octobre 2007 portant révision du chapitre XII de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la réduction du temps de travail	132
	Avenant du 25 octobre 2007 relatif à la révision du préambule de l'accord du 29 mars 2000 relatif au suivi de l'aménagement du temps de travail	131
2007-11-15	Accord du 15 novembre 2007 relatif au portage salarial	119
2008-05-06	Adhésion par lettre du 6 mai 2008 de la CGT à l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme	138
2008-07-03	Accord du 3 juillet 2008 relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC)	138
2008-09-12	Avenant n° 35 du 12 septembre 2008 relatif aux salaires des ingénieurs et cadres	359
	Avenant n° 36 du 12 septembre 2008 relatif aux salaires minima conventionnels	360
2008-10-30	Accord du 30 octobre 2008 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi	142
2009-02-11	Annexe du 11 février 2009 à l'accord du 25 octobre 2007 relatif au paritarisme	146
2009-03-25	Avenant n° 3 du 25 mars 2009 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance	149
2009-07-15	Avenant n° 4 du 15 juillet 2009 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance	152
2009-10-28	Accord du 28 octobre 2009 relatif à la mise en oeuvre des CQP	153
2010-03-10	Procès-verbal de désaccord du 10 mars 2010 relatif à la mise en place d'un système de participation des salariés	160
2010-04-21	Procès-verbal de désaccord du 21 avril 2010 relatif à l'emploi des salariés âgés	161
2010-05-26	Procès-verbal de désaccord du 26 mai 2010 relatif aux salaires minima	363
2010-06-29	Avenant n° 38 du 29 juin 2010 relatif aux salaires minimaux	361
	Avenant n° 39 du 29 juin 2010 relatif aux salaires minimaux	362
2010-11-17	Avenant du 17 novembre 2010 à l'accord du 23 octobre 2008 relatif à la formation professionnelle	163

Date	Texte	Page
2011-06-28	Accord du 28 juin 2011 relatif aux rémunérations minimales des apprentis	364
2011-10-21	Avenant n° 40 du 21 octobre 2011 relatif aux salaires minimaux conventionnels	366
	Avenant n° 41 du 21 octobre 2011 relatif aux salaires minimaux conventionnels	367
2011-12-21	Avenant du 21 décembre 2011 à l'accord du 28 octobre 2009 relatif aux CQP	165
2012-01-18	Avenant du 18 janvier 2012 à l'accord du 28 juin 2011 relatif à la professionnalisation	166
2012-03-13	Accord du 13 mars 2012 relatif au fonctionnement de l'OPCA FAFIEC	169
2012-09-12	Avenant n° 6 du 12 septembre 2012 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance	176
	avenant n° 5 du 12 septembre 2012 à l'accord du 27 mars 1997 relatif à la prévoyance	174
2013-02-19	Accord du 19 février 2013 relatif à la santé et aux risques psychosociaux	177
2013-04-24	Avenant n° 7 du 24 avril 2013 relatif à la désignation d'organismes assureurs	185
2013-05-21	Avenant n° 42 du 21 mai 2013 relatifs aux salaires minimaux	368
	Avenant n° 43 du 21 mai 2013 relatifs aux salaires minimaux	369
2013-06-12	Accord du 12 juin 2013 relatif à la prévoyance	186
2013-10-16	Accord du 16 octobre 2013 relatif à l'activité partielle des salariés	188
2014-04-01	Avenant du 1er avril 2014 à l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail	195
2014-04-09	Avenant du 9 avril 2014 à l'accord du 28 octobre 2009 relatif aux CQP	200
2014-10-27	Accord du 27 octobre 2014 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	201
2014-12-17	Accord du 17 décembre 2014 relatif au pacte social pour la compétitivité et à un calendrier social responsable	216
2015-01-20	Avenant du 20 janvier 2015 à l'avenant du 30 octobre 2008 relatif à la CPNE	216
2015-03-17	Avenant du 17 mars 2015 à l'accord du 13 mars 2012 relatif à l'OPCA FAFIEC	217
2015-06-25	Accord du 25 juin 2015 portant création des commissions paritaires régionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP)	222
	Avenant du 25 juin 2015 à l'accord du 13 mars 2012 relatif au fonctionnement de l'OPCA FAFIEC	219
	Avenant du 25 juin 2015 à l'accord du 30 octobre 2008 relatif à la commission paritaire nationale de l'emploi	225
2015-10-07	Accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé	225
2016-03-16	Avenant du 16 mars 2016 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé	235
2017-03-30	Avenant n° 44 du 30 mars 2017 portant révision des avenants n° 42 et n° 43 relatifs aux minima conventionnels	370
2017-12-14	Accord du 14 décembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	237
2018-06-19	Avenant du 19 juin 2018 à l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme	240
2018-12-20	Accord professionnel du 20 décembre 2018 relatif à l'OPCO (ATLAS)	380
2019-06-18	Accord professionnel du 18 juin 2019 relatif à l'affectation à des CFA de fonds collectés par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS)	399
2019-09-25	Avenant n° 2 du 25 septembre 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé	242
2019-10-31	Accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité	243
	Avenant n° 45 du 31 octobre 2019 relatif aux salaires minima hiérarchiques	372
2019-11-28	Avenant n° 3 du 28 novembre 2019 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé	260
2020-01-30	Accord du 30 janvier 2020 relatif à la liste des certifications professionnelles éligibles à la reconversion ou la promotion par l'alternance	269
	Accord du 30 janvier 2020 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social	263
2020-05-15	Avenant n° 1 du 15 mai 2020 à l'accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité	279
2020-07-29	Accord du 29 juillet 2020 relatif à la commission paritaire TPE et PME	282
2020-09-10	Accord du 10 septembre 2020 relatif au dispositif spécifique d'activité partielle	287
2020-09-24	Avenant du 24 septembre 2020 à l'accord du 30 janvier 2020 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social	300
2020-10-29	Avenant n° 2 du 29 octobre 2020 à l'accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité	301
2020-11-03	Avenant n° 4 du 3 novembre 2020 à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé	304

Date	Texte	Page
2021-03-24	Adhésion par lettre du 24 mars 2021 de la CFTC MEDIA+ à l'accord du 7 octobre 2015 relatif à la complémentaire santé	306
2021-04-28	Accord du 28 avril 2021 relatif à l'ADESATT et au financement du paritarisme	307
2021-07-16	Convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 16 juillet 2021 (Avenant n° 46 du 16 juillet 2021)	1
2021-10-22	Accord-cadre du 22 octobre 2021 relatif à l'innovation et à la performance sociale des entreprises	312
2022-01-12	Adhésion par lettre du 12 janvier 2022 de l'Union syndicale Solidaires à l'accord de constitution du 20 décembre 2018	402
2022-03-31	Avenant n° 1 du 31 mars 2022 à l'accord de branche du 14 décembre 2017 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)	318
	Avenant n° 1 du 31 mars 2022 à l'accord du 5 juillet 2001 relatif au statut des salariés du secteur de l'événementiel	316
	Avenant n° 1 du 31 mars 2022 à l'annexe 1 de l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 relatif à la révision de la CCN	319
	Avenant n° 47 du 31 mars 2022 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques	374
2022-09-29	Avenant n° 1 du 29 septembre 2022 à l'avenant n° 47 du 31 mars 2022 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques	376
	Avenant n° 2 du 29 septembre 2022 à l'avenant n° 47 du 31 mars 2022 relatif aux salaires minimaux hiérarchiques des ETAM	378
2022-10-27	Avenant n° 1 du 27 octobre 2022 à l'accord du 16 décembre 1991 relatif aux enquêteurs (annexe IV)	323
	Avenant n° 2 du 27 octobre 2022 à l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 relatif à la mise à jour des stipulations de la convention collective	330
	Avenant n° 3 du 27 octobre 2022 à l'accord du 31 octobre 2019 relatif à la formation professionnelle, au développement des compétences et à l'employabilité	342
2022-12-13	Accord du 13 décembre 2022 relatif à l'interruption spontanée de grossesse	345
	Avenant n° 3 du 13 décembre 2022 à l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 relatif à la mise à jour des stipulations de la convention collective	347
2023-02-21	Avenant n° 5 du 21 février 2023 à l'accord du 7 octobre 2015 modifié relatif à la complémentaire santé portant revalorisation des cotisations de base et des options	349
2023-06-27	Accord du 27 juin 2023 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social	351

Index alphabétique

'

' de chantier ' (Definition du contrat de travail dit
- ' de chantier ') 74

1

1. Exercice du droit syndical 121
1. POURQUOI UNE NOUVELLE CLASSIFICATION ? 48
1. Pourquoi une nouvelle classification ? 48

2

2. Delegues du personnel et comite d'entreprise 122
2. Presentation generale 48
2. PRESENTATION GENERALE 48

3

3. APPLICATIONS 49
3. Applications 49
3. Conseiller technique 122

4

4. Structure de la grille de classification 51

A

Abrogation de 2 accords formation 117
Abrogation de l'accord du 29 mars 2000 remplace par l'accord du 25 octobre 2007 modifie relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme 308
Absence pour recherche d'emploi 11
Absences au titre des periodes d'activite accomplies dans la reserve militaire 17
Absences exceptionnelles 60
Absences maladie 63, 68
Absences pour recherche d'emploi 71
Acceptation - Refus 66
Acces au Fonds d'assurance formation ingenierie, etudes et conseils 75
Acces aux accords d'entreprise 135
Accompagner les fins de mandats « lourds » 353
Accord du 10 septembre 2020 relatif au dispositif specifique d'activite partielle 287
Accord du 12 juin 2013 relatif a la prevoyance 186
Accord du 13 decembre 2022 relatif a l'interruption spontanee de grossesse 345
Accord du 13 mars 2012 relatif au fonctionnement de l'OPCA FAFIEC 169
Accord du 14 decembre 2017 relatif a la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 238
Accord du 15 decembre 1987 relatif a la methode pour la mise en place de la nouvelle classification des ETAM 48
Accord du 15 novembre 2007 relatif au portage salarial 119
Accord du 16 octobre 2013 relatif a l'activite partielle des salaries 189
Accord du 17 decembre 2014 relatif au pacte social pour la competitivite et a un calendrier social responsable 216
Accord du 19 fevrier 2013 relatif a la sante et aux risques psychosociaux 178
Accord du 22 fevrier 2005 relatif aux disponibilites du plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salaries 116
Accord du 22 juin 1999 relatif a la duree du travail (application de la loi du 13 juin 1998) 84
Accord du 25 juin 2015 portant creation des commissions paritaires regionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) 222
Accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme 133
Accord du 27 juin 2023 relatif a la securisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social 351
Accord du 27 mars 1997 relatif a la prevoyance 76
Accord du 27 octobre 2014 relatif a l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 201
Accord du 28 avril 2021 relatif a l'ADESATT et au financement du paritarisme 307
Accord du 28 juin 2011 relatif aux remunerations minimales des apprentis 364
Accord du 28 octobre 2009 relatif a la mise en oeuvre des CQP 153
Accord du 29 juillet 2020 relatif a la commission paritaire TPE et PME 282
Accord du 3 juillet 2008 relatif a la gestion previsionnelle des emplois et des competences (GPEC) 139

Accord du 30 janvier 2020 relatif a la liste des certifications professionnelles eligibles a la reconversion ou la promotion par l'alternance 269
Accord du 30 janvier 2020 relatif a la securisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social 263
Accord du 30 octobre 2008 relatif a la commission paritaire nationale de l'emploi 142
Accord du 31 mars 2005 portant abrogation de 2 accords formation 117
Accord du 31 octobre 2019 relatif a la formation professionnelle, au developpement des competences et a l'employabilite 243
Accord du 5 juillet 2001 relatif au statut des salaries du secteur d'activite d'organisation des foires, salons et congres 101
Accord du 7 octobre 2015 relatif a la complementaire sante 225
Accord national du 13 juillet 2001 relatif au capital temps-formation 117
Accord national du 18 fevrier 1999 sur l'insertion des jeunes par la formation en alternance 117
Accord national du 5 juillet 2001 relatif a l'introduction des metiers de l'Internet 98
Accord professionnel du 18 juin 2019 relatif a l'affectation a des CFA de fonds collectes par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) 399
Accord professionnel du 20 decembre 2018 relatif a l'OPCO (ATLAS) 380
Accord-cadre du 22 octobre 2021 relatif a l'innovation et a la performance sociale des entreprises 312
Acteurs de la demarche methodologique 141
Action de formation et de sensibilisation des salaries participant au processus d'embauche 205
Action sociale de branche 229
Actions aupres des universites et des ecoles 204
Activite partielle des salaries 189
Adaptation des competences au metier et a ses evolutions 266
Adaptation des delais de prevenance a observer en cas de rupture de la periode d'essai 320
Adaptation des stipulations de l'accord de branche au sein de l'entreprise 291
ADESATT et financement du paritarisme 307
Adhesion 36
Adhesion de l'Union syndicale Solidaires 402
Adhesion de la CFTC MEDIA+ a l'accord du 7 octobre 2015 307
Adhesion du salarie 226
Adhesion optionnelle du salarie 228
Adhesion par lettre du 12 janvier 2022 de l'Union syndicale Solidaires a l'accord de constitution du 20 decembre 2018 402
Adhesion par lettre du 24 mars 2021 de la CFTC MEDIA+ a l'accord du 7 octobre 2015 relatif a la complementaire sante 307
Adhesion par lettre du 6 mai 2008 de la CGT a l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme 138
Administration 171
Affectation a des CFA de fonds collectes par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) 399
Agrement 169
Agrement de l'operateur de competences 394
Allocation prise en charge par l'Etat et l'organisme gestionnaire de l'assurance chomage et indemnite conventionnelle 192
Amenagement d'horaire - Jours complementaires de repos 92
Amenagement des horaires collectifs de travail 210
Amenagement du temps de travail sur l'annee 18
Amenagements des fonctions d'execution de la grille « ETAM » 378
Amplitude des journees de travail Entretien annuel individuel (Temps de repos. - Charge de travail. - Amplitude des journees de travail Entretien annuel individuel) 90
Analyse annuelle de la situation comparee des femmes et des hommes 211
Anciennete 10, 57, 70
Annexe 80, 107, 162, 237, 273, 330, 396
Annexe 1 2
Annexe 1
- convention collective nationale 2
Annexe 2 36
Annexe
- Trame type de document unilateral de l'entreprise ou de l'etablissement 294
Annexe a l'accord du 25 octobre 2007 relatif au paritarisme 146
Annexe du 11 fevrier 2009 a l'accord du 25 octobre 2007 relatif au paritarisme 146
Annexe I 237
Annexe I - Tableaux des garanties 234
Annexe I du 7 decembre 2000 relative aux salaires 356
Annexe I relative a la prevoyance - Accord du 27 mars 1997 82

Annexe I. Classification des employes, techniciens et agents de maitrise 38, 40
Annexe II - Choix des organismes assureurs recommandes et de la societe aperitrice 234
Annexe II relative a la prevoyance - Accord du 27 mars 1997 83
Annexe II. Classification des ingenieurs et cadres 46
Annexe III - Montants des cotisations 235
Annexe III. Grille des remunerations minimales brutes des charges d'enquete 46
Annexe IV. Enqueteurs 55
Annexe IV. Enqueteurs. Accord du 16 decembre 1991 55
Annexes 2, 52, 234
Anticiper et preparer les fins de mandats « lourds » 266
Application de l'accord 97, 100, 160
Application de la classification de la convention collective aux salaries des organisateurs de foires et salons 106
Applications 49
Assemblee generale paritaire 385
Assiette de l'indemnisation conventionnelle complementaire d'activite partielle et garantie de remuneration 192
Assurer l'egalite d'acces a la formation 256
ATLAS (OPCO) 380
Attribution de jours de conges non remuneres 15
Attributions 386
Augmentations individuelles faisant suite a un conge de maternite ou d'adoption 214
Autorisations d'absences pour evenements familiaux 71
Avenant du 16 mars 2016 a l'accord du 7 octobre 2015 relatif a la complementaire sante 235
Avenant du 17 mars 2015 a l'accord du 13 mars 2012 relatif a l'OPCA FAFIEC 217
Avenant du 17 novembre 2010 a l'accord du 23 octobre 2008 relatif a la formation professionnelle 163
Avenant du 18 janvier 2012 a l'accord du 28 juin 2011 relatif a la professionnalisation 166
Avenant du 19 juin 2018 a l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme 240
Avenant du 1er avril 2014 a l'accord du 22 juin 1999 relatif a la duree du travail 196
Avenant du 20 janvier 2015 a l'avenant du 30 octobre 2008 relatif a la CPNE 217
Avenant du 21 decembre 2011 a l'accord du 28 octobre 2009 relatif aux CQP 165
Avenant du 24 septembre 2020 a l'accord du 30 janvier 2020 relatif a la securisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social 300
Avenant du 25 juin 2015 a l'accord du 13 mars 2012 relatif au fonctionnement de l'OPCA FAFIEC 219
Avenant du 25 juin 2015 a l'accord du 30 octobre 2008 relatif a la commission paritaire nationale de l'emploi 225
Avenant du 25 octobre 2007 portant revision du chapitre XII de l'accord du 22 juin 1999 relatif a la reduction du temps de travail 132
Avenant du 25 octobre 2007 relatif a la revision du preambule de l'accord du 29 mars 2000 relatif au suivi de l'amenagement du temps de travail 131
Avenant du 28 avril 2004 relatif au travail exceptionnel du dimanche et des jours feries (art. 35) 116
Avenant du 28 avril 2004 relatif aux dispositions financieres du travail du dimanche et des jours feries 115
Avenant du 28 juillet 2003 relatif au financement de l'OPIIEC 114
Avenant du 9 avril 2014 a l'accord du 28 octobre 2009 relatif aux CQP 200
Avenant n° 1 du 15 mai 2020 a l'accord du 31 octobre 2019 relatif a la formation professionnelle, au developpement des competences et a l'employabilite 279
Avenant n° 1 du 27 octobre 2022 a l'accord du 16 decembre 1991 relatif aux enqueteurs (annexe IV) 323
Avenant n° 1 du 28 novembre 2002 a l'accord du 27 mai 2002 relatif a la cessation d'activite de certains travailleurs salaries 113
Avenant n° 1 du 29 septembre 2022 a l'avenant n° 47 du 31 mars 2022 relatif aux salaires minimaux hierarchiques 377
Avenant n° 1 du 31 mars 2022 a l'accord de branche du 14 decembre 2017 relatif a la commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 318
Avenant n° 1 du 31 mars 2022 a l'accord du 5 juillet 2001 relatif au statut des salaries du secteur de l'evenementiel 316
Avenant n° 1 du 31 mars 2022 a l'annexe 1 de l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 relatif a la revision de la CCN 319
Avenant n° 11 du 8 juillet 1993 relatif aux fins de chantier dans l'ingenierie 74
Avenant n° 2 du 25 septembre 2019 a l'accord du 7 octobre 2015 relatif a la complementaire sante 242
Avenant n° 2 du 27 octobre 2022 a l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 relatif a la mise a jour des stipulations de la convention collective 331
Avenant n° 2 du 29 octobre 2020 a l'accord du 31 octobre 2019 relatif a la formation professionnelle, au developpement des competences et a l'employabilite 302
Avenant n° 2 du 29 septembre 2022 a l'avenant n° 47 du 31 mars 2022 relatif aux salaires minimaux hierarchiques des ETAM 378
Avenant n° 3 du 13 decembre 2022 a l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 relatif a la mise a jour des stipulations de la

convention collective 347
Avenant n° 3 du 25 mars 2009 a l'accord du 27 mars 1997 relatif a la prevoyance 149
Avenant n° 3 du 27 octobre 2022 a l'accord du 31 octobre 2019 relatif a la formation professionnelle, au developpement des competences et a l'employabilite 342
Avenant n° 3 du 28 novembre 2019 a l'accord du 7 octobre 2015 relatif a la complementaire sante 261
Avenant n° 31 du 15 decembre 2005 relatif a la valeur du point au 1er janvier 2006 357
Avenant n° 32 du 15 decembre 2005 relatif aux salaires (ETAM) 358
Avenant n° 33 du 15 juin 2007 relatif a la valeur du point des ingenieurs et cadres 359
Avenant n° 34 du 15 juin 2007 relatif a la classification et aux salaires ETAM pour les annees 2007 et 2008 117
Avenant n° 35 du 12 septembre 2008 relatif aux salaires des ingenieurs et cadres 359
Avenant n° 36 du 12 septembre 2008 relatif aux salaires minima conventionnels 360
Avenant n° 38 du 29 juin 2010 relatif aux salaires minimaux 361
Avenant n° 39 du 29 juin 2010 relatif aux salaires minimaux 362
Avenant n° 4 a l'accord du 7 octobre 2015 (complementaire sante) 304
Avenant n° 4 du 15 juillet 2009 a l'accord du 27 mars 1997 relatif a la prevoyance 152
Avenant n° 4 du 3 novembre 2020 a l'accord du 7 octobre 2015 relatif a la complementaire sante 304
Avenant n° 40 du 21 octobre 2011 relatif aux salaires minimaux conventionnels 366
Avenant n° 41 du 21 octobre 2011 relatif aux salaires minimaux conventionnels 367
Avenant n° 42 du 21 mai 2013 relatifs aux salaires minimaux 368
Avenant n° 43 du 21 mai 2013 relatifs aux salaires minimaux 369
Avenant n° 44 du 30 mars 2017 portant revision des avenants n° 42 et n° 43 relatifs aux minima conventionnels 370
Avenant n° 45 du 31 octobre 2019 relatif aux salaires minima hierarchiques 372
Avenant n° 47 du 31 mars 2022 relatif aux salaires minimaux hierarchiques 375
avenant n° 5 du 12 septembre 2012 a l'accord du 27 mars 1997 relatif a la prevoyance 174
Avenant n° 5 du 21 fevrier 2023 a l'accord du 7 octobre 2015 modifie relatif a la complementaire sante portant revalorisation des cotisations de base et des options 349
Avenant n° 6 du 12 septembre 2012 a l'accord du 27 mars 1997 relatif a la prevoyance 176
Avenant n° 7 du 24 avril 2013 relatif a la designation d'organismes assureurs 185
Avis d'interpretation du 18 avril 2002 relatif a l'accord du 5 juillet 2001 (domaine de l'Internet) 100
Avis d'interpretation relatif a l'accord du 5 juillet 2001 (domaine de l'Internet) 100

B

Beneficiaires 232, 236, 263, 351
Beneficiaires de l'action sociale 229
Beneficiaires du regime 76
Bilan annuel 159
Bilan d'etape professionnel 193
Bilan de competences 266
Bilan des CPREFP 224
Brevets d'invention et secret professionnel 22
Bulletin de paie 22, 60, 69
Bureau paritaire du conseil d'administration 390

C

Cadre de negociation de l'accord de branche 187
Caducite de certaines dispositions conventionnelles 224
Calendrier des negociations 315
Calendrier des negociations de branche 315
Calendrier et signature 188
Cas du personnel embauche pendant la periode de reference 92
Categories de mandats concernes 264
Certifications professionnelles eligibles a la reconversion ou la promotion par l'alternance 272
Cessation d'activite 174
Cessation d'activite de certains travailleurs salaries 113
Cessation d'activite de l'operateur de competences 394
Champ d'application 3, 85, 88, 98, 203, 263, 270, 288, 351, 365
Champ d'application
- activites et salaries concernes 295
Champ d'application de l'accord 139
Champ d'application territorial et professionnel 263, 288, 351
Champ d'application, duree et entree en vigueur 303, 345

Champ d'application, duree, entree en vigueur et formalites 260, 282
Champ d'application. - Duree. - Entree en vigueur. - Formalites et extension 374
Champ d'application.?Duree.?Entree en vigueur.?Formalites 262
Champ d'application.?Duree.?Entree en vigueur.?Formalites et extension 306, 350
Champ d'intervention 170
Champ d'intervention professionnel et geographique de l'operateur de competences 381
Champ thematique de l'innovation et de la performance sociale dans la branche des bureaux d'etudes techniques, cabinets d'ingenieurs-conseils et societes de conseils 313
Changement de denomination de l'un des organismes assureurs recommandes 243
Chapitre 1er Champ thematique de l'innovation et de la performance sociale dans la branche des bureaux d'etudes techniques, cabinets d'ingenieurs-conseils et societes de conseils 313
Chapitre 2 Objectifs des negociations de branche en faveur de l'innovation et de la performance sociale 313
Chapitre 3 Calendrier des negociations de branche 315
Chapitre 4 Stipulations finales 315
Chapitre Ier
- Duree du travail 85, 101
Chapitre Ier Champ d'application 263, 288, 351
Chapitre Ier Objet de la negociation 186
Chapitre Ier Revision de l'accord 196
Chapitre II (1)
- Contrat de travail a temps partiel module 103
Chapitre II
- Contrat de travail a temps partiel module 103
- Dispositions relatives aux horaires de travail 86
Chapitre II Accompagner les fins de mandats « lourds » 353
Chapitre II Anticiper et preparer les fins de mandats « lourds » 266
Chapitre II Conditions d'application 289
Chapitre II Effets de l'accord 200
Chapitre II Preparation et methode 186
Chapitre III
- Contrat d'intervention a duree determinee (article L. 122-1-1, 3e alinea, du code du travail) 104
- Le contrat d'intervention a duree determinee (article L. 122-1-1, 3e alinea, du code du travail) 104
- Organisation du temps de travail sur l'annee 92
Chapitre III Depot et extension 200
Chapitre III Duree de l'accord 188
Chapitre III Stipulations finales 268, 293, 355
Chapitre IV
- Heures supplementaires 93
- Le travail intermittent 105
- Travail intermittent 105
Chapitre IV Revision. - Denonciation 188
Chapitre IX
- Le temps partiel 97
- Temps partiel 97
Chapitre V
- Application de la classification de la convention collective aux salaries des organisateurs de foires et salons 106
- Compte de temps disponible 94
Chapitre V Depot 188
Chapitre VI
- Commission paritaire nationale de suivi et d'interpretation 107
- Compte epargne-temps 95
Chapitre VII
- Duree de l'accord - Revision - Denonciation 107
- Mesure du temps de travail effectif 96
Chapitre VIII
- Formation 96
- La formation 96
Chapitre X
- Remunerations 97
Chapitre XI
- Application de l'accord 97

Chapitre XII
- Suivi de l'accord 98
Charge de travail. - Amplitude des journees de travail Entretien annuel individuel (Temps de repos. - Charge de travail. - Amplitude des journees de travail Entretien annuel individuel) 90
Charges d'enquete 70
Charges d'enquete intermittents a garantie annuelle 56
Choix des organismes assureurs 229
Choix des organismes assureurs recommandes 234
Choix des organismes assureurs recommandes et de la societe aperitrice 304
Choix des organismes assureurs recommandes et de la societe aperitrice (Annexe II - Choix des organismes assureurs recommandes et de la societe aperitrice) 234
Classement 39, 41
Classification 72
Classification des charges d'enquete intermittents a garantie annuelle 65
Classification des enqueteurs vacataires 69
Classification et aux salaires ETAM pour les annees 2007 et 2008 117
Classifications 21
Classifications professionnelles 206
Clause de revoyure 362, 363
Clause de suivi 395
Coefficient hierarchique 65, 69
Collecte 170, 218
Comite paritaire de surveillance 230
Commission paritaire nationale de l'emploi 142, 225
Commission paritaire nationale de suivi et d'interpretation 107
Commission paritaire permanente de negociation et d'interpretation (CPPNI) 238
Commission paritaire TPE et PME 282
Commissions paritaires transversales 391
Competence 143
Competences de la CP-TPME 283
Complementaire sante 225, 235, 242, 261, 349
Composition 222, 385, 391, 393
Composition de la commission paritaire nationale de l'emploi 143
Composition de la CP-TPME 284
Composition du bureau paritaire 390
Composition du conseil d'administration paritaire 386
Compte de temps disponible 94
Compte epargne-temps 95
Compte personnel de formation 254
Condition liee a la diminution du temps consacre a l'exercice des mandats 265
Conditions complementaires de mise en œuvre de la reconversion ou la promotion par l'alternance 272
Conditions d'acces 56, 63
Conditions d'adhesion 269, 294, 301, 356
Conditions d'adhesion a l'accord 73, 286, 312, 316
Conditions d'adhesion a l'avenant 2, 319, 323
Conditions d'adhesion et perte de la qualite de membre de l'ADESATT 134
Conditions d'application 174, 219, 221, 289
Conditions d'attribution (Indemnites de licenciement - Conditions d'attribution) 61
Conditions d'electorat 65, 69
Conditions d'eligibilite 65, 69
Conditions d'engagement 70
Conditions d'engagement et d'execution du contrat de travail 7
Conditions d'execution des travaux 58
Conditions d'execution du contrat 66
Conditions d'execution du contrat de travail 70
Conditions d'octroi 232, 237
Conditions de denonciation 195, 268, 301, 356
Conditions de denonciation de l'accord 73, 286, 311
Conditions de denonciation de l'avenant 2
Conditions de mise en place 88
Conditions de mobilisation des conges payes et des jours de repos 290

Conditions de revision 268, 294, 301, 356
Conditions de revision de l'accord 73, 286, 311, 315
Conditions de revision de l'avenant 1, 319, 323
Conditions de suivi 268, 293, 355
Conditions generales 29
Conditions generales d'engagement 56
Conditions suspensives et duree des sejours 31
Conge de maternite, d'adoption, de presence parentale et conge parental d'education 208
Conge de paternite et d'accueil de l'enfant 214
Conge parental d'education a temps plein et a temps partiel 25
Conge sans solde 17
Conges 14, 71
Conges dans le cas de maladie, accident ou maternite 59
Conges payes 33, 59, 68, 191
Conges pour evenements familiaux 16
Conges sans solde 60
Conseil d'administration paritaire de l'operateur de competences 386
Conseil en evolution professionnelle 256
Conseiller technique 122
Consequences de l'activite partielle 194
Consequences de l'entree dans le dispositif 290
Constat de desaccord 161, 162, 364
Consultation des IRP 92
Consultation des representants du personnel 190
Consultation prealable et information des representants du personnel dans le cadre des dispositions legales et reglementaires 190
Contenu 66
Contingent d'heures supplementaires 94
Contrat d'intervention a duree determinee (article L. 122-1-1, 3e alinea, du code du travail) 104
Contrat de travail 66
Contrat de travail a temps partiel module 103
Contrat en alternance 207
Controle 67
Controle de l'utilisation des fonds (Modalites de versements et de suivi annuel de l'execution de l'accord. - Controle de l'utilisation des fonds) 399
Controle du decompte des jours travailles/ non travailles 90
Controle medical 34
Convention collective et accords d'entreprise anterieurs 34
Convention collective nationale 2
Convention collective nationale des bureaux d'etudes techniques, des cabinets d'ingenieurs-conseils et des societes de conseils du 16 juillet 2021 1
Convention collective nationale des bureaux d'etudes techniques, des cabinets d'ingenieurs-conseils et des societes de conseils du 16 juillet 2021 (Avenant n° 46 du 16 juillet 2021) 1
Coordination periodique des CHSCT des entreprises d'un meme groupe ou d'etablissements d'une meme entreprise 180
Cotisation et repartition de la cotisation en cas de pluralite d'employeurs et de travail a temps tres partiel 228
Cotisations 80, 82
CPNE 217
CPPNI 318
CQP 165, 200
Creation d'un nouvel article 3 « Versement sante » 236
Creation de logiciels 23
Creation des commissions paritaires regionales de l'emploi et de la formation professionnelle (CPREFP) 222
Credit d'heures additionnel annuel forfaitaire pour le CHSCT et plans de prevention 179

D

Date d'application 35, 119, 359, 369, 370
Date d'application du present avenant 360, 361, 372
Date d'effet 97
Date d'effet, depot et extension 153, 176, 177
Date d'effet.?Duree de l'accord 286, 311, 315
Date d'effet.?Duree de l'avenant 1, 319, 323

Deces 25
Decompte de l'effectif 65, 68
Decompte du temps de travail en jours sur une base annuelle 89
Definition 56, 66
Definition des categories professionnelles 213
Definition des charges d'enquete 70
Definition des ETAM, ingenieurs et cadres 5
Definition des metiers specifiques a l'Internet donnant lieu a la reconnaissance d'une position au sein de la grille de classification 99
Definition des missions et redaction de la proposition de travail 58
Definition du contrat de travail dit
- ' de chantier ' 74
Definition du projet professionnel 266, 354
Definition et champ de competences 222
Definition et objet 154
Definitions generales 40
Delai pour beneficier de l'accord 265
Delegues du personnel et comite d'entreprise 122
Deliberation de la commission pour avis consultatif 285
Deliberations et avis 145
Delivrance du certificat de qualification professionnelle (CQP) 157
Demande d'homologation 299
Denomination 169, 218, 225
Denomination et nature 381
Denonciation 319, 323
Denonciation (Duree de l'accord - Revision - Denonciation) 107
Denonciation (Revision. - Denonciation) 188
Denonciation du contrat de travail 61
Depart en retraite 62
Depart et mise a la retraite 12
Deplacements et changements de residence en France metropolitaine 26
Deplacements hors de France metropolitaine 29
Depot 131, 133, 138, 149, 188
Depot et extension 166, 169, 200, 201, 269, 294, 301, 356, 366, 395
Depot et extension de l'accord 241, 286, 312, 315
Depot et extension de l'avenant 2, 319, 323
Depot, duree et extension 185
Depot, extension et date d'effet 186
Depot. - Publicite 240
Dernier etat des propositions respectives des parties 160, 161, 363
Deroulement 67
Designation d'organismes assureurs 185
Designation de l'operateur de competences par les branches professionnelles 394
Designation des organismes assureurs 152, 185
Determination d'un horaire de reference 61, 68
Determination du champ territorial et professionnel 1, 226, 242, 283, 307, 312, 316, 320, 324, 331, 346, 347
Developper les competences des salaries 251
Directeur(trice) general(e) de l'operateur de competences 394
Dispenses d'adhesion a l'initiative du salarie 226
Disponibilites du plan de formation des entreprises employant au minimum 10 salaries 116
Dispositif de suivi de mise en œuvre de l'accord 215
Dispositif Pro A. - Reconversion ou promotion par l'alternance (La professionnalisation des salaries en alternance. - Dispositif Pro A. - Reconversion ou promotion par l'alternance) 246
Dispositif specifique d'activite partielle 287
Dispositions 39, 41
Dispositions communes 55, 86, 180
Dispositions communes aux charges d'enquete intermittents a garantie annuelle (CEIGA) et aux enqueteurs vacataires (EV) 55
Dispositions communes aux charges d'enquetes intermittents a garantie annuelle (CEIGA) et aux enqueteurs vacataires (EV) 325
Dispositions contribuant a assurer l'egalite salariale femmes-hommes au sein des entreprises 214

Dispositions diverses 119, 359
Dispositions finales 130, 142, 260
Dispositions financieres 115
Dispositions financieres du travail du dimanche et des jours feries 115
Dispositions generales applicables a l'activite partielle 191
Dispositions relatives a l'organisation du travail dans le cadre de la mission 182
Dispositions relatives aux horaires de travail 86
Dispositions specifiques aux entreprises de moins de 50 salaries 260, 262, 311, 374, 376, 377, 379
Dispositions specifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salaries 281, 286, 316, 317, 345
Dispositions specifiques aux salaries relevant des modalites de realisation de missions avec autonomie complete (forfait annuel en jours) 181
Dispositions transitoires relatives a la periode courant de la date d'entree en vigueur du present avenant au 30 juin 2008 118
Droit syndical et liberte d'opinion 5
Droit syndical et representation des salaries 5
Duree 137, 233, 268, 355, 395
Duree conventionnelle du travail 85
Duree d'indemnisation 64
Duree de l'accord 73, 97, 160, 188, 195, 241, 402
Duree de l'accord - Revision - Denonciation 107
Duree de l'accord, entree en vigueur, clause de rendez-vous 240
Duree de l'accord, entree en vigueur, conditions de revision et de denonciation 215
Duree de l'action, duree de la formation et prise en charge par l'operateur de competences ATLAS. 272
Duree des conges payes 14
Duree du preavis 11
Duree du travail 85, 101, 196
Duree du travail (application de la loi du 13 juin 1998) 84
Duree du travail effectif 85
Duree et entree en vigueur 243
Duree, entree en vigueur et formalites 273
Duree. - Entree en vigueur. - Formalites et extension (Champ d'application. - Duree. - Entree en vigueur. - Formalites et extension) 372
Duree.?Denonciation 35

E

Effets de l'accord 200
Effets de l'avenant 281, 303, 345
Efforts proportionnes des instances dirigeantes 290
Efforts proportionnes des instances dirigeantes de l'entreprise 298
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 201
Elargissement des missions de l'ADESATT 135
Elections professionnelles 210
Empechement 58
Emploi des salaries ages 161
Employes, techniciens, agents de maitrise 110
Engagement de la branche en matiere de formation professionnelle et mobilisation individuelle du compte personnel formation 291
Engagement et contrat de travail 8, 70
Engagements de l'entreprise en termes d'emploi et de formation professionnelle 296
Enqueteurs (annexe IV) 323
Enqueteurs vacataires 66
Enregistrement des certificats de qualification professionnelle (CQP) 159
Entree en vigueur 116, 117, 132, 133, 138, 149, 224, 268, 301, 356, 395
Entree en vigueur de l'accord 241
Entree en vigueur et duree 293
Entree en vigueur et duree de l'accord 79, 146
Entree en vigueur et duree du document unilateral 299
Entree en vigueur et formalites 237
Entree en vigueur et mise en œuvre de l'accord de branche par les entreprises de la branche 233
Entree en vigueur. - Formalites et extension (Champ d'application. - Duree. - Entree en vigueur. - Formalites et extension) 372

Entreprises concernees 154
Entreprises de moins de 50 salaries 395
Entretien de repositionnement dans l'emploi 266
Equilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle 209
Equipes de suppleance 20
Etapes de la demarche methodologique 141
Etude precedant la negociation de branche triennale obligatoire sur l'egalite entre les femmes et les hommes 214
Etudes comparees sur la branche 214
Etudes et actions d'accompagnement de la branche en matiere d'egalite entre les femmes et les hommes 213
Evenements en cours de deplacement 27
Evolution professionnelle. - Plafond et mur de verre 206
Evolutions legislative et/ou reglementaire 137
Execution 66
Execution du contrat 57
Exercice du droit syndical 121
Extension 132, 133, 138, 149

F

Favoriser l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes 257
Favoriser un meilleur partage entre les parents dans les choix en matiere d'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle 209
Financement de l'action sociale 230
Financement de l'OPIIEC 114
Financement des CFA 365
Fins de chantier dans l'ingenierie 74
Fixation des minima conventionnels des ETAM 361
Fixation des minima conventionnels ETAM 360, 366, 368, 371
Fixation des minima conventionnels ETAM a compter du 1er juillet 2008 118
Fixation des minima conventionnels IC 371
FONCTION D'EXECUTION 42
Fonctionnement 143, 223, 385, 392, 393
Fonctionnement de l'OPCA FAFIEC 169, 219
Fonctionnement de la CP-TPME 284
Fonctionnement du bureau 390
Fonctions d'etudes ou de preparation 43
FONCTIONS D'ETUDES OU DE PREPARATION 43
Fonctions d'execution 42
FONCTIONS DE CONCEPTION OU DE GESTION ELARGIE 44
Fonctions de conception ou de gestion elargie 44
Force obligatoire 376, 377, 379
Force obligatoire de l'accord 374
Forfait annuel en jours 87
Forfait en jours reduit 90
Formalites 23, 68
Formalites en cas d'absence pour maladie 63
Formalites et extension 243, 260, 273, 282, 304, 345
Formalites et extension (Champ d'application. - Duree. - Entree en vigueur. - Formalites et extension) 372
Formation 96
Formation des recruteurs 207
Formation professionnelle 25, 163, 193, 207, 302
Formation professionnelle, developpement des competences et a l'employabilite 342
Formation professionnelle, developpement des competences et employabilite 243
Forme 58
Forme du contrat 58, 66
Frais de deplacement 26
Frais professionnels 59

G

Garantie capital deces 77
Garantie incapacite temporaire 63
Garantie incapacite temporaire de travail 78

Garantie invalidite absolue et definitive 77
Garantie invalidite totale ou partielle 79
Garantie rente education 78
Garanties 231
Garanties
- temps de repos. - Charge de travail. - Amplitude des journees de travail Entretien annuel individuel 90
Garanties de l'action sociale 229
Generalites 3, 20
Gestion des contributions financieres et autres ressources 384
Gestion des ressources de l'ADESATT 135
Gestion du regime 64
Gestion previsionnelle des emplois et des competences (GPEC) 139
Gouvernance de l'operateur de competences 384
Gouvernance du fonds d'action sociale des organismes assureurs recommandes 230
Grille de classification du college cadre 108
Grille de classification du college ETAM 110
Grilles de classification -cadres 107
Grossesse de la salariee 208

H

Heures supplementaires 18, 93

I

I - Conditions d'engagement 70
I - Conditions generales d'engagement 56
I - Le contrat d'enquete 66
I. Modification apportee a l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 331
II - Conditions d'execution du contrat de travail 70
II - Forme du contrat 58, 66
II. Modifications apportees a l'annexe 1 de l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 modifiee par l'avenant n° 1 du 31 mars 2022 331
III - Conditions d'execution des travaux 58
III - Conditions d'execution du contrat 66
III - Rupture du contrat de travail 71
III. Stipulations juridiques et administratives 341
ILLUSTRATIONS SUR QUELQUES FILIERES 54
Impact de la reforme des retraites 175
Imperativite 365
Incapacite temporaire de travail 24
Inclusion des personnes necessitant un accompagnement specifique 314
Indemnisation complementaire conventionnelle d'activite partielle 192
Indemnisation de l'activite partielle 191
Indemnisation des salaries 289
Indemnisation des salaries et consequences de l'entree dans le dispositif 297
Indemnisation garantie 192
Indemnite compensatrice de preavis 11, 61
Indemnite de conges payes 16, 71
Indemnite de depart en retraite 63
Indemnite de depart et de mise a la retraite 13
Indemnite de fin de contrat 68
Indemnite de licenciement 12
Indemnites de licenciement - Conditions d'attribution 61
Indicateurs pour l'analyse comparee de la situation des femmes et des hommes 212
Information des representants du personnel 190
Information des salaries 190
Information et consultation des instances representatives du personnel 75
Information, sensibilisation et formation des representants du personnel 184
Information, sensibilisation et formation des salaries 184
Innovation et performance sociale 312
Instruction des projets de formation 267
Interessement et distribution d'actions 209

Interruption spontanee de grossesse 345, 346
Introduction des metiers de l'Internet 98
Inventions des salaries dans le cadre des activites professionnelles 22
IV - Conges 71
IV - Maladie 68
IV - Resiliation du contrat de travail 61

J

Jours complementaires de repos (Amenagement d'horaire - Jours complementaires de repos) 92
Jours de repos 90

L

L'acces a l'emploi 246
L'accompagnement des entreprises de moins de 50 salaries 257
L'accompagnement du tutorat et des maitres d'apprentissage 251
L'aide au recrutement
- les dispositifs d'insertion professionnelle 247
L'information sur la formation professionnelle dans les entreprises 258
L'observatoire prospectif des metiers et des qualifications 246
L'operateur de competences ATLAS 245
L'orientation professionnelle et la promotion des metiers, partenariats strategiques 247
La certification professionnelle 253
La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) 245
La formation en alternance 247
La mutualisation de la contribution legale en faveur des entreprises de moins de 50 salaries 258
La note politique de formation 259
La professionnalisation des salaries en alternance. - Dispositif Pro A. - Reconversion ou promotion par l'alternance 250
La validation des acquis de l'experience 255
Le bilan de competences 255
Le certificat de qualification professionnelle (CQP) 253
Le contrat d'apprentissage 248
Le contrat d'enquete 66
Le contrat de professionnalisation 248
Le CPF de transition professionnelle 255
Le deploiement des actions collectives nationales 253
Le developpement de parcours certifiants et/ou qualifiants sur-mesure 254
Le plan de developpement des competences 252
LES DOUZE POSITIONS 53
Les droits individuels en matiere de formation professionnelle 254
Les entretiens professionnels 256
Les grands groupes fonctionnels 40
Les instances paritaires de pilotage et de deploiement de la formation professionnelle 244
Les moyens au service des ambitions de la branche 257
Les personnes en situation de handicap 257
LES TROIS NIVEAUX HIERARCHIQUES DE BASE 52
Lettre d'adhesion de la CGT a l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et financement du paritarisme 138
Liste des certifications professionnelles eligibles a la reconversion ou la promotion par l'alternance 269

M

Maintien de la couverture minimum de branche en cas de suspension du contrat de travail 227
Maintien des garanties en cas de rupture du contrat de travail 227
Maladie 63, 68
Maladie, accidents, parentalite 23
Maternite (1) 25
Membres de l'operateur de competences 382
Mesure du temps de travail effectif 96
Mesures prealables a la mise en place de l'activite partielle 190
Methode pour la mise en place de la nouvelle classification des ETAM 48
Minima conventionnels ETAM/Ingenieurs et cadres 370

Mise a jour de la grille ETAM et des references au code du travail 324
Mise a jour de la liste et des criteres de prise en charge 273
Mise en conformite 149
Mise en oeuvre 93, 233
Mise en oeuvre des CQP 153
Mise en place d'actions d'information, de sensibilisation et de formation 184
Mise en place d'un systeme de participation des salaries 160
Mise en place de la demarche prospective 140
Mise en place du nouveau systeme des entreprises 40, 42
Mise en œuvre 233
Mise en œuvre du projet professionnel 266, 354
Mission a l'etranger 183
Mission du (de la) salarie(e) chez le client 182
Missions 170, 223, 393
Missions de l'ADESATT et financement du paritarisme 133, 240
Missions de l'operateur de competences 382
Missions de la commission paritaire nationale de l'emploi 144
Missions du conseil d'administration 388
Missions provisoires de l'operateur de competences jusqu'a la date d'entree en vigueur de l'ordonnance relative a la collecte des contributions des employeurs au titre de la formation professionnelle et de l'alternance 383
Mobilisation des conges payes et des jours de repos 297
Mobilisation des ressources 170
Mobilisation et utilisation des ressources de l'operateur de competences 384
Mobilite geographique 28
Modalites d'affectation des fonds aux CFA beneficiaires 401
Modalites d'application de la demarche GPEC 145
Modalites d'information des salaries et des instances representatives du personnel 292
Modalites d'information des salaries, du comite social et economique et de l'administration 298
Modalites de calcul 232, 237
Modalites de denonciation 395
Modalites de la modulation 93
Modalites de prise des conges payes 15
Modalites de repartition de la dotation devolue aux federations syndicales de salaries 148
Modalites de repartition de la dotation devolue aux federations syndicales de salaries representatives 147, 148
Modalites de versements et de suivi annuel de l'execution de l'accord. - Controle de l'utilisation des fonds 401
Modalites generales 39, 41
Modalites standard 86
Mode d'organisation en portage salarial 120
Modification apportee a l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 331
Modification dans la situation juridique de l'employeur 10
Modification de l'accord du 25 octobre 2007 relatif aux missions de l'ADESATT et au financement du paritarisme 308
Modification de l'accord du 30 janvier 2020 300
Modification de l'accord du 31 octobre 2019 (formation professionnelle) 279
Modification de l'article 1.1 « Adhesion du salarie » 236
Modification de l'article 1.1.7. « Adhesion optionnelle du salarie » de l'accord modifie du 7 octobre 2015 261
Modification de l'article 1.2 « Definition des ETAM, ingenieurs et cadres et charges d'enquete » 331
Modification de l'article 1.3.2. de l'accord modifie du 7 octobre 2015 262
Modification de l'article 11.1 « Ordre de mission » 340
Modification de l'article 11.2 « Frais de deplacement » 340
Modification de l'article 11.6 « Mobilite geographique » 340
Modification de l'article 12.2 « Ordre de mission » 340
Modification de l'article 12.5 « Periode d'essai » 341
Modification de l'article 12.6 « Rupture du contrat de travail pendant la mission » 341
Modification de l'article 13.5 « Adhesion » 341
Modification de l'article 1er de l'accord du 14 decembre 2017 relatif a la CPPNI 318
Modification de l'article 2 a l'annexe III de l'accord modifie du 7 octobre 2015 261
Modification de l'article 2 de l'accord de branche du 25 octobre 2007 241
Modification de l'article 2.2 « Representation des salaries » 332
Modification de l'article 3 « Mise en œuvre de l'accord de branche » 236
Modification de l'article 3.1 « Principe de non-discrimination » 332
Modification de l'article 3.2 de l'accord de branche du 25 octobre 2007 241

Modification de l'article 3.2 « Engagement et contrat de travail » 333
Modification de l'article 3.4 « Periode d'essai » 333
Modification de l'article 3.5 « Modification du contrat de travail » 333
Modification de l'article 3.7 « Anciennete » 333
Modification de l'article 4.1 « Procedures applicables » 334
Modification de l'article 4.2 « Duree du preavis » 334
Modification de l'article 4.3 « Absences pour recherche d'emploi » 334
Modification de l'article 4.4 « Indemnite compensatrice de preavis » 334
Modification de l'article 4.5 « Indemnite de licenciement » 335
Modification de l'article 4.6 « Depart et mise a la retraite » 335
Modification de l'article 4.8 « Indemnite de depart et de mise a la retraite » 335
Modification de l'article 5.1 « Duree des conges payes » 336
Modification de l'article 5.2 « Conditions d'attribution des conges payes » 336
Modification de l'article 5.3 « Periode de conges payes » 336
Modification de l'article 5.5 « Periodes d'absence entrant dans le calcul de la duree des conges payes » 336
Modification de l'article 5.6 « Indemnite de conges payes » 337
Modification de l'article 5.7 « Conges pour evenements familiaux » 337
Modification de l'article 5.9 « Conge sans solde » 337
Modification de l'article 6.1 « Amenagement du temps de travail sur l'annee » 338
Modification de l'article 6.2 « Heures supplementaires » 338
Modification de l'article 6.3 de l'annexe 1 de l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 347
Modification de l'article 6.3 « Travail du dimanche et des jours feries » 338
Modification de l'article 6.4 « Travail habituel de nuit » 338
Modification de l'article 7 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 « Le contrat de professionnalisation » 302
Modification de l'article 7 du titre III de l'accord de branche du 31 octobre 2019 « Le contrat de professionnalisation » 280
Modification de l'article 7 « Conditions d'adhesion a l'avenant » 331
Modification de l'article 7.1 de l'annexe 1 de l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 321
Modification de l'article 7.1 « Generalites » 338
Modification de l'article 7.2 « Classifications » 339
Modification de l'article 8.3 « Secret professionnel » 339
Modification de l'article 9.2 « Incapacite temporaire de travail » 339
Modification de l'article 9.4 « Conge parental d'education et passage a temps partiel » 340
Modification de l'assiette de calcul de l'indemnite de depart a la retraite et modification de l'indemnite de mise a la retraite 321
Modification de l'avenant n° 3 du 25 mars 2009 152
Modification de la convention collective 347
Modification de la duree du mandat au titre de la presidence et de la vice-presidence du comite paritaire de surveillance (CPS) 350
Modification du cadre legislatif ou reglementaire 234
Modification du chapitre XII de l'accord du 22 juin 1999 sur la duree du travail 311
Modification du contrat de travail 9
Modification du contrat en cours 57
Modification du preambule 331
Modification du titre 9 « Maladie et accidents » 339
Modification et suppression des certificats de qualification professionnelle (CQP) 159
Modifications apportees a l'annexe 1 de l'avenant n° 46 du 16 juillet 2021 modifiee par l'avenant n° 1 du 31 mars 2022 331
Modifications apportees a l'article 1er de l'avenant n° 1 du 25 juin 1998 a l'accord de prevoyance 176
Modifications de la convention collective 331
Montant de l'indemnite de licenciement 62
Montant des cotisations 305, 349
Montant des prestations 64
Montant maximum affecte au financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) 400
Montants des affectations par CFA 401
Montants des cotisations (Annexe III - Montants des cotisations) 235
Moyens 145
Moyens de transport 26
Moyens du CHSCT 179
Mutation de l'activite et risque d'obsolescence des competences 270

N

Nomenclature des niveaux de formation 45
NOMENCLATURE DES NIVEAUX DE FORMATION 45
Non-exclusivite 67
Non-execution du contrat 62
Notification, depot et extension 195
Nouveau titre III de l'annexe IV « Enqueteurs » 326
Nouveau titre IV de l'annexe IV « Enqueteurs » 328

O

Objectifs de l'accord 140
Objectifs des negociations de branche en faveur de l'innovation et de la performance sociale 313
Objet 39, 41, 280, 302, 343, 381, 392
Objet de l'accord et champ d'application 76
Objet de l'avenant 1
Objet de la commission paritaire des TPE et PME 283
Objet de la negociation 186
Objet du 'versement sante' 232
Objet du 'versement sante•' 236
Objet et nature du contrat de travail 56
Obligation d'information 231
Offres d'emploi 204
OPCA FAFIEC 217
Operateur de competences 25
Option facultative « renfort hospitalisation » 306
Ordre de mission 26, 30, 70
Organisation du regime de prevoyance de branche 81, 177
Organisation du temps de travail sur l'annee 92
Organisme de prevoyance 80
Ouvriers, employes, techniciens, agents de maitrise 110

P

Pacte social pour la competitivite et un calendrier social responsable 216
Paiement des heures de delegation 65, 69
Parentalite et aidants 314
Partage de la valeur 314
Participation a un jury d'examen ou de VAE 254
Participation aux fruits de l'expansion 65
Perimetre d'application 115
Periode d'essai 8, 33
Periode de conges payes 15
Periode de mise en œuvre du dispositif 296
Periode de professionnalisation 207
Periodes d'absence entrant dans le calcul de la duree des conges payes 15
PIECE JOINTE 40, 42
Piece jointe 40, 42
Plafond et mur de verre (Evolution professionnelle. - Plafond et mur de verre) 201
Portage salarial 119
Position au sein de la grille de classification des metiers specifiques a l'Internet 99
Position des organisations de salaries 161, 162, 364
Position des organisations patronales 161, 162, 364
Pourquoi une nouvelle classification ? 48
PREAMBULE 38
Preambule 1, 38, 55, 74, 84, 98, 101, 114, 117, 119, 139, 146, 149, 152, 153, 169, 174, 176, 178, 185, 186, 202, 218, 219, 222, 225, 235, 240, 242, 244, 261, 263, 269, 280, 282, 287, 294, 300, 302, 304, 307, 312, 316, 318, 320, 324, 331, 342, 345, 347, 349, 351, 372, 375, 377, 378, 380
Preambule de l'annexe IV « Enqueteurs » 324
Preparation et methode 186
Prerogatives du (de la) president(e) et du (de la) vice-president(e) 391
Presentation generale 48

Prestations 151
Prevention des risques dans le cadre de l'obligation generale de sante et de securite 179
Prevention et traitement des situations de conflit d'interets 187
Prevoyance 76, 149, 152, 174, 176, 186
Prevoyance Annexe I 82
Prevoyance Annexe II 83
Prevoyance.?Retraite.?Chomage 34
Prime de vacances 21
Principe de financement des centres de formation d'apprentis (CFA) au titre des fonds recueillis par OPCABAIA (pour le compte de l'OPCO ATLAS) 400
Principe de non-discrimination 7, 203
Principes 187
Principes de cette demarche 140
Principes et generalites 189
Principes generaux de la couverture minimum de branche de remboursements complementaires des frais occasionnes par une maladie, une maternite ou un accident 226
Priorites d'emploi 8
Priorites en matiere de developpement de l'apprentissage 399
Prise des soldes de jours de conges et de RTT 190
Procedure de conciliation 36
Procedure de creation d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) 154
Procedures applicables 10
Proces-verbal de desaccord du 10 mars 2010 relatif a la mise en place d'un systeme de participation des salaries 160
Proces-verbal de desaccord du 21 avril 2010 relatif a l'emploi des salaries ages 161
Proces-verbal de desaccord du 26 mai 2010 relatif aux salaires minima 363
Processus de determination des affectations de fonds aux CFA 400
Processus de recrutement 205
Processus de recrutement et entree en activite 121
Professionnalisation 166
Projet de reconversion professionnelle 267
Protection de la sante au travail et prevention des risques dans le cadre de la duree du travail 180
Protocole d'accord n° 2 du 15 decembre 1987 sur la revision de l'annexe enqueteurs 47
Protocole d'accord sur la revision de l'annexe enqueteurs 47
Publications 23
Publicite (Depot. - Publicite) 238
Publicite et transmission a la CPPNI 299
Publics concernes 156

R

Realisation de missions 87
Realisation de missions avec autonomie complete 87
Reconversion ou promotion par l'alternance (La professionnalisation des salaries en alternance. - Dispositif Pro A. - Reconversion ou promotion par l'alternance) 246
Recrutement 204
Reduction de l'horaire de travail 297
Reference au niveau de formation 39, 41
Refus 66
Regime de base conventionnel 235
Regime de retraite 13
Regime de retraite complementaire 63, 69
Relatif aux salaires minima 363
Relations avec les autres instances paritaires 285
Relations individuelles de travail 123
Remplacement du paiement des heures supplementaires par un repos equivalent 93
Remuneration 20, 59, 67, 72, 89
Remuneration a l'embauche 205
Remuneration des apprentis 365
Remuneration garantie 57
Remunerations 97
Remunerations minimales des apprentis 364
Renforcer la politique d'action sociale en faveur du developpement des differents modes de garde 209

Repartition de la cotisation entre employeur et salarie 228
Repartition des cotisations 64
Representation des charges d'enquete intermittents a garantie annuelle 65
Representation des enqueteurs vacataires 68
Representation des salaries 7
Representation du personnel 121
Resiliation du contrat de travail 61
Ressources financieres de l'operateur de competences 383
Retraite complementaire 69
Reunion periodique pour realisation des travaux 285
Reunion ponctuelle sur saisine d'une instance paritaire ou d'une organisation 285
Reunions 285
Reunions du conseil d'administration 389
Revalorisation des prestations 79
Revision 35, 219, 222, 273, 395
Revision - Denonciation (Duree de l'accord - Revision - Denonciation) 107
Revision de l'accord 196
Revision de l'accord constitutif 174
Revision de l'accord national relatif a l'etude et au suivi de l'amenagement du temps de travail du 29 mars 2000 137
Revision de l'article 26 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 « La mutualisation de la contribution conventionnelle au developpement des competences dans les entreprises de la branche » 343
Revision de l'article 28 de l'accord de branche du 31 octobre 2019 « Suivi de l'accord » 344
Revision de l'article 3 de la convention collective nationale du 15 decembre 1987 137
Revision de l'article 3.3.3 de l'accord national du 25 octobre 2007 146
Revision de la CCN 319
Revision de la grille de classification ETAM 117
Revision du chapitre XII de l'accord du 22 juin 1999 relatif a la reduction du temps de travail 132
Revision du chapitre XII de l'accord national du 22 juin 1999 relatif a la reduction du temps de travail 132, 137
Revision du preambule de l'accord du 29 mars 2000 relatif au suivi de l'amenagement du temps de travail 131
Revision du preambule de l'accord national relatif a l'etude et au suivi de l'amenagement du temps de travail du 29 mars 2000 131
Revision du titre IX de l'accord de branche du 31 octobre 2019 « La note politique de formation » 344
Revision et clause de revoyure 195
Revision et denonciation 233, 366
Revision. - Denonciation 188
Revisions de salaire 205
Rupture du contrat de travail 10, 71, 195
Rupture du contrat de travail a l'issue du chantier 75
Rupture du contrat de travail pendant la mission 33

S

Salaire de reference 79
Salaires 356, 357, 359, 360
Salaires (ETAM) 358, 361
Salaires (ingenieurs et cadres) 362
Salaires ingenieurs et cadres 359
Salaires minima hierarchiques 372
Salaires minimaux (ETAM) 368
Salaires minimaux (Ingenieurs et cadres) 369
Salaires minimaux conventionnels (ETAM) 366
Salaires minimaux conventionnels (ingenieurs et cadres) 367
Salaires minimaux hierarchiques 377
Salaires minimaux hierarchiques (ETAM) 378
Salaires minimaux hierarchiques au 1er aout 2022 375
Salaires minimaux hierarchiques « cadres » 373
Salaires minimaux hierarchiques « ETAM » 373, 375, 377
Salaires minimaux hierarchiques « ingenieurs et cadres » 375
Salaries et activites eligibles 288
Sante et qualite de vie au travail 313
Sante et risques psychosociaux 178
Secret professionnel 23, 58, 67, 70

Secretariat 284
Sections paritaires professionnelles (SPP) 392
Securisation des parcours professionnels 351
Securisation des parcours professionnels des acteurs du dialogue social 263
Societe aperitrice 234
Sort des autres dispositions de l'accord national du 25 octobre 2007 148
Sort des autres dispositions de l'accord national relatif a l'etude et au suivi de l'amenagement du temps de travail du 29 mars 2000 131
Sort des autres dispositions de l'accord national relatif a la reduction du temps de travail du 22 juin 1999 133
Sortie de l'activite partielle 195
Statut des salaries du secteur d'activite d'organisation des foires, salons et congres 101
Statut des salaries du secteur de l'evenementiel 316
Stipulations finales 268, 293, 315, 355
Stipulations juridiques et administratives 34, 73, 317, 329, 341, 346, 348, 376, 378, 379
Stipulations pour les entreprises de moins de cinquante (50) salaries 306, 350
Stipulations specifiques aux entreprises de moins de 50 salaries 2, 73, 267, 273, 322
Stipulations specifiques aux entreprises de moins de cinquante (50) salaries 293, 300, 318
Stipulations specifiques aux entreprises de moins de cinquante (salaries 355
Structure de la grille de classification 51
Suivi 145, 233
Suivi de l'accord 98, 184, 260, 281, 303
Suivi de la couverture collective de branche 231
Suivi de la mise en oeuvre de l'accord 142
Suivi des candidatures et equilibre des recrutements 204
Suivi medical 92
Suppression de l'article 65 de l'annexe IV « Enqueteurs » 325
Suppression de la position 1.3.1 et modification de la numerotation des positions de la grille des emplois « ETAM » 372
Suppression des comites de suivi des actions collectives et CQP 225
Suspension du contrat de travail a l'initiative du salarie 76

T

Tableau des garanties relatives a l'aide auditive 243
Tableau detaille des cotisations de base et des montants des options 235
Tableaux des garanties 242, 305
Tableaux des garanties (Annexe I - Tableaux des garanties) 233, 234
Taux des cotisations 175
Teletravail et grossesse 209
Temps consacre au mandat 265
Temps de repos. - Charge de travail. - Amplitude des journees de travail Entretien annuel individuel 90
Temps de travail 18, 71
Temps partiel 97, 210
Texte de base 1, 380
Thematiques de l'innovation et de la performance sociale 313
Thematiques relatives a l'environnement 313
Titre 10 Formation professionnelle 25
Titre 11 Deplacements et changements de residence en France metropolitaine 26
Titre 12 Deplacements hors de France metropolitaine 29
Titre 13 Stipulations juridiques et administratives 34
Titre 1er Generalites 3
Titre 2 Droit syndical et representation des salaries 5
Titre 3 Conditions d'engagement et d'execution du contrat de travail 7
Titre 4 Rupture du contrat de travail 10
Titre 5 Conges 14
Titre 6 Temps de travail 18
Titre 7 Remuneration 20
Titre 8 Brevets d'invention et secret professionnel 22
Titre 9 Maladie, accidents, parentalite 23
Titre I
- Charges d'enquete intermittents a garantie annuelle 56
Titre Ier
- Representation du personnel 121

TITRE Ier
- REPRESENTATION DU PERSONNEL 121
Titre Ier Fixation des minima conventionnels ETAM 371
Titre Ier Les instances paritaires de pilotage et de deploiement de la formation professionnelle 244
Titre II
- Enqueteurs vacataires 66
TITRE II
- RELATIONS INDIVIDUELLES DE TRAVAIL 123
Titre II
- Relations individuelles de travail 123
Titre II Fixation des minima conventionnels IC 371
Titre II L'observatoire prospectif des metiers et des qualifications 246
Titre III
- Charges d'enquete 70
Titre III Date d'application du present avenant 372
Titre III L'acces a l'emploi 246
TITRE IV
- DISPOSITIONS FINALES 130
Titre IV
- Dispositions finales 130
- Stipulations juridiques et administratives 73
Titre IV Developper les competences des salaries 251
Titre IX La note politique de formation 259
Titre V La certification professionnelle 253
Titre VI Les droits individuels en matiere de formation professionnelle 254
Titre VII Assurer l'egalite d'acces a la formation 256
Titre VIII Les moyens au service des ambitions de la branche 257
Titre X Dispositions finales 260
Trajets et deplacements des salaries 182
Trame type de document unilateral de l'entreprise ou de l'etablissement 294
Travail de nuit 72
Travail du dimanche et des jours feries 18, 71
Travail exceptionnel du dimanche et des jours feries (art. 35) 116
Travail habituel de nuit 19
Travail intermittent 105
Travail le dimanche 316

U

Utilisation des ressources 171, 218

V

V - Maladie 63
V - Representation des enqueteurs vacataires 68
V - Temps de travail 71
Valeur du point a compter du 1er janvier 2006 357
Valeur du point IC 359, 362, 367, 369
Valeurs des appointements minimaux des IC 357
Versement sante 232
VI - Remuneration 72
VI - Representation des charges d'enquete intermittents a garantie annuelle 65
VI - Retraite complementaire 69
VII - Classification des charges d'enquete intermittents a garantie annuelle 65
VII - Classification des enqueteurs vacataires 69
Voyage de detente 27
Voyages et transport 31