
Expertises et évaluations

BROCHURE JO 3145

IDCC 915

Convention collective nationale du 7 décembre 1976

[Étendue par arrêté du 5 juillet 1977, JO 31 juillet 1977]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES (D'ORIGINE)

Titre I Dispositions générales

Chapitre I Champ d'application

Article 1

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

La présente convention collective nationale règle les rapports de travail entre, d'une part, les sociétés d'expertises et d'évaluations de toute nature et celles dont les activités s'y rattachent, quelle que soit leur forme juridique et, d'autre part, leurs salariés exerçant leur activité soit en France, soit hors de ce territoire sous réserve d'avoir été engagés par une entreprise française et de relever du droit français.

Article 2

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

Par société d'expertises et d'évaluations, il faut entendre les entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales (bâtiments, matériel, mobilier, marchandises, plaisance, pertes d'exploitation, responsabilité civile et professionnelle... hors l'expertise des véhicules immatriculés). Ces évaluations ou expertises sont diligentées

aussi bien par des experts certifiés, agréés ou qualifiés par les sociétés d'assurances que par des experts au service des assurés.

Ces sociétés sont répertoriées sous le code NAF 6621Z mais elles peuvent être classées différemment, l'activité principale de la société définie par son chiffre d'affaires étant déterminante pour l'applicabilité de la présente Convention Collective.

Article 3

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

La Convention Collective Nationale devient applicable aux établissements situés dans les départements d'Outre-Mer et aux entreprises dont le siège social est situé dans les départements d'Outre-Mer à partir de l'entrée en application du présent avenant sous réserve du calendrier suivant :

— ces entreprises disposent d'un délai de vingt-quatre mois expirant au plus tard le 1^{er} janvier 2018 pour classer leur personnel selon la classification définie par la CCN. La grille de salaire annuel minimum est applicable dans ce même délai de vingt-quatre mois expirant au plus tard le 1^{er} janvier 2018 ;

— la prime annuelle peut ne pas apparaître distinctement sur le bulletin de paye pour les entreprises créées avant l'entrée en application du présent avenant. Le salaire annuel du salarié est au moins égal à la garantie annuelle de rémunération fixée par la CCN. Ces entreprises créées avant l'entrée en application du présent avenant sont autorisées, pour faire application du présent avenant, à extraire du salaire mensuel une partie de ce salaire pour faire apparaître sur le bulletin de paye le paiement distinct de la prime annuelle par rapport au salaire. Les autres entreprises s'organiseront pour garantir sur 12 à 13 mois le salaire annuel.

Dans tous les cas, le salaire annuel minimum s'applique, quelle que soit la date de création de l'entreprise, sur la période excédant le délai de vingt-quatre mois prévu ci-dessus ;

La prime d'ancienneté comme la prime annuelle devient applicable à la période excédant quinze mois à compter de l'entrée en application du présent avenant. Si le salaire réel versé au salarié est supérieur au minimum annuel fixé par la convention collective augmenté de la prime d'ancienneté, l'entreprise est autorisée à extraire du salaire versé mensuellement selon le cas :

— soit la totalité,

— soit la partie permise

pour respecter la prime d'ancienneté au-delà du salaire défini sans prime d'ancienneté

Chapitre II

Durée - Dénonciation - Révision

Article 4

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, elle prend effet à partir du 1^{er} janvier 2016 pour les entreprises adhérentes à l'une ou l'autre des organisations patronales signataires. Pour les autres entreprises, elle prendra effet le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension du présent avenant.

Article 5

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

Article 5.1

Révision

Une demande de révision peut intervenir à l'initiative de chaque syndicat représentatif signataire ou adhérent à la convention collective.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à la révision. Elle sera adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires et adhérents de la convention.

Dans un délai de 3 mois à partir de la réception de cette demande, les parties devront se rencontrer en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les articles révisés donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que la convention et devront, de ce fait, être déposés et appliqués dans les mêmes conditions.

Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti dans un délai de six mois à compter de la première réunion d'examen de la demande de modification sera réputée caduque.

Article 5.2

Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée totalement par l'un ou plusieurs des signataires avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation doit être notifiée par son ou ses auteurs signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception et doit faire l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention ou de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres signataires.

Lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des signataires employeurs et des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

À défaut de nouvelle convention ou d'un nouvel accord dans les délais précités, les salariés de l'entreprise concernée conservent les avantages individuels qu'ils ont acquis en application de la convention ou de l'accord.

Chapitre III

Liberté syndicale - Liberté d'opinion

Article 6

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

L'exercice de la liberté syndicale, de la liberté d'opinion et du droit syndical est régi par la loi.

Article 7

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

Les salariés qui participent à des réunions paritaires décidées entre organisations patronales et salariales de la profession s'efforceront d'éviter que la marche normale de leur service se trouve affectée par leur absence. Dans ce but, ils informeront dix jours à l'avance leur employeur de leur participation à ces réunions.

Le fait, pour un salarié, d'être membre d'organismes constitués en vertu des dispositions réglementaires ou d'accords conclus entre employeurs et salariés de la profession ou leurs organisations syndicales respectives, ne doit pas, lorsque ce salarié est amené à y consacrer une part de l'activité qu'il doit normalement à son employeur, constituer un obstacle à son avancement.

Le temps passé par les intéressés à toute réunion paritaire desdits organismes y compris à la réunion préparatoire, ne donnera pas lieu à réduction de leur rémunération.

Les salariés appartenant à des entreprises appliquant la présente convention collective et participant à ces réunions sont indemnisés des frais engagés pour participer à ces réunions dans les conditions appliquées par les entreprises aux autres déplacements (remboursement du trajet, des frais de repas et hôtel).

Ces dispositions s'appliquent à concurrence de 2 représentants par organisation syndicale représentative, salarié(s) d'entreprise(s) appliquant la présente convention collective.

Les frais de déplacement et le maintien de la rémunération sont versés par l'employeur.

Les modalités concrètes régissant l'exercice par les salariés de ces fonctions syndicales seront définies par une convention tripartite entre l'employeur, le salarié et l'organisation syndicale

Les signataires veillent à la stricte observation des dispositions définies au présent chapitre et interviendront après de leurs adhérents respectifs pour en faire respecter l'application

Article 8

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Mod. par Avenant n° 65, 5 avr. 2017, étendu par arr. 24 juill. 2018, JO 7 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

ASSURANCES CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

1

Missions

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) a pour mission, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-5-1 du code du travail, de prendre en charge les questions sociales relevant de la branche professionnelle. À cet effet, elle :

1. Négocie et définit les thèmes relevant d'une négociation collective de branche, qu'il s'agisse de ceux qui sont prévus à titre obligatoire ou d'autres thèmes identifiés par les partenaires sociaux, dans le respect de la législation en vigueur. À ce titre, elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du Code du travail.

2. Émet des avis sur les problèmes d'interprétation de la présente convention collective et des accords collectifs de branche, ainsi que sur les conflits collectifs d'application des textes signés au niveau de la branche lorsqu'ils n'auront pu être réglés dans l'entreprise.

Elle peut à ce titre 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. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

-
3. Représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.
 4. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.
 5. 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, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

2

Composition

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation est composée :

- d'une délégation syndicale, composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'une délégation patronale, composée de représentants des organisations patronales représentatives au sein de la branche, en nombre équivalent à celui des représentants titulaires de la délégation syndicale.

La présidence de la Commission est assurée par un responsable de la délégation patronale, et son secrétariat est tenu par les services de l'organisation patronale représentative désignée par la délégation patronale.

3

Fonctionnement

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation peut :

- se réunir en formation plénière,
- en formation «interprétation et conciliation».

Elle peut également mandater des groupes techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

Les membres de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation sont membres de droit de l'ensemble des différentes formations et groupes techniques de cette instance.

La Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation se réunit en formation plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins trois fois par année civile.

La Commission, quand elle siège en formation «interprétation et conciliation» se réunit dans les trois mois qui suivent la réception de la demande dont elle est saisie :

- soit directement par un employeur ou un salarié ;
- soit à l'initiative d'un quelconque de ses membres. Elle s'efforce en cas de conflit de rechercher un accord entre les parties ;
- soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Un procès-verbal de réunion signé par les membres présents est communiqué à l'auteur de la demande ainsi qu'aux organisations signataires de la présente convention.

4

Vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions mais seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives. En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission paritaire de son choix, appartenant au même collège. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés, sauf en cas de signature d'un accord collectif pour laquelle les dispositions législatives sur la représentativité des organisations patronales et syndicales s'appliquent. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

En cas de partage des voix, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la commission suivante.

Article 9

Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle

Mod. par Avenant n° 65, 5 avr. 2017, étendu par arr. 24 juill. 2018, JO 7 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

ASSURANCE CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

1

Rôle

La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) a pour objet d'analyser les évolutions économiques et technologiques de la profession en matière d'emploi et d'en tirer les conséquences pour définir une politique de formation qui met en évidence les axes prioritaires à court et moyen terme.

La CPNEFP est chargée des relations avec l'organisme collecteur de fonds de la formation agréé par les instances professionnelles.

Dans ce cadre, la commission exerce les missions particulières suivantes :

— En matière professionnelle :

- promouvoir la politique de formation de la branche,
- participer à l'étude des moyens de cette formation ainsi que des moyens de perfectionnement et d'adaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification,
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- proposer des contenus pédagogiques conformes à l'évolution des qualifications requises par la profession ;
- procéder avec les pouvoirs publics à l'examen de la mise en place et de l'évolution des diplômes, titres et autres formations qualifiantes et certifiantes.
- concourir à la définition des modalités de mise en œuvre des certifications professionnelles ;
- proposer des actions de formation à considérer comme prioritaires ;
- examiner le rapport annuel de l'organisme collecteur paritaire agréé pour sa partie spécifique relative à la branche ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- formuler des propositions et de donner un avis sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels qui donnent lieu à contractualisation.

— En matière d'emploi :

- étudier périodiquement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et des besoins de formation ;
- établir annuellement un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution, après avoir eu accès au rapport de branche présenté par la délégation patronale à la commission paritaire ;
- faire procéder à toute étude permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et de ses évolutions en ayant recours à des financements publics ;
- concourir à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi.

2

Composition

La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle est composée :

- d'une délégation syndicale, composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'une délégation patronale, composée de représentants des organisations patronales représentatives au sein de la branche, en nombre équivalent à celui des représentants titulaires de la délégation syndicale.

La présidence et la vice-présidence de la CPNEFP sont assurées, alternativement par les deux collèges, tous les 2 ans. Le secrétariat est tenu par la représentation patronale qui diffuse et fait approuver le compte rendu après aval du président de la Commission.

3

Fréquence des réunions

La CPNEFP se réunit en assemblée plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins une fois par année civile.

La commission peut également mettre en place des groupes de travail techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

4 Vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions mais seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives.

En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission paritaire de son choix, appartenant au même collège.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés sauf en cas de signature d'un accord collectif pour laquelle les dispositions législatives sur la représentativité des organisations patronales et syndicales s'appliquent. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

En cas de partage des voix, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la commission suivante.

Article 10 (Réservé)

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

Article 11 (Réservé)

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

Article 12 (Réservé)

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

Chapitre IV Délégués du personnel

Article 13

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

Les délégués du personnel sont élus et exercent leur mandat dans les conditions fixées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Chapitre V

Comités d'entreprise

Article 14

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

La constitution et le fonctionnement des comités d'entreprise, ainsi que le financement des activités sociales gérées par eux, sont déterminés par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Article 15 (Réservé)

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

Article 16 (Réservé)

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

Titre II

Rémunération du travail

Chapitre I

Définition et nomenclature des emplois et fonctions

Article 17

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

*FEC FO ;
Assurances CFE-CGC ;
UNSA SNAPCC ;
FBA CFDT.*

Les emplois sont classés selon la classification figurant en annexe 1.

Chapitre II

Salaires du personnel administratif

Article 18

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

Les salaires minima du personnel sont fixés par avenant inséré en annexe 3 de la convention collective.

Conformément aux articles 9 et 10 du présent avenant (Articles 19 et 20 de la convention collective), la gratification annuelle comprise dans les minima salariaux étant acquise pour les salariés non cadres après 6 mois d'ancienneté, il convient, pour l'appréciation de l'atteinte des minima des niveaux 1 à 5 lors de la première année de présence dans l'entreprise, d'effectuer un calcul prorata temporis tenant compte de la date d'entrée effective du salarié au cours de l'année.

Lors de l'application de la nouvelle classification en cours d'année, il faudra tenir compte, pour vérifier le respect du salaire minimum conventionnel applicable sur l'année concernée, respectivement de l'ancienne et de la nouvelle grille de minima au prorata du nombre de mois d'application de chacune des grilles en fonction de la date d'application de la nouvelle classification.

Article 19

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

Les salaires minima conventionnels sont fixés sur la base de la durée légale du travail pour les salariés dont la durée du travail se calcule en heures. Ils s'apprécient sur une période annuelle. Dans ce cadre, est pris en compte l'ensemble des éléments de salaire, quelle que soit leur périodicité, versé au cours de la période annuelle, y compris la gratification annuelle prévue ci-après mais à l'exclusion de la prime d'ancienneté.

Le personnel dont le temps de travail est calculé en jours bénéficie au moins du salaire annuel minimum fixé par avenant annexé (annexe 3) à la convention collective.

Article 20

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

Les salariés non cadres, après six mois d'ancienneté, bénéficient d'une gratification annuelle égale à un douzième de leur salaire de base brut mensuel, hors prime par mois de travail effectif à compter du 7^{ème} mois.⁽¹⁾

(1) Dispositions transitoires

Pour les salariés inscrits dans les effectifs au moment de l'entrée en application du présent avenant, la gratification prévue ci-dessus est réputée comprise dans la rémunération versée sous réserve que sur la période annuelle le salaire brut réel soit au moins égal au salaire minimum fixé par la convention collective pour l'année. À défaut, les entreprises versent le complément soit par augmentation du salaire mensuel, soit par versement en fin de période annuelle.

Le salaire de base brut mensuel retenu est celui qui correspond à la durée contractuelle du travail ou en cas d'absence à celui payé au cours du mois. Les absences assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des congés annuels n'entraînent pas de réduction de la gratification annuelle.

Cette gratification annuelle ne se cumule pas avec les primes de même nature existantes dans les entreprises (prime de 13^{ème} mois, prime annuelle,...). Seul le montant le plus favorable est versé aux salariés bénéficiaires définis ci-dessus. Les modalités de versement sont fixées par les entreprises (périodicité, acompte,...).

Cette gratification est prise en compte pour l'appréciation de l'atteinte du minimum conventionnel visé à l'article ci-dessus.

Pour les salariés bénéficiant d'une rémunération variable en fonction d'un chiffre d'affaires, d'objectifs, etc... le contrat de travail ou l'avenant fixant les modalités de calcul de cette partie variable peut prévoir que la gratification annuelle soit comprise dans la rémunération sous réserve toutefois que la rémunération sur l'ensemble de la période annuelle soit au moins égale au salaire minimum annuel conventionnel compte tenu de la durée du travail effectivement réalisée au cours de l'année.

Article 21

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

21.1

Les salariés non cadres ayant au moins trois années d'ancienneté bénéficient d'une prime mensuelle d'ancienneté. Cette prime est calculée sur la base du salaire minimum annuel au prorata de la durée du travail fixé en référence à la classification conventionnelle, divisé par douze, à raison de :

- 2,5 % à partir de trois années et jusqu'à neuf années d'ancienneté,
- 5 % à partir de dix années et jusqu'à quatorze années d'ancienneté,
- 7,5 % à partir de quinze années et jusqu'à dix-neuf années d'ancienneté,
- 10 % à partir de vingt années d'ancienneté.

Par année d'ancienneté, il faut entendre une année révolue de présence continue au sein de la société.

Toutefois, les interruptions de travail pour cause de maladie, accident, maladie professionnelle et maternité ne sont pas déduites du temps de présence.

Cette prime d'ancienneté est acquise à compter du premier jour du mois au cours duquel la condition d'ancienneté ci-dessus est remplie.

La prime d'ancienneté n'est pas prise en compte pour l'appréciation de l'atteinte du minimum conventionnel visé à l'article 19.

21.2

Les salariés cadres du personnel administratif qui ont commencé à bénéficier de la prime d'ancienneté avant la date d'entrée en application du présent accord conservent l'avantage à concurrence du montant acquis. Le montant correspondant peut être intégré dans le salaire mensuel.

21.3

Pour le personnel ex technique et commercial, si le salaire réel versé au salarié est supérieur au minimum annuel fixé par la convention collective augmenté de la prime d'ancienneté, l'entreprise est autorisée à extraire du salaire versé mensuellement selon le cas soit la totalité soit la partie permise pour respecter la prime d'ancienneté au-delà

du salaire défini sans prime d'ancienneté.

Article 22

Le salarié affecté à un poste sédentaire exigeant la connaissance d'une ou plusieurs langues étrangères, pour effectuer notamment la traduction de textes français ou étrangers, aura droit à un supplément de dix points par langue étrangère utilisée, ce supplément s'ajoutant au coefficient hiérarchique correspondant à ce poste.

Chapitre III

Salaires du personnel technique et commercial

Article 23 (Réservé)

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

Article 24 (Réservé)

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

Article 25

Le contrat de travail de tout collaborateur amené à engager des frais pour l'exercice de sa profession devra prévoir leur nature et leur mode de remboursement.

Titre III

Conditions générales de travail

Chapitre I

Formation du contrat de travail - Embauchage

Article 26

Tout embauchage est constaté par écrit en double exemplaire dont l'un est remis au salarié. Il ne devient définitif qu'après examen médical subi par l'intéressé devant le médecin du travail attaché à l'établissement.

Il est soumis aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur en tenant compte des dispositions de la présente convention.

Un exemplaire de celle-ci sera tenu à la disposition de l'intéressé.

Article 27

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

Les salariés engagés à durée indéterminée bénéficient d'une période d'essai dont la durée initiale maximum est de :

- quatre mois pour les cadres,
- deux mois pour les non cadres.

Toute interruption de travail intervenant pendant la période d'essai prolonge cette dernière d'autant.

La période d'essai pourra être renouvelée une fois d'un commun accord écrit pour une durée au plus égale à celle initialement fixée au contrat. Cet accord écrit doit intervenir avant la fin de la période initiale d'essai.

La période d'essai et la possibilité de la renouveler doivent être expressément stipulés dans le contrat de travail.

Au cours de la période d'essai, l'engagement pourra être rompu par l'entreprise sous réserve du respect des délais de prévenance tels que fixés par la loi :

- 24 heures en deçà de huit jours de présence,
- 48 heures entre huit jours et un mois de présence,
- 2 semaines après un mois de présence,
- 1 mois après trois mois de présence.

Le salarié qui décide de rompre son engagement devra respecter le délai de prévenance tel que fixé par la loi à savoir actuellement :

- 24 heures si la durée de présence est inférieure à 8 jours,
- 48 heures au-delà.

La durée de la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée en raison du délai de prévenance. Le délai de prévenance au-delà de la durée de la période d'essai fait l'objet d'une indemnité compensatrice.

Article 28

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

La lettre d'engagement ou le contrat de travail écrit comporte au minimum les indications suivantes :

- le domicile ou la résidence du salarié,
- durée du contrat,
- date d'embauche,
- poste occupé ou activités du salarié,
- classification conventionnelle,
- zone géographique d'emploi ou l'agence ou la direction régionale de l'entreprise dont dépend le salarié ou le bureau de rattachement,
- conditions d'essai,
- durée du travail,
- le mode de rémunération ou le montant du salaire brut mensuel pour la durée du travail contractuelle ainsi que la référence à la Convention Collective pour le respect du salaire minimum annuel dû,
- remboursement de frais,
- l'indication des régimes de prévoyance et de remboursement des frais de santé applicables.

Quand le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée ou à temps partiel il comporte également les autres clauses prévues par la réglementation applicable à l'une ou l'autre de ces formes de collaboration.

D'autres éléments d'information peuvent figurer sur le contrat de travail ou la lettre d'engagement :

- des éléments de rémunération existant dans l'entreprise,

— l'existence d'une clause de non concurrence.

Cette liste d'informations n'est pas limitative.

Article 29 (Réservé)

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

Chapitre II

Durée et répartition de la durée du travail

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

Article 30

30.1

Durée légale

La durée du travail effectif est réglée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur pour le personnel dont la durée de travail est mesurée en heures.

L'employeur organise le temps de travail dans le respect des dispositions légales :

— durée quotidienne maximale de travail effectif de 10 heures qui pourra, en cas d'événement exceptionnel⁽¹⁾, être portée à 12 heures,

(1) On entend par «événement exceptionnel», tout type d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : événement climatique, traitement de sinistres majeurs, gestion de crise,....»

— amplitude maximale de 13 heures sur une journée,

— 11 heures de repos entre 2 journées de travail,

— 35 heures de repos hebdomadaire consécutives,

— 48 heures effectives maximales de travail sur une semaine, sous réserve de ne pas dépasser 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

30.2

Répartition hebdomadaire de la durée du travail exprimée en heures

Le travail effectif de la semaine est réparti sur 5 jours.

Toutefois, à titre exceptionnel et sans que cela n'excède 12 semaines par année civile, l'employeur peut fixer la répartition de la durée du travail sur 6 jours.

Il en est notamment ainsi en cas d'événement exceptionnel⁽¹⁾

(1) On entend par «événement exceptionnel», tout type d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : événement climatique, traitement de sinistres majeurs, gestion de crise,....»

Dans ce cadre, un délai de prévenance de 3 jours devra être respecté.

Le dimanche est le jour de repos hebdomadaire.

30.3 Heures supplémentaires

30.3.1 Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 240 heures par an et par salarié.

Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

L'utilisation des heures supplémentaires doit faire l'objet d'une information préalable au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

30.3.2 Majoration des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires font l'objet d'une majoration de salaire déterminée conformément aux dispositions légales en vigueur.

30.3.3 Repos liés à la réalisation d'heures supplémentaires

Le paiement des heures supplémentaires et ou de leur majoration peut être compensé, à l'initiative de l'employeur, par un repos de durée équivalente. Les heures supplémentaires compensées par du repos, majoration comprise, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

La contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires est fixée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les modalités d'ouverture et de prise de ces repos sont fixées dans les conditions légales et celles définies ci-après.

30.3.4 Caractéristiques des contreparties en repos

Le droit à la contrepartie en repos est ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint 7 heures.

Ces repos peuvent être pris par journée ou demi-journée dans un délai maximum de 12 mois après l'acquisition du droit.

La journée ou la demi-journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à hauteur du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli s'il avait effectivement travaillé au cours de cette journée ou demi-journée.

Les salariés seront informés du nombre d'heures de repos porté à leur crédit selon les modalités définies par l'entreprise.

Le salarié dont le contrat de travail prendrait fin avant qu'il ait pu bénéficier de ces repos, ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit une indemnité dont le montant correspond au droit acquis.

Article 31

Le recours au temps partiel constitue l'un des modes d'aménagement du temps de travail permettant aux entreprises de répondre à des besoins spécifiques pour certains emplois et aux salariés de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

31.1 Définition du travail à temps partiel

Sont considérés comme travaillant à temps partiel les salariés dont la durée du travail hebdomadaire, mensuelle ou annuelle prévue au contrat de travail est inférieure à la durée légale, et ce conformément à la législation en vigueur avec une durée de travail hebdomadaire (ou l'équivalent mensuel ou annuel) fixée au minimum à 17,5 heures, et à deux heures pour le personnel affecté au nettoyage des locaux, sauf dérogation individuelle par accord des parties au contrat de travail.

31.2 Modalités de mise en place

Dans le cadre de l'organisation du travail, l'employeur a la possibilité de recourir au travail à temps partiel.

L'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés ou créés par les modalités définies par l'entreprise après avis le cas échéant des représentants du personnel.

Tout salarié intéressé et remplissant les conditions de l'emploi libéré ou créé disposera d'un délai d'un mois à compter de la date de diffusion de l'information prévue ci-dessus pour faire valoir sa candidature. La demande devra être

envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise à l'employeur en main propre contre décharge, ce dernier devant répondre dans le délai d'un mois à compter de la date de réception de la demande.

En cas de refus, l'employeur devra mentionner les motifs l'ayant conduit à ne pas avoir donné suite favorablement à la demande.

Tout salarié souhaitant bénéficier d'une durée de travail à temps partiel doit adresser sa demande à l'employeur par courrier en recommandé avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. Sauf dispositions légales fixant des délais plus courts, cette demande doit être adressée 6 mois au moins avant la date de mise en œuvre de la nouvelle durée du travail souhaitée, sauf accord express des parties.

La demande doit préciser la durée du travail souhaitée, les modalités pratiques souhaitées d'exercice du temps partiel, la date de démarrage envisagée.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par courrier, en recommandé avec accusé de réception ou par remise en main propre contre décharge dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande.

En cas de refus, l'employeur devra mentionner les motifs l'ayant conduit à ne pas avoir donné une suite favorable à la demande.

31.3 Contrat de travail

Le contrat de travail à temps partiel doit impérativement être écrit. Il doit comporter toutes les clauses obligatoires prévues par les dispositions légales.

Le contrat de travail ou l'avenant devra notamment comporter les mentions suivantes :

- qualification du salarié,
- salaire mensuel brut pour la durée contractuelle de travail fixée par le contrat de travail ou l'avenant ainsi que le salaire minimum annuel dû en application de la Convention Collective par rapport à la durée contractuelle du travail,
- durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle du travail,
- répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou le cas échéant les semaines du mois,
- cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification,
- modalités selon lesquelles les horaires du travail, pour chaque journée travaillée, sont communiqués par écrit au salarié,
- limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires.

Ces mentions s'appliquent également au contrat de travail à temps partiel conclu sur une base annuelle hormis la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

31.4 Organisation du travail à temps partiel

La journée de travail ne devra comporter qu'une seule interruption d'activité ne pouvant pas excéder deux heures. La période minimale de travail continue est fixée à 3 heures sauf accord express entre les parties au contrat de travail.

31.5 Modification des horaires

L'employeur peut modifier la répartition de la durée du travail à condition de respecter un délai de prévenance de 7 jours.

31.6 Heures complémentaires

L'employeur peut prévoir la faculté de recourir aux heures complémentaires. Les heures complémentaires sont limitées au tiers de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, prévue au contrat de travail.

Toute heure complémentaire effectuée est rémunérée selon les dispositions législatives en vigueur :

Ces heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter les horaires de travail du salarié à une durée supérieure ou égale à celle d'un salarié à temps complet dans l'entreprise.

31.7 Compléments d'heures

Un avenant au contrat de travail peut augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat de travail.

Cet avenant peut aussi prévoir la possibilité d'effectuer des heures complémentaires au-delà de la durée qu'il fixe. Toutes les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle initiale bénéficient des majorations successivement applicables aux heures complémentaires, c'est-à-dire une majoration de 10 % du taux horaire jusqu'au 10^{ème} de la durée contractuelle initiale et 25 % au-delà de ce 10^{ème}. Conformément à la loi, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent, huit avenants peuvent être conclus par an et par salarié.

Les salariés ayant exprimé leur volontariat pour réaliser ces compléments d'heures sont prioritaires. En cas de pluralité de volontariats à départager, les compléments d'heures seront proposés au salarié ayant la durée du travail la plus faible et en cas d'égalité entre plusieurs volontariats au salarié le plus ancien en terme d'ancienneté.

31.8 **Passage à temps plein**

Les salariés affectés à titre permanent à un emploi à temps partiel, souhaitant occuper ou reprendre une activité à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant dans les conditions prévues par la loi.

31.9 **Égalité de traitement**

L'employeur garantit aux salariés à temps partiel les mêmes droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière, et de formation.

Article 32 **Répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail**

Le principe de répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail permet de compenser arithmétiquement les heures de travail effectif effectuées au-delà de la durée légale du travail par les heures de repos en deçà de cette durée.

Le principe de répartition pluri-hebdomadaire permet d'organiser le temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Dans tous les cas, les périodes hautes seront compensées par les périodes basses de façon à ce que la durée collective du travail définie au niveau de l'entreprise soit respectée.

32.1 **Mise en œuvre**

Le régime de répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail peut être mis en place dans les entreprises dans les conditions définies ci-après, sous réserve de la consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'ils existent. Un accord d'entreprise est néanmoins préconisé pour la mise en place de cette répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail.

32.2 **Répartition de la durée du travail**

La répartition pluri-hebdomadaire laisse la possibilité d'organiser la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année civile ou toute autre période définie par l'entreprise d'un maximum de 12 mois consécutifs.

En tout état de cause, la durée du travail ne peut excéder la durée quotidienne maximale de travail effectif de 10 heures, qui pourra en cas d'événement exceptionnel⁽¹⁾, être portée à 12 heures, et la durée maximale de travail hebdomadaire de 48 heures effectives maximales sur une semaine, sous réserve de ne pas dépasser 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

(1) On entend par «événement exceptionnel», tout type d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : événement climatique, traitement de sinistres majeurs, gestion de crise,....

La répartition du temps de travail au sein des semaines des périodes retenues ne doit pas avoir pour effet de faire travailler un même salarié 6 jours par semaine sur plus de 12 semaines consécutives ou non par période de 12 mois.

32.3 **Délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail des salariés**

La répartition des temps de travail de chaque période est déterminée par service et portée à la connaissance des salariés par tout moyen de communication en respectant un délai de prévenance de 7 jours avant l'entrée en vigueur des horaires de travail.

Cette répartition comporte l'horaire de travail des salariés sur la période retenue de plusieurs semaines.

La modification de cette répartition en cours de période respectera un délai de prévenance de 7 jours, pouvant être réduit à 3 jours en cas de surcroît temporaire d'activité ou de travaux à accomplir dans un délai déterminé ou en cas d'événement exceptionnel⁽¹⁾.

(1) On entend par «événement exceptionnel», tout type d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur

32.4 Heures supplémentaires

Sont considérées comme des heures supplémentaires les heures accomplies au-delà de la durée légale moyenne effective calculée dans le cadre pluri-hebdomadaire retenu.

32.5 Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la période de référence.

Elle est calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen, indépendamment de l'horaire réellement effectué.

Les absences ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation seront comptabilisées pour le nombre d'heures de travail qui aurait dû être effectué s'il n'y avait pas eu absence.

En cas d'absence donnant lieu à rémunération ou indemnisation, l'absence et l'indemnité à verser au salarié seront calculées sur la base de la rémunération lissée.

32.6 Fin de période

Dans le cas du salarié ayant effectué un nombre d'heures supérieur à celui rémunéré du fait du lissage, ces heures sont considérées comme des heures supplémentaires et feront l'objet d'une majoration de salaire déterminée conformément aux dispositions légales en vigueur. Le paiement des heures supplémentaires et ou de leur majoration peut être compensé, à l'initiative de l'employeur, par un repos de durée équivalente. Les heures supplémentaires compensées par du repos, majoration comprise, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

(Al. exclu de l'extension par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août) Dans le cas du salarié ayant effectué un nombre d'heures inférieur à celui rémunéré du fait du lissage, la rémunération sera régularisée à la fin de la période sur la base du taux horaire normal.

32.7 Période incomplète

Le salarié n'ayant pas travaillé toute la période de référence du fait de son embauche ou de la rupture de son contrat de travail au cours de la période de référence, verra sa rémunération régularisée à la dernière échéance de paye sur la base du temps de travail réellement effectué.

32.8 Dispositions particulières pour les salariés à temps partiel

Sous réserve d'adaptations, la répartition des horaires de travail telle que fixée dans le programme indicatif prévu à l'article 32.3 s'applique aux salariés à temps partiel, qui devront en recevoir communication écrite au plus tard une semaine avant le début de la période.

La modification des horaires se fera par écrit dans les conditions fixées à l'article 32.3.

Constituent des heures complémentaires, les heures effectuées au-delà de la moyenne de la durée contractuelle calculée sur la période de référence, dans la limite du tiers de cette durée.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée annuelle sont majorées conformément aux dispositions légales

Article 33 Convention de forfait annuel en jours

33.1 Salariés concernés

Conformément aux dispositions du code du travail, les personnels dont la durée du travail ne peut être pré-déterminée, à l'exclusion des cadres dirigeants, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année. Ce sont les salariés cadres et non cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés :

— Les experts cadres, salariés dont l'activité impose de nombreux et fréquents contacts avec le client ou l'assuré et dont la présence au bureau n'est pas sujette à des horaires déterminés. Ces salariés disposent d'une grande latitude dans la conduite et l'organisation de leurs missions. Ils ont la possibilité d'influer sur leur emploi du temps, et il leur est impossible de pré-déterminer avec certitude la durée de leur prestation pour le client.

— d'autres cadres de niveau 6 à 10, c'est-à-dire les cadres administratifs, les cadres assurant des fonctions transverses, ceux exerçant des responsabilités de management, ou réalisant des missions commerciales, ou accomplissant des tâches de conduite et de supervision de travaux, et qui disposent d'une grande liberté dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour exécuter les missions qui leur sont confiées.

— Les salariés classés niveau 5, occupant un emploi de la filière «fonction commerciale» ou «expert», et répondant à la définition de ce niveau, dont la durée du temps de travail par application de l'article L. 3121-43 2^o du code du travail ne peut être prédéterminée et dès lors qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

33.2

Mise en œuvre des conventions de forfaits annuels en jours

La mise en œuvre des conventions de forfaits annuels en jours prévue par la présente convention est possible sous réserve de l'accord express du salarié par insertion d'une clause dans le contrat de travail ou dans un avenant.

Les modalités de mise en œuvre des conventions de forfaits annuels en jours peuvent faire l'objet, le cas échéant, d'accords d'entreprise spécifiques.

33.3

Nombre de jours travaillés dans l'année

Le nombre de jours travaillés forfaitisé ne peut excéder 218 jours de travail effectif à temps plein pour la période annuelle retenue, y compris le dispositif solidarité et ceci quand le salarié a acquis et prend la totalité des congés payés. À défaut, le nombre de jours à travailler est augmenté d'autant.

Cette limite de 218 jours a été fixée en considération de 11 jours fériés chômés (nouvel an, lundi de pâques, 1^{er} mai, 8 mai, ascension, lundi de pentecôte, 14 juillet, 15 août, toussaint, 11 novembre, Noël).

Si localement des jours fériés supplémentaires sont chômés, ils viennent en déduction des 218 jours.

33.4

Modalités de décompte des jours travaillés et suivi

Le temps de travail des salariés concernés fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif.

La mise en œuvre de la convention de forfait annuel en jours nécessite que des dispositions soient adoptées afin d'organiser l'amplitude et la charge de travail. Ces dispositions concernent les modalités de décompte :

- des journées travaillées,
- des conditions de contrôle de son application,
- des modalités de suivi de l'organisation du travail,
- de l'amplitude des journées d'activité.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoquées la charge de travail de l'intéressé (chiffre d'affaires, nombre de missions...) et l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié. Cette amplitude et cette charge de travail doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés.

En vue de cet entretien annuel, un état récapitulatif des journées travaillées ainsi que des journées de repos hebdomadaires, de congés payés, de congés conventionnels ou de repos est établi conjointement entre les parties. Cet état récapitule les documents ci-dessous établis trimestriellement.

Pour ce faire, les parties définissent les dates de prise des jours de repos liés à la limitation à 218 jours (y compris un jour solidarité) de la durée du travail ou à tout le moins les modalités selon lesquelles ces jours de repos seront fixés.

Le suivi de la charge de travail et de sa répartition dans le temps est assuré par l'employeur grâce à des entretiens et documents périodiques :

- a minima l'entretien annuel prévu par les dispositions législatives
- un suivi trimestriel écrit indiquant la répartition des jours ouvrables entre jours travaillés et jours de repos. Ce document permet au salarié concerné d'alerter sur sa charge de travail l'employeur qui apportera une réponse.

Les salariés concernés bénéficient des dispositions relatives au repos quotidien de 11 heures ainsi que celles relatives au repos hebdomadaire minimum.

Par ailleurs, à titre exceptionnel et sans que cela n'excède 12 semaines par année civile, l'employeur peut fixer la répartition de la durée du travail sur 6 jours.

Il en est notamment ainsi en cas d'événement exceptionnel⁽¹⁾.

(1) On entend par «événement exceptionnel», tout type d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : événement climatique, traitement de sinistres majeurs, gestion de crise,....»

Si cette hypothèse doit aboutir par accord écrit de l'employeur et du salarié à dépasser les 218 jours de travail :

— Un avenant au contrat de travail déterminera annuellement le nombre de jours supplémentaires à travailler au-delà de 218 jours, jour de solidarité compris, le mode de calcul du salaire journalier et le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, qui est au minimum de 10 % et qui peut-être majoré en fonction de la législation en vigueur

(Al. exclu de l'extension par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août) Les parties peuvent convenir de l'inclusion de ce taux de majoration dans la rémunération à condition que le salaire de chaque jour supplémentaire travaillé soit supérieur au salaire minimum journalier résultant de la convention collective majoré de 10 % selon le calcul ci-après.

(Al. exclu de l'extension par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août) La rémunération de ce (ou ces) jour(s) supplémentaire(s) est alors calculée ainsi :

- le salaire annuel minimum rémunère les 218 jours travaillés (y compris jour de solidarité) ainsi que les jours ouvrés de congé annuel et les jours fériés chômés ne coïncidant pas avec les jours de repos hebdomadaires ;

- en pratique, le nombre de jours rémunérés par les 12 salaires mensuels est de 218 + 25 jours de congés annuels + en moyenne 10 jours fériés = 253 jours ;

- Exemple : pour un salaire minimum conventionnel annuel de 25.000 euros brut, le salaire journalier est de :

- $25.000 \text{ euros} / 253 \text{ jours} = 98,81 \text{ euros}$

- dès lors que le salaire pour chaque journée supplémentaire travaillée au-delà de 218 jours est au moins égal, dans l'exemple ci-dessus, à 98,81 + 10 %, la majoration est comprise dans le salaire. Dans le cas contraire, un complément est versé pour atteindre le salaire minimum quotidien résultant de la convention collective majoré de 10 %.

Le comité d'entreprise est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

33.5 Rémunération

La rémunération des salariés en forfait jour doit être en rapport avec les sujétions que leur travail implique. Le salaire minimum conventionnel afférent sera le salaire minimum du niveau concerné majoré de 5 %.

Article 34 Convention de forfait annuel en heures

La convention de forfait annuel en heures consiste à fixer un nombre d'heures de travail dans la limite de 1847 heures (1607 H + le contingent de 240 heures supplémentaires) que le salarié doit effectuer au cours d'une année civile (ou de toute autre période de 12 mois consécutifs définie par l'entreprise).

La convention de forfait annuel en heures permet une variation du nombre d'heures de travail d'une journée à l'autre, d'une semaine à l'autre ou d'un mois à l'autre, en fonction de la charge de travail.

Le comité d'entreprise, quand il existe, est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

34.1 Salariés concernés

Peuvent bénéficier d'une convention de forfait annuel en heures les salariés cadres, de niveau 6 à 10, dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, et les salariés non-cadres du niveau 5, occupant un emploi de la filière «fonction commerciale» ou «expert», répondant à la définition de ce niveau, et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

34.2 Mise en œuvre des conventions de forfaits annuels en heures

La mise en œuvre des conventions de forfaits annuels en heures prévue par la présente convention est possible sous réserve de l'accord express du salarié par insertion d'une clause dans le contrat de travail ou dans un avenant (convention individuelle).

Les salariés bénéficiant d'une convention de forfait annuel en heures restent soumis aux dispositions suivantes :

— durée quotidienne maximale de travail effectif de 10 heures qui pourra, en cas d'événement exceptionnel, être portée à 12 heures,

— amplitude maximale de 13 heures sur une journée,

-
- 11 heures de repos entre 2 journées de travail,
 - 35 heures consécutives de repos hebdomadaire,
 - 48 heures effectives maximales de travail sur une semaine, sous réserve de ne pas dépasser 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives,
 - aux jours fériés et congés payés,
 - au contrôle de leur temps de travail.

La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations dues pour les heures supplémentaires éventuellement effectuées et comprises dans la Convention de forfait annuel en heures.

Le dépassement de la durée annuelle de travail précisée par la convention individuelle implique un avenant conclu par écrit d'un commun accord des parties fixant le nombre d'heures s'ajoutant pour l'année à la durée initiale et la rémunération supplémentaire

Chapitre V

Organisation du travail - Discipline générale

Article 35 **Retards et Absences**

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

Toute absence doit faire l'objet d'une autorisation préalable, sauf cas prévus par la loi.

Toute absence non prévisible doit faire l'objet le jour même d'une information auprès de la société précisant le motif de l'absence et sa durée probable.

Par ailleurs, toute absence doit être justifiée à l'employeur au plus tard dans les 48 heures sauf cas de force majeure définie par la loi. Les mêmes obligations s'imposent en cas de prolongation de la période d'absence.

L'employeur a la faculté de faire procéder à une contre visite du salarié qui bénéficie d'un maintien de salaire pendant son indisponibilité, par un médecin de son choix.

Tout retard doit être justifié auprès de la société.

Aucun salarié ne peut s'absenter de son poste de travail sans motif valable. Cette disposition ne s'applique pas aux représentants du personnel dans l'exercice de leurs fonctions.

Le non-respect de ces dispositions peut entraîner une procédure disciplinaire.

Chapitre VI

Congés payés

Mod. par Avenant n° 8, 15 avr. 1982, étendu par arr. 12 août 1982, JO 31 août

Article 36

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FECFO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

36.1

Durée du congé annuel payé

La durée du congé est de cinq semaines par année de travail effectif et ce, quelle que soit la durée contractuelle du travail.

En cas de présence inférieure à douze mois, le congé sera attribué prorata temporis, arrondi à l'unité supérieure.

36.2

Période de référence des congés annuels

La période de référence pour l'acquisition des congés payés s'étend du 1^{er} juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante, sauf accord d'entreprise prévoyant une période de référence différente.

36.3

Période de congé annuel

La période de prise de congés principale s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre. La durée du congé pris en une seule fois au cours de cette période ne pourra excéder quatre semaines et ne pourra être inférieure à deux semaines consécutives. La cinquième semaine de congés ne pourra pas être accolée au congé principal de quatre semaines, sauf accord entre le salarié et l'employeur.

Le salarié pourra demander à prendre une partie de son congé en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, l'employeur restant libre de l'accorder ou de la refuser suivant les besoins du service.

Lorsque la prise de congés est fractionnée, les modalités s'appliquent selon les règles de fractionnement conformes aux dispositions légales en vigueur.

36.4

Congé d'ancienneté

La durée du congé telle, qu'elle est fixée ci-dessus, sera augmentée de :

- 1 jour ouvrable pour les salariés ayant quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 2 jours ouvrables pour les salariés ayant vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 3 jours ouvrables pour les salariés ayant trente ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Chapitre VII Maladie

Article 37

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

Les absences résultant de maladie ou d'accident dûment justifiés par la remise dans les 48 heures d'un certificat médical ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail et donnent lieu à l'application des articles suivants.

37.1

Maintien de salaire

Les salariés ayant une année d'ancienneté à la date d'un arrêt de travail pour maladie ou accident percevront une allocation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Le montant de l'allocation sera déterminé de façon à compléter le salaire de l'intéressé à 100% pendant les quarante-cinq premiers jours de l'arrêt de travail et à 75 % pendant les trente jours suivants.

Au cours d'une période de douze mois consécutifs, le total des périodes indemnisées ne pourra excéder quarante-cinq jours à 100 % et trente jours à 75 %.

Au-delà de cinq ans d'ancienneté, les périodes, montants et taux d'indemnisation seront ceux mentionnés dans le

tableau ci-dessous :

Indemnisation arrêts maladie		
Ancienneté	Nbre jours total d'indemnisation	Montant des indemnités
< 1 an	0	0
1 à 5 ans	75 jours	45 jours à 100 % 30 jours à 75 %
6 à 10 ans	105 jours	60 jours à 100 % 45 jours à 75 %
11 à 15 ans	105 jours	60 jours à 100 % 45 jours à 75 %
16 à 20 ans	120 jours	60 jours à 90 % 60 jours à 66,66 %
21 à 25 ans	140 jours	70 jours à 90 % 70 jours à 66,66 %
26 à 30 ans	160 jours	80 jours à 90 % 80 jours à 66,66 %
31 ans et +	180 jours	90 jours à 90 % 90 jours à 66,66 %

Au premier arrêt de travail sur une période de douze mois consécutifs, aucun délai de carence n'est appliqué. À compter du deuxième arrêt sur cette période de douze mois, le délai de carence est de trois jours calendaires. Toutefois, le délai de carence n'est pas applicable en cas d'accident de travail, de trajet, ou de maladie professionnelle.

Exemple : Premier arrêt : 10 janvier 2016 (aucun délai de carence applicable donc indemnisation dès le premier jour). Deuxième arrêt : 20 mars 2016 (délai de carence de trois jours applicable)

Idem sur le délai de carence applicable et ce, jusqu'au 9 janvier 2017.

Si arrêt au 10 janvier 2017 (à nouveau aucun délai de carence applicable sur le premier arrêt)

L'allocation sera calculée sur la base du salaire moyen brut des douze mois civils ayant précédé l'arrêt de travail, ce salaire moyen étant considéré dans la limite de deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Dans tous les cas, le salarié ne pourra percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait normalement travaillé.

37.2

Incidence de la maladie et de l'accident non professionnel

La maladie ou l'état de santé ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail.

En revanche, la désorganisation de l'entreprise résultant d'absences répétées ou prolongées, nécessitant le remplacement effectif et définitif peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement dans les conditions prévues ci-après :

— Rupture du contrat en raison d'absences répétées désorganisant l'entreprise : lorsque les absences répétées, quelle qu'en soit la durée, qui désorganisent l'entreprise et qui nécessitent le remplacement définitif du salarié, ont été constatées dans un délai de 6 mois précédant un nouvel arrêt de travail, l'employeur aura la faculté d'envisager la rupture des relations contractuelles, sous réserve de respecter les règles légales du licenciement.

— Rupture du contrat pour cause d'absence prolongée imposant la nécessité de remplacement effectif et définitif : la désorganisation de l'entreprise résultant de l'absence prolongée du salarié, nécessitant son remplacement effectif et définitif pourra constituer une cause de rupture des relations contractuelles.

Chapitre VIII Cures thermales

Article 38

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

48.1

Les absences pour cures thermales médicalement agréées par la sécurité sociale ne constituent pas par elle-même, et de plein droit, une rupture de contrat de travail.

Pendant sa cure, l'intéressé est mis en position de disponibilité sans traitement.

48.2

Dès qu'il a reçu l'agrément de la sécurité sociale pour sa cure prescrite, le salarié doit en aviser l'employeur dans le plus bref délai. La période d'absence pour effectuer la cure est, sauf prescription médicale impérative, fixée en accord avec l'employeur compte tenu des besoins du service.

Chapitre IX

Congé de maternité et d'adoption

Article 39

Congé de maternité ou d'adoption

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

Les salariés bénéficiant d'un congé de maternité ou d'adoption seront indemnisés, et se verront appliquer les conditions d'égalité de traitement, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les prolongations du congé maternité, en raison de grossesse ou de suites de couches pathologiques, donneront lieu au versement des indemnités journalières de congé maladie dans les conditions fixées ci-dessus.

Dans la limite de six semaines, et sous réserve de la production d'un certificat médical précisant que l'allongement de la période de repos résulte de la grossesse ou des couches, ces prolongations ne seront pas imputées sur les périodes limites de payement prévues en cas d'arrêt maladie et leur indemnisation sera toujours calculée à plein tarif.

À l'expiration du congé de maternité l'intéressé peut, sur sa demande, demander à bénéficier, dans les conditions légales, d'un congé parental d'éducation. Il en est de même en cas de congé d'adoption.

Article 40

Absences pour enfant malade

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

Après un an de présence il sera accordé sur présentation d'un certificat médical, un congé pour soigner les enfants malades âgés de moins de dix ans et vivant au foyer.

Ce congé sera payé comme temps de travail dans la limite de quatre jours par an quel que soit le nombre d'enfants.

Après épuisement de ses droits, un congé non payé sera accordé également, sur présentation d'un certificat, pour soigner les enfants malades.

Chapitre X

Service national - Périodes de réserve

(Contenu du chapitre supprimé par Avenant n° 62 du 18 décembre 2015, étendu)

Chapitre XI

Permissions exceptionnelles

Article 41

Congés pour événements familiaux

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

Il est accordé à l'occasion des événements familiaux suivants sur justificatif :

- mariage du salarié : 5 jours ouvrables,
- conclusion du Pacs : 4 jours ouvrables,
- mariage des descendants directs du salarié ou de son conjoint : 2 jours ouvrables,
- congé de naissance ou d'adoption : 4 jours ouvrables,
- décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS : 5 jours ouvrables,
- décès du père, de la mère, d'un enfant du salarié ou de son conjoint : 2 jours ouvrables, décès des grands-parents et petits-enfants, des frères et sœurs du salarié ou de son conjoint : 1 jour ouvrable.

Les congés prévus ci-dessus doivent être pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements.

Des journées d'absence non payées pourront être accordées pour des événements familiaux exceptionnels prévus ou non ci-dessus.

Chapitre XII

Rupture ou cessation du contrat de travail

Démission - Licenciement - Cessation du contrat de travail - Préavis - Indemnités

Démission - Licenciement

Article 42

Rupture du contrat de travail

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

Les démissions et licenciements sont soumis aux prescriptions légales et réglementaires et aux dispositions de la présente convention

Au-delà de la période d'essai, la durée du préavis réciproque, sauf faute grave, lourde ou force majeure, sera de :

— 1 mois pour les non cadres, porté à deux mois en cas de licenciement d'un non cadre ayant deux années de présence continue dans l'entreprise,

— 3 mois pour les cadres.

Dans le cas d'inobservation du préavis par l'une ou l'autre des parties, celle qui ne l'observerait pas devrait à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sauf accord des parties.

Dans le cas où un salarié licencié trouve un emploi avant la fin du préavis, il a la possibilité avec l'accord de l'employeur de quitter son poste sans verser l'indemnité de préavis restant à effectuer.

En cas de licenciement exclusivement pendant la période de préavis, les salariés sont autorisés, en vue de rechercher un emploi, à s'absenter deux heures par jour en prévenant l'employeur. Une possibilité est laissée au salarié de cumuler ses heures d'absence par demi-journée ou journée avec accord de l'employeur.

La fixation de ces droits sera déterminée par accord entre l'employeur et le salarié.

À défaut d'accord, chaque partie choisira à tour de rôle les heures pendant lesquelles interviendront ces heures d'absence.

Article 44 **Indemnité de licenciement**

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

Sauf faute grave ou faute lourde ou cas de force majeure, il sera alloué aux salariés, à partir d'un an d'ancienneté, une indemnité distincte du préavis et tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

À partir d'un an d'ancienneté, l'indemnité de licenciement sera égale à 1/5^{ème} de mois de salaire par année de présence auquel s'ajoute au-delà de 10 ans 2/15^{ème} de mois de salaire par année de présence.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1° Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;

2° Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Article 45 **Mise et départ à la retraite**

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

L'âge de départ à la retraite est l'âge légal.

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un salarié ne constitue pas un cas de licenciement, sous réserve de respecter les dispositions légales.

En cas de départ volontaire à la retraite du salarié, ou la mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, un délai de prévenance égal à la durée du préavis devra être respecté.

Le salarié qui prendra sa retraite dans les conditions fixées ci-dessus percevra une indemnité de départ en retraite calculée conformément à l'assiette définie par la loi et égale à :

— 1/2 mois de salaire après dix ans d'ancienneté,

-
- 1 mois de salaire après quinze ans d'ancienneté,
 - 1 mois 1/2 de salaire après vingt ans d'ancienneté,
 - 2 mois de salaire après vingt-cinq ans d'ancienneté.

Titre IV

Dispositions diverses

Chapitre I

Formation professionnelle

(Contenu du chapitre supprimé par Avenant n° 62 du 18 décembre 2015, étendu)

Chapitre II

Hygiène et sécurité

Article 46

Hygiène et sécurité

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

Les prescriptions d'hygiène et de sécurité sont celles déterminées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et par le règlement intérieur de l'entreprise.

Les salariés sont notamment tenus de se soumettre aux visites médicales prévues par les dispositions légales.

Lorsqu'il existe un Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, l'employeur, le Comité d'entreprise ou les délégués du personnel pourront le saisir de toute question relevant de sa compétence. L'employeur le consultera notamment en cas d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Les risques doivent être recensés et classés dans un document unique d'évaluation des risques professionnels. Ce document peut être consulté par les salariés selon les modalités prévues dans l'entreprise.

Chapitre III

Article 47

Travail des femmes et des enfants

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

Conformément aux articles L. 3221-2 et suivants et aux articles R. 3221-1 et suivants du code du travail, les entreprises doivent pratiquer obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

De même les conditions particulières de travail des jeunes seront réglées conformément à la loi

Article 48

Travailleurs handicapés

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

L'emploi des travailleurs handicapés s'effectue conformément à la loi.

Article 49

Personnel en travail temporaire

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

Le recours au personnel sous contrat à durée déterminée ou salarié d'une entreprise de travail temporaire s'effectue conformément à la loi.

Chapitre IV

Avantages acquis

Article 50

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

Les dispositions prévues par la présente convention ne peuvent être la cause d'une réduction des avantages acquis aux salariés à la date de la signature de la présente convention.

Chapitre V

Application de la convention collective

Article 51

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

Il est institué une commission mixte paritaire nationale de conciliation composée :

Pour les salariés :

D'un délégué titulaire assisté d'un suppléant, désignés par chacune des organisations syndicales signataires de la présente convention.

Le délégué titulaire et le délégué suppléant sont des salariés appartenant à la profession.

Le suppléant assiste aux réunions sans prendre part aux débats ni aux votes sauf en cas d'absence du titulaire, dont il prend alors la voix et les prérogatives.

Pour les employeurs :

(Avenant n° 62 du 18 décembre 2015, étendu) De représentants «des organisations syndicales signataires» sans toutefois que le nombre de ces délégués puisse être inférieur ou supérieur au nombre des délégués salariés.

Chacune des parties signataires peut se faire assister d'un conseil extérieur à la profession avec voix consultative.

La commission a pour mission de rechercher amiablement la solution des litiges collectifs qui, n'ayant pu être réglés au sein de l'entreprise, lui seront soumis.

Elle devra se réunir à la demande de la partie la plus diligente, dans les trois semaines qui suivront la demande de convocation, et ses avis devront être pris dans les quinze jours suivants, à la majorité simple.

La commission établit un procès-verbal qui sera communiqué aux parties et, en cas d'accord de celles-ci sur les propositions de la commission, signé par elle.

En cas d'impossibilité de réaliser cet accord, un constat de désaccord est établi par le secrétariat de la commission et communiqué aux parties.

Il est parallèlement institué une commission mixte nationale paritaire d'interprétation de la convention collective.

Elle est composée de la même façon que la commission de conciliation, mais peuvent y siéger en qualité de membres titulaires ou suppléants des représentants désignés par les organisations syndicales d'employeurs ou de salariés n'appartenant pas à la profession.

La commission a pour rôle de résoudre les difficultés posées dans les cabinets par l'interprétation différente qui peut être donnée de tel ou tel article, voire de l'ensemble de la convention.

La commission se réunit à la demande de la partie la plus diligente, dans les trois semaines qui suivent la demande de convocation, et ses décisions sont prises dans les quinze jours suivants.

La commission établit alors un procès-verbal qui est communiqué aux parties et dont le texte sera annexé à la convention collective.

Article 52

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

Siège social. - Secrétariat. - Le siège des commissions mixtes nationales de conciliation et d'interprétation est fixé à Levallois 92309, siège de l'U.P.E.M.E.I.C. qui assurera la tâche administrative du secrétariat, et l'enregistrement et la tenue des livres de délibération des commissions, sous la responsabilité d'un secrétaire et d'un président qui, pour chaque commission, seront désignés par l'ensemble des membres de la commission, pour une durée d'un an. Le président et le secrétaire de chaque commission, élus par elle pour un an, devront appartenir alternativement à des collègues différents.

Chapitre VI

Dépôt de la convention collective nationale de travail et date d'effet

Article 53

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

Le texte de la présente convention collective nationale sera remis à chacune des parties contractantes et déposé au secrétariat du conseil des prud'hommes de Paris, premier arrondissement, dans les conditions prévues par le code du travail.

La présente convention collective nationale entrera en vigueur le 1^{er} janvier 1977.

DISPOSITIONS GÉNÉRALES (NOUVELLES)

Mod. par Avenant n° 73, 19 nov. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE-CGC ;

UNSA ;

CFTC CSFV.

Titre 1

Disposition générales

Article 1

À compter de leur entrée en vigueur, les stipulations du présent avenant se substituent aux articles 1 à 53 de la convention collective nationale du 7 décembre 1976 de la branche des Sociétés d'Expertises et d'Évaluations, telles qu'elles ont été le cas échéant modifiées par voie d'avenant, notamment l'avenant du 18 décembre 2015.

Restent toutefois en vigueur l'ensemble des accords et avenants complémentaires, en particulier :

- les avenants portant sur les salaires minimaux (les avenants n° 62, 63, 64, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72),*
- l'accord du 4 novembre 2013 relatif à la formation professionnelle,*
- l'accord du 13 mars 2019 sur la désignation de l'opérateur de compétences OPCO-EP,*
- l'accord du 20 décembre 2018 sur l'égalité Hommes-Femmes,*
- l'avenant n° 65 du 5 avril 2017 relatif aux frais de déplacement professionnels des salariés mandatés par leur organisation syndicale (articles 3 et 4),*
- l'accord formation Pro-A du 15 avril 2024,*

ainsi que les annexes 1, 2, 3, ces dernières étant intégralement reprises en annexe du présent accord.

Il est enfin rappelé que la Convention collective nationale du 7 décembre 1976 et ses avenants ont tous fait l'objet en leur temps d'un arrêté d'extension.

Après respect des dispositions sur le droit d'opposition, cette nouvelle version de la convention sera déposée au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris et au Ministère du Travail auquel l'extension sera demandée.

Elle sera diffusée à l'ensemble des organisations syndicales pour constituer le seul document qui sera utilisé lors des réunions paritaires et constituer l'unique référence pour les utilisateurs.

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le 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 indistinctement à toutes les entreprises de la branche, quelle que soit leur taille.

Chapitre I

Champs d'application

Article 2

Champ d'application professionnel

La présente convention collective nationale règle les rapports de travail entre, d'une part, les sociétés d'expertises et d'évaluations de toute nature et celles dont les activités s'y rattachent, quelle que soit leur forme juridique et, d'autre part, leurs salariés exerçant leur activité soit en France, soit hors de ce territoire sous réserve d'avoir été engagés par une entreprise française et de relever du droit français.

Par société d'expertises et d'évaluations, il faut entendre les entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales (bâtiments, matériel, mobilier, marchandises, plaisance, pertes d'exploitation, responsabilité civile et professionnelle... hors l'expertise des véhicules immatriculés). Ces évaluations ou expertises sont diligentées aussi bien par des experts certifiés, agréés ou qualifiés par les sociétés d'assurances que par des experts au service des assurés.

Ces sociétés sont répertoriées principalement sous le code NAF 6621Z mais elles peuvent être classées différemment, l'activité principale de la société définie par son chiffre d'affaires étant déterminante pour l'applicabilité de la présente Convention Collective.

Article 3

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.

Chapitre II

Durée - révision - dénonciation

Article 4

Durée

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, elle prend effet à partir du 1^{er} janvier 2025 pour les entreprises adhérentes à la Fédération des Sociétés d'Expertise, en tant que signataire. Pour les autres entreprises, elle prendra effet le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté ministériel d'extension de la présente convention.

Article 5

Révision

Une demande de révision peut intervenir dans les conditions prévues à l'article L. 2261-7 du code du travail.

Toute demande de révision sera obligatoirement accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle concernant le ou les articles soumis à la révision. Elle sera adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires et adhérents de la convention.

Dans un délai de 3 mois à partir de la réception de cette demande, les parties devront se rencontrer en vue de la rédaction d'un nouveau texte.

Les articles révisés donneront lieu à des avenants qui auront les mêmes effets que la convention et devront, de ce fait, être déposés et appliqués dans les mêmes conditions. Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti dans un délai de six mois à compter de la première réunion d'examen de la demande de modification sera réputée caduque.

Article 6

Dénonciation

La présente convention peut être dénoncée totalement par l'un ou plusieurs des signataires avec un préavis de 3 mois.

La dénonciation doit être notifiée par son ou ses auteurs signataires et adhérents par lettre recommandée avec accusé de réception et doit faire l'objet des formalités de dépôt conformément aux dispositions légales.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention ou l'accord continue de produire effet 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 du délai de préavis.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires employeurs ou des signataires salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur de la convention ou de l'accord entre les autres signataires.

Lorsqu'une convention ou un accord a été dénoncé par la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, une nouvelle négociation doit s'engager à la demande d'une des parties intéressées dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation.

À défaut de nouvelle convention ou d'un nouvel accord de branche dans les délais précités, il est fait application des garanties prévues par l'article L. 2261-13 du code du travail.

Chapitre III

Dialogue social de branche

Article 7

Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

7.1

Missions

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) a pour mission, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-5-1 du code du travail, de prendre en charge les questions sociales relevant de la branche professionnelle. À cet effet, elle :

1. Négocie et définit les thèmes relevant d'une négociation collective de branche, qu'il s'agisse de ceux qui sont prévus à titre obligatoire ou d'autres thèmes identifiés par les partenaires sociaux, dans le respect de la législation en vigueur. À ce titre, elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du code du travail ;

2. Émet des avis sur les problèmes d'interprétation de la présente convention collective et des accords collectifs de branche, ainsi que sur les conflits collectifs d'application des textes signés au niveau de la branche lorsqu'ils n'auront pu être réglés dans l'entreprise.

Elle peut à ce titre 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. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

3. Représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;

4. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;

5. 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, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

7.2

Composition

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée :

- d'une délégation syndicale, composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;

- d'une délégation patronale, composée de représentants des organisations patronales représentatives au sein de la branche, en nombre équivalent à celui des représentants titulaires de la délégation syndicale.

La présidence de la commission est assurée par un responsable de la délégation patronale, et son secrétariat est tenu par les services de l'organisation patronale représentative désignée par la délégation patronale.

7.3

Fonctionnement

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut se réunir en formation « plénière » ou en formation « interprétation et conciliation ».

Elle peut également mandater des groupes techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

Les membres de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation sont membres de droit de l'ensemble des différentes configurations et groupes techniques de cette instance. La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se réunit en configuration plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins trois fois par année civile.

Un procès-verbal de réunion signé par les membres présents est communiqué à l'auteur de la demande ainsi qu'aux organisations signataires de la présente convention.

La commission, quand elle siège en formation "interprétation et conciliation" est saisie :

- soit directement par un employeur ou un salarié ;*
- soit à l'initiative d'un quelconque de ses membres. Elle s'efforce en cas de conflit de rechercher un accord entre les parties ;*
- soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.*

En sa formation «interprétation et conciliation», la commission a pour missions :

- d'une part de rechercher amiablement la résolution de litiges collectifs qui, n'ayant pu être réglés au sein de l'entreprise, lui seront soumis ;*
- d'autre part de résoudre les difficultés posées dans les cabinets par l'interprétation différente qui peut être donnée de tel ou tel article, voire de l'ensemble de la convention.*

Dans tous les cas, la commission se réunit dans les 3 semaines qui suivront la demande de convocation, et ses avis ou décisions devront être pris dans les 15 jours suivants, à la majorité simple.

Saisie dans le cadre de sa mission de conciliation, la commission établit un procès-verbal qui sera communiqué aux parties et, en cas d'accord de celles-ci sur les propositions de la commission, signé par elle.

En cas d'impossibilité de réaliser cet accord, un constat de désaccord est établi par le secrétariat de la commission et communiqué aux parties.

Saisie dans le cadre de sa mission d'interprétation, la commission établit alors un procès-verbal qui est communiqué aux parties et dont le texte sera annexé à la convention collective.

La Fédération des Sociétés d'Expertise (FSE) assurera la tâche administrative du secrétariat et l'enregistrement et la tenue des livres de délibération de la commission.

7.4 Vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions mais seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives. En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission paritaire de son choix, appartenant au même collège.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés, sauf en cas de signature d'un accord collectif pour laquelle les dispositions législatives sur la représentativité des organisations patronales et syndicales s'appliquent. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

En cas de partage des voix, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la commission suivante.

La Fédération des Sociétés d'Expertise (FSE) assurera la tâche administrative du secrétariat et l'enregistrement et la tenue des livres de délibération de la commission, sous la responsabilité de 1 secrétaire et de 1 président qui, pour chaque commission, seront désignés par l'ensemble des membres de la commission, pour une durée de 1 an.

Article 8 Participation aux réunions paritaires

Les salariés qui participent à des réunions paritaires décidées entre organisations patronales et salariales de la profession s'efforceront d'éviter que la marche normale de leur service se trouve affectée par leur absence. Dans ce but, ils informeront dix jours à l'avance leur employeur de leur participation à ces réunions.

Le fait, pour un salarié, d'être membre d'organismes constitués en vertu des dispositions réglementaires ou d'accords conclus entre employeurs et salariés de la profession ou leurs organisations syndicales respectives, ne doit pas, lorsque ce salarié est amené à y consacrer une part de l'activité qu'il doit normalement à son employeur, constituer un obstacle à son avancement.

Le temps passé par les intéressés à toute réunion paritaire desdits organismes y compris à la réunion préparatoire, ne donnera pas lieu à réduction de leur rémunération.

Les salariés appartenant à des entreprises appliquant la présente convention collective et participant à ces réunions sont indemnisés des frais engagés pour participer à ces réunions dans les conditions appliquées par les entreprises aux autres déplacements (remboursement du trajet, des frais de repas et hôtel).

Ces dispositions s'appliquent à concurrence de 2 représentants par organisation syndicale représentative, salarié(s) d'entreprise(s) appliquant la présente convention collective.

Les frais de déplacement et le maintien de la rémunération sont versés par l'employeur. Les modalités concrètes régissant l'exercice par les salariés de ces fonctions syndicales seront définies par une convention tripartite entre l'employeur, le salarié et l'organisation syndicale.

Les signataires veillent à la stricte observation des dispositions définies au présent chapitre et interviendront auprès de leurs adhérents respectifs pour en faire respecter l'application.

Chapitre IV

Liberté syndicale - liberté d'opinion - représentation du personnel

Article 9 ***Principes généraux***

L'exercice de la liberté syndicale, de la liberté d'opinion et du droit syndical est régi par la loi.

Article 10 ***Délégués syndicaux***

Dans la limite du nombre d'heures de délégation que leur accorde la loi, dans les entreprises employant au moins 50 salariés, les délégués syndicaux peuvent se déplacer librement à l'intérieur de l'établissement.

Dans le cas où, en raison de l'effectif du personnel, plusieurs délégués auraient été désignés pour une même section syndicale, ces délégués pourraient répartir librement entre eux le temps dont ils disposent, la direction étant toutefois informée de cette répartition.

Les heures de délégation accordées par la loi aux délégués syndicaux peuvent se cumuler avec celles qui leur seraient imparties en qualité de membre du comité économique et social.

Ces heures seront payées comme temps de travail effectif.

Article 11 ***Local syndical***

Un local est mis à la disposition des sections syndicales conformément aux lois en vigueur. Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local par les sections syndicales sont fixées en accord avec le chef d'entreprise.

Conformément à l'article L. 2142-10 du code du travail, les adhérents de chaque section syndicale peuvent se réunir une fois par mois dans l'enceinte de l'entreprise, en dehors des heures de travail, dans un local, et suivant les modalités fixées en accord avec le chef d'entreprise.

Article 12 ***Comités Sociaux et Économiques***

La constitution et le fonctionnement des Comités sociaux et économiques, ainsi que le financement des activités sociales gérées par eux, sont déterminés par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Titre 2

Rémunération du travail et classification

Chapitre I

Définition et nomenclature des emplois et fonctions

Article 13 ***Classification***

Les emplois sont classés selon la classification figurant en annexe 1.

Article 14 ***Salaires minima***

Les salaires minima du personnel sont fixés par avenant inséré en annexe 3 de la convention collective. Les salaires minima conventionnels sont fixés sur la base de la durée légale du travail pour les salariés dont la durée du travail se calcule en heures. Ils s'apprécient sur une période annuelle. Dans ce cadre, est pris en compte l'ensemble des éléments de salaire, quelle que soit leur périodicité, versé au cours de la période annuelle, y compris la gratification annuelle prévue ci-après mais à l'exclusion de la prime d'ancienneté.

Pour les salariés non-cadres (niveau 1 à 5), les salaires minima conventionnels ainsi fixés s'entendent sur la base d'une gratification annuelle «intégrale» correspondant à 12 mois de travail effectif.

Le personnel dont le temps de travail est calculé en jours bénéficie au moins du salaire annuel minimum fixé par avenant annexé (annexe 3) à la convention collective, majoré dans les conditions de l'article 45 du présent accord.

Chapitre II

Rémunération du personnel non-cadre

Article 15 **Gratification annuelle**

Les salariés non-cadres bénéficient d'une gratification annuelle égale à un douzième de leur salaire de base brut mensuel, hors prime de quelque nature que ce soit, par mois de travail effectif.

Le salaire de base brut mensuel retenu est celui qui correspond à la durée contractuelle du travail ou en cas d'absence à celui payé au cours du mois. Les absences légalement assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des congés annuels n'entraînent pas de réduction de la gratification annuelle.

Cette gratification annuelle ne se cumule pas avec les primes de même nature existantes dans les entreprises (prime de 13^{ème} mois, prime annuelle, ...). Seul le montant le plus favorable est versé aux salariés bénéficiaires définis ci-dessus.

Les modalités de versement sont fixées par les entreprises (périodicité, acompte, ...).

Cette gratification est prise en compte pour l'appréciation de l'atteinte du minimum conventionnel visé à l'article 14 ci-dessus.

Pour les salariés bénéficiant d'une rémunération variable en fonction d'un chiffre d'affaires, d'objectifs, etc ..., le contrat de travail ou l'avenant fixant les modalités de calcul de cette partie variable peut prévoir que la gratification annuelle soit comprise dans la rémunération sous réserve toutefois que la rémunération sur l'ensemble de la période annuelle soit au moins égale au salaire minimum annuel conventionnel compte tenu de la durée du travail effectivement réalisée au cours de l'année.

Article 16 **Prime d'ancienneté**

Les salariés non-cadres ayant au moins trois années d'ancienneté bénéficient d'une prime mensuelle d'ancienneté.

Cette prime est calculée sur la base du salaire minimum annuel au prorata de la durée du travail fixé en référence à la classification conventionnelle, divisée par douze, à raison de :

- 2,5 % à partir de trois années et jusqu'à neuf années d'ancienneté,*
- 5 % à partir de dix années et jusqu'à quatorze années d'ancienneté,*
- 7,5 % à partir de quinze années et jusqu'à dix-neuf années d'ancienneté,*
- 10 % à partir de vingt années d'ancienneté.*

Par année d'ancienneté, il faut entendre une année révolue de présence continue au sein de la société. Toutefois, les interruptions de travail pour cause de maladie, accident du travail, maladie professionnelle et maternité ne sont pas déduites du temps de présence.

Cette prime d'ancienneté est acquise à compter du premier jour du mois au cours duquel la condition d'ancienneté ci-dessus est remplie.

Titre 3

Conditions générales de travail

Chapitre I

Contrat de travail - embauche

Article 17 **Période d'essai**

Les salariés engagés à durée indéterminée bénéficient d'une période d'essai dont la durée initiale maximale est de :

- 4 mois pour les cadres,*
- 2 mois pour les non-cadres.*

Toute interruption de travail intervenant pendant la période d'essai prolonge cette dernière d'autant.

La période d'essai pourra être renouvelée une fois d'un commun accord écrit pour une durée au plus égale à celle initialement fixée au contrat. Cet accord écrit doit intervenir avant la fin de la période initiale d'essai. La période d'essai et la possibilité de la renouveler doivent être expressément stipulés dans le contrat de travail.

Au cours de la période d'essai, l'engagement pourra être rompu par l'entreprise sous réserve du respect des délais

de prévenance tels que fixés par la loi :

- 24 heures en deçà de huit jours de présence,
- 48 heures entre huit jours et un mois de présence,
- 2 semaines après un mois de présence,
- 1 mois après trois mois de présence.

Le salarié qui décide de rompre son engagement devra respecter le délai de prévenance tel que fixé par la loi à savoir actuellement :

- 24 heures si la durée de présence est inférieure à 8 jours,
- 48 heures au-delà.

La durée de la période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée en raison du délai de prévenance. Le délai de prévenance au-delà de la durée de la période d'essai fait l'objet d'une indemnité compensatrice.

Article 18

Lettre d'engagement ou contrat de travail

La lettre d'engagement ou le contrat de travail écrit comporte au minimum les indications suivantes :

- Domicile ou la résidence du salarié,
- Durée du contrat,
- Date d'embauche,
- Poste occupé ou activités du salarié,
- Classification conventionnelle,
- Zone géographique d'emploi ou agence ou bureau de rattachement ou direction régionale de l'entreprise dont dépend le salarié.
- Conditions d'essai,
- Durée du travail,
- Mode de rémunération ou montant du salaire brut mensuel pour la durée du travail contractuelle ainsi que la référence à la convention collective pour le respect du salaire minimum annuel dû.
- Remboursement de frais
- Indication des régimes de prévoyance et de remboursement des frais de santé applicables.

Quand le contrat de travail est conclu pour une durée déterminée ou à temps partiel il comporte également les autres clauses prévues par la réglementation applicable à l'une ou l'autre de ces formes de collaboration.

D'autres éléments d'information peuvent figurer sur le contrat de travail ou la lettre d'engagement :

- Éléments de rémunération existant dans l'entreprise,
- Existence d'une clause de non-concurrence.

Cette liste d'informations n'est pas limitative.

Chapitre II

Durée et répartition de la durée du travail

Article 19

Durée légale

La durée du travail effectif est réglée conformément aux dispositions législatives et réglementaires pour le personnel dont la durée de travail est mesurée en heures.

L'employeur organise le temps de travail dans le respect des dispositions légales :

- Durée quotidienne maximale de travail effectif de 10 heures qui pourra, en cas d'évènement exceptionnel*

* On entend par «évènement exceptionnel», tout type d'évènement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : évènement climatique, traitement de sinistres majeurs, gestion de crise,

, être portée à 12 heures,

- Amplitude maximale de 13 heures sur une journée,
- 11 heures de repos entre 2 journées de travail,
- 35 heures de repos hebdomadaires consécutives,
- 48 heures effectives maximales de travail sur une semaine, sous réserve de ne pas dépasser 44 heures en moyenne

sur 12 semaines consécutives.

Article 20

Répartition hebdomadaire de la durée du travail exprimée en heures

Le travail effectif de la semaine est réparti sur 5 jours. Cette répartition pourra avoir lieu sur une période inférieure à 5 jours, sous réserve de l'existence d'un accord d'entreprise, en précisant les modalités pratiques. Par ailleurs, à titre exceptionnel et sans que cela n'excède 12 semaines par année civile, l'employeur peut fixer la répartition de la durée du travail sur 6 jours. Il en est notamment ainsi en cas d'événement exceptionnel (voir déf. article 19). Dans ce cadre, un délai de prévenance de 3 jours devra être respecté.

Le dimanche est le jour de repos hebdomadaire.

Article 21

Heures supplémentaires

21.1

Contingent annuel

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 240 heures par an et par salarié. Constituent des heures supplémentaires les heures effectuées à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail.

L'utilisation des heures supplémentaires doit faire l'objet d'une information préalable au Comité social et économique, s'il existe.

21.2

Majorations des heures supplémentaires

Les heures supplémentaires font l'objet d'une majoration de salaire déterminée conformément aux dispositions légales en vigueur.

21.3

Repos liés à la réalisation des heures supplémentaires

Le paiement des heures supplémentaires et/ou de leur majoration peut être compensé, à l'initiative de l'employeur, par un repos de durée équivalente. Les heures supplémentaires compensées par du repos, majoration comprise, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

La contrepartie obligatoire en repos due pour toute heure supplémentaire accomplie au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires est fixée conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les modalités d'ouverture et de prise de ces repos sont fixées dans les conditions légales et celles définies ci-après.

21.4

Caractéristiques des contreparties en repos

Le droit à la contrepartie en repos est ouvert dès lors que la durée de ce repos atteint 7 heures.

Ces repos peuvent être pris par journée ou demi-journée dans un délai maximum de 12 mois après l'acquisition du droit.

La journée ou la demi-journée au cours de laquelle le repos est pris est déduite du droit à repos à hauteur du nombre d'heures de travail que le salarié aurait accompli s'il avait effectivement travaillé au cours de cette journée ou demi-journée.

Les salariés seront informés du nombre d'heures de repos porté à leur crédit selon les modalités définies par l'entreprise.

Le salarié dont le contrat de travail prendrait fin avant qu'il ait pu bénéficier de ces repos, ou avant qu'il ait acquis des droits suffisants pour pouvoir prendre ce repos reçoit une indemnité dont le montant correspond au droit acquis.

Chapitre III

Travail à temps partiel

Article 22

Définition et dérogation à la durée minimale

Le recours au temps partiel constitue l'un des modes d'aménagement du temps de travail permettant aux entreprises de répondre à des besoins spécifiques pour certains emplois et aux salariés de concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Sont considérés comme travaillant à temps partiel les salariés dont la durée du travail hebdomadaire mensuelle ou annuelle prévue au contrat de travail est inférieure à la durée légale, et ce conformément à la législation en

vigueur avec une durée de travail hebdomadaire (ou l'équivalent mensuel ou annuel) fixée au minimum à 17,5 heures, et à 2 heures pour le personnel affecté au nettoyage des locaux, sauf dérogation individuelle par accord des parties au contrat de travail.

Article 23 **Modalités de mise en place**

Dans le cadre de l'organisation du travail, l'employeur a la possibilité de recourir au travail à temps partiel. L'employeur portera à la connaissance du personnel les postes libérés ou créés par les modalités définies par l'entreprise après avis le cas échéant des représentants du personnel.

Tout salarié intéressé et remplissant les conditions de l'emploi libéré ou créé disposera d'un délai d'un mois à compter de la date de diffusion de l'information prévue ci-dessus pour faire valoir sa candidature. La demande devra être envoyée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise à l'employeur en main propre contre décharge, ce dernier devant répondre dans le délai d'un mois à compter de la date de réception de la demande.

En cas de refus, l'employeur devra mentionner les motifs l'ayant conduit à ne pas avoir donné suite favorablement à la demande.

Tout salarié souhaitant bénéficier d'une durée de travail à temps partiel doit adresser sa demande à l'employeur par courrier en recommandé avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge. Sauf dispositions légales fixant des délais plus courts, cette demande doit être adressée 6 mois au moins avant la date de mise en œuvre de la nouvelle durée du travail souhaitée, sauf accord express des parties.

La demande doit préciser la durée du travail et les modalités pratiques d'exercice du temps partiel souhaitées, ainsi que la date de démarrage envisagée.

L'employeur est tenu de répondre au salarié par courrier, en recommandé avec accusé réception ou par remise en main propre contre décharge dans un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande.

En cas de refus, l'employeur devra mentionner les motifs l'ayant conduit à ne pas avoir donné une suite favorable à la demande.

Article 24 **Contrat de travail**

Le contrat de travail à temps partiel doit impérativement être écrit. Il doit comporter toutes les clauses obligatoires prévues par les dispositions légales.

Le contrat de travail ou l'avenant devra notamment comporter les mentions suivantes :

- Qualification du salarié,
- Salaire mensuel brut pour la durée contractuelle de travail fixée par le contrat de travail ou l'avenant ainsi que le salaire minimum annuel dû en application de la Convention Collective par rapport à la durée contractuelle du travail,
- Durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle du travail,
- Répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou le cas échéant les semaines du mois,
- Cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir, ainsi que la nature de cette modification,
- Modalités selon lesquelles les horaires du travail, pour chaque journée travaillée, sont communiqués par écrit au salarié,
- Limites dans lesquelles le salarié peut effectuer des heures complémentaires.

Ces mentions s'appliquent également au contrat de travail à temps partiel conclu sur une base annuelle hormis la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

Article 25 **Coupure et durée journalière minimale**

La journée de travail ne devra comporter qu'une seule interruption d'activité ne pouvant pas excéder deux heures. La période minimale de travail continue est fixée à 3 heures sauf accord express entre les parties au contrat de travail.

Article 26 **Modification des horaires**

L'employeur peut modifier la répartition de la durée du travail à condition de respecter un délai de prévenance de 7 jours.

Article 27
Heures complémentaires

L'employeur peut prévoir la faculté de recourir aux heures complémentaires. Les heures complémentaires sont limitées au tiers de la durée hebdomadaire, mensuelle ou annuelle, prévue au contrat de travail.

Toute heure complémentaire effectuée est rémunérée selon les dispositions législatives en vigueur.

Ces heures complémentaires ne doivent pas avoir pour effet de porter les horaires de travail du salarié à une durée supérieure ou égale à celle d'un salarié à temps complet dans l'entreprise.

Article 28
Complément d'heures

Un avenant au contrat de travail peut augmenter temporairement la durée du travail prévue par le contrat de travail. Cet avenant peut aussi prévoir la possibilité d'effectuer des heures complémentaires au-delà de la durée qu'il fixe.

Toutes les heures effectuées au-delà de la durée contractuelle initiale bénéficient des majorations successivement applicables aux heures complémentaires, c'est-à-dire une majoration de 10 % du taux horaire jusqu'au 10^{ème} de la durée contractuelle initiale et 25 % au-delà de ce 10^{ème}.

Conformément à la loi, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent, huit avenants peuvent être conclus par an et par salarié.

Les salariés ayant exprimé leur volontariat pour réaliser ces compléments d'heures sont prioritaires.

En cas de pluralité de volontariats à départager, les compléments d'heures seront proposés au salarié ayant la durée du travail la plus faible et en cas d'égalité entre plusieurs volontariats au salarié le plus ancien en termes d'ancienneté.

Article 29
Passage à temps plein

Les salariés affectés à titre permanent à un emploi à temps partiel, souhaitant occuper ou reprendre une activité à temps complet, bénéficient d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein créé ou se libérant dans les conditions prévues par la loi.

Article 30
Égalité de traitement

L'employeur garantit aux salariés à temps partiel les mêmes droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière, et de formation.

Chapitre IV
Répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail

Article 31
Répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail

Le principe de répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail permet de compenser arithmétiquement les heures de travail effectif effectuées au-delà de la durée légale du travail par les heures de repos en deçà de cette durée.

Le principe de répartition pluri-hebdomadaire permet d'organiser le temps de travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année. Dans tous les cas, les périodes hautes seront compensées par les périodes basses de façon à ce que la durée collective du travail définie au niveau de l'entreprise soit respectée.

Article 32
Mise en œuvre

Le régime de répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail peut être mis en place dans les entreprises dans les conditions définies ci-après, sous réserve de la consultation préalable du Comité Sociale Économique s'il existe. Un accord d'entreprise est néanmoins préconisé pour la mise en place de cette répartition pluri-hebdomadaire du temps de travail.

Article 33
Répartition de la durée du travail

La répartition pluri-hebdomadaire laisse la possibilité d'organiser la durée du travail sur une période supérieure à la semaine et au plus égale à l'année civile ou toute autre période définie par l'entreprise d'un maximum de 12 mois consécutifs.

*En tout état de cause, la durée du travail ne peut excéder la durée quotidienne maximale de travail effectif de 10 heures, qui pourra en cas d'évènement exceptionnel**

** On entend par «évènement exceptionnel», tout type d'évènement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : évènement climatique, traitement de sinistres majeurs, gestion de crise...*

, être portée à 12 heures, et la durée maximale de travail hebdomadaire de 48 heures effectives maximales sur une semaine, sous réserve de ne pas dépasser 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives.

La répartition du temps de travail au sein des semaines des périodes retenues ne doit pas avoir pour effet de faire travailler un même salarié 6 jours par semaine sur plus de 12 semaines consécutives ou non par période de 12 mois.

Article 34

Délais de prévenance des changements de durée ou d'horaire de travail des salariés

La répartition des temps de travail de chaque période est déterminée par service et portée à la connaissance des salariés par tout moyen de communication en respectant un délai de prévenance de 7 jours avant l'entrée en vigueur des horaires de travail.

*Cette répartition comporte l'horaire de travail des salariés sur la période retenue de plusieurs semaines. La modification de cette répartition en cours de période respectera un délai de prévenance de 7 jours, pouvant être réduit à 3 jours en cas de surcroît temporaire d'activité ou de travaux à accomplir dans un délai déterminé ou en cas d'évènement exceptionnel**

** On entend par «évènement exceptionnel», tout type d'évènement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : évènement climatique, traitement de sinistres majeurs, gestion de crise...*

.

Article 35

Heures supplémentaires

Sont considérées comme des heures supplémentaires les heures accomplies au-delà de la durée légale moyenne effective calculée dans le cadre pluri-hebdomadaire retenu.

Article 36

Rémunération

La rémunération mensuelle des salariés est lissée sur la période de référence.

Elle est calculée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen, indépendamment de l'horaire réellement effectué.

Les absences ne donnant pas lieu à rémunération ou indemnisation seront comptabilisées pour le nombre d'heures de travail qui aurait dû être effectué s'il n'y avait pas eu absence.

En cas d'absence donnant lieu à rémunération ou indemnisation, l'absence et l'indemnité à verser au salarié seront calculées sur la base de la rémunération lissée.

Article 37

Fin de période

Dans le cas du salarié ayant effectué un nombre d'heures supérieur à celui rémunéré du fait du lissage, ces heures sont considérées comme des heures supplémentaires et feront l'objet d'une majoration de salaire déterminée conformément aux dispositions légales en vigueur. Le paiement des heures supplémentaires et ou de leur majoration peut être compensé, à l'initiative de l'employeur, par un repos de durée équivalente. Les heures supplémentaires compensées par du repos, majoration comprise, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Dans le cas du salarié ayant effectué un nombre d'heures inférieur à celui rémunéré du fait du lissage, la rémunération sera régularisée à la fin de la période sur la base du taux horaire normal.

Article 38

Période incomplète

Le salarié n'ayant pas travaillé toute la période de référence du fait de son embauche ou de la rupture de son contrat de travail au cours de la période de référence, verra sa rémunération régularisée à la dernière échéance de paye sur la base du temps de travail réellement effectué.

Article 39

Dispositions particulières pour les temps partiels

Sous réserve d'adaptations, la répartition des horaires de travail telle que fixée dans le programme indicatif prévu à l'article 34 s'applique aux salariés à temps partiel, qui devront en recevoir communication écrite au plus tard une semaine avant le début de la période.

La modification des horaires se fera par écrit dans les conditions fixées à l'article 34.

Constituent des heures complémentaires, les heures effectuées au-delà de la moyenne de la durée contractuelle calculée sur la période de référence, dans la limite du tiers de cette durée.

Les heures complémentaires accomplies au-delà de la durée annuelle sont majorées conformément aux dispositions légales.

Chapitre V

Convention de forfait annuel en jours

Article 40

Convention de forfait annuel en jours

Le forfait annuel en jours consiste à décompter le temps de travail en journées et non plus en heures. Il fixe le nombre de jours que le salarié doit travailler chaque année civile ou exercice comptable ou toute autre période annuelle définie par l'entreprise.

Article 41

Salariés concernés

Conformément aux dispositions du code du travail, les personnels dont la durée du travail ne peut être pré-déterminée, à l'exclusion des cadres dirigeants, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année. Ce sont les salariés cadres et non cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés :

- Les experts cadres, salariés dont l'activité impose de nombreux et fréquents contacts avec le client ou l'assuré et dont la présence au bureau n'est pas sujette à des horaires déterminés. Ces salariés disposent d'une grande latitude dans la conduite et l'organisation de leurs missions. Ils ont la possibilité d'influer sur leur emploi du temps, et il leur est impossible de pré-déterminer avec certitude la durée de leur prestation pour le client.*
- D'autres cadres de niveau 6 à 10, c'est-à-dire les cadres administratifs, les cadres assurant des fonctions transverses, ceux exerçant des responsabilités de management, ou réalisant des missions commerciales, ou accomplissant des tâches de conduite et de supervision de travaux, et qui disposent d'une grande liberté dans l'organisation et la gestion de leur temps de travail pour exécuter les missions qui leur sont confiées.*
- Les salariés classés niveau 5, occupant un emploi de la filière «fonction commerciale» ou «expert», et répondant à la définition de ce niveau, dont la durée du temps de travail par application de l'article L. 3121-58 2° du code du travail ne peut être prédéterminée et dès lors qu'ils disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.*

Article 42

Mise en œuvre des conventions de forfaits annuels en jours

La mise en œuvre des conventions de forfaits annuels en jours prévue par la présente convention est possible sous réserve de l'accord express du salarié par insertion d'une clause dans le contrat de travail ou dans un avenant.

Les modalités de mise en œuvre des conventions de forfaits annuels en jours peuvent faire l'objet, le cas échéant, d'accords d'entreprise spécifiques.

Article 43

Nombre de jours travaillés dans l'année

Le nombre de jours travaillés forfaitisé ne peut excéder 218 jours de travail effectif à temps plein pour la période annuelle retenue, y compris le dispositif solidarité et ceci quand le salarié a acquis et prend la totalité des congés payés.

À défaut, le nombre de jours à travailler est augmenté d'autant.

Cette limite de 218 jours a été fixée en considération de 11 jours fériés chômés (nouvel an, lundi de paques, 1^{er} mai, 8 mai, ascension, lundi de pentecôte, 14 juillet, 15 août, toussaint, 11 novembre, Noël). Si localement des jours fériés supplémentaires sont chômés, ils viennent en déduction des 218 jours.

Article 44

Modalités de décompte des jours travaillés et suivi

Le temps de travail des salariés concernés fait l'objet d'un décompte annuel en jours de travail effectif.

La mise en œuvre de la convention de forfait annuel en jours nécessite que des dispositions soient adoptées afin d'organiser l'amplitude et la charge de travail. Ces dispositions concernent les modalités de décompte :

-
- des journées travaillées,
 - des conditions de contrôle de son application,
 - des modalités de suivi de l'organisation du travail,
 - de l'amplitude des journées d'activité.

Le salarié ayant conclu une convention de forfait défini en jours bénéficie, chaque année, d'un entretien avec son supérieur hiérarchique au cours duquel sont évoquées la charge de travail de l'intéressé (chiffre d'affaires, nombre de missions...) et l'amplitude de ses journées d'activité, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié. Cette amplitude et cette charge de travail doivent rester raisonnables et assurer une bonne répartition, dans le temps, du travail des intéressés. En vue de cet entretien annuel, un état récapitulatif des journées travaillées ainsi que des journées de repos hebdomadaires, de congés payés, de congés conventionnels ou de repos est établi conjointement entre les parties. Cet état récapitule les documents ci-dessous établis trimestriellement.

Pour ce faire, les parties définissent les dates de prise des jours de repos liés à la limitation à 218 jours (y compris un jour solidarité) de la durée du travail ou à tout le moins les modalités selon lesquelles ces jours de repos seront fixés.

Le suivi de la charge de travail et de sa répartition dans le temps est assuré par l'employeur grâce à des entretiens et documents périodiques :

- a minima l'entretien annuel prévu par les dispositions législatives ;
- un suivi trimestriel écrit indiquant la répartition des jours ouvrables entre jours travaillés et jours de repos. Ce document permet au salarié concerné d'alerter sur sa charge de travail l'employeur qui apportera une réponse.

Les salariés concernés bénéficient des dispositions relatives au repos quotidien de 11 heures ainsi que celles relatives au repos hebdomadaire minimum.

Par ailleurs, à titre exceptionnel et sans que cela n'excède 12 semaines par année civile, l'employeur peut fixer la répartition de la durée du travail sur 6 jours. Il en est notamment ainsi en cas d'événement exceptionnel*

* On entend par «événement exceptionnel», tout type d'événement à caractère aléatoire, imprévisible et extérieur, ayant un impact direct sur l'accroissement de la charge de travail des sociétés d'expertises et d'évaluations, par exemple : événement climatique, traitement de sinistres majeurs, gestion de crise...

Si cette hypothèse doit aboutir par accord écrit de l'employeur et du salarié à dépasser les 218 jours de travail : un avenant au contrat de travail déterminera annuellement le nombre de jours supplémentaires à travailler au-delà de 218 jours, jour de solidarité compris, le mode de calcul du salaire journalier et le taux de la majoration applicable à la rémunération de ce temps de travail supplémentaire, qui est au minimum de 10 % et qui peut être majoré en fonction de la législation en vigueur.

Le Comité social et économique est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Article 45 **Rémunération**

La rémunération des salariés en forfait jour doit être en rapport avec les sujétions que leur travail implique. Le salaire minimum conventionnel afférent sera le salaire minimum annuel du niveau concerné majoré de 6,5 %.

Chapitre VI **Convention de forfait annuel en heures**

Article 46 **Convention de forfait annuel en heures**

La convention de forfait annuel en heures consiste à fixer un nombre d'heures de travail dans la limite de 1 847 heures (1 607 h + le contingent de 240 heures supplémentaires) que le salarié doit effectuer au cours d'une année civile (ou de toute autre période de 12 mois consécutifs définie par l'entreprise).

La convention de forfait annuel en heures permet une variation du nombre d'heures de travail d'une journée à l'autre, d'une semaine à l'autre ou d'un mois à l'autre, en fonction de la charge de travail.

Le Comité social et économique, quand il existe, est consulté chaque année sur le recours aux conventions de forfait ainsi que sur les modalités de suivi de la charge de travail des salariés concernés.

Article 47 **Salariés concernés**

Peuvent bénéficier d'une convention de forfait annuel en heures les salariés cadres, de niveau 6 à 10, dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, et les salariés non-cadres du niveau 5, occupant un emploi de la filière «fonction commerciale» ou «expert», répondant à la définition de ce niveau, et qui disposent d'une réelle autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Article 48 **Mise en œuvre des conventions de forfait annuel en heures**

La mise en œuvre des conventions de forfaits annuels en heures prévue par la présente convention est possible sous réserve de l'accord express du salarié par insertion d'une clause dans le contrat de travail ou dans un avenant (convention individuelle).

Les salariés bénéficiant d'une convention de forfait annuel en heures restent soumis aux dispositions suivantes :

- Durée quotidienne maximale de travail effectif de 10 heures qui pourra, en cas d'évènement exceptionnel, être portée à 12 heures,*
- Amplitude maximale de 13 heures sur une journée,*
- 11 heures de repos entre 2 journées de travail,*
- 35 heures consécutives de repos hebdomadaire,*
- 48 heures effectives maximales de travail sur une semaine, sous réserve de ne pas dépasser 44 heures en moyenne sur 12 semaines consécutives,*
- Dispositions sur les jours fériés et congés payés,*
- Dispositions sur le contrôle de leur temps de travail.*

La rémunération du salarié ayant conclu une convention de forfait en heures est au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à son forfait, augmentée des majorations dues pour les heures supplémentaires éventuellement effectuées et comprises dans la convention de forfait annuel en heures.

Le dépassement de la durée annuelle de travail précisée par la convention individuelle implique un avenant conclu par écrit d'un commun accord des parties fixant le nombre d'heures s'ajoutant pour l'année à la durée initiale et la rémunération supplémentaire.

Chapitre VII **Retards et absences**

Article 49 **Retards et absences**

Toute absence doit faire l'objet d'une autorisation préalable, sauf cas prévus par la loi.

Toute absence non prévisible doit faire l'objet le jour même d'une information auprès de l'employeur précisant le motif de l'absence et sa durée probable. Par ailleurs, toute absence doit être justifiée à l'employeur au plus tard dans les 48 heures sauf cas de force majeure définie par la loi. Les mêmes obligations s'imposent en cas de prolongation de la période d'absence.

L'employeur a la faculté de faire procéder à une contre-visite du salarié qui bénéficie d'un maintien de salaire pendant son indisponibilité, par un médecin de son choix.

Tout retard doit être justifié auprès de l'employeur.

Aucun salarié ne peut s'absenter de son poste de travail sans motif valable. Cette disposition ne s'applique pas aux représentants du personnel dans l'exercice de leurs fonctions.

Le non-respect de ces dispositions peut entraîner une procédure disciplinaire.

Chapitre VIII **Congés payés**

Article 50 **Durée du congé payé annuel**

La durée du congé payé annuel est de cinq semaines par année de travail effectif et ce, quelle que soit la durée

contractuelle du travail.

En cas de présence inférieure à douze mois, le congé sera attribué prorata temporis, arrondi à l'unité supérieure.

Article 51

Période de référence d'acquisition des congés annuels

La période de référence pour l'acquisition des congés payés s'étend du 1^{er} juin de l'année en cours au 31 mai de l'année suivante, sauf accord d'entreprise prévoyant une période de référence différente.

Article 52

Période de congés payés annuels

La période de prise de congés principale s'étend du 1^{er} mai au 31 octobre.

La durée du congé pris en une seule fois au cours de cette période ne pourra excéder quatre semaines et ne pourra être inférieure à deux semaines consécutives.

La cinquième semaine de congés ne pourra pas être accolée au congé principal de quatre semaines, sauf accord entre le salarié et l'employeur.

Le salarié pourra demander à prendre une partie de son congé en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre, l'employeur restant libre de l'accorder ou de la refuser suivant les besoins du service.

Lorsque la prise de congés est fractionnée, les modalités s'appliquent selon les règles de fractionnement conformes aux dispositions légales en vigueur.

Article 53

Congé d'ancienneté

La durée du congé, telle qu'elle est fixée ci-dessus, sera augmentée de :

- 1 jour ouvrable pour les salariés ayant dix ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 2 jours ouvrables pour les salariés ayant quinze ans d'ancienneté dans l'entreprise,
- 3 jours ouvrables pour les salariés ayant vingt ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Chapitre IX

Maladie

Article 54

Maladie

Les absences résultant de maladie ou d'accident dûment justifiées par la remise dans les 48 heures d'un certificat médical ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail et donnent lieu à l'application des articles suivants.

Article 55

Maintien de salaire

Les salariés ayant une année d'ancienneté à la date d'un arrêt de travail pour maladie ou accident percevront une allocation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale.

Cette allocation est calculée en fonction de l'ancienneté du salarié, selon les montants et taux d'indemnisation étant mentionnés dans le tableau ci-dessous :

Ancienneté	Nbre de jours total d'indemnisation	Montant des indemnités
< 1 an	0	0
de 1 à 5 ans	75	45 jours à 100 % 30 jours à 75 %
de 6 à 15 ans	105	60 jours à 100 % 45 jours à 75 %
de 16 à 20 ans	120	60 jours à 100 % 60 jours à 75 %
21 ans et +	140	70 jours à 100 % 70 jours à 75 %

Au premier arrêt de travail sur une période de douze mois consécutifs, aucun délai de carence n'est appliqué. À compter du deuxième arrêt sur cette période de douze mois, le délai de carence est de trois jours calendaires. Toutefois, le délai de carence n'est pas applicable en cas d'accident de travail, de trajet, ou de maladie professionnelle.

Exemple :

- Premier arrêt : 10 janvier 2025. Aucun délai de carence applicable donc indemnisation dès le premier jour.
- Deuxième arrêt : 20 mars 2025. Délai de carence de trois jours applicable.
- Arrêts suivants : Idem délai de carence applicable jusqu'au 9 janvier 2026.
- Si arrêt au 10 janvier 2026 : À nouveau aucun délai de carence applicable au 1^{er} arrêt.

L'allocation sera calculée sur la base du salaire moyen brut des douze mois civils ayant précédé l'arrêt de travail, ce salaire moyen étant considéré dans la limite de deux fois le plafond mensuel de la sécurité sociale.

Dans tous les cas, le salarié ne pourra percevoir une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait normalement travaillé.

Article 56

Incidence de la maladie et de l'accident non professionnel

La maladie ou l'état de santé ne constitue pas un motif de rupture du contrat de travail.

En revanche, la désorganisation de l'entreprise résultant d'absences répétées ou prolongées, nécessitant le remplacement effectif et définitif peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement dans les conditions prévues ci-après :

- Rupture du contrat en raison d'absences répétées désorganisant l'entreprise : lorsque les absences répétées, quelles qu'en soient les durées, désorganisent l'entreprise et nécessitent le remplacement définitif du salarié, ont été constatées dans un délai de 6 mois précédant un nouvel arrêt de travail, l'employeur aura la faculté d'envisager la rupture des relations contractuelles, sous réserve de respecter les règles légales du licenciement.
- Rupture du contrat pour cause d'absence prolongée imposant la nécessité de remplacement effectif et définitif : la désorganisation de l'entreprise résultant de l'absence prolongée du salarié, nécessitant son remplacement effectif et définitif pourra constituer une cause de rupture des relations contractuelles.

Chapitre X

Cures thermales

Article 57

Cures thermales

Les absences pour cures thermales médicalement agréées par la sécurité sociale ne constituent pas par elles-mêmes, et de plein droit, une rupture de contrat de travail.

Pendant sa cure, l'intéressé est mis en position de disponibilité sans traitement.

Dès qu'il a reçu l'agrément de la sécurité sociale pour sa cure prescrite, le salarié doit en aviser l'employeur dans le plus bref délai.

La période d'absence pour effectuer la cure est, sauf prescription médicale impérative, fixée en accord avec l'employeur compte tenu des besoins du service.

Chapitre XI

Congé de maternité, paternité ou d'adoption

Article 58

Congé de maternité d'adoption ou d'accueil de l'enfant

Les salariés bénéficiant d'un congé de maternité, d'adoption ou d'accueil de l'enfant seront indemnisés, et se verront appliquer les conditions d'égalité de traitement, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Les prolongations du congé maternité, en raison de grossesse ou de suites de couches pathologiques, donneront lieu au versement des indemnités journalières de congé maladie dans les conditions fixées ci-dessus.

Dans la limite de six semaines, et sous réserve de la production d'un certificat médical précisant que l'allongement de la période de repos résulte de la grossesse ou des couches, ces prolongations ne seront pas imputées sur les périodes limites de paiement prévues en cas d'arrêt maladie et leur indemnisation sera toujours calculée à plein tarif.

À l'expiration du congé de maternité l'intéressé peut, sur sa demande, demander à bénéficier, dans les conditions

légales, d'un congé parental d'éducation. Il en est de même en cas de congé d'adoption.

Article 59
Congé de paternité

Les salariés pourront bénéficier d'un congé de paternité selon les dispositions et les modalités légales en vigueur.
Les salariés en congé paternité seront indemnisés par la sécurité sociale selon la législation en vigueur.

Chapitre XII
Absences pour enfant malade

Article 60
Absences pour enfant malade

Après un an de présence il sera accordé sur présentation d'un certificat médical, un congé pour soigner les enfants malades âgés de moins de seize ans et vivant au foyer.

Ce congé sera payé comme temps de travail dans la limite de :

- 4 jours par an pour 1 ou 2 enfants.*
- 1 jour supplémentaire par an au-delà de 2 enfants.*

Après épuisement de ses droits, un congé non payé sera accordé également, sur présentation d'un certificat, pour soigner les enfants malades.

Chapitre XIII
Congés pour événements familiaux

Article 61
Congés pour événements familiaux

Il est accordé à l'occasion des événements familiaux suivants, sur justificatif :

- mariage du salarié : 5 jours ouvrables,*
- conclusion du Pacs : 4 jours ouvrables,*
- mariage des descendants directs du salarié ou de son conjoint : 2 jours ouvrables,*
- congé de naissance ou d'adoption : 4 jours ouvrables,*
- Décès d'un enfant :*
 - 14 jours ouvrables lorsque l'enfant décédé est âgé de moins de 25 ans, d'une personne à sa charge effective et permanente âgée de moins de 25 ans ou quel que soit son âge si l'enfant décédé était lui-même parent,*
 - 12 jours ouvrables pour le décès d'un enfant âgé d'au moins 25 ans et sans enfants,*
- Décès du conjoint ou du partenaire lié par un PACS : 5 jours ouvrables,*
- Décès du concubin, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, du frère ou de la sœur : 3 jours ouvrables,*
- Décès des grands-parents et petits-enfants du salarié ou de son conjoint : 1 jour ouvrable,*
- Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique, ou d'un cancer chez un enfant : 5 jours ouvrables.*

Les congés prévus ci-dessus doivent être pris dans les jours mêmes où ils sont justifiés par les événements.

Des journées d'absence non payées pourront être accordées pour des événements familiaux exceptionnels prévus ou non ci-dessus.

Chapitre XIV
Rupture du contrat de travail

Article 62
Démission - Licenciement

Les démissions et licenciements sont soumis aux prescriptions légales et réglementaires et aux dispositions de la présente convention.

Au-delà de la période d'essai, la durée du préavis réciproque, sauf faute grave, lourde ou cas de force majeure,

sera de :

- 1 mois pour les non-cadres, porté à deux mois en cas de licenciement d'un non-cadre ayant deux années de présence continue dans l'entreprise,
- 3 mois pour les cadres.

Dans le cas d'observation du préavis par l'une ou l'autre des parties, celle qui ne l'observerait pas devrait à l'autre une indemnité égale à la rémunération correspondant à la durée du préavis restant à courir, sauf accord des parties.

Dans le cas où un salarié licencié trouve un emploi avant la fin du préavis, il a la possibilité avec l'accord de l'employeur de quitter son poste sans percevoir l'indemnité de préavis restant à effectuer.

En cas de licenciement exclusivement, pendant la période de préavis, les salariés sont autorisés, en vue de rechercher un emploi, à s'absenter deux heures par jour en prévenant l'employeur. Une possibilité est laissée au salarié de cumuler ses heures d'absence par demi-journée ou journée avec accord de l'employeur.

La fixation de ces droits sera déterminée par accord entre l'employeur et le salarié.

À défaut d'accord, chaque partie choisira à tour de rôle les heures pendant lesquelles interviendront ces heures d'absence.

Article 63

Indemnité de licenciement

Sauf faute grave ou faute lourde ou cas de force majeure, il sera alloué aux salariés, à partir d'un an d'ancienneté, une indemnité distincte du préavis et tenant compte de l'ancienneté dans l'entreprise.

À partir d'un an d'ancienneté, l'indemnité de licenciement sera égale à 1/4 de mois de salaire par année de présence jusqu'à 10 ans d'ancienneté puis 1/3 de mois de salaire par année de présence après 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié :

1^o Soit le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ;

2^o Soit le tiers des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

Article 64

Départ et Mise à la retraite

64-1

Départ à la retraite

L'âge de départ à la retraite est l'âge légal. En cas de départ volontaire à la retraite du salarié, un délai de prévenance égal à la durée du préavis prévue à l'article 62 devra être respecté.

Le salarié qui prendra sa retraite dans les conditions fixées ci-dessus percevra une indemnité de départ en retraite calculée conformément à l'assiette définie par la loi et égale à :

- 1 mois de salaire après dix ans d'ancienneté,
- 1,5 mois de salaire après quinze ans d'ancienneté,
- 2 mois de salaire après vingt ans d'ancienneté

64-2

Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

La mise à la retraite d'un salarié à l'initiative de l'employeur ne constitue pas un cas de licenciement, sous réserve de respecter les dispositions légales et les indemnités légales afférentes.

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, un délai de prévenance égal à la durée du préavis prévue à l'article 62 devra être respecté.

Le salarié percevra dans ce cas l'indemnité prévue par la loi (art. L. 1237-7 du code du travail).

Titre 4 **Formation professionnelle**

Chapitre I **Formation professionnelle**

Article 65 **Contexte**

Dans le cadre de la politique de la branche professionnelle en matière de formation professionnelle, les partenaires sociaux ont défini les axes prioritaires suivants :

- Développer la formation pour acquérir et renforcer les compétences des entreprises et des salariés. Sont prioritairement concernés les métiers spécifiques (experts, assistants d'experts, gestionnaires sinistres, ...), confrontés à des enjeux de transformation en lien avec l'évolution de l'organisation de l'activité et les méthodes de travail.*
- Développer l'Alternance, en particulier l'apprentissage en partenariat avec des écoles délivrant des qualifications correspondant aux métiers ci-dessus.*
- Les partenaires ont également souhaité :*
 - m Promouvoir une politique d'alternance par la conclusion de l'accord Pro-A du 15 avril 2024.*
 - m Développer l'attractivité des métiers et favoriser la mobilité professionnelle des salariés*
 - m Développer une politique de certification des métiers de l'Expertise*

Article 66 **Commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle**

66.1 **Rôle**

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) a pour objet d'analyser les évolutions économiques et technologiques de la profession en matière d'emploi et d'en tirer les conséquences pour définir une politique de formation qui met en évidence les axes prioritaires à court et moyen terme. La CPNEFP est chargée des relations avec l'organisme collecteur de fonds de la formation agréé par les instances professionnelles.

Dans ce cadre, la commission exerce les missions particulières suivantes :

En matière de formation professionnelle :

- Promouvoir la politique de formation de la branche ;*
 - Participer à l'étude des moyens de cette formation ainsi que des moyens de perfectionnement et d'adaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification ;*
 - Rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer l'adaptation et le développement de ces moyens ;*
 - Proposer des contenus pédagogiques conformes à l'évolution des qualifications requises par la profession ;*
 - Procéder avec les pouvoirs publics à l'examen de la mise en place et de l'évolution des diplômes, titres et autres formations qualifiantes et certifiantes ; concourir à la définition des modalités de mise en œuvre des certifications professionnelles ;*
 - Proposer des actions de formation à considérer comme prioritaires ;*
 - Examiner le rapport annuel de l'organisme collecteur paritaire agréé pour sa partie spécifique relative à la branche ;*
 - Suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;*
 - Formuler des propositions et de donner un avis sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels qui donnent lieu à contractualisation.*
- En matière d'emploi :*

- Étudier périodiquement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et des besoins de formation ;*
- Établir annuellement un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution, après avoir eu accès au rapport de branche présenté par la délégation patronale à la commission paritaire ;*

-
- Faire procéder à toute étude permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et de ses évolutions en ayant recours à des financements publics ;
 - Concourir à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi.

66.2

Composition

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle est composée :

- d'une délégation syndicale, composée d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- d'une délégation patronale, composée de représentants des organisations patronales représentatives au sein de la branche, en nombre équivalent à celui des représentants titulaires de la délégation syndicale.

La présidence et la vice-présidence de la CPNEFP sont assurées, alternativement par les deux collèges, tous les 2 ans. Le secrétariat est tenu par la représentation patronale qui diffuse et fait approuver le compte rendu après aval du président de la commission.

66.3

Fréquence des réunions

La CPNEFP se réunit en assemblée plénière autant de fois qu'elle le jugera nécessaire et en tout état de cause, au moins une fois par année civile.

La commission peut également mettre en place des groupes de travail techniques paritaires sur des thèmes particuliers relevant de ses missions.

66.4

Vote

Les titulaires et les suppléants peuvent participer aux réunions mais seul le titulaire a voix délibérative. En cas d'empêchement du titulaire, le suppléant a les mêmes droits et prérogatives. En cas d'impossibilité simultanée de siéger d'un titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir au membre de la commission paritaire de son choix, appartenant au même collège. Les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés sauf en cas de signature d'un accord collectif pour laquelle les dispositions législatives sur la représentativité des organisations patronales et syndicales s'appliquent. Chaque membre ne peut disposer de plus de deux voix y compris la sienne.

En cas de partage des voix, le président reporte la proposition à l'ordre du jour de la commission suivante.

Article 67

Développement de la formation professionnelle par les entreprises de la branche

Les employeurs s'engagent à développer la formation professionnelle, selon les priorités définies ci-dessus, et en partenariat avec l'OPCO-EP, opérateur de compétences de la branche.

Titre 5

Dispositions diverses

Chapitre I

Hygiène et sécurité

Article 68

Hygiène et sécurité - Évaluation des risques

Les prescriptions d'hygiène et de sécurité sont celles déterminées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur et par le règlement intérieur de l'entreprise.

Les salariés sont notamment tenus de se soumettre aux visites médicales prévues par les dispositions légales.

Lorsqu'il existe un Comité social et économique, celui-ci pourra être saisi de toute question relevant de sa compétence. L'employeur le consultera notamment en cas d'aménagement important modifiant les conditions de santé, de sécurité et des conditions de travail.

Les risques doivent être recensés et classés dans un document unique d'évaluation des risques professionnels. Ce document peut être consulté par les salariés selon les modalités prévues dans l'entreprise.

Chapitre II

Travail des femmes et des enfants - handicap

Article 69

Travail des femmes et des jeunes

Conformément aux articles L. 3221-2 et suivants et aux articles R. 3221-1 et suivants du code du travail, les entreprises doivent pratiquer obligatoirement l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un même travail ou un travail de valeur égale.

De même, les conditions particulières en faveur des jeunes travailleurs sont réglées conformément à la loi.

Article 70

Travailleurs handicapés

L'emploi des travailleurs handicapés s'effectue conformément à la loi.

Chapitre IV

Personnel en travail temporaire

Article 71

Personnel en travail temporaire

Le recours au personnel sous contrat à durée déterminée ou salarié d'une entreprise de travail temporaire s'effectue conformément à la loi.

Chapitre V

Application de la convention collective

Article 72

Interprétation et conciliation

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) peut se tenir en formation «conciliation et interprétation», tel que prévu à l'article 7. Dans ces conditions, ses modalités de fonctionnement sont définies à l'article 7-3 «fonctionnement».

Article 73

Siège des Commissions

Le siège des commissions mixtes nationales de conciliation et d'interprétation est fixé à la Fédération des Sociétés d'Expertise (FSE), 37 rue de La Rochefoucauld, Paris 75009, qui assurera la tâche administrative du secrétariat et l'enregistrement et la tenue des livres de délibération des commissions, sous la responsabilité de 1 secrétaire et de 1 président qui, pour chaque commission, seront désignés par l'ensemble des membres de la commission, pour une durée de 1 an.

Le président et le secrétaire de chaque commission, élus par elle pour 1 an, devront appartenir alternativement à des collèges différents.

Chapitre VI

Dépôt de l'avenant et date d'effet

Article 74

Dépôt et date d'effet

Le présent avenant sera communiqué à chacune des parties et déposé par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail.

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2025.

ANNEXES

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

Annexe 1 : Classification

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

1. Classement des emplois

Une nouvelle grille de classification a été établie, dont l'intérêt est de :

- supprimer une énumération d'emplois devenue inadaptée à la diversité des appellations d'emplois,
- ne pas remettre en cause les titres, les qualifications, les appellations utilisés par les entreprises,
- définir des critères qui permettent de classer les emplois.

1.1) Contexte général

Sous l'impulsion d'une modification de son environnement économique, technologique et social, les activités des entreprises de la branche des sociétés d'expertise et d'évaluations ont évolué, entraînant des changements importants des emplois et des compétences de leurs salariés.

Dans ce contexte, les organisations signataires ont manifesté le souhait de fournir :

- aux entreprises de la branche, un outil de gestion des ressources humaines moderne et facilement utilisable, quelles que soient leur dimension et leur organisation,
- aux salariés des entreprises concernées, une visibilité et des perspectives d'évolution professionnelle,
- aux partenaires sociaux de la branche, des outils de pilotage.

1.2) Présentation de la classification professionnelle

La classification a pour objectif de définir et hiérarchiser des niveaux professionnels, afin de positionner les emplois sur ces différents niveaux. Elle a été élaborée suite à un diagnostic qualitatif et quantitatif des emplois, permettant d'établir une cartographie d'emplois repères positionnés sur 10 niveaux.

La grille de classification constitue un outil performant en termes de gestion des ressources humaines, de recrutement, de parcours professionnel et de formation, et permet notamment de :

- situer objectivement l'emploi de chaque salarié dans la grille, quelle que soit la particularité de son poste et de ses responsabilités, conformément aux fonctions qu'il exerce réellement,
- faciliter les perspectives d'évolution de carrière, rendues plus visibles grâce à une meilleure progressivité,
- assurer le lien avec la rémunération par le biais d'un salaire minimum conventionnel garanti pour chaque niveau de la grille.

1.3) Méthode des critères classants

La classification des emplois est fondée sur les cinq critères classants suivants, communs à tous les emplois, permettant d'apprécier objectivement les composantes de chaque emploi et le degré de maîtrise, par chaque salarié, de son emploi :

- complexité,
- autonomie,

-
- responsabilité,
 - relations,
 - connaissances requises / expérience dans la fonction.

Les critères classants ont une portée générique, applicable à tous les emplois. Ils permettent de raisonner de manière objective, indépendamment de l'emploi exercé.

Définition des critères classants

Une définition générale des 5 critères classants est présentée ci-dessous. Pour chaque critère classant, il est établi une définition du degré minimal ainsi que du degré maximal. Il appartiendra à chaque entreprise de définir les degrés intermédiaires sachant que le nombre de degrés par critère devra être au minimum au nombre de 6. Ces degrés et définitions devront être établis une seule fois et identiques quel que soit l'emploi dans l'entreprise.

— **Complexité** : Chaque emploi requiert un niveau de conception des tâches à accomplir et de résolution de problèmes, nécessaires pour réaliser l'activité. Ce critère décrit la nature des activités et l'organisation du travail caractérisant un emploi. Il propose une gradation construite sur la résolution de problèmes selon la nature, le degré et la diversité des difficultés inhérentes aux travaux confiés au salarié : complexité à collecter et analyser des informations, résoudre des problèmes, préparer et prendre des décisions.

Degré minimal :

Les opérations sont élémentaires, simples, susceptibles d'être effectuées à l'issue d'une information rapide du titulaire.

Degré maximal :

Les activités sont caractérisées par un développement de solutions originales nécessitant une créativité du fait de leur complexité. Elles s'exercent dans un environnement incertain, la seule référence à des solutions antérieurement expérimentées ne suffisant pas.

— **Autonomie** : Chaque emploi nécessite des marges de manœuvre dans l'exercice de l'activité, qui se traduisent en choix des moyens, des outils, des ressources, des solutions proposées, à mettre en œuvre. Ce critère mesure le degré de liberté d'agir et de prendre des décisions dont dispose le titulaire de l'emploi dans la réalisation et/ou l'organisation de son travail, en tenant compte du type d'instructions reçues de sa hiérarchie. Il se réfère aux actions à réaliser et aux moyens à utiliser pour remplir sa mission.

Degré minimal :

Les consignes données sont simples et détaillées ; elles fixent la nature du travail à effectuer et la séquence des opérations à respecter. Le travail est réalisé dans un cadre précis. Le contrôle par un tiers est systématique.

Degré maximal :

Les activités s'inscrivent dans le cadre de missions et programmes. Dans son périmètre de responsabilité, le titulaire participe à la définition d'objectifs pour les entités qu'il dirige, et détermine les objectifs intermédiaires et les actions à mener dans plusieurs domaines, aux responsables de ces entités et/ou à leurs collaborateurs. Le contrôle est effectué par rapport à l'atteinte des objectifs dans le respect du budget.

— **Responsabilité** : Chaque emploi porte une responsabilité directe ou indirecte dans un des domaines de l'entreprise : la production, le commercial, l'administration, les choix financiers et budgétaires, les projets, les résultats. Ce critère mesure l'ampleur des responsabilités attachées à un emploi, c'est-à-dire la contribution apportée à l'entreprise. Il recouvre les responsabilités d'encadrement, l'impact sur les résultats, et la portée des actions réalisées et des décisions prises.

Degré minimal :

Les opérations ont un impact limité au poste de travail.

Degré maximal :

Les activités ont un impact important et durable sur l'entreprise dans son ensemble, sur le plan économique, technique, et social. Le titulaire a une responsabilité d'optimisation des moyens mis à sa disposition, soit dans le cadre du programme qu'il met en œuvre, soit dans le cadre de l'organisation des entités qu'il dirige pour l'atteinte des objectifs.

— **Relations** : Chaque emploi nécessite de créer et/ou entretenir des relations internes et externes pour la réalisation de l'activité. Ce critère mesure la nature et la complexité des contacts imposés par l'emploi en termes de type d'interlocuteurs (internes /externes, décisionnaires ou non...), et de type de communication mis en œuvre (information, échange, conseil, concertation, négociation,...).

Degré minimal :

L'emploi requiert d'échanger et transmettre des informations avec des interlocuteurs internes ou externes.

Degré maximal :

L'emploi requiert de convaincre des interlocuteurs clés par un argumentaire rationnel et tenant compte de points de vue divergents. Il nécessite, dans des situations de préparation et/ou de suivi de projets présentant un enjeu important pour l'entreprise, de nouer et entretenir des contacts de haut niveau, de porter l'image de l'entreprise, et d'empor-ter l'adhésion.

— Connaissances requises/Expérience dans la fonction : Ce critère mesure le niveau des connaissances et les capacités requises pour exercer l'emploi et en maîtriser tous les aspects. Elles peuvent être acquises par un niveau d'édu-cation nationale minimal requis ou non selon la nature de l'emploi, ou la maîtrise opérationnelle acquise par un diplôme, ou l'obtention d'un titre professionnel ou d'un certificat de qualification professionnelle (CQP), ou encore par l'expérience professionnelle, la formation continue, ou la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Degré minimal :

Les connaissances requises correspondent au niveau CAP ou BEP. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

Degré maximal :

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau BAC+4. Elles peuvent être remplacées par un savoir-faire d'un niveau équivalent.

Une fois tous les degrés établis, un positionnement de l'emploi pourra être réalisé sur chaque critère.

À titre indicatif et sans portée normative, un exemple de grille de critères classants sur 6 degrés est joint en Annexe 2.

La pesée des emplois

La pesée des emplois consiste à donner un poids relatif à chacun des 5 critères classants tels que définis ci-dessus.

L'application du système de classification est faite au sein de l'entreprise à l'initiative de l'employeur. Afin de faci-liter la mise en œuvre, il est conseillé aux entreprises de procéder à l'évaluation des emplois à l'aide de la grille des critères classants qu'elles auront établie :

— Établir pour chaque critère une échelle de points progressifs correspondant aux différents degrés. Pour chaque type d'emploi dans l'entreprise, l'échelle de points pourra être pondérée d'un critère à l'autre.

— Positionner chaque emploi dans la grille au regard de chaque critère. Le total des points obtenus sur l'ensemble des critères indique le niveau de classification de l'emploi (1 à 10) en fonction d'une table de correspondance défi-nie, pour chaque niveau, au préalable dans l'entreprise.

La priorité est donnée à la pesée de l'emploi réel et non à l'évaluation du titulaire du poste. Seule la pesée des acti-vités principales dans la fonction doit être prise en compte.

Les emplois repères

Quatre familles déterminent les emplois repères de la branche:

- Experts
- Support aux Experts
- Commercial
- Fonctions transverses

Chaque famille n'est pas obligatoirement représentée sur l'ensemble des niveaux de 1 à 10.

Pour chaque famille, des sous familles et/ou emplois repères sont déterminés :

Famille : Experts

- Emplois repères :
- Manager/Directeur
- Expert
- Expert Évaluateur
- Chef d'équipe/Superviseur
- Diagnostiqueur
- Télé-expert

Famille : Support aux Experts

- Emplois repères :
- Responsable d'Équipe
- Chef d'équipe/Superviseur
- Gestionnaire de sinistre

-
- Technicien Opérationnel
 - Gestionnaire d'Opérations
 - Assistant(e) Opérationnel(le)
 - Assistant(e) Technique
- Famille : Commercial
- Emplois repères :
- Directeur Commercial/Marketing/Développement
 - Responsable Commercial(e)/Marketing/Développement
 - Chargé(e) d'Études Marketing/Développement
 - Chargé(e) de Missions Commerciales
 - Commercial(e)/Chargé(e) de Clientèle
 - Gestionnaire de Réclamation Client
 - Chargé(e) de Communication
 - Assistant(e) Commercial(e)/Marketing

Famille : Fonctions transverses

Sous familles :

- Informatique
- Emplois repères :
 - Directeur de Système d'information
 - Responsable Informatique
 - Analyste
 - Responsable des Études
 - Chef de Projet Informatique/Réseau
 - Technicien Informatique/Micro
 - Assistant(e) Maîtrise d'Ouvrage/Informatique
- Finances
- Emplois repères :
 - Directeur Administratif et Financier
 - Directeur Financier
 - Directeur Comptable
 - Comptable
 - Aide Comptable
 - Contrôleur de Gestion
 - Assistant(e) Comptable
- RH/Juridique
- Emplois repères :
 - Directeur des Ressources Humaines
 - Responsable RH
 - Responsable Juridique
 - Juriste
 - Responsable Paye/Administration du Personnel
 - Responsable Formation
 - Gestionnaire Formation
 - Gestionnaire de Paye
 - Assistant(e) RH
 - Chargé(e) de mission RH
- Organisation/Production
- Emplois repères :

-
- Responsable Organisation et Process
 - Responsable Qualité
 - Responsable MOA
 - Responsable de Production
 - Statisticien
 - Services Généraux
 - Emplois repères :
 - Responsable des services généraux/moyens généraux
 - Hôte(sse) d'Accueil
 - Standardiste
 - Employé(e) d'Entretien
 - Gardien
 - Archiviste
 - Technicien Achats
 - Chargé(e) de Maintenance
 - Administratifs
 - Emplois repères :
 - Assistant(e) de Direction
 - Assistant(e) Administrative

2. Classification

La classification de la présente convention est donc composée de 10 niveaux.

Les 5 premiers niveaux sont des niveaux «non cadres» (1 à 5)

Les 5 niveaux suivants sont des niveaux «cadres» (6 à 10)

Pour chaque niveau est fixé un salaire minimum conventionnel.

3. Mise en œuvre dans l'entreprise

Les entreprises disposent d'un délai de 24 mois à compter de l'entrée en application du présent avenant, expirant au plus tard le 1^{er} janvier 2018 pour réaliser la mise en œuvre de la classification.

Le comité d'entreprise ou les délégués du personnel devront être informés du nouveau positionnement des emplois dans la grille de classification.

Lors de la mise en œuvre de la nouvelle classification, les représentants du personnel sont associés par le biais de la constitution d'une commission d'entreprise. Cette commission, dont les membres sont nommés par les représentants du personnel au sein du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, sera saisie par l'employeur.

La commission d'entreprise est composée de deux membres nommés par les représentants du personnel et de deux membres représentants de l'employeur sauf accord plus favorable.

L'absence de désignation des représentants du personnel au sein de la Commission ou l'absence de commission pour les entreprises de moins de 50 salariés ne peut constituer un obstacle à la mise en œuvre de la classification.

Chaque salarié dispose d'un délai de 30 jours civils auprès de l'employeur à compter de la notification de son positionnement dans la grille de classification, s'il souhaite faire valoir son désaccord sur ce classement. L'employeur est tenu d'informer la commission d'entreprise, au minimum 7 jours avant la dite commission, des recours qui sont portés à sa connaissance.

Les recours sont étudiés par la direction qui, après avoir recueilli l'avis de la commission d'entreprise, fait connaître à l'intéressé par écrit, dans les 15 jours civils suivant cet avis, si elle confirme ou non cette décision.

Glossaire

Les parties conviennent de se référer aux définitions suivantes afin d'adopter une terminologie identique :

- Famille : famille fonctionnelle regroupant des emplois aux modes de contribution communs.
- Emploi repère : regroupement des emplois par qualification.
- Classification : opération consistant à ranger les emplois les uns par rapport aux autres en fonction de leur nature et apport respectifs, de la façon la plus objectivée possible.
- Critère classant : critère générique applicable à l'ensemble des emplois, permettant de peser les postes en raison-

nant sur une base objectivée, quel que soit l'emploi ou le métier exercé. Exemples : responsabilité, autonomie

Annexe 2 : exemple de grille de critères classants à 6 degrés

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

1. Critère «Complexité»

— Degré A

Les opérations ont un impact limité au poste de travail.

— Degré B

Les opérations sont variées et à combiner de façon cohérente.

— Degré C

Les opérations sont diverses, variées et parfois complexes. Elles nécessitent :

— l'analyse et l'interprétation d'informations variées, de plusieurs origines,

— le choix de la meilleure solution parmi plusieurs possibilités, nécessitant d'adapter les techniques connues et de combiner des moyens, procédés et approches.

— Degré D

Les travaux à coordonner ou à réaliser sont complexes. Ils exigent de la conception, la synthèse de plusieurs analyses, le choix de la solution appropriée et la proposition de recommandations argumentées. Les informations proviennent de sources différentes et leur cohérence doit être vérifiée.

— Degré E

L'activité est caractérisée par la résolution de problèmes complexes et/ou nouveaux. Leur résolution nécessite d'adapter des techniques connues et d'imaginer des moyens, procédés et approches peu courantes. Elle peut impliquer la mise en œuvre de plusieurs spécialités. Les solutions apportées font appel à des capacités d'analyse et de synthèse avérées.

— Degré F

Les activités sont caractérisées par un développement de solutions originales nécessitant une créativité du fait de leur complexité. Elles s'exercent dans un environnement incertain, la seule référence à des solutions antérieurement expérimentées ne suffisant pas.

2. Critère «Autonomie»

— Degré A

Les consignes données sont simples et détaillées ; elles fixent la nature du travail à effectuer et la séquence des opérations à respecter. Le travail est réalisé dans un cadre précis. Le contrôle par un tiers est systématique.

— Degré B

Les instructions sont précises et complètes dans le cadre de procédures prédéfinies ; elles définissent le résultat à atteindre et les méthodes à utiliser ; elles ne peuvent prévoir toutes les situations de travail mais elles indiquent les actions à accomplir. Le contrôle par un tiers est régulier, effectué en fonction de normes de réalisation.

— Degré C

Les instructions sont générales. Elles définissent les résultats ainsi que l'objectif à atteindre, tout en précisant la situation des travaux dans un programme d'ensemble. La délégation dont bénéficie le titulaire s'applique aux modalités de mise en œuvre des moyens mis à disposition. Le contrôle porte sur les étapes intermédiaires, sur l'utilisation des moyens et sur les résultats obtenus.

— Degré D

Des directives définissent les objectifs à atteindre et le contexte dans lequel ils s'inscrivent. Le titulaire doit, le plus souvent, mettre au point des modes opératoires sous le contrôle de la hiérarchie et/ou proposer des plans d'actions. Le contrôle est espacé et porte sur les étapes intermédiaires, l'utilisation des moyens et l'atteinte des objectifs attendus.

— Degré E

Les directives sont générales et données sous formes d'objectifs quantitatifs mesurables. Le titulaire doit définir ses priorités et établir les processus et moyens à mettre en œuvre pour obtenir les résultats escomptés dans son domaine de responsabilité. Le contrôle porte sur la réalisation d'objectifs intermédiaires et sur l'utilisation des moyens. Le cas échéant, il porte sur le respect d'un budget dont le titulaire a la responsabilité.

— Degré F

Les activités s'inscrivent dans le cadre de missions et programmes. Dans son périmètre de responsabilité, le titulaire participe à la définition d'objectifs pour les entités qu'il dirige, et détermine les objectifs intermédiaires et les actions à mener dans plusieurs domaines, aux responsables de ces entités et/ou à leurs collaborateurs. Le contrôle est effectué par rapport à l'atteinte des objectifs dans le respect du budget.

3. Critère «Responsabilité»

— Degré A

Les opérations ont un impact limité au poste de travail.

— Degré B

Les opérations ont un impact qui peut être étendu à d'autres postes de travail dans l'entreprise, ou à des interlocuteurs externes. Le titulaire peut assister d'autres titulaires moins expérimentés en répondant à leurs questions et en apportant une formation terrain.

— Degré C

Les opérations ont un impact limité dans le temps, qui peut toucher d'autres entités de l'entreprise ou des interlocuteurs externes. Le titulaire peut avoir une responsabilité de management direct. Si c'est le cas, il conduit et répartit le travail, fait appliquer les instructions, forme et assiste ses collaborateurs.

— Degré D

Les travaux ont un impact sensible sur la performance de l'entité ou de la Direction. Si le titulaire a une responsabilité de management, il participe à la gestion des ressources humaines de l'équipe dont il a la responsabilité, et fait appliquer les directives de sa hiérarchie.

— Degré E

L'activité a un impact important sur la performance de l'entité ou de la Direction ; elle peut influencer sur la réputation de l'entreprise à court terme vis-à-vis de l'extérieur.

Si le titulaire a une responsabilité de management, il peut prendre les décisions de gestion de ressources humaines pour l'entité ou la Direction dont il a la responsabilité, après en avoir référé à sa hiérarchie.

— Degré F

Les activités ont un impact important et durable sur l'entreprise dans son ensemble, sur le plan économique, technique, et social. Le titulaire a une responsabilité d'optimisation des moyens mis à sa disposition, soit dans le cadre du programme qu'il met en œuvre, soit dans le cadre de l'organisation des entités qu'il dirige pour l'atteinte des objectifs.

4. Critère «Relations»

— Degré A

L'emploi requiert d'échanger et transmettre des informations avec des interlocuteurs internes ou externes.

— Degré B

L'emploi requiert d'expliquer des sujets et d'en discuter, ce qui nécessite d'établir de bonnes relations pour se faire comprendre, en interne et vis-à-vis de l'extérieur.

— Degré C

L'emploi requiert d'apporter conseil à des interlocuteurs en leur fournissant des informations et/ou un support.

— Degré D

L'emploi implique de développer des relations de concertation avec un ensemble d'interlocuteurs pour traiter les problèmes afférents aux différentes situations de travail rencontrées, et afin d'aboutir à un résultat concret.

— Degré E

L'emploi se caractérise par des relations d'influence et de persuasion visant à susciter l'adhésion des interlocuteurs dans des situations représentant un enjeu pour l'entreprise.

— Degré F

L'emploi requiert de convaincre des interlocuteurs clés par un argumentaire rationnel et tenant compte de points de

vue divergents. Il nécessite, dans des situations de préparation et/ou de suivi de projets présentant un enjeu important pour l'entreprise, de nouer et entretenir des contacts de haut niveau, de porter l'image de l'entreprise, et d'emporter l'adhésion.

5. Critère «Connaissances / Expérience dans la fonction»

— Degré A

Les connaissances requises correspondent au niveau CAP ou au BEP. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

— Degré B

Les connaissances requises correspondent à un niveau CAP ou BEP, ou se situent au niveau du BAC. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

— Degré C

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau du BAC, le plus souvent au niveau BAC+2. Elles impliquent des connaissances en théorie et pratique dans un domaine particulier. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

— Degré D

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau BAC+2 / BAC+3. Elles doivent permettre d'élargir les interventions à d'autres domaines, d'organiser le travail d'autres salariés, voire de participer au développement de nouvelles activités, nouveaux produits ou services. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

— Degré E

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau BAC+3. Elles peuvent être remplacées par l'acquisition d'un savoir-faire équivalent.

— Degré F

Les connaissances requises se situent au minimum au niveau BAC+4. Elles peuvent être remplacées par un savoir-faire d'un niveau équivalent.

Annexe 3 : Salaires minimaux conventionnels

Mod. par Avenant n° 62, 18 déc. 2015, étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

FEC FO ;

Assurances CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

Niveaux	Salaire minimum conventionnel annuel brut applicable à compter de la mise en œuvre par l'entreprise de la nouvelle classification (en attendant cette mise en œuvre, la grille de rémunération minimale liée à l'ancienne classification continue de s'appliquer) (en euros)
1	18 948
2	19 500
3	20 200
4	21 500
5	23 440
6	25 400
7	28 300
8	32 265
9	38 070
10	47 210

Pour les collaborateurs dont le temps de travail sera celui du forfait annuel en jours (soit à compter du niveau 5), le salaire minimum conventionnel annuel brut ci-dessus mentionné sera majoré de 5 %.

Rappel de l'Article 8 de l'avenant à la convention collective : «Conformément aux articles 9 et 10 du présent avenant, la gratification annuelle comprise dans les minima salariaux étant acquise pour les salariés non cadres après 6 mois d'ancienneté, il convient, pour l'appréciation de l'atteinte des minima des niveaux 1 à 5 lors de la première année de présence dans l'entreprise, d'effectuer un calcul prorata temporis tenant compte de la date d'entrée effective du salarié au cours de l'année».

Avenant n° 64 du 24 janvier 2017

[Étendu par arr. 1^{er} août 2017, JO 8 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

UNSA ;

CFE-CGC.

Préambule

Comme indiqué en annexe I de l'avenant 62 au point 3 mise en œuvre dans l'entreprise :

«Les entreprises disposent d'un délai de 24 mois à compter de l'entrée en application du présent avenant, expirant au plus tard le 1^{er} janvier 2018 pour réaliser la mise en œuvre de la classification»

Pendant la période transitoire les deux systèmes, ci-dessous, cohabitent.

Il a été arrêté ce qui suit

La valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations mensuelles concernant le personnel figurant à l'annexe I de la Convention Collective, est fixée comme suit

	À compter du 1 ^{er} janvier 2017
- pour le salaire de base coefficient 100	11,345 €
- pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base)	4,956 €

La grille des salaires s'établit comme suit :

Sur la base de la durée légale du travail en vigueur

	Grille de salaires Indexée (*)	Salaires minima hors primes d'ancienneté à compter du 1 ^{er} janvier 2017
Coefficient 115	1 208,87 €	1 480,27 €
Coefficient 120	1 233,65 €	1 480,27 €
Coefficient 130	1 283,21 €	1 480,27 €
Coefficient 140	1 332,78 €	1 480,27 €
Coefficient 150	1 382,34 €	1 480,27 €
Coefficient 155	1 407,12 €	1 480,27 €
Coefficient 160	1 431,91 €	1 480,27 €
Coefficient 170	1 481,47 €	1 481,47 €
Coefficient 185	1 555,82 €	1 555,82 €

	Grille de salaires Indexée (*)	Salaires minima hors primes d'ancienneté à compter du 1 ^{er} janvier 2017
Coefficient 240	1 828,42 €	1 828,42 €
(*) Valeur retenue pour le calcul de la prime d'ancienneté - Article 21 de la convention (Article 11 de l'avenant 62)		

Il a été arrêté ce qui suit

La valeur du point retenue pour le calcul des rémunérations mensuelles concernant le personnel figurant aux annexes II et III de la Convention Collective, est fixée comme suit

	À compter du 1 ^{er} janvier 2017
- pour le salaire de base coefficient 200	6,738 €
- pour le coefficient hiérarchique (différence entre le coefficient de l'emploi et le coefficient de base)	4,273 €

La grille des salaires s'établit comme suit :

	Grille de salaires indexée (*)	Salaires minima à compter du 1 ^{er} janvier 2017
Coefficient 200	1 347,70 €	1 480,27 €
Coefficient 240	1 518,61 €	1 518,61 €
Coefficient 300	1 903,17 €	1 903,17 €
Coefficient 400	2 202,28 €	2 202,28 €
Coefficient 430	2 330,47 €	2 330,47 €
(*) Valeur retenue pour le calcul de la prime d'ancienneté - Article 21 de la convention (Article 11 de l'avenant 62)		

Les parties signataires s'accordent pour demander l'extension du présent accord.

Il a été arrêté ce qui suit

Le salaire minimum conventionnel annuel brut applicable à compter du 1^{er} janvier 2017 pour les entreprises ayant mis en place la nouvelle classification figurant à l'annexe 1 de l'avenant 62 de la Convention Collective, est le suivant :

Niveau	Montant €
1	19 278
2	19 820
3	20 510
4	21 700
5	23 658
6	25 603
7	28 526
8	32 523
9	38 375
10	47 588

Avenant n° 66 du 15 janvier 2018

[Étendu par arr. 8 févr. 2019, JO 14 févr.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FSE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFE CGC ;

UNSA.

Il a été arrêté ce qui suit :

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire, ont décidé de revaloriser au 1^{er} janvier 2018 les salaires annuels minima applicables comme suit :

Niveau	Salaire minimum annuel (€)
1	19 529
2	20 078
3	20 777
4	21 982
5	23 966
6	25 923
7	28 883
8	32 930
9	38 855
10	48 183

Avenant n° 67 du 21 janvier 2019

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FSE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

UNSA ;

CFE CGC ;

SN2A CFTC.

Il a été arrêté ce qui suit

Les partenaires sociaux, réunis en commission paritaire, ont décidé de revaloriser au 1^{er} janvier 2019 les salaires annuels minima applicables comme suit :

Niveau	Salaire minimum annuel (€)
1	19 841
2	20 399
3	21 109
4	22 334
5	24 349

Niveau	Salaire minimum annuel (€)
6	26 338
7	29 345
8	33 456
9	39 476
10	48 954

Avenant n° 72 du 6 novembre 2023

[Étendu par arr. 30 mai 2024, JO 15 juin, applicable à compter du 1^{er} oct. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FSE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SN2A CFTC ;

CFDT Banques ASSU ;

CFE CGC Assurance ;

UNSA Industrie.

Préambule

Les organisations représentatives composant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se sont réunies afin d'évoquer les salaires sur invitation adressée à chacune d'elles.

Une 1^{ère} réunion s'est tenue le 12 juillet 2023 au cours de laquelle les partenaires ont échangé et exprimé leurs positions.

Une 2^{ème} réunion a eu lieu le 26 septembre 2023 puis une 3^{ème}, le 5 octobre 2023, réunions au cours desquelles les partenaires ont à nouveau exprimé leurs positions.

Suite à ces 2 réunions, différents échanges de courriers électroniques ont permis de conclure le présent accord, le 20 octobre 2023.

Ces réunions de la commission paritaire faisaient suite à l'accord du 22 novembre 2022, qui mentionnait le principe d'une clause de revoyure afin de négocier à nouveau les salaires minima conventionnels, consécutivement à l'augmentation prévisible du SMIC au 1^{er} janvier 2023.

Il est également acté dans le présent avenant, la tenue d'une réunion à programmer au cours du premier trimestre 2024 pour examiner la nécessité de réviser les classifications dans un contexte de tassement des grilles de SMC.

La grille des minimas conventionnels annuels dans la branche (sur la base de la durée légale de travail) est modifiée comme suit, à compter du 1^{er} octobre 2023 :

Niveau	Salaire annuel minimum conventionnel (en brut)
N 1	23 052 €
N 2	23 368 €
N 3	23 589 €
N 4	24 357 €
N 5	26 355 €
N 6	28 307 €
N 7	31 455 €
N 8	35 508 €

Niveau	Salaire annuel minimum conventionnel (en brut)
N 9	41 792 €
N 10	51 695 €

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du Code du travail en vertu desquelles «tout employeur assure pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes».

Elles rappellent également que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est une composante essentielle de l'égalité professionnelle et demandent aux entreprises de veiller à corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes.

Article 3

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de sa nature et de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 4

Entrée en vigueur et dispositions diverses

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du Code du Travail.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} octobre 2023 pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le texte du présent avenant sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

Il pourra être révisé ou dénoncé, conformément aux dispositions légales.

Avenant n° 74 du 4 février 2025

[Étendu par arr. 27 mai 2025, JO 31 mai, applicable à compter du 1^{er} févr. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FSE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

UNSA ;

CFTC ;

CFE CGC.

Préambule

Les organisations représentatives composant la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation se sont réunies afin d'évoquer les salaires sur invitation adressée à chacune d'elles.

Une 1^{ère} réunion s'est tenue le 9 janvier 2025 au cours de laquelle les partenaires ont échangé et exprimé leurs positions sur la base d'une proposition faite par les organisations syndicales des salariés.

Une 2^{ème} réunion a eu lieu le 27 janvier 2025 au cours de laquelle des contre-propositions ont été débattues entre les parties.

Une 3^{ème} réunion a eu lieu le 4 février 2025, qui a permis d'aboutir à la conclusion du présent accord.

Les partenaires ont également convenu de mener en 2025 une réflexion approfondie sur la structure de la grille des SMC afin de répondre à la demande de la Direction Générale du Travail concernant le tassement de la grille salariale, pour les niveaux non-cadres en particulier. Comme cela avait déjà été formulé dans l'avenant n° 72, cette réflexion devra inclure la question de la révision de la grille de classification de la convention collective.

Article 1

Champ d'application

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des structures entrant dans le champ d'application de la convention collective des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales (IDCC n° 915).

Le présent avenant modifie les dispositions issues de l'avenant n° 72 du 6 novembre 2023, ayant le même objet.

La grille des minimas conventionnels annuels dans la branche (sur la base de la durée légale de travail) est modifiée comme suit, à compter du 1^{er} février 2025 :

Niveau	Salaire annuel minimum conventionnel (en brut)
N 1	23 553 €
N 2	23 876 €
N 3	24 101 €
N 4	24 698 €
N 5	26 724 €
N 6	28 703 €
N 7	31 896 €
N 8	36 005 €
N 9	42 377 €
N 10	52 419 €

Les parties signataires rappellent les dispositions de l'article L. 3221-2 du Code du travail en vertu desquelles «tout employeur assure pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes».

Elles rappellent également que l'égalité salariale entre les femmes et les hommes est une composante essentielle de l'égalité professionnelle et demandent aux entreprises de veiller à corriger les éventuels écarts de salaire entre les femmes et les hommes exerçant les mêmes fonctions dans des conditions équivalentes.

Article 3

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de sa nature et de son objet, le présent avenant ne nécessite pas de dispositions particulières pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche.

Article 4

Entrée en vigueur et dispositions diverses

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du Code du Travail.

Sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi, le présent avenant est applicable à compter du 1^{er} février 2025 pour une durée indéterminée.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le texte du présent avenant sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

Il pourra être révisé ou dénoncé, conformément aux dispositions légales.

SALAIRES

(Voir Annexe IV et Annexe 3 des nouvelles annexes de la Convention collective)

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Période d'essai

Accord du 27 octobre 2008

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

CEA ;

SNEA ;

GEEXI.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC.

Préambule

La période d'essai permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié dans son travail, notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent, les parties au présent accord, ont décidé d'encadrer cette période et de fixer les modalités de son renouvellement.

Article 1

Durée de la période d'essai

Les salariés engagés par un employeur sont admis tout d'abord à titre d'essai dont la période est de :

Statuts	Durées
Employés	2 mois
Agents de maîtrise	3 mois
Cadres et Collaborateurs commerciaux et techniques	3 mois

La durée de la période d'essai peut toujours être réduite.

Article 2

Renouvellement de la période d'essai

En ce qui concerne la catégorie «Cadres et Collaborateurs commerciaux et techniques», sous réserve que le contrat de travail ou la lettre d'engagement du salarié le prévoit expressément, la période d'essai pourra être renouvelée une fois, pour la même durée que celle de la période d'essai initiale, soit une durée maximale de six mois.

Le renouvellement de la période d'essai se fera avant l'expiration de la première période, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise en main propre contre décharge.

Le salarié devra donner son accord écrit au renouvellement de sa période d'essai.

En aucun cas la période d'essai, renouvellement inclus, ne pourra être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Article 3

Délai de prévenance en cas de rupture de la période d'essai

- Rupture à l'initiative de l'employeur

L'employeur qui est à l'initiative de la rupture de la période d'essai doit respecter un délai de prévenance de :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et un mois de présence ;
- 2 semaines après un mois de présence ;
- Un mois après trois mois de présence.

- Rupture à l'initiative du salarié

Le salarié qui est à l'initiative de la rupture de la période d'essai doit respecter un délai de prévenance de :

-
- 24 heures si la période d'essai est inférieure à 8 jours ;
 - 48 heures au-delà de 8 jours.

Formation professionnelle

Accord du 4 novembre 2013

[Étendu par arr. 27 oct. 2014, JO 25 nov., applicable à compter du jour de sa signature]

Accord 15 avr. 2024, non étendu⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FSE.

Syndicat(s) de salariés :

CFE-CGC ;

UNSA ;

SN2A CFTC.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

GEEXI ;

FSE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

UNSA FCS ;

Assurances CGC ;

FBA CFDT.

Conclu dans le champ de la Convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976. Étendue par arrêté du 5 juillet 1977 JONC 31 juillet 1977 IDCC 915.

Champ d'application professionnel (article 2 de la CCN) : entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales de toute nature et celles dont les activités s'y rattachent quelle que soit leur forme juridique, ainsi que leurs filiales de la profession.

Préambule

Pour faire face à la technicité croissante des activités des entreprises de la branche, les partenaires sociaux signataires du présent accord décident de mettre en œuvre une politique de formation professionnelle continue favorisant le développement permanent des compétences et qualifications des salariés, leur adaptation aux évolutions de l'emploi et l'insertion professionnelle par la formation en alternance.

Dans cette perspective, les signataires du présent accord :

- créent une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle - CPNEFP en tant qu'organe d'orientation de la politique de la branche en matière d'emploi et de formation ;
- créent un observatoire prospectif des métiers et des qualifications ;
- définissent les modalités de mise en œuvre des dispositifs de formation et outils de gestion des compétences
- demandent au conseil d'administration d'AGEFOS PME la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) dédiée à la branche professionnelle
- demandent au Conseil d'Administration d'AGEFOS PME de répartir les ressources destinées à assurer le fonctionnement paritaire de la SPP en direction des organisations patronales et syndicales siégeant en SPP.

Les dispositions suivantes visent en particulier à organiser l'accès des salariés à la formation professionnelle continue dans le cadre des périodes de professionnalisation du plan de formation, la gestion des plans de formation étant laissée à la libre appréciation de l'entreprise.

Les employeurs s'efforceront d'articuler tous les dispositifs de la formation pour permettre aux salariés d'être acteurs de leur formation tout au long de leur vie professionnelle, notamment par le bilan de compétences, la validation des acquis de l'expérience (VAE), l'entretien professionnel, le passeport orientation formation.

Article 1

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche

Afin d'analyser les évolutions des métiers et des emplois au sein des entreprises de la branche et d'anticiper notam-

ment les besoins en formation, les partenaires sociaux décident de se doter d'un outil d'analyse et de veille sur l'emploi, les métiers et les qualifications.

Dans cette perspective, les parties signataires décident de la création d'un observatoire prospectif des métiers et des qualifications - OPMQ - de la branche des entreprises d'expertise en matière d'évaluation technique et commerciale. Ils s'engagent à en assurer le pilotage politique et confient au service spécialisé d'AGEFOS PME la mise en œuvre opérationnelle de son activité.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche a pour missions de :

- fournir des diagnostics et des états des lieux sur l'emploi et la formation dans le secteur
- assurer une veille quant à l'évolution des métiers, des emplois et des qualifications
- développer la prospective en matière d'emploi, de métiers et de formation au sein de la branche, afin de permettre de définir les priorités de formation et d'adapter ou de créer les dispositifs de formation nécessaires aux besoins des entreprises et des salariés.

Ainsi, les productions de l'observatoire permettront une analyse des principaux indicateurs sur l'emploi et la formation par les partenaires sociaux et, in fine, le pilotage de la politique de formation professionnelle dans la branche.

La CPNEFP constitue le comité de pilotage paritaire de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche.

Une réunion sera consacrée au moins une fois par an à définir ou à mettre à jour le cahier des charges de l'observatoire et d'examiner les productions.

Article 2 **La CPNEFP**

L'évolution du dispositif législatif, réglementaire ou conventionnel, tant en matière d'emploi que dans le domaine de la formation professionnelle continue incite les partenaires sociaux à mettre en place une instance d'information réciproque, d'étude, de consultation et de concertation dans ces domaines.

Les parties signataires décident de la création, au sein de la branche, d'une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle - CPNEFP.

2.1 **Composition**

La commission est composée de représentants des organisations syndicales de salariés parties prenantes à la convention collective nationale des entreprises d'expertise en matière d'évaluation technique et commerciale à raison d'un délégué titulaire et d'un délégué suppléant pour chacune et, pour la délégation patronale, autant de délégués que de représentants des syndicats de salariés.

En cas d'impossibilité de siéger du titulaire et de son suppléant, le titulaire peut donner pouvoir à un membre de la commission de son choix du même collège.

En cas de démission d'un des membres titulaires ou suppléants, l'organisation syndicale concernée procède à une nouvelle désignation.

2.2 **Fonctionnement**

La commission est présidée alternativement par le collège patronal et le collège des salariés, la vice-présidence étant assurée par un représentant de l'autre collège.

Chaque président et chaque vice-président est désigné par son collège respectif. Les mandats du président et du vice-président sont de 3 ans.

La première présidence sera assurée par un représentant de la délégation patronale.

La commission se réunit au moins une fois par an. Elle peut être réunie à la demande de 2 de ses membres. Le secrétariat est assuré par la délégation patronale.

Ses délibérations et ses avis sont arrêtés à la majorité conjointe de chaque collège. Seul le membre titulaire d'une organisation syndicale dispose d'un droit de vote, le suppléant ne votant qu'en son absence.

Les convocations doivent parvenir aux membres de la commission par lettre simple ou courriel au moins 2 semaines avant la date de la réunion avec le compte rendu de la précédente réunion et tout document nécessaire à l'examen de l'ordre du jour.

Les suppléants sont convoqués également et sont destinataires des mêmes documents que les membres titulaires.

Le temps passé à ces réunions par des salariés appartenant à des entreprises relevant de la convention collective UPEMEIC n'entraîne pas de réduction de leur rémunération.

2.3

Attributions

La commission a pour mission générale d'étudier la situation de l'emploi dans la branche professionnelle et ses perspectives d'évolution et de participer à la réflexion et à son suivi sur les moyens de la formation.

Dans ce cadre, la commission exerce les missions particulières suivantes :

— En matière professionnelle :

- promouvoir la politique de formation de la branche,
- participer à l'étude des moyens de cette formation ainsi que des moyens de perfectionnement et d'adaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification,
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés les mesures propres à assurer l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- proposer des contenus pédagogiques conformes à l'évolution des qualifications requises par la profession ;
- procéder avec les pouvoirs publics à l'examen de la mise en place et de l'évolution des diplômes, titres et autres formations qualifiantes et certifiantes.
- concourir à la définition des modalités de mise en œuvre des certifications professionnelles ;
- proposer des actions de formation à considérer comme prioritaires ;
- examiner le rapport annuel de l'organisme collecteur paritaire agréé pour sa partie spécifique relative à la branche ;
- suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- formuler des propositions et donner un avis sur les objectifs et les modalités de mise en œuvre des actions cofinancées par le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels qui donnent lieu à contractualisation.

— En matière d'emploi :

- étudier périodiquement la situation et les perspectives d'évolution de l'emploi en termes quantitatifs et qualitatifs, notamment dans leurs incidences sur la structure des qualifications et des besoins de formation ;
- établir annuellement un rapport sur la situation de l'emploi et son évolution, après avoir eu accès au rapport de branche présenté par la délégation patronale à la commission paritaire ;
- faire procéder à toute étude permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi et de ses évolutions en ayant recours à des financements publics ;
- concourir à l'insertion professionnelle des jeunes et au maintien dans l'emploi.

Article 3

Plan de formation de l'entreprise

3.1

Objet et définition du plan de formation

Conformément à la loi, l'employeur :

- assure l'adaptation des salariés à leur poste de travail
- veille au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations
- peut proposer des formations qui participent au développement des compétences, ainsi qu'à la lutte contre l'illettrisme.

Les actions de formation mises en œuvre à ces fins sont prévues par le plan de formation.

L'accès des salariés à des actions inscrites dans le plan de formation est assuré à l'initiative de l'employeur après information et consultation des instances représentatives du personnel en conformément aux dispositions du code du travail.

3.2

Catégories d'actions de formation

Le plan de formation est présenté en distinguant en deux catégories d'actions :

- catégorie 1 : Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien de

Ces actions de formation sont exclusivement réalisées sur le temps de travail et sont considérées comme du temps de travail effectif. Elles donnent lieu au maintien de la rémunération.

— Catégorie 2 : Actions de développement des compétences

Ces actions se déroulent pendant ou hors le temps de travail.

Elles peuvent être réalisées en tout ou partie hors du temps de travail en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur :

— dans la limite de 80 heures par an et par salarié

— ou dans la limite de 5 % de leur forfait pour les salariés dont la durée de travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année.

L'accord écrit peut être dénoncé dans les 8 jours qui suivent sa conclusion.

L'entreprise doit définir avant le départ du salarié et avec l'intéressé les engagements auxquels elle souscrit dès lors qu'il aura suivi avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur :

— les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité dans un délai de un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé

— les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

L'employeur indemnise le salarié au titre des heures de formation suivies en dehors du temps de travail par une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié concerné. Cette allocation, exonérée de cotisations sociales, est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle continue de l'entreprise.

Pour ces actions, le refus du salarié d'y participer ou la dénonciation dans les 8 jours de l'accord prévu ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Article 4

Consultation des institutions représentatives du personnel

Les institutions représentatives du personnel (IRP) doivent être consultées selon les termes prévus par le code du travail, notamment les articles L. 2323-34 et suivants.

Les parties signataires rappellent que le comité d'entreprise est obligatoirement consulté tous les ans sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise.

À la suite de cette consultation, deux réunions spécifiques au moins ont lieu sur le thème de la formation :

— la première réunion, qui intervient avant le 1^{er} octobre de chaque année, porte sur la présentation et la discussion des documents prévus à l'article D. 2323-5 du code du travail. Cette première réunion prend notamment en compte le résultat de la consultation sur les orientations de la formation professionnelle en fonction des perspectives économiques et de l'évolution de l'emploi, des investissements et des technologies dans l'entreprise.

— la deuxième réunion, qui intervient avant le 31 décembre de chaque année, concerne le plan de formation de l'entreprise, les conditions de mise en œuvre du DIF et des périodes et des contrats de professionnalisation pour l'année à venir.

Dans le cas où il n'existe pas de comité d'entreprise en raison d'un procès-verbal de carence, les délégués du personnel sont consultés sur les orientations de la formation professionnelle dans l'entreprise et le plan de formation.

Dans les entreprises de moins de 50 salariés, les délégués du personnel sont investis des mêmes missions dévolues aux membres du comité d'entreprise en matière de formation professionnelle.

Article 5

Contrat de professionnalisation

5.1

Définition

Conformément aux dispositions de l'article L. 6314-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation a pour objet :

— de permettre d'acquérir une qualification correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme :

1^o Soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;

2^o Soit reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche ;

3^o Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle créé par la CPNEFP ;

— de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle en donnant aux titulaires du contrat de professionnalisation les compétences professionnelles nécessaires à leur activité.

5.2

Publics visés

Le contrat de professionnalisation s'adresse :

- aux personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus ;
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active (RSA), de l'allocation de solidarité spécifique (ASS), de l'allocation aux adultes handicapés (AAH) ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion (CUI) ;
- dans les départements d'outre-mer et les collectivités de Saint-Barthélemy, Saint-Martin et Saint-Pierre-et-Miquelon, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

5.3

Durée du contrat

Le contrat de professionnalisation peut prendre la forme d'un contrat à durée déterminée de 6 à 12 mois ou d'un contrat à durée indéterminée.

— Contrat à durée déterminée :

Le contrat de professionnalisation est conclu pour une durée minimale. Cette durée peut être portée à 24 mois dans les cas suivants :

- jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel
- bénéficiaires des minimas sociaux ou anciens titulaires d'un CUI visés à l'alinéa ci-dessus
- qualifications définies comme prioritaires par la CPNEFP de la branche
- Contrat à durée indéterminée

Si le contrat de professionnalisation a été conclu sous la forme d'un contrat à durée indéterminée, l'action de professionnalisation se situe en début du contrat.

L'action de professionnalisation doit avoir une durée minimale de 6 à 12 mois.

Cette durée peut être portée à 24 mois dans les cas suivants :

- jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel
- bénéficiaires des minimas sociaux ou anciens titulaires d'un CUI visés à l'alinéa ci-dessus
- qualifications définies comme prioritaires par la CPNEFP de la branche

5.4

Durée des actions de formation

Les actions d'évaluation, de personnalisation du parcours de formation, d'accompagnement externe et de formation sont au minimum comprises entre 15 % et 25 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures.

Cette durée peut être étendue au-delà de 25 % :

- pour les jeunes n'ayant pas achevé un second cycle de l'enseignement secondaire ou non titulaires d'un diplôme technologique ou professionnel ;
- pour ceux qui visent des formations diplômantes reconnues (titres ou diplômes inscrits au RNCP) ;
- qualifications définies comme prioritaires par la CPNEFP de la branche

5.5

Obligations des parties au contrat

L'employeur s'engage à assurer ou à faire suivre la formation permettant au titulaire du contrat d'acquérir la qualification professionnelle et un emploi en relation avec cet objectif. L'emploi occupé pendant la durée de ce contrat doit être en lien direct avec la qualification visée et concourir à l'acquisition des savoir-faire requis.

Le salarié s'engage pour sa part à travailler pour le compte de son employeur et à suivre la formation prévue au contrat.

5.6

Tutorat

Conformément à l'article 7 du présent accord, un tuteur volontaire peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le titulaire du contrat de professionnalisation.

5.7 Renouvellement du contrat

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois chez le même employeur :

- si le bénéficiaire a obtenu la qualification lors du premier contrat et souhaite préparer la qualification supérieure ou complémentaire dans le cadre d'un second contrat ;
- si le bénéficiaire n'a pas obtenu la qualification visée en raison d'un échec à l'examen, d'une maternité, d'une maladie, d'un accident du travail, d'une maladie professionnelle ou de la défaillance de l'organisme de formation.

5.8 Rémunération des salariés en contrat de professionnalisation

— Bénéficiaires âgés de moins de 26 ans

Les salariés âgés de moins de 26 ans titulaires d'un contrat de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée une rémunération minimale calculée comme suit :

(En pourcentage du SMIC.)

Niveau de qualification dont le bénéficiaire est titulaire	Salaire minimal des bénéficiaires	
	16 à moins de 21 ans	21 ans et plus
	Au premier jour du mois suivant le jour où le titulaire du contrat atteint l'âge indiqué	
Inférieur au bac professionnel	55 %	70
Au moins égal au bac professionnel (1)	65 %	80 %
(1) Ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau.		

— Bénéficiaires âgés d'au moins 26 ans

La rémunération ne peut être inférieure au SMIC, ni à 85 % de la rémunération minimale prévue pour le niveau hiérarchique correspondant de la convention collective nationale.

5.9 Prise en charge par l'OPCA

Les coûts relatifs à la professionnalisation peuvent faire l'objet d'une prise en charge par AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche, sous réserve des disponibilités financières, sur la base des forfaits horaires fixés à l'article 8 du présent accord.

Article 6 La période de professionnalisation

(Art. abrogé par Accord du 15 avril 2024)

La période de professionnalisation s'adresse aux salariés présents dans l'entreprise titulaires d'un contrat à durée indéterminée (CDI) et aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI) à durée déterminée ou indéterminée. Elle a pour objectif l'acquisition de compétences supplémentaires en vue de faciliter l'évolution professionnelle du salarié, son maintien dans l'emploi ou l'acquisition de nouvelles compétences liées à l'évolution des métiers de la branche.

Publics prioritaires

Sont considérés comme publics prioritaires pour l'accès à la période de professionnalisation :

- les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail,
- les salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum de 1 an dans la dernière entreprise qui les emploie,
- les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- les femmes qui reprennent une activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et femmes après un congé parental,
- les salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévue à l'article L. 5212-13 du code du travail notamment les travailleurs handicapés

— les salariés titulaires d'un contrat unique d'insertion (CUI).

6.1 Actions de formation éligibles

La période de professionnalisation doit permettre au salarié :

- soit d'acquérir une qualification :
 - enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles (RNCP)
 - ou reconnue dans les classifications de la convention collective nationale de la branche
 - ou ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle reconnu par la CPNEFP,
- soit de suivre une action de formation dont l'objectif est défini par la CPNEFP.

6.2 Tutorat

Conformément à l'article 7 du présent accord, un tuteur volontaire peut être désigné par l'employeur pour accueillir et guider le titulaire en période de professionnalisation.

6.3 Durée de la période de professionnalisation

La durée minimale des périodes de professionnalisation s'élève, sur douze mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant :

- à trente-cinq heures pour les entreprises d'au moins cinquante salariés,
- à soixante-dix heures pour les entreprises d'au moins deux cent cinquante salariés.

Cette durée minimale ne s'applique pas au bilan de compétences ni à la validation des acquis de l'expérience. Elle ne s'applique pas aux périodes de professionnalisation des salariés âgés d'au moins quarante-cinq ans.

Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

6.4 Déroulement de la période de professionnalisation pendant le temps de travail

Les actions de la période de professionnalisation, mises en œuvre à l'initiative de l'employeur, se déroulent pendant le temps de travail, la rémunération du salarié est maintenue.

6.5 Déroulement de la période de professionnalisation hors du temps de travail

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler en tout ou partie en dehors du temps de travail :

- à l'initiative du salarié, dans le cadre du DIF conformément à l'article 9 du présent accord, en accord avec son employeur
- à l'initiative de l'employeur, après accord écrit du salarié, s'il s'agit d'une action de développement des compétences.

La durée d'une action de formation hors temps de travail, organisée dans le cadre d'une période de professionnalisation, ne peut excéder la somme :

- des heures acquises par le salarié au titre du DIF ; ces heures sont engagées par accord écrit entre le salarié et l'employeur
- de 80 heures sur une même année civile, correspondant à la durée annuelle maximale d'une action de développement de compétences (catégorie 2 du plan de formation).

En cas de formation hors temps de travail, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai de 1 an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant à la qualification acquise et sur l'attribution de la classification correspondante, ainsi que sur les modalités de prise en compte des efforts du salarié.

6.6 Prise en charge par l'OPCA

Les coûts relatifs à la professionnalisation peuvent faire l'objet d'une prise en charge par AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche, dans les conditions prévues à l'article 8 du présent accord.

Article 7

Tutorat des salariés au cours de la professionnalisation

Les partenaires sociaux signataires du présent accord rappellent aux entreprises leur obligation de désigner un tuteur pour chaque salarié en contrat ou en période de professionnalisation.

Le tuteur a pour mission :

- Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires des périodes de professionnalisation
- Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels
- Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire
- Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise
- Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'entreprise s'assure de la compétence des tuteurs et veille, le cas échéant, à leur dispenser une formation facilitant la mise en œuvre de la mission tutorale.

Le tuteur peut être l'employeur lui-même ou un salarié de l'entreprise. Chaque tuteur encadre au maximum deux salariés.

Le tuteur doit être une personne volontaire et disposer du temps et des compétences nécessaires au suivi des personnes. La fonction ne doit entraîner ni une surcharge de travail ni une baisse de rémunération notamment sur les éléments variables.

Dans le cadre de la période de professionnalisation ou du contrat de professionnalisation, s'il n'est pas l'employeur lui-même, le tuteur salarié de l'entreprise ou de l'établissement doit justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Article 8

Financement et prise en charge par L'OPCA de la professionnalisation

Dans le cadre des contrats et des périodes de professionnalisation, les frais relatifs aux actions de formation, d'évaluation, d'accompagnement (frais pédagogiques, rémunérations, cotisations sociales légales et conventionnelles, frais d'hébergement et de transport) sont pris en charge par AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche, sous réserve de son accord préalable et sur la base du forfait horaire de 9.15 €.

Dans le respect des prérogatives du Conseil d'Administration d'AGEFOS-PME, ce montant forfaitaire peut faire l'objet d'une modulation par la SPP, en application des orientations définies par la CPNEFP et sous réserve des équilibres budgétaires de la section comptable «professionnalisation».

Les frais liés aux formations de tuteur et à l'exercice des missions tutorales peuvent être pris en charge par AGEFOS PME dans la limite des plafonds mensuels et durées respectivement définis par les dispositions législatives et réglementaires.

Les entreprises sont invitées à consulter AGEFOS PME pour connaître les taux en vigueur au moment de la conclusion du contrat ou de la période de professionnalisation.

Article 9

Droit individuel à la formation (DIF)

9.1

Bénéficiaires et acquisition du DIF

Chaque salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise acquiert 20 heures par an au titre du DIF.

Pour les salariés à temps partiel, la durée du DIF est calculée prorata temporis.

Les salariés sous contrat à durée déterminée peuvent bénéficier du DIF calculé pro rata temporis. Ce droit est ouvert si le salarié justifie de 4 mois d'ancienneté sous contrat à durée déterminée dans l'entreprise, consécutifs ou non, sur les 12 derniers mois.

Le droit à DIF s'acquiert à l'issue d'une année entière, à terme échu, en fonction de la date d'ouverture du droit.

La date d'ouverture du droit à DIF est fixée à la date d'entrée du salarié dans l'entreprise pour les nouveaux embauchés.

Les droits peuvent être cumulés dans la limite de 120 heures, quel que soit le nombre d'années nécessaire pour l'atteinte de ce plafond par les salariés à temps partiel.

9.2

Mise en œuvre et financement du DIF

L'employeur doit informer chaque année par écrit le salarié du nombre d'heures acquis au titre du DIF.

La mise en œuvre du DIF relève de l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur.

Lorsque le salarié demande à bénéficier de son droit à DIF, l'employeur dispose d'un délai de 1 mois pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande. Le choix de l'action de formation doit faire l'objet d'un accord écrit entre salarié et employeur.

En cas de désaccord entre le salarié et l'employeur sur le choix de l'action durant deux exercices civils consécutifs, le FONGECIF dont relève l'entreprise peut assurer la prise en charge de l'action de formation sous réserve que cette action entre dans ses propres priorités. Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 6323-12, sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation. La durée de la formation ainsi réalisée se déduit du contingent d'heures de formation acquis au titre du DIF.

9.3

Actions prioritaires de branche

Les actions de formation prioritaires au titre du DIF sont définies par la CPNEFP de la branche.

Les entreprises sont invitées à consulter AGEFOS PME pour connaître les actions prioritaires et les possibilités de prise en charge sur les fonds mutualisés de la professionnalisation.

9.4

Déroulement du DIF

Tout au long de la période d'exécution du contrat de travail, le DIF peut être utilisé pour une formation réalisée sur ou hors temps de travail :

— hors temps de travail

Le DIF se déroule en principe en dehors du temps de travail et dans ce cas l'employeur verse une allocation de formation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié. L'allocation est exonérée des cotisations sociales et est imputable sur la participation au développement de la formation professionnelle.

— sur le temps de travail

L'employeur et le salarié peuvent également convenir que la formation suivie au titre du DIF est réalisée sur le temps de travail. Dans ce cas, la formation donne droit au maintien de la rémunération.

9.5

Portabilité du droit individuel à la formation

À l'issue du contrat de travail, le DIF est «portable» dans les conditions suivantes :

— Lorsque le salarié quitte l'entreprise :

Il peut demander avant son départ de l'entreprise à utiliser le DIF acquis dans les conditions suivantes :

— licenciement pour motif personnel (sauf faute lourde privative du DIF) :

L'employeur doit mentionner obligatoirement dans la lettre de licenciement les droits à DIF acquis par le salarié licencié et notamment la possibilité d'en demander le bénéfice pendant son préavis.

La demande du salarié pour bénéficier d'une action de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience ou de formation doit être formulée avant la fin de son préavis. Dans ce cas, cette action est financée par l'entreprise à hauteur d'une somme correspondant au nombre d'heures de DIF acquises multiplié par 9.15 € (forfait réglementaire de prise en charge au titre de la professionnalisation).

En l'absence de demande du salarié avant la fin de son préavis, le montant correspondant au DIF n'est pas dû par l'employeur.

— rupture conventionnelle

Le salarié peut demander à bénéficier de son droit à DIF. L'employeur est libre d'accepter ou de refuser la demande du salarié. Le financement de la formation est fixé par accord entre l'employeur et le salarié.

— démission

Le salarié peut demander à bénéficier de son droit à DIF. L'employeur est libre d'accepter ou de refuser la demande du salarié. En cas d'acceptation, l'action du DIF devra être réalisée avant la fin du préavis.

Dans ce cas, l'intégralité du coût de la formation est à la charge de l'employeur.

— départ en retraite

Le salarié perd les droits acquis au titre du DIF.

— licenciement économique et d'adhésion du salarié au contrat de sécurisation professionnel (CSP)

Après acceptation du CSP par le salarié, l'employeur verse à Pôle emploi une somme correspondant au montant de l'allocation de formation (égale à 50 % de la rémunération nette horaire de référence du salarié concerné) multiplié par le nombre d'heures acquises par le salarié au moment de la rupture de son contrat de travail. Ce versement à Pôle emploi a pour effet de solder le droit à DIF du salarié. En cas de refus du contrat de sécurisation professionnel par le salarié, la procédure est identique à celle prévue en cas de licenciement pour motif personnel.

— licenciement pour faute lourde

Le salarié perd les droits acquis au titre du DIF.

— Lorsque le salarié s'inscrit à Pôle emploi après rupture de son contrat de travail :

La portabilité du DIF peut être mise en œuvre si la rupture ouvre droit à l'assurance chômage et notamment dans les cas suivants :

— licenciement sauf faute lourde

— rupture conventionnelle

— démission légitime (selon les critères de Pôle emploi, notamment démission en cas de mutation du conjoint)

— fin d'un contrat à durée déterminée si le salarié bénéficie de l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

L'utilisation du DIF est soumise à l'avis du référent Pôle emploi. *Si un avis favorable est rendu (Termes exclus de l'extension par arr. 27 oct. 2014, JO 25 nov.)*, le financement de l'action est supporté par l'OPCA de l'entreprise dans laquelle le DIF a été acquis, à hauteur de 9.15 € multiplié par le nombre d'heures de DIF mentionné sur le certificat de travail du salarié.

— Lorsque le salarié est embauché dans une nouvelle entreprise :

Le salarié peut demander à bénéficier de son droit au DIF portable pendant une durée de 2 ans à compter de son embauche. L'employeur n'est pas tenu d'accepter la demande du salarié.

9.6

Mention dans le certificat de travail

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à la portabilité du DIF, l'employeur doit mentionner dans le certificat de travail le solde des heures DIF dont bénéficie le salarié et la somme forfaitaire correspondante, soit 9.15 € multiplié par le nombre d'heures, ainsi que le nom de l'OPCA dont relève l'entreprise au titre de la collecte des fonds de professionnalisation.

Article 10

Entretien de seconde partie de carrière

10.1

Objectif

L'entretien de seconde partie de carrière vise à informer le salarié notamment sur ses droits en matière d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

10.2

Mise en œuvre

Dans le cadre de la formation tout au long de la vie, le salarié peut demander à bénéficier d'un entretien de seconde partie de carrière dès lors qu'il a atteint l'âge de 45 ans et 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

Dans les entreprises ou groupe employant au moins 50 salariés, cet entretien de seconde partie de carrière est obligatoirement mis en œuvre à l'initiative de l'employeur. Dans ces entreprises, il est obligatoirement renouvelé tous les 5 ans à l'initiative de l'employeur.

Article 11

Bilan de compétences

La mise en œuvre du bilan de compétences est basée sur le volontariat du salarié et doit répondre aux exigences des dispositions législatives et réglementaires. Il peut être réalisé dans le cadre d'un congé spécifique ou du plan de formation de l'entreprise.

Le bilan de compétences permet au salarié :

— d'analyser ses aptitudes, ses compétences personnelles et professionnelles, ses motivations ;

— de gérer ses ressources personnelles ;

— d'organiser ses priorités professionnelles ;

— d'utiliser ses atouts comme instrument de négociation pour un emploi, une formation ou en termes de choix de carrière.

Le bilan de compétences donne lieu à la rédaction d'un document de synthèse en vue de définir ou de confirmer un projet professionnel, le cas échéant, un projet de formation. Cette prestation peut être réalisée :

— à l'initiative de l'entreprise avec l'accord du salarié, dans le cadre du plan de formation ; le coût de la prestation est à la charge de l'employeur

— à l'initiative du salarié, dans le cadre du congé de bilan de compétences ou hors temps de travail ; le coût de la prestation est à la charge de l'OPACIF dont relève l'entreprise.

Le salarié est seul destinataire des conclusions du bilan de compétences. Ces résultats ne peuvent être communiqués ni à l'employeur, ni à un tiers sans l'accord du salarié.

Les entreprises se reporteront aux dispositions législatives et réglementaires, et notamment les articles L. 6313-1, L. 6313-10 et L. 6322-42 à L. 6322-51 du code du travail.

Article 12

Passeport orientation formation

Conformément à l'article L. 6315-2 du code du travail, est mis à disposition de toute personne un modèle de passeport orientation et formation qui recense :

1^o Dans le cadre de la formation initiale, les diplômes et titres ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation ;

2^o Dans le cadre de la formation continue :

— tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;

— les actions de formation prescrites par Pôle emploi ;

— les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle ;

— les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;

— les qualifications obtenues ;

— les habilitations de personnes ;

— le ou les emplois occupés, le service civique et les activités bénévoles effectués, ainsi que les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois, de ce service civique et de ces activités.

L'employeur ne peut exiger du salarié qui répond à une offre d'embauche qu'il lui présente son passeport orientation et formation. Est illicite le fait de refuser l'embauche d'un salarié en raison de son refus ou de son impossibilité de présenter son passeport orientation et formation.

Article 13

Validation des acquis de l'expérience

13.1

Objectif

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet d'obtenir tout ou partie d'une certification - diplôme, titre à finalité professionnelle ou certificat de qualification professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles RNCP - à partir d'une expérience professionnelle salariée ou non salariée et/ou bénévole.

L'expérience acquise, en lien avec la certification visée, est validée par un jury, sur la base d'un dossier constitué par la personne concernée.

13.2

Bénéficiaires

Toute personne ayant au moins 3 ans d'expérience salariée, non salariée ou bénévole, quels que soient son âge, sa nationalité, son statut et son niveau de formation, a accès au dispositif VAE. Ce dispositif est particulièrement adapté à la problématique des seniors dont la qualification formelle est faible, mais dont l'expérience professionnelle est importante.

13.3

Mise en œuvre

La VAE peut être mise en œuvre :

-
- à l'initiative de l'employeur, avec l'accord du salarié, dans le cadre du plan de formation ou de la période de professionnalisation
 - à l'initiative du salarié, avec l'accord de l'employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF)
 - à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé de VAE d'une durée maximale de 24 heures.

Les employeurs sont invités à se rapprocher d'AGEFOS PME pour connaître les modalités de financement de la VAE au titre des périodes de professionnalisation. Les salariés sont invités à se rapprocher du FONGECIF de leur région pour connaître les modalités de financement de la VAE au titre du congé de VAE.

Article 14

Financement de la formation professionnelle

Le financement de la formation professionnelle est assuré par une contribution légale des entreprises, fixée en pourcentage de la masse salariale annuelle brute de l'entreprise selon son effectif.

14.1

Entreprises de moins de 10 salariés

La totalité de la contribution légale est obligatoirement versée à AGEFOS-PME, OPCA désigné par la branche, soit 0,55 % de la masse salariale annuelle brute répartis à hauteur de :

- 0,15 % au titre des contrats et périodes de professionnalisation, et des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur (formation des tuteurs et fonction tutorale)
- 0,40 % au titre des actions menées dans le cadre du plan de formation et des actions menées au titre du droit individuel à la formation.

14.2

Entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés

La contribution légale des entreprises de 10 salariés à moins de 20 salariés est fixée à 1,05 % de la masse salariale annuelle brute, décomposé comme suit :

- 0,15 % de la masse salariale annuelle brute obligatoirement versée à AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche et affecté au financement :
 - des périodes et contrats de professionnalisation ;
 - des formations de tuteur ;
 - des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale ;
 - des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF ;
- 0,9 % de la masse salariale annuelle brute pour le financement des actions menées dans le cadre du plan de formation, du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur. Cette contribution peut être gérée directement par l'employeur ou faire l'objet d'un versement volontaire à AGEFOS PME : OPCA désigné par la branche, ou à un autre OPCA interprofessionnel.

14.3

Entreprises de 20 salariés et plus

La contribution légale des entreprises de 20 salariés et plus est fixée à 1,6 % de la masse salariale annuelle brute, décomposé comme suit :

- 0,50 % de la masse salariale annuelle brute obligatoirement versée à AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche et affecté au financement :
 - des périodes et contrats de professionnalisation ;
 - des formations de tuteur ;
 - des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale ;
 - des actions reconnues prioritaires par la branche au titre du DIF ;
- 0,9 % de la masse salariale annuelle brute pour le financement des actions menées dans le cadre du plan de formation, du DIF et de toutes autres dépenses prévues par la réglementation en vigueur. Cette contribution peut être gérée directement par l'employeur, ou faire l'objet d'un versement volontaire à AGEFOS PME : OPCA désigné par la branche, ou à un autre OPCA interprofessionnel.
- 0,2 % de la masse salariale annuelle brute obligatoirement versé au FONGECIF et affecté au financement du congé individuel de formation, de bilan de compétences et de VAE.

14.4

Contribution CIF-CDD, due par les entreprises employant un ou plusieurs salariés en CDD, quel que soit leurs effectifs

Les entreprises qui emploient un ou plusieurs salariés en CDD sont tenues de verser au FONGECIF 1 % de la masse salariale brute annuelle versée à ces CDD. Cette contribution est affectée au financement d'un Congé individuel de formation spécifiquement ouverts aux salariés en CDD. Les salariés sont invités à se rapprocher du FONGECIF pour connaître les conditions d'accès à ce congé spécifique.

Tableau récapitulatif des contributions légales des entreprises et des obligations de versement à AGEFOS PME

Entreprises de moins de 10 salariés		Entreprises de 10 à moins de 20 salariés		Entreprises de 20 salariés et plus		
0,55 %		1,05 %		1,60 %		
Répartition de la contribution : plan de formation, financement de la professionnalisation - DIF prioritaire, congé individuel de formation CIF (bilan de compétences, VAE)						
Plan	Professionnalisation et DIF	Plan	Professionnalisation et DIF	Plan	Professionnalisation et DIF	CIF
0,40 %	0,15 %	0,90 %	0,15 %	0,90 %	0,50 %	0,20 %
Versement obligatoire à AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche						
Totalité de la contribution / 0.15 % + 0.4 %		0,15 % Professionnalisation		0,50 % Professionnalisation		OPACIF
Plus 1 % CIF-CDD versé au FONGECIF par toute entreprise employant des CDD quel que soit l'effectif.						

Article 15

Section paritaire professionnelle

Les partenaires sociaux signataires du présent accord demandent au conseil d'administration d'AGEFOS PME la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) dédiée à la branche professionnelle qui aura notamment en charge, conformément aux dispositions législatives et réglementaires :

— de recommander les priorités (publics/ formation) pour la gestion des fonds du plan de formation des sections financières des entreprises de moins de 50 salariés ;

— de définir des priorités de formations et les règles de prise en charge au titre des fonds du plan de formation des entreprises de 50 salariés et plus et des fonds de la professionnalisation gérés par l'OPCA en cohérence avec le présent accord de branche et les avis et orientations de la CPNEFP.

Pour l'élaboration des priorités, dans le respect des prérogatives de gestion et décisions de l'OPCA au regard de l'équilibre des fonds gérés, la SPP prend en compte des orientations définies CPNEFP.

Un protocole de création et de fonctionnement de la SPP sera conclu entre les signataires du présent accord et AGEFOS PME, OPCA désigné par la branche professionnelle.

Article 16

Contribution au Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels

Concernant le financement du FPSPP, les textes prévoient qu'un pourcentage compris entre 5 % et 13 % de la contribution légale des employeurs à la formation professionnelle continue est versé au FPSPP, par l'intermédiaire des OPCA.

Cette contribution est fixée chaque année par arrêté ministériel.

L'article L. 6332-19 du code du travail précise : «Les sommes mentionnées aux 1^o et 2^o s'imputent sur les participations des employeurs dues au titre du congé individuel de formation, du plan de formation et de la professionnalisation. Au titre du congé individuel de formation, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent. Au titre du plan de formation et de la professionnalisation, elles sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel. À défaut d'accord en vigueur au 1^{er} janvier de l'année de collecte, elles sont calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations.»

Pour l'application de ce texte, les partenaires sociaux signataires du présent accord décident de la répartition

suivante :

Le montant total de ladite contribution au FPSPP est réparti de façon égale entre la contribution des entreprises de la branche au financement du plan de formation et la contribution au financement de la professionnalisation, soit :

- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre de la professionnalisation
- 50 % du montant de la contribution de l'entreprise au financement du FPSPP au titre du plan de formation.

Article 17 **Portée de l'accord**

Les parties conviennent que le présent accord constitue un accord normatif de branche, aucun accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement ne peut déroger à ses dispositions sauf dispositions plus favorables.

Article 18 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une période indéterminée.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, les signataires conviennent d'une négociation triennale sur les dispositifs de la formation professionnelle dans la branche.

Article 19 **Dépôt légal. - Entrée en vigueur. - Extension**

19.1 **Dépôt**

À l'issue de la procédure de signature, le texte du présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2331-2 et D. 2231-3 du code du travail, le texte du présent accord sera déposé en autant d'exemplaires que nécessaire au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris et aux services centraux du ministre chargé du travail.

19.2 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entre en vigueur au jour de sa signature.

19.3 **Extension**

L'extension du présent accord sera demandée sur l'initiative de la partie la plus diligente conformément aux dispositions de l'article L. 2261-24 du code du travail.

Désignation d'un OPCA **Accord du 21 mai 2013**

[Étendu par arr. 18 déc. 2013, JO 4 janv. 2014, applicable à date de signature, sous réserve de l'agrément de l'AGEFOS PME en tant qu'OPCA de la branche]

(Annulé et remplacé par accord 3 décembre 2018)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;
CEA ;
GEEXI ;
FSE .

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;
CFE CGC ;
CFTC CSFV.

Préambule

Pour faire face à la technicité croissante des activités des entreprises de la branche, les partenaires sociaux signataires du présent accord décident de mettre en œuvre une politique de formation professionnelle continue favorisant

l'insertion professionnelle, l'adaptation des salariés aux évolutions de l'emploi et le développement permanent de leurs compétences et qualifications.

Dans cette perspective, le présent accord a pour objet de désigner AGEFOS PME en tant qu'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) chargé de collecter et gérer les financements de la formation professionnelle. En application du présent accord la création d'une section paritaire professionnelle dédiée à la branche sera demandée au Conseil d'administration d'AGEFOS PME.

Parallèlement, les partenaires sociaux engagent la négociation d'un accord de branche sur la formation professionnelle continue en vue de définir les publics et actions de formation prioritaires, le rôle des instances paritaires de la branche dans le pilotage de la politique de formation ainsi que le montant et l'affectation des contributions financières des entreprises.

Article 1er **Champ d'application**

Le présent accord est conclu dans le champ de la Convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976 (Étendue par arrêté du 5 juillet 1977 JONC 31 juillet 1977 IDCC 915) : entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales de toute nature et celles dont les activités s'y rattachent quelle que soit leur forme juridique, ainsi que leurs filiales de la profession.

Article 2 **Organisme paritaire collecteur agréé**

Les parties signataires désignent AGEFOS-PME comme OPCA de la branche pour la collecte et la gestion des contributions fixées par accord de branche, destinées au financement de la formation professionnelle continue au titre de la professionnalisation, du DIF et du plan de formation.

Article 3 **Durée. - Formalités. - Révision. - Dénonciation**

3.1 **Durée. - Dépôt**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à compter de sa signature, sous réserve de l'agrément de l'AGEFOS PME en tant qu'OPCA de la branche.

Conformément à l'article L. 2231-6 du code du travail, il sera déposé auprès du greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa signature et auprès des services centraux du ministère chargé du travail par le secrétariat de la commission paritaire.

3.2 **Révision**

Chaque syndicat signataire ou adhérent peut demander la révision de tout ou partie du présent accord selon les modalités suivantes :

- toute demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement ;
- le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la conclusion éventuelle d'un nouveau texte ;
- les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord. À défaut d'accord dans un délai de 12 mois à compter de la demande de révision, cette dernière deviendra caduque ;
- sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la loi, les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour de son extension par les services compétents.

3.3 **Dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé conformément à l'article L. 2222-6 du code du travail.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe des prud'hommes.

Lorsque l'accord a été dénoncé par la totalité des signataires (ou adhérents) employeurs ou la totalité des signataires (ou adhérents) salariés, la dénonciation entraîne l'obligation pour tous les signataires ou adhérents de se réunir le plus rapidement possible, et au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.

L'accord continue de produire effet au plus pendant 12 mois à compter de l'expiration du préavis de 3 mois.

Si un nouvel accord est signé dans ce délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Désignation de l'opérateur de compétences (OPCO)

Accord du 3 décembre 2018

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2019, sous réserve de l'exercice du droit d'opposition et de l'agrément de l'OPCO pour les activités comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FSE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

UNSA Industrie.

Il a été exposé ce qui suit :

Préambule

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transforme les OPCA en opérateurs de compétences. En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner leur opérateur de compétences par accord collectif avant le 31 décembre 2018.

Compte tenu des activités exercées par les entreprises de la branche et des métiers exercés par les salariés de ces entreprises, les parties s'accordent pour poursuivre les actions entreprises avec AGEFOS PME dans le cadre des accords conclus ces dernières années.

Les parties soulignent ainsi, au travers de ce choix, leur volonté de répondre à leur souhait de disposer d'un OPCO pouvant apporter :

- un service d'appui et de conseil aux entreprises de la branche quelle que soit leur taille.*
- un service de proximité correspondant au rayonnement territorial de l'OPCO.*
- une cohérence de services notamment autour des métiers du cycle de vie du bâtiment.*

En effet, les entreprises partagent des caractéristiques communes :

- Une économie de proximité : un maillage territorial fort, une majorité de TPE accompagnées de quelques grands groupes qui participent au développement du tissu économique local avec une relation directe avec les bénéficiaires finaux.*
- Une politique emploi-formation partagée : un cœur de métier orienté vers le diagnostic et l'expertise au service de l'habitat, des niveaux de qualifications élevés, des passerelles/mobilités professionnelles existantes et un fort impact de la transition digitale.*

Les partenaires sociaux souhaitent assurer la continuité des travaux engagés et à venir, notamment dans le cadre de l'EDEC «Soutien aux démarches prospectives compétences» visant à privilégier les logiques interbranches, les passerelles et la politique de certification.

C'est pour ces raisons que les parties signataires conviennent des dispositions exposées ci-après.

Article un ***Objet***

Le présent accord a pour objet de permettre aux organisations liées par la Convention Collective Nationale de désigner un opérateur de compétences dans la branche couverte par la convention collective. Elles font le choix de l'opérateur qui aura été constitué pour les services ou l'économie de proximité.

Article deux ***Champ d'application***

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention col-

lective nationale.

Article trois **Effet de l'accord**

Le présent accord annule et remplace la précédente désignation de l'OPCA de la branche résultant de l'accord du 21 mai 2013.

Il annule et remplace également toute autre stipulation antérieure qui pourrait être contraire au présent accord.

En particulier, la référence à l'OPCA devient une référence à l'OPCO quand elle apparaît dans un des articles de la Convention Collective Nationale ou d'un accord (Préambule de l'accord du 4 novembre 2013 et articles 1, 14 et 15 de cet accord).

Article quatre

Motifs de l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du Code du Travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application de l'article L. 6332-1-1 du Code du Travail, une branche ne peut relever que d'un seul opérateur de compétences.

Dès lors, toutes les entreprises quel que soit leur effectif doivent relever du même opérateur de compétences.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article cinq

Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2019 sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions définies par la loi et sous réserve de l'agrément de l'OPCO pour les activités comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale.

Article six

Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations signataires ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débiteront dans les trois mois suivant la demande de révision. Toute demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de six mois à compter de la demande de révision sera caduque.

Article sept

Dénonciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du Code du Travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents avec un préavis de trois mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'accord continue de produire effet pendant un délai maximal de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel accord est conclu dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Article huit

Suivi

Les parties au présent accord conviennent de faire un bilan du présent accord à la fin de l'année 2019.

Article neuf **Dépôt**

Conformément aux dispositions des articles D. 2232-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé auprès du Ministère du Travail en nombre d'exemplaires suffisants et au Secrétariat-Greffé du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Article dix **Dispositions transitoires et finales**

Le présent accord a un caractère impératif.

Il est conclu conformément aux dispositions législatives et réglementaires du code du travail relatives à la nature et à la validité des conventions et accords collectifs. Dans les conditions prévues par ces mêmes dispositions, le présent accord a été fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à chacune des organisations représentatives.

Les parties signataires demandent l'extension la plus rapide possible du présent accord au ministre en charge du travail.

Accord du 13 mars 2019

[Étendu par arr. 19 juill. 2019, JO 26 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FSE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC ;

FBA CFDT ;

UNSA Industrie.

Préambule

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel transformant les OPCA en opérateurs de compétences (OPCO). En application de ce texte, les branches professionnelles doivent désigner l'opérateur de compétences dont elles relèvent par accord collectif avant la date limite du 31 décembre 2018,

Vu l'accord du 3 décembre 2018 portant désignation de l'Opérateur de proximité AGEFOS PME - secteur 10.

Vu le courrier du 23 janvier 2019 de la DGEFP invitant les partenaires sociaux de la branche à se rapprocher des signataires de l'accord constitutif de l'OPCO des professions des entreprises de proximité et de ses salariés.

Vu l'accord constitutif du 27 février 2019 portant création de l'OPCO des entreprises de proximité,

Par le présent accord, les partenaires sociaux procèdent à la désignation motivée de l'opérateur de compétence - OPCO des entreprises de proximité qui sera agréé sur le secteur 10, pour la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations - IDCC 915.

Article 1 **Objet**

Le présent accord a pour objet de désigner l'opérateur de compétence -OPCO des entreprises de proximité comme l'opérateur de compétences de la branche des sociétés d'expertises et d'évaluations au titre de sa contribution légale de participation à la formation professionnelle et à l'alternance, et, le cas échéant, comme collecteur et gestionnaire pour les contributions supplémentaires versées à titre volontaire, par les employeurs, pour la formation de leur personnel.

Article 2 **Champ d'application**

Le présent accord, portant désignation de l'Opérateur de compétences, s'applique à toutes les entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective nationale des sociétés d'expertises et d'évaluations conformément à son champ d'application conventionnel en vigueur.

Article 3 **Sécurisation juridique**

Le présent accord annule et remplace la précédente désignation de l'OPCA de la branche des sociétés d'expertises

et d'évaluations en date du 3 décembre 2018.

Article 4

Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises du moins de 50 salariés

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du Code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application de l'article L. 6332-1-1 du Code du travail une branche ne peut relever que d'un seul opérateur de compétences.

Dès lors, toutes les entreprises quels que soient leurs effectifs, doivent relever du même opérateur de compétences.

Il n'y a donc pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 5

Dispositions générales

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 2019. Les parties signataires conviennent que le présent accord est conclu pour une durée de 4 ans à compter de la date de sa signature.

Article 6

Formalités

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

Reconversion ou promotion par l'alternance (PRO-A)

Accord du 15 avril 2024

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FSE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

UNSA ;

SN2A CFTC.

Le présent accord est conclu dans le champ de la convention collective nationale des entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales du 7 décembre 1976, étendue par arrêté du 5 juillet 1977, IDCC 915.

Champ d'application professionnel (article 2 de la CCN) : entreprises d'expertises en matière d'évaluations industrielles et commerciales (bâtiments, matériel, mobilier, marchandises, plaisance, pertes d'exploitation, responsabilité civile et professionnelle... hors expertise des véhicules immatriculés). Ces évaluations ou expertises sont diligentées aussi bien par des experts certifiés, agréés ou qualifiés par les sociétés d'assurances que par des experts au service des assurés.

Préambule

L'activité des entreprises de la branche des Sociétés d'Expertises et d'Evaluations évolue sous l'effet de différents facteurs :

1 - Le secteur de l'assurance est en pleine transformation pour répondre aux nouvelles attentes des consommateurs : souscription en ligne, besoin d'immédiateté, prise en charge rapide de questions/réponses sur le service proposé, comparaison permanente des offres concurrentes, etc.

Ce mouvement s'accompagne de l'apparition de nouveaux acteurs : les «assurtechs» positionnés sur des produits à bas coût avec une promesse de simplification des process de souscription et indemnisation. En réaction les assureurs traditionnels réaffirment la primauté de la relation client, et mettent la satisfaction client au centre de leurs préoccupations.

Sur un autre plan, le dérèglement climatique pousse les pouvoirs publics et les assureurs à faire évoluer leur modèle, avec notamment la refonte du régime des catastrophes naturelles.

L'évolution des métiers impactés par cette transformation est largement décrite dans l'étude réalisée en février 2020 par l'Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance : «Les métiers de l'indemnisation au temps du digital». L'étude met en avant la notion de «parcours client» et d'«expérience client», et dresse le portrait idéal du professionnel de l'indemnisation comme étant «agile, empathique, et techniquement solide».



Source : « les métiers de l'indemnisation du temps du digital »
Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance – février 2020

La «nouvelle indemnisation» suppose de nouveaux process, basés sur : «la coordination efficiente et efficace de tous les intervenants», «l'orientation vers la résolution de problèmes», et «l'adoption de nouvelles postures dans le travail».

Ces orientations confirment celles établies par l'EDEC Numérique 2018 auquel la branche a participé, et dans lequel 3 familles de métiers avaient été jugées prioritaires en termes de développement de compétences : l'analyse des données des usagers (assurés), le conseil, et la relation client.

2 - Dans ce contexte de digitalisation de la chaîne d'indemnisation, de nouveaux outils et process apparaissent au sein de sociétés d'Expertise. Il s'agit en particulier de :

- Logiciels d'expertise à distance.

- Outils intégrés de gestion de la relation client (planification, prise de RV, continuité du parcours de l'assuré sinistré) et chatbots permettant d'apporter au client des réponses de 1^{er} niveau.
- Outils digitaux de type «selfcare» permettant au client d'intervenir directement dans le process d'expertise. Par exemple : prise de RV directement effectuée par l'assuré.

Les impacts de la diffusion de ces outils au sein des entreprises de la branche vont au-delà de la simple adaptation des postes de travail, pour transformer en profondeur les métiers et les organisations. Cela se traduit :

— Pour la filière métier «Expertise» : par l'acquisition de compétences complémentaires à la technique : tendance à la prise en charge complète du rapport d'expertise (pour les sinistres «fréquence»), qualités relationnelles, service client, conseil, pédagogie.

— Pour la filière Support Expertise : par l'évolution d'un positionnement traditionnel de type «administratif» vers un positionnement de type gestionnaire sinistre / conseiller client, pour réaliser des tâches à plus forte valeur ajoutée dès lors que disparaissent d'autres tâches, administratives, simplifiées ou automatisées par l'apport de la digitalisation. Il s'agit également de favoriser la possibilité de mobilité professionnelle vers la filière Expertise, par exemple pour les nouveaux modes opératoires d'expertise à distance.

— Pour l'ensemble des filières, la capacité à fonctionner de manière collective, à échanger et coopérer :

- capacité des acteurs à partager une information commune expert-gestionnaire - assureur - assuré-prestataires.
- capacité à collecter, traiter, et analyser les données clients, par exemple pour la détection de sinistres frauduleux, ou la caractérisation de parcours clients individualisés.

— Enfin, par la capacité à assurer la confidentialité et la sécurisation des données à caractère personnel (RGPD), qui est un enjeu particulièrement critique dans un contexte d'accroissement des cyber-risques.

L'objectif, pour le salarié, est de sécuriser son parcours professionnel dans une optique d'évolution, de réorientation ou de co-construction de projets qualifiants entre salariés et employeurs. Pour l'employeur, la «Pro-A» répond à un besoin de prévention des conséquences des mutations exprimées ci-dessus et vise à permettre l'accès à la qualification quand l'activité est conditionnée par l'obtention d'une certification accessible uniquement en emploi, via la formation continue.

Dans cette perspective, les signataires du présent accord saisissent l'opportunité de la mise en place par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 du dispositif de reconversion ou promotion par alternance («Pro-A»), destiné à favoriser un changement de métier ou de profession, la promotion sociale ou professionnelle, par l'acquisition d'une certification professionnelle dans le cadre d'actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience.

Article 1

Bénéficiaires du dispositif de reconversion ou promotion par alternance

Sont visés les salariés en contrat à durée indéterminée, salariés en contrat unique d'insertion conclu à durée indéterminée, salariés placés en position d'activité partielle, conformément à l'article L. 6324-1 du Code du travail. Les bénéficiaires ne doivent pas avoir atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) et correspondant au grade de la licence.

Article 2

Certifications professionnelles visées

Compte tenu du préambule du présent accord, les parties prenantes signataires confirment que le dispositif de la «Pro-A» cible les certifications professionnelles suivantes, répondant aux enjeux d'évolution et reconversion de salariés vers des activités en mutation dans le périmètre économique de la convention collective. Elle couvre trois domaines : l'assurance, la relation client, et le bâtiment. Elles permettent de consolider la capacité des salariés à occuper un emploi et d'assurer la pérennité de leurs compétences.

La liste des certifications proposées a été établie en concertation avec les DRH des entreprises représentatives de la branche. Elles correspondent à leur vision en termes de politique d'emploi et de formation.

Les entreprises de la branche ont toute latitude pour sélectionner les organismes de formation de leur choix.

Domaine	Titre	RNCP	Niveau
Assurance	BTS assurance	38359	5
Assurance	Conseiller en assurance	35727	5
Assurance	Chargé d'indemnisation en assurance (IFPASS)	34171	6
Relation client	BTS négociation et digitalisation de la relation client	38368	5

Domaine	Titre	RNCP	Niveau
Relation client	CQP chargé d'accueil et de relation clients-adhérents	36030	5
Relation client	TP manager d'équipe relation client à distance	38665	5
Bâtiment	BTS bâtiment	1122	5
Bâtiment	DEUST bâtiment et construction	19896	5
Bâtiment	BTS fluides énergie domotique	38361	5
Bâtiment	Licence Pro bâtiment et construction	30141	6
Bâtiment	TP technicien supérieur d'études en optimisation énergétique du bâtiment	38546	5
Bâtiment	TP chargé d'affaires en rénovation énergétique du bâtiment	34158	5
Bâtiment	Conducteur de travaux mètreur	38129	5
Bâtiment	Conducteur de travaux bâtiment et travaux publics TCE	37846	5
Bâtiment	TP technicien supérieur du bâtiment, option économiste de la construction	34886	5
Bâtiment	TP technicien supérieur du bâtiment, option étude de prix	34887	5
Bâtiment	TP conducteur de travaux du bâtiment et du génie civil	35027	5
Bâtiment	BTS enveloppe des bâtiments, conception et réalisation	37495	5
Bâtiment	BUT génie civil construction durable travaux bâtiment	35482	6
Bâtiment	BUT génie civil construction durable réhabilitation et amélioration des performances environnementales des bâtiments	35484	5
Bâtiment	BTS finition aménagement des bâtiments conception et réalisation	35809	5
Bâtiment	DEUST - Bâtiment et travaux publics	35821	5
Bâtiment	Conducteur de travaux - bâtiment et travaux publics - tous corps d'état	35865	5
Bâtiment	Diagnostic produits, équipements, matériaux et déchets issus du bâtiment	36312	5
Bâtiment	Chargé de gestion technique des bâtiments	36408	5

Les certifications venant en remplacement des certifications arrivées à échéance faisant partie de la liste ci-dessus seront d'office éligibles.

Article 3 Mise en œuvre des parcours

Le parcours conduisant à la certification professionnelle visée inclut formation théorique dispensée dans un ou plusieurs organismes de formation (ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, dans l'entreprise) et acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) peut également être mobilisée pour atteindre l'objectif certifiant.

La mise en œuvre du parcours implique la conclusion d'un avenant au contrat de travail du salarié concerné, précisant la durée et l'objet de la reconversion ou de la promotion par alternance, à déposer auprès de l'opérateur de compétences (OPCO) désigné par la branche.

Tout au long du parcours, le salarié concerné bénéficie, dans l'entreprise, de l'appui et de l'accompagnement d'un tuteur justifiant d'une expérience professionnelle d'au moins 2 ans dans une qualification en rapport avec l'objectif certifiant.

La durée des parcours dans le cadre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance est comprise entre 6 et 12 mois. Cette durée peut être étendue :

- jusqu'à 24 mois, lorsque la durée du cycle de formation aboutissant à la certification professionnelle visée ou les acquis du bénéficiaire l'exige.

- Jusqu'à 36 mois pour les jeunes de 16 à 25 ans révolus qui n'ont pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel.

15 % à 25 % de cette durée de parcours doit être consacrée à la formation, sans que la durée de formation ne puisse être inférieure à 150 heures. Au tant que de besoin, cette proportion pourra être portée au-delà de 25 %.

La durée minimale de la Pro-A et la durée minimale de la formation ne sont pas applicables aux actions d'acquisition du socle de connaissance et de compétences (certificat «Clé-A» ou «Cléa numérique») et de validation des acquis par l'expérience (VAE).

Article 4 **Financement du dispositif**

La prise en charge des coûts et frais engagés pour les actions de formation de la reconversion ou promotion par l'alternance (Pro-A) sera financée, sur les fonds légaux, selon les barèmes de prise en charge adoptés par le Conseil d'administration de l'opérateur de compétences agréé, sur proposition de la section paritaire professionnelle dont relève la branche, selon les critères établis par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

Il est rappelé que le niveau de la prise en charge financière est communiqué à France compétences et qu'il correspond à un montant forfaitaire couvrant tout ou partie des frais pédagogiques ainsi que des frais de transport et d'hébergement engagés pendant la formation.

La rémunération du salarié en reconversion ou promotion par alternance pourra être prise en charge, sur les fonds légaux selon les modalités prévues au 5°, II de l'article L. 6332-14 du code du travail tel que précisé par voie réglementaire, par le Conseil d'administration de l'opérateur de compétences agréé, sur proposition de la section paritaire professionnelle dont relève la branche.

Article 5 **Justification liée à l'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises du moins de 50 salariés**

Conformément aux articles L. 2261-23-1 et L. 2232-10-1 du Code du travail, tout accord de branche ayant vocation à être étendu doit comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés ou, à défaut, des justifications permettant d'expliquer l'absence de dispositions spécifiques à ces entreprises.

En application des articles L. 6324-1 à L. 6324-10 du Code du travail, le dispositif de reconversion ou promotion par alternance s'adresse à toute entreprise, sans considération liée à son effectif.

Dès lors, il n'y a pas lieu de prévoir, dans le présent accord, de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6 **Abrogation des dispositions relatives aux périodes de professionnalisation**

Compte tenu de la suppression du dispositif des périodes de professionnalisation au 1^{er} janvier 2019 par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, les dispositions figurant à l'article 6 de l'accord du 4 novembre 2013 relatif à la formation professionnelle sont abrogées.

Article 7 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 **Révision**

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du Travail.

L'engagement de la révision est réservé aux organisations signataires ou adhérentes de l'accord si elle est réalisée jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord est conclu.

Si l'engagement de la révision a lieu à l'issue du cycle électoral, alors la révision peut intervenir à l'initiative de toutes les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Si une demande de révision est engagée, elle devra être accompagnée d'un projet mentionnant les points souhaitant être révisés.

Les négociations débiteront dans les trois mois suivant la demande de révision. Toute demande de révision qui n'aura pas abouti dans un délai de six mois à compter de la demande de révision sera caduque.

Article 9

Dénunciation

Conformément à l'article L. 2261-9 du Code du Travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'un ou l'autre des signataires ou adhérents avec un préavis de trois mois.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacun des autres signataires ou adhérents et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du Ministère du Travail et du Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes.

En cas de dénonciation, l'accord continue de produire effet pendant un délai maximal de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Si un nouvel accord est conclu dans le délai de 12 mois suivant l'expiration du préavis, les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à l'accord dénoncé.

Article 10

Dispositions finales

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Conformément aux dispositions des articles D. 2232-2 et D. 2231-3 du Code du Travail, le présent accord sera déposé auprès du Ministère du Travail en nombre d'exemplaires suffisants et au Secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Les signataires demandent aux services du ministère du Travail l'extension du présent accord.

Frais de déplacement professionnel des salariés des entreprises mandatés par leur organisation syndicale

Avenant n° 65 du 5 avril 2017

[Étendu par arr. 24 juill. 2018, JO 7 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

UPEMEIC ;

FSE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

ASSURANCES CFE-CGC ;

UNSA SNAPCC ;

FBA CFDT.

Conformément aux dispositions de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux ont décidé de créer une commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche des Sociétés d'Expertises et d'Evaluations.

Ils sont par conséquent convenus d'apporter les modifications suivantes aux dispositions de la convention collective nationale du personnel des sociétés d'Expertises et d'Evaluations et celles dont les activités s'y rattachent, quelle que soit leur forme juridique.

Le présent avenant a pour objet de définir les missions de la CPPNI, sa composition, ainsi que ses règles de fonctionnement.

Le présent avenant a également pour objet de rappeler les missions de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP), et d'en préciser les modalités de fonctionnement.

Article 1

Modification de l'article 8

L'article 8 a désormais pour objet de régir le fonctionnement de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation. Ses dispositions sont en conséquence remplacées par les dispositions suivantes : Voir cet article.

Article 2

Modification de l'article 9

L'article 9 a désormais pour objet de régir la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle. Ses dispositions sont en conséquence remplacées par les dispositions suivantes : Voir cet article

Article 3

Frais de déplacement

La prise en charge des frais de déplacement professionnel des salariés des entreprises mandatés par leur organisation syndicale représentative au sein de la Branche s'effectue conformément aux modalités définies ci-après. Les frais engagés doivent impérativement être liés à l'exercice des mandats de Représentants Syndicaux au niveau de la Branche à l'occasion des réunions paritaires organisées par la profession.

1

Déplacements

— Billets de train

Les billets de train sont remboursés sur la base du tarif 2^e classe minoré éventuellement des réductions engendrées par les cartes d'abonnement payées par l'Entreprise au sein de laquelle les représentants sont salariés.

— Billets d'avion

Les billets d'avion sont remboursés sur la base du tarif classe économique minoré des réductions engendrées par les cartes d'abonnement payées par l'Entreprise ou du tarif le moins coûteux aux horaires adaptés.

Les déplacements (aller/retour) doivent s'effectuer prioritairement en train. L'avion est autorisé lorsque le temps de déplacement en train est supérieur à 3 heures 30, ce qui n'est pas le cas par exemple pour les trajets Paris / Marseille, Paris / Lyon ou Paris / Strasbourg qui doivent se faire en train. Les destinations autorisées sont par exemple Paris/Nice - Paris/Toulouse - Paris/Brest - Paris/Montpellier.

— Frais de trajet aller et retour domicile et/ou bureau - gare et/ou aéroport en transport en commun ou en taxi

— Frais de trajet aller et retour gare et/ou aéroport - lieu de réunion en transport en commun ou en taxi

Les trajets en transport en commun ou en taxi pour se rendre du domicile à la gare ou à l'aéroport (aller/retour), et de la gare ou de l'aéroport au lieu de réunion, sont remboursés dans leur intégralité, (hors pourboires) sur justificatifs originaux.

— Indemnités kilométriques

Si le mode de déplacement est plus économique et/ou rapide, les représentants pourront utiliser leur véhicule personnel, en favorisant le covoiturage. Les représentants qui utilisent leur véhicule personnel pour se rendre aux réunions bénéficient d'un remboursement au kilomètre, conformément au barème d'indemnité kilométrique URSSAF en vigueur.

— Frais de stationnement/péage

Les frais de stationnement/péage sont remboursés dans leur intégralité sur justificatifs originaux.

2

Hébergement

Le besoin d'hébergement reste exceptionnel. En cas d'éloignement géographique impliquant un départ du domicile avant 6 heures du matin pour se rendre à une réunion paritaire, et nécessitant ainsi un départ la veille, une exception sera faite concernant la prise en charge des frais d'hébergement.

Les frais d'hôtel seront pris en charge dans la limite de 100 € maximum par nuitée, hors petit déjeuner.

Les frais personnels engagés par le représentant restent à sa charge et notamment les frais de bar, mini bar, téléphone personnel, etc.

3

Frais de repas (petit déjeuner, déjeuner, dîner)

Les frais de repas (déjeuner - dîner) sont remboursables sur production de justificatifs et sur la base des frais réels plafonnés au montant du barème fixé par l'URSSAF chaque année (18,40 € pour 2017).

4

Modalités de prise en charge

Les remboursements sont effectués, par l'Entreprise au sein de laquelle les représentants syndicaux sont salariés, accompagné des justificatifs de dépenses.

Égalité professionnelle

Accord du 20 décembre 2018

[Étendu par arr. 2 avr. 2021, JO 8 avr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2019, pour une durée de 3 ans]

Signataires :

[Organisation\(s\) patronale\(s\) :](#)

FSE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC ;

FBA CFDT ;

UNSA Industrie.

Il a été exposé ce qui suit :

Préambule

Les organisations liées par une convention de branche ou à défaut par des accords professionnels se réunissent pour négocier tous les trois ans sur les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées.

La négociation porte notamment sur :

1 — Les conditions d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle ;

2 — Les conditions de travail et d'emploi et notamment celles des salariés à temps partiel.

Les partenaires sociaux conviennent qu'il est nécessaire de mettre en place une politique visant à garantir l'égalité professionnelle, développer la mixité et promouvoir la parité entre les femmes et les hommes.

Dans un contexte de fortes mutations, les entreprises de la branche doivent maintenir un haut niveau de compétences, valoriser les talents et savoir en attirer d'autres.

Les signataires du présent accord considèrent que les principes d'égalité professionnelle, de mixité et de parité sont des gages de performance pour les entreprises qui contribuent à la réalisation de cet objectif.

a) Discrimination

Les partenaires sociaux rappellent leur opposition à toute forme de discrimination liée au genre. Dans ce cadre, la branche réaffirme son attachement au respect des dispositions relatives au principe de non-discrimination, telles que prévues par le Code du Travail.

b) Harcèlement

Les entreprises de la branche s'engagent à prévenir et à supprimer toute forme de harcèlement, par exemple en mettant en place une procédure d'alerte.

Pour exercer leurs obligations dans ce domaine, les employeurs s'appuieront en particulier sur les relais de proximité que sont les représentants du personnel et les médecins du travail.

Les salariés, victimes ou témoins, qui seraient amenés à subir ou connaître des situations de harcèlement ne pourront pas subir de sanctions du fait de leur témoignage.

c) Sexisme

La notion d'égalité entre les hommes et les femmes et le principe de non-discrimination sont par ailleurs renforcés avec l'introduction dans le Code du Travail de la notion de sexisme au travail (Art L 1142-2-1) :

«Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant».

Article 1

Champ d'application et portée de l'accord

1.1

Entreprises concernées

Les dispositions du présent accord concernent toutes les entreprises relevant de la branche des Sociétés d'Expertises et d'Evaluations.

Il ne dispense pas les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Compte tenu de la taille des entreprises, il n'a pas été prévu de modalité particulière pour les entreprises de moins de 50 salariés.

1.2

Portée de l'accord

Afin de concilier la primauté de l'accord de Branche, instituée par la Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la

modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, et l'obligation pour les entreprises d'appliquer la Loi du 4 août 2014, et la loi du 17 août 2015 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes, les entreprises doivent mettre en œuvre à minima les dispositions du présent accord pour les 3 ou 4 domaines d'actions retenus dans leur propre accord ou plan d'action en fonction de leur effectif. Ces dispositions s'appliqueront à l'échéance des accords d'entreprise ou des plans d'action en cours, conformément à l'article R 2242-2 du code du Travail.

Article 2

L'égalité professionnelle dans la branche

2.1

Eléments de diagnostic

La féminisation de la profession d'expert est fortement corrélée à la progression des effectifs féminins dans l'industrie en général, et le secteur du bâtiment en particulier. Les efforts des entreprises pour recruter davantage de femmes sont limités par leur faible représentation dans les filières de formation correspondant aux besoins de la branche.

- Alors que les femmes représentent 47 % des effectifs en terminale S, elles ne constituent que 38,7 % des étudiants dans les filières scientifiques de l'enseignement supérieur, alors que ces filières sont parmi les plus porteuses sur le marché du travail.
- Au sein de ces filières scientifiques, les femmes élèves-ingénieures représentent 27 % seulement de l'effectif apprenant. Ce chiffre global masque de fortes disparités selon les domaines : 16,4 % dans la filière informatique, 58,6 % en Chimie-sciences de la vie. La représentation des femmes dans la filière bâtiment - la plus concernée par la branche - est parmi les plus faibles : 27,4 %
- Dans le secteur du bâtiment, la proportion des salariées femmes progresse, passant de 8,6 % en 2000 à 12 % en 2016, dont :

m 6,2 % parmi les employés et techniciens

m 18,4 % parmi les cadres

m 1,5 % parmi les ouvriers

Si les chiffres évoluent d'une manière positive, il est cependant important de souligner que :

— la progression faiblit depuis 2015, et la tendance est à la stagnation autour de ce taux de 12 %.

— les femmes restent souvent cantonnées à des tâches administratives et sont encore très peu représentées sur les chantiers. Concernant le niveau d'études, «c'est dans la catégorie des cadres que la proportion des femmes progresse plus rapidement (18 %). De la même façon, en formation initiale, plus le niveau est élevé, plus le nombre de femmes augmente», précise la FFB.

Selon une publication de la DARES de janvier 2017, certains métiers, quasi exclusivement masculins il y a trente ans, se sont féminisés. C'est notamment le cas des métiers d'ingénieurs et cadres de l'industrie (25 % de femmes), des métiers de cadres du bâtiment et des travaux publics (19 %).

Les mentalités évoluent lentement et la progression des femmes dans ces filières reste encore contrainte par les stéréotypes liés au genre.

Il y a 3 fois plus de femmes de moins de 30 ans, que de femmes de plus de 45 ans. Cela traduit bien révolution en cours.

• Secteur de l'Expertise

La branche des sociétés d'expertises et d'évaluations se caractérise par une forte dualité entre d'une part la filière «Expert», très majoritairement masculine, et d'autre part la filière «Supports experts», très majoritairement féminine.

La proportion de femmes dans la filière «Expert» est de de l'ordre de 15 %.

Dans ce contexte les objectifs de mixité fixés par la branche sont :

— d'augmenter la proportion des femmes dans la filière «Expert» : expert terrain, télé-expert, visio-expert.

— d'augmenter la proportion des hommes dans la filière «Support Expert».

— d'avoir une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances de direction opérationnelles de l'entreprise.

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à établir leur propre diagnostic afin d'ajuster leur plan d'action à la réalité de leur situation.

2.2 Domaines d'actions

Les partenaires sociaux affirment que la mixité professionnelle dans tous les métiers et à tous les niveaux hiérarchiques est un facteur important de cohésion sociale et d'efficacité économique ; quant à la parité, elle acte le principe d'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités et par là même contribue à prévenir les inégalités. Les domaines d'actions prévus par la loi en termes de mixité professionnelle sont les suivants :

— domaines obligatoires : rémunération effective ; formation

— domaines possibles : promotion ; qualification ; classification ; conditions de travail ; sécurité et santé au travail ; embauche ; articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale.

Les entreprises doivent sélectionner, selon leur taille, au moins 3 de ces domaines (pour les entreprises de moins de 300 salariés) ou au moins 4 de ces domaines (pour les entreprises de 300 salariés et plus) et fixer des objectifs de progression ainsi que les mesures permettant de les atteindre. Ces objectifs et mesures sont accompagnés d'indicateurs chiffrés.

Compte tenu de la loi et des enjeux spécifiques à la branche, les partenaires sociaux identifient les 3 domaines d'actions suivants en tant que domaines obligatoires. Le choix des autres domaines est laissé à l'appréciation des entreprises.

1. La rémunération effective
2. La formation
3. Le recrutement

Article 3 Rémunération effective

3.1 Principe d'égalité de rémunération

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au principe d'égalité de rémunération et de non-discrimination salariale, telle que définie à l'article L. 3221-2 du code du travail, entre les femmes et les hommes.

Ils rappellent que la définition des différents niveaux de classification telle qu'elle figure dans la convention collective constitue la référence.

Les entreprises assurent à l'embauche un niveau de salaire et de classification identique entre les hommes et les femmes pour un même métier, à niveaux de responsabilité, de formation et d'expérience professionnelle équivalents.

Les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ou de parentalité ne peuvent donner lieu à quelle que forme que ce soit de discrimination en matière de rémunération.

Les entreprises s'assurent de l'égalité de traitement en matière de rémunération au sens de l'article L 3221-3 du Code du travail, notamment entre les salariés à temps plein et ceux à temps partiel.

3.2 Application de la garantie d'évolution salariale au retour d'un congé de maternité ou d'adoption prévue à l'article 1^{er} de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale

Dans le cadre des dispositions relatives au congé maternité, les entreprises déterminent les modalités d'application de l'article L. 1225-26 du code du travail, introduit par la loi du 23 mars 2006.

3.3 Rattrapage salarial

Les entreprises doivent, lorsqu'un écart moyen de rémunération entre les femmes et les hommes est objectivement constaté, faire de sa suppression une priorité.

Les modalités de calcul de la rémunération seront celles fixées par décret.

Pour cela en l'absence d'accord, la synthèse du plan d'action de l'entreprise comprend au minimum des indicateurs par catégorie professionnelle et filière métier portant sur la situation respective des femmes et des hommes par rapport :

- 1^o Au salaire médian ou au salaire moyen ;
- 2^o Aux augmentations individuelles ;
- 3^o À la durée moyenne entre deux promotions ;
- 4^o À l'exercice de fonctions d'encadrement ou décisionnelles.

Article 4

Formation

Outre son caractère obligatoire prévu par la loi, les partenaires sociaux confirment le caractère prioritaire du domaine «formation».

4.1

Enjeux de la branche en matière d'emploi-formation

Compte tenu des évolutions en cours qui impactent le secteur de l'Expertise :

1. Transformation digitale dans l'assurance et la gestion de sinistres,
2. Accélération des délais de traitement des missions,
3. Orientation service client,

Les partenaires sociaux estiment nécessaire d'engager une politique de formation guidée par ces enjeux et visant une évolution des emplois existant vers de nouvelles compétences : la relation client en particulier, avec un niveau de prise en charge du client de haute qualité à chaque étape de l'expertise, et globalement sur l'ensemble du processus.

4.2

Accès à la formation professionnelle

Les actions et parcours de formation permettent également de prévenir ou d'atténuer les déséquilibres liés au genre. La formation professionnelle permet aux salarié(e)s d'acquérir, d'adapter et de développer des compétences. Elle constitue un outil privilégié d'égalité des chances pour offrir aux femmes et aux hommes des opportunités d'évolution professionnelle comparables.

Les partenaires sociaux affirment leur engagement à lutter prioritairement contre la discrimination dans l'accès aux dispositifs de formation.

Pour soutenir la démarche de mixité des emplois et de parité au sein des différentes instances des entreprises de la branche, la profession soutient et encourage les actions de formation diplômantes ou certifiantes destinées aussi bien aux femmes qu'aux hommes.

Par ailleurs, les partenaires sociaux rappellent que la période d'absence d'un salarié(e) pour un congé de maternité, de paternité, d'adoption ou un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul des heures dues au titre du Compte Personnel Formation (CPF) désormais intégré dans le Compte Personnel d'Activité (CPA). En cas d'absence de longue durée et lorsque le besoin est identifié, notamment en cas d'évolution des outils ou des techniques, des actions de formation de remise à niveau ou d'adaptation à un nouveau poste de travail sont organisées afin de faciliter le retour à l'activité professionnelle. Les entretiens professionnels contribuent à faciliter cette reprise d'activité.

4.3

Moyens pour faciliter l'accès à la formation professionnelle

Compte tenu des enjeux auxquels est confrontée la profession, du rythme des évolutions auxquelles elle doit se préparer, la formation professionnelle est un élément déterminant de cette transformation.

Conscientes de l'importance du rôle du manager, qui a pour mission d'organiser, de coordonner le travail de son (ses) collaborateur(s), ainsi que d'animer, de former et d'accompagner le développement professionnel de son équipe, les entreprises sont invitées à intégrer dans les formations managériales la question de la mixité professionnelle.

Des modalités adaptées doivent permettre de concilier les contraintes de la vie familiale et les besoins en formation professionnelle. Aussi, les partenaires sociaux encouragent les entreprises à adopter des modalités d'organisation des formations apportant toute la souplesse nécessaire pour faciliter la participation des salariés - hommes ou femmes -. En ce sens les entreprises sont invitées à mettre en œuvre des solutions qui permettent de rapprocher le lieu de formation du lieu de travail.

De même, l'émergence des nouvelles technologies fait évoluer les modes d'apprentissage et contribue à améliorer l'accessibilité à la formation via des dispositifs de formation à distance : Moocs, videos, classe virtuelle,...

Les partenaires sociaux encouragent les entreprises à adopter ces dispositifs, en étant vigilant quant à la qualité pédagogique des solutions retenues, sur un marché caractérisé par une grande disparité des offres.

Article 5

Recrutement

Les partenaires sociaux affirment le caractère obligatoire du domaine «recrutement» compte tenu des problématiques et enjeux de mixité de la branche. À ce titre tous les acteurs du recrutement sont sensibilisés à l'intérêt de la mixité et de la parité, facteur de cohésion sociale.

Les principes suivants sont énoncés :

— L'ensemble du processus de recrutement doit se dérouler à l'identique pour tous les candidats en dehors de toute considération reposant sur le sexe ou la situation familiale.

— La profession s'engage à ce qu'aucune mention illicite ou discriminatoire n'apparaisse dans la rédaction et lors de la diffusion des offres d'emploi en interne ou en externe. Les offres d'emploi sont destinées indifféremment aux femmes et aux hommes avec un libellé approprié.

— Les critères de sélection retenus lors du recrutement ou de la mobilité professionnelle ne doivent pas tenir compte du genre.

— Afin de favoriser la mixité, des actions de communication auprès des filières de formation, identifiées comme étant des viviers pour les emplois présentant un déséquilibre dans leur représentativité hommes / femmes sont menées tant au niveau de la branche, qu'au niveau des entreprises en fonction de leurs besoins.

Article 6 **Autres domaines**

6-1 **Conditions de travail et d'emploi**

- **Principes généraux**

De manière générale, les entreprises devront veiller à ce que :

— Les modalités d'organisation du travail ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière des salariés.

— L'organisation du travail fasse l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie notamment concernant la charge de travail des collaborateurs qui résulte de la définition des objectifs.

- **Nouvelles modalités d'organisation du travail**

Par ailleurs les partenaires sociaux incitent les entreprises à adopter de nouvelles modalités d'organisation du travail (organisation de réunions, déroulement des actions de formation, mise à disposition de l'information) rendues possibles par les nouvelles technologies. Ainsi le télétravail, les téléconférences ou visioconférences, la formation à distance et ses déclinaisons sont autant de modes d'accès au travail, à l'information et à la formation qui facilitent l'organisation de l'activité professionnelle.

- **Aménagement des postes de travail**

Le diagnostic de la branche (para. 2.1) mettant en évidence une très forte représentation des femmes dans les métiers sédentaires, les partenaires sociaux incitent les entreprises à étudier et - le cas échéant - améliorer l'ergonomie des postes de travail, afin d'améliorer la situation des femmes, tout en bénéficiant à l'ensemble des salariés.

- **Entretien professionnel de retour à l'emploi**

Afin de faciliter le retour à l'emploi de personnes ayant bénéficié :

— d'un congé maternité ou d'adoption,

— ou d'un congé parental à temps plein ou partiel

— ou d'un congé de soutien familial,

— ou d'un congé sabbatique,

— ou d'un arrêt maladie de plus de 6 mois,

chaque salarié concerné bénéficiera d'un entretien professionnel formalisé avec son supérieur hiérarchique. Lors de cet entretien, un point sera fait sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi, et sur les évolutions de l'entreprise.

Il s'agira également de définir les éventuels besoins en formation ou mesures d'accompagnement spécifiques et d'examiner les conséquences éventuelles du congé sur la rémunération et l'évolution de carrière.

6-2 **Promotion professionnelle**

- **Principes généraux**

Les partenaires sociaux rappellent qu'en vertu du principe de non discrimination, les femmes et les hommes doivent disposer, à compétences, aptitudes, et expérience équivalentes, des mêmes possibilités d'évolution professionnelle.

- **Principes d'action**

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à :

— Faire converger les taux de promotion des hommes et des femmes, à tous les niveaux.

— Veiller à l'équilibre entre les hommes et les femmes de la durée moyenne entre 2 promotions.

— Améliorer la mixité dans le management supérieur et les instances dirigeantes, par le biais notamment d'une politique de formation adaptée à cet objectif.

6.3 Qualification

- Principes généraux

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à :

- favoriser la mixité des métiers
- améliorer la qualification des postes les moins qualifiés ou rémunérés
- fixer pour les femmes et les hommes des conditions d'accès à la formation identiques

- Principes d'action

Les partenaires sociaux incitent les entreprises de la branche à :

- Augmenter le taux de féminisation des filières les plus évolutives
- Anticiper les évolutions de carrière et proposer les formations adéquates
- Informer sur les dispositifs tels que VAE, bilans de compétence
- Analyser les conditions d'adaptation des postes à la mixité
- Développer les passerelles entre métiers
- Proposer des formations pour des actions qualifiantes et diplômantes pour les postes les moins qualifiés ou les moins rémunérés

6.4 Classification

- Principes généraux

La classification professionnelle relève de la convention collective nationale des sociétés d'Expertises et d'Évaluations (IDCC 915), et correspond à une hiérarchisation des emplois en fonction de son poste de travail.

Elle est établie en fonction de niveaux de responsabilités et/ou de diplômes requis pour un emploi donné, et dépend des tâches réellement confiées.

La grille de classification de la convention collective nationale dispose de 5 critères : complexité, autonomie, responsabilité, relations, connaissances requises/expériences dans la fonction, et d'emplois repères structurés sur 10 niveaux (5 cadres et 5 non cadres) au sein de 4 filières : Experts, Supports aux experts, Commercial, Fonctions transverses.

Attribuer une classification à un salarié consiste à rapprocher la définition du poste confié de cette grille hiérarchique conventionnelle et lui définir un salaire minimum annuel.

- Principes d'action

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à obtenir une cartographie objective et précise des fonctions de leurs salariés et assurer la cohérence interne des pratiques et niveaux de rémunération, en particulier concernant les femmes. Ils souhaitent pouvoir objectiver et justifier les écarts de rémunérations, gérer avec une plus grande clarté et objectivité les promotions et changement de postes

6.5 Articulation vie privée / vie professionnelle

- Principes généraux

- Permettre aux femmes qui, dans la société en général, effectuent encore 75 % du travail domestique, de mieux articuler vie professionnelle et vie privée constitue un facteur déterminant pour faire progresser l'égalité réelle au travail.

Ce rééquilibrage ne concerne pas que les responsabilités familiales, l'enjeu inclut aussi les activités sociales, associatives ou syndicales

Dans ce contexte, les partenaires sociaux incitent les entreprises à :

- Favoriser l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle pour tous les salariés, en particulier par l'amélioration des conditions de retour à l'issue de congés familiaux
- Améliorer l'harmonisation des temps de vie
- Rendre effectif le droit à la déconnexion
- Promouvoir le partage des responsabilités familiales
- Sensibiliser les managers à des enjeux qui participent à l'amélioration des conditions de travail

- Principes d'action

- Diligenter des enquêtes auprès des salariés pour connaître au mieux leurs besoins
- Améliorer les conditions de retour après des congés familiaux
- Lors des entretiens annuels, prendre en compte la charge de travail et les difficultés d'articulation entre vie professionnelles et vie privée
- Élaborer une charte des temps (limiter les réunions tôt le matin ou le soir, encadrer les horaires de réunion)
- Mettre en œuvre le droit à la déconnexion

6.6

Santé / sécurité

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à tenir compte des risques particuliers auxquels les femmes sont davantage exposées que les hommes.

Dans ce contexte, les entreprises doivent veiller à des mesures spécifiques afin d'améliorer la santé et la sécurité des femmes au Travail.

De manière plus générale les entreprises doivent promouvoir et maintenir le plus haut degré possible de bien-être physique, mental et social de tous les salariés dans tous les métiers.

Article 7

Rôle et moyens des IRP

Lors des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, les partenaires sociaux réunis en Commission Paritaire négocient les mesures à prendre pour supprimer les éventuels écarts salariaux injustifiés et atteindre les objectifs de mixité et de parité qui sous-tendent l'égalité professionnelle.

Au sein de la CPPNI, il est créé un groupe technique paritaire «Égalité et Mixité professionnelle» composé d'une délégation salariée et d'une délégation patronale selon l'avenant 65 du 5 avril 2017.

Ce groupe assure le suivi des dispositions de l'accord sur la base des indicateurs figurant en annexe. Il se réunit une fois par an.

Chaque année, la CPPNI apprécie la mise en œuvre du présent accord sur la base du rapport du groupe technique paritaire.

Article 8

Communication et promotion des dispositifs

8.1

Au niveau de la branche

Des actions de communication et de sensibilisation seront conduites par la branche pour promouvoir le présent accord.

Dans ce cadre, la FSE présentera l'accord aux employeurs dès son entrée en vigueur, et déposera celui-ci sur son site internet.

La CPPNI de la branche établira chaque année un rapport sur la situation comparée entre les femmes et les hommes, sur la base des indicateurs figurant en annexe. Ce rapport permet aux partenaires sociaux de suivre les résultats des engagements de la profession et prendre les mesures nécessaires pour remédier aux inégalités constatées.

8.2

Au niveau des entreprises

Pour instaurer une plus grande culture de l'égalité professionnelle et de la mixité, les entreprises :

- mettent à disposition de leurs salariés les informations qui y contribuent.
- s'attachent à développer une communication interne et externe éliminant les représentations fondées sur des stéréotypes de genre.
- sensibilisent le management, les salariés, les IRP, aux principales dispositions prises dans cet accord et à leur déclinaison tout au long du parcours professionnel des salariés.

Dans la mesure du possible, les entreprises nommeront un «référént Égalité» afin de suivre le présent accord.

Article 9

Durée de l'accord et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2019. Il entre en application sous réserve de l'exercice du droit d'opposition dans les conditions prévues par la réglementation. Il sera déposé auprès

Annexe 1 - Glossaire

Discrimination :	Situation dans laquelle une personne est traitée moins favorablement qu'une autre (ou qu'un groupe de personnes), en raison de son sexe, de son origine, de sa religion, etc.
Diversité :	Dans le monde de l'entreprise, la diversité renvoie aux politiques mises en place pour lutter contre tout type de discrimination : fondée sur le sexe, l'origine sociale, la religion, etc.
Égalité :	Principe selon lequel toutes les personnes, quelles que soient leurs caractéristiques, peuvent invoquer les mêmes droits et prétendre être traitées de la même manière.
Équité :	Principe selon lequel on cherche à donner à toutes les personnes, face à une même situation, les mêmes chances d'accès ou de réussite. Les dispositifs «d'actions positives» reposent sur le principe d'équité.
Mixité :	Présence et participation équilibrées des deux sexes. On parle de secteur mixte à partir d'un rapport de l'ordre de 40/60 %.
Parité :	Est à parité une instance de décision et de pouvoir composée de 50 % de femmes et 50 % d'hommes.
Ségrégation professionnelle :	Concentration de femmes ou d'hommes dans un secteur donné.
Sexisme :	Le sexisme au travail s'entend de toute croyance, attitude, propos, geste, comportement ou pratique, fondés sur une distinction injustifiée entre les personnes en raison de leur sexe, et qui entraîne des conséquences préjudiciables en termes d'emploi, de conditions de travail ou de bien-être.
Stéréotype :	Attribution de caractéristiques à un groupe déterminé de personnes. Les stéréotypes sont des représentations socialement construites qui influencent les comportements et perceptions individuels.
Stratégie égalité :	La loi enjoint aux entreprises de mettre en place une «stratégie égalité» pour agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Source : «Égalité femmes hommes, mon entreprise s'engage»

Annexe 2 - Indicateurs de suivi par la branche de la situation comparée des femmes et des hommes

Chaque indicateur sera présenté sous forme de valeurs comparatives hommes/femmes.

• Effectif CDI au 31 décembre par :

1. Catégorie : cadre/non cadre
2. Filières métier (CCN)
3. Temps complet / temps partiel

• Effectif CDD au 31 décembre par :

4. Catégorie : cadre / non cadre
5. Filières métier (CCN)
6. Temps complet / temps partiel.

• Recrutement

7. Répartition des embauches par type de contrat (CDI/CDD)

8. Répartition des embauches par filière métier (CCN)

• Écart de rémunération pour les effectifs à temps complet

9. Coefficient SABM Hommes / SABM Femmes par filière métier (CCN).

SABM = Salaire Annuel Brut Médian

10. Nombre de femmes parmi les 10 salariés les mieux payés

• Promotion : changement de fonction ou de niveau de classification

11. Proportion de l'effectif promu par filière métier (CCN).

• Évolution salariale

12. Taux d'augmentation individuelle.

• Accès à la formation professionnelle : nombre de salariés qui ont suivi au moins une formation par :

-
13. Catégorie cadre / non cadre
 14. Filière métier (classification CCN)
 15. Temps complet / temps partiel
 - Qualification
 16. Nombre de formations et de tutorats favorisant la mixité
 17. Nombre d'actions de sensibilisation envers les managers
 18. Nombre de salariés ayant bénéficié d'une VAE, d'un bilan de compétences
 19. Nombre de passages à un niveau de qualification professionnelles supérieure, par sexe
 - Articulation vie professionnelle vie privée
 20. Nombre de salariés ayant répondu aux enquêtes
 21. Nombre d'entretiens d'orientation professionnelle réalisés
 22. Nombre de salariés en horaires de postes décalés
 23. Nombre de salariés ayant recours au télé-travail
 24. Nombre de réunions se tenant en dehors de la charte des temps / nombre total de réunions
 25. Nombre de salariés ayant bénéficié de l'entretien de reprise d'activité

