
Thermiques (entreprise de gestion d'équipements thermiques et de climatisation)

(Cadres, Ingénieurs et Assimilés)

BROCHURE JO 3042

IDCC 1256

Convention collective nationale du 3 mai 1983

[Étendue par arrêté du 22 janvier 1987, JO 3 février 1987]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (S.N.E.C.) [devenu Fédération nationale des équipements de l'énergie et de l'environnement (FG3E) puis Fédération des services énergie-environnement (FEDENE)].

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Force ouvrière du bâtiment, bois, travaux publics, F.O. ;

Syndicat national du chauffage et de l'habitat (S.N.C.H.) affilié à la Confédération française de l'encadrement C.G.C. par l'intermédiaire de la Fédération des industries du pétrole et d'activités énergétiques (F.I.P.A.C.T.E.) ;

Fédération construction bois C.F.D.T.

Union nationale des syndicats C.G.T. de l'exploitation de chauffage

Fédération F.E.C.T.A.M. C.F.T.C.

Syndicat national exploitation thermique climatisation

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Titre I Dispositions générales

Article 1 Champ d'application

(Modifié par avenant n° 9 du 10 décembre 1996, non étendu et applicable à compter de son extension)

(Voir aussi l'accord du 4 novembre 1985)

1.1 (ancien)

La présente convention collective conclue conformément aux dispositions du titre III du livre I^{er} du code du travail régit, pour l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et les cadres, ingénieurs et assimilés, dans les entreprises dont l'activité a pour objet la gestion d'équipements thermiques et de climatisation et d'usines d'incinération d'ordures ménagères (relevant des groupes 731-4, 083 et 896-3 de la nomenclature des activités économiques de 1959 et classées aux activités 59-03 ou 59-04, 08-02 et 87-09 des nomenclatures d'activités et de produits en 1973).

1.1 (nouveau)

(Résultant de l'avenant n° 9 du 10 décembre 1996 non étendu et applicable à compter de son extension)

La présente convention collective conclue conformément aux dispositions du titre III du livre I du code du travail régit, pour l'ensemble du territoire métropolitain, les rapport entre les employeurs et les cadres, ingénieurs et assimilés dans les entreprises dont l'activité a pour objet :

- d'assurer la livraison de chaleur et de froid aux différents secteurs de l'activité économique par la gestion :
 - de la production d'énergie calorifique ou frigorifique à partir d'une ou plusieurs unités, ou de sa collecte ;
 - du transport de celle-ci par un réseau empruntant en particulier les voies publiques ou privées ;
 - de la distribution de cette énergie aux clients et abonnés ;
- d'assurer la gestion et/ou la maintenance des installations thermiques et de climatisation et des équipements techniques associés dans les secteurs résidentiel, tertiaire et industriel.

Dans ce but elles surveillent, entretiennent, dépannent, garantissent, renouvellent les appareils et les installations et en assurent le fonctionnement et les approvisionnements ;

- d'assurer le traitement avec valorisation énergétique et l'incinération avec ou sans valorisation énergétique des déchets ménagers et assimilés ainsi que le traitement thermique des déchets d'activités de soins.

Elles assurent éventuellement les services ou prestations qui peuvent être adjoints aux précédents.

L'activité d'incinération des déchets ménagers est soumise à la clause de répartition prévue par l'accord du 4 novembre 1985 étendu et annexé à la présente convention.

1.2

En cas d'activités multiples, l'activité principale détermine la convention applicable. Toutefois, l'application distributive de conventions différentes sera retenue lorsque ces activités sont différenciées quant aux lieux où elles s'exercent ou au personnel qu'elles emploient respectivement.

1.3

Ne sont visés ni les salariés occupant une fonction ressortissant aux catégories « employés, techniciens et agents de maîtrise », même s'ils bénéficient de la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, au titre des articles 4 *bis* et 36, ni le personnel spécialisé des services sociaux bénéficiant d'une convention collective nationale interprofessionnelle, ni les voyageurs représentants et placiers relevant de l'article L. 751 et suivants du code du travail.

Sont également exclus les mandataires sociaux sauf si, simultanément au mandat social qu'ils détiennent, ils sont liés à l'entreprise par un contrat de travail se rapportant à une fonction de direction particulière.

1.4

Pour l'application de la présente convention, sont considérés comme cadres, ingénieurs et assimilés, appelés ci-après « cadres », les collaborateurs qui joignent à une bonne culture générale des connaissances techniques, commerciales, administratives, juridiques, financières ou d'une façon générale professionnelles, constatées par un diplôme ou acquises par l'expérience. Par délégation du chef d'entreprise ou d'un cadre, ils assument des responsabilités et peuvent exercer un commandement sur des collaborateurs de toute nature.

Article 2

Durée — Dénonciation

2.1

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par une des organisations signataires avec un préavis minimum de six mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les autres organisations signataires par pli recommandé avec avis de réception. La dénonciation par un des syndicats de salariés signataires ne fera pas obstacle à son maintien en vigueur.

2.2

Les dispositions de la présente convention continueront à produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de celles destinées à les remplacer ou, à défaut, pendant une durée de dix-huit mois à compter de l'expiration du délai de préavis sus indiqué.

Article 3

Révision, modification ou interprétation

Mod. par Accord 23 mars 2018, étendu par arr. 4 déc. 2018, JO 11 déc., applicable à compter du 1^{er} avr. 2018⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salariés :

FNCB CFDT ;

CFE CGC ;

FO.

3.1

Chaque partie signataire peut demander à tout moment la révision de la présente convention.

3.2

Les demandes de révision devront être effectuées dans les formes et délais prévus pour la dénonciation. Elles seront accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée. Les discussions devront s'ouvrir dans

le délai d'un mois qui suit la date de la notification de la demande de révision.

3.3

Les dispositions du paragraphe 3.1 ci-dessus ne peuvent faire obstacle à l'ouverture de discussions pour la mise en harmonie de la convention avec toute nouvelle prescription légale ou réglementaire.

Article 4 Adhésion

4.1

La faculté d'adhérer ultérieurement à la présente convention est ouverte et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 132 du code du travail sous réserve que l'adhésion soit totale.

4.2

La partie qui aura décidé d'adhérer à cette convention devra en informer les parties signataires par lettre recommandée. Son adhésion sera valable à partir du jour qui suit celui de la notification de l'adhésion au siège de la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris.

Article 5 Conciliation — Arbitrage

(Art. annulé et remplacé par Accord du 23 mars 2018)

Titre II Droit syndical et représentation du personnel

Article 6 Droit syndical et liberté d'opinion

(Voir également l'accord du 18 mai 2006 relatif au dialogue social)

6.1 Principes généraux

Les parties contractantes reconnaissent le libre exercice du droit syndical et la liberté d'opinion de chaque cadre. Elles s'engagent de ce fait :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses ou de l'origine sociale ou raciale, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne l'embauchage, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, la formation professionnelle, la rémunération et l'octroi d'avantages sociaux ;
- à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect intégral.

6.2 Droit syndical dans les entreprises

6.2.1

Les parties contractantes reconnaissent également l'existence du droit dans les entreprises. Elles s'engagent à en faciliter l'exercice collectif dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires existantes ou qui interviendraient à cet effet et en tenant compte des sujétions propres à la profession et, plus particulièrement, de la dispersion des lieux de travail et du fait que ceux-ci sont situés chez les clients et non dans les locaux appartenant aux entreprises.

Cette reconnaissance s'applique :

- à la garantie de la liberté collective de constitution de syndicats ou de sections syndicales dans l'entreprise à partir des organisations syndicales représentatives ;
- à la protection des délégués syndicaux prévue par l'article L. 412-18 du code du travail, ainsi qu'aux prérogatives et missions des syndicats ou des sections syndicales et des délégués syndicaux dans l'entreprise notamment la discussion et la conclusion d'accords d'entreprise.

6.2.2

Le droit syndical s'exerce compte tenu des dispositions suivantes :

6.2.2.1

Collecte des cotisations et liberté de diffusion avec communication simultanée à la direction, de la presse syndicale et des tracts syndicaux sur les lieux de travail sauf impossibilité de service, en dehors des postes de travail, mais sur le temps de travail dans la limite d'une heure par mois éventuellement cumulable dans le cours d'une année civile.

6.2.2.2

Libre affichage des communications syndicales sur des panneaux prévus à cet effet et dans les conditions permettant une information effective des cadres, avec communication simultanée à la direction.

6.2.2.3

Mise à la disposition des organisations syndicales d'un local approprié à l'usage de bureau, avec le matériel nécessaire à chaque organisation et garantissant leur indépendance. Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local sont fixées en accord avec le chef d'entreprise.

6.2.2.4

Droit de réunion des adhérents de chaque organisation syndicale dans l'entreprise, selon les modalités à fixer avec le chef d'entreprise, à valoir sur le crédit d'heures prévu à l'alinéa 6.2.2.1.

6.3

Les délégués syndicaux

6.3.1

A défaut de dispositions plus favorables prévues dans les entreprises, le nombre de délégués dans chaque entreprise ou établissement par organisation syndicale représentative, soit au plan national, soit dans l'entreprise ou établissement, est fixé comme suit :

- de 50 à 1 000 salariés : un délégué ;
- de 1 001 à 3 000 salariés : deux délégués ;
- de 3 001 à 6 000 salariés : trois délégués ;
- au-delà de 6 000 salariés : quatre délégués.

Ce nombre de délégués syndicaux sera modifié en fonction des dispositions du décret en conseil d'Etat prévu à l'article L. 413-13 du code du travail.

Toutefois, par dérogation, les entreprises dont l'effectif total est inférieur à cinquante mais supérieur à vingt-cinq salariés, peuvent avoir un délégué syndical par organisation syndicale représentative comme définie ci-dessus.

6.3.2

Pour l'exercice de son mandat, chaque délégué syndical bénéficie d'un crédit de vingt heures par mois par centrale syndicale et par entreprise ou établissement.

Dans les entreprises ayant au moins cinq cents salariés mais ne comportant pas au moins deux établissements, l'un des délégués syndicaux aura une fonction nationale assimilable à celle de délégué central et à ce titre bénéficiera d'un crédit supplémentaire de dix heures par mois.

Dans les entreprises d'au moins deux mille salariés qui comportent au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical central d'entreprise distinct des délégués syndicaux d'établissement. Ce délégué dispose de vingt heures par mois pour l'exercice de ses fonctions.

Dans les entreprises de moins de deux mille salariés qui comportent au moins deux établissements de cinquante salariés chacun ou plus, chaque syndicat représentatif peut désigner l'un de ses délégués syndicaux d'établissement en vue d'exercer également des fonctions de délégué syndical d'entreprise.

En cas de désignation d'un délégué syndical dans les entreprises dont l'effectif est compris entre vingt-cinq et cinquante salariés, le crédit d'heures est fixé à dix.

Dans le cas où, en application du dernier paragraphe de l'article L. 412-11 du code du travail, un délégué du personnel est désigné comme délégué syndical pour la durée de son mandat, il ne dispose pas d'un crédit supplémentaire d'heures de délégation dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à vingt-cinq salariés.

6.3.3

Peuvent être délégués tous les salariés sous condition d'une ancienneté de douze mois consécutifs ou non, cette condition d'ancienneté étant réduite à quatre mois, en cas de création d'entreprise ou d'établissement distinct.

Le ou les délégués syndicaux doivent être âgés de dix-huit ans accomplis et n'avoir encouru aucune des condamnations prévues aux articles L. 5 et L. 6 du code électoral.

6.4

Participation aux commissions paritaires et aux réunions statutaires des organisations syndicales.

Au cas où les cadres participeraient à une commission paritaire entre organisations d'employeurs et de salariés, dans la limite de deux représentants salariés en moyenne par organisation syndicale, le temps de travail non effectué sera payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement seront à la charge des employeurs.

Des autorisations d'absences seront accordées aux cadres mandatés par leur organisation, pour assister aux réunions statutaires des organisations syndicales sur présentation, dans un délai suffisant égal au minimum à huit jours, d'une convocation écrite émanant de celles-ci, qu'ils présenteront dès sa réception. Les absences visées au présent alinéa sont rémunérées comme temps de travail et ne s'imputent pas sur les congés payés. Elles sont accordées dans la limite d'un nombre de jours fixé par an et par organisation syndicale représentative en fonction de l'effectif de l'entreprise : six jours jusqu'à mille salariés et douze jours au-dessus de mille salariés.

6.5

Absences non rémunérées

6.5.1

Au cas où des cadres seraient désignés pour participer à des commissions officielles, prévues par les textes législatifs ou réglementaires en vigueur, des autorisations d'absence seront accordées pour assister aux réunions desdites commissions, sans que ces absences puissent être déduites des congés normaux, même si elles se produisent pendant les congés payés des intéressés.

6.5.2

Des autorisations d'absence seront accordées, dans les limites fixées par les prescriptions légales et réglementaires, pour la participation à des stages d'hygiène et de sécurité, d'éducation ouvrière et de formation syndicale, conformément aux conditions prévues par l'article L. 451-1 et suivants du code du travail.

6.5.3

Des autorisations d'absence seront également accordées aux cadres âgés de moins de vingt-cinq ans désireux de participer aux activités des organisations de jeunesse et d'éducation populaire, des fédérations et des associations sportives et de plein air légalement constituées, destinées à favoriser la préparation, la formation ou le perfectionnement de cadres animateurs ; ces cadres auront droit, sur leur demande, à un congé non rémunéré de six jours ouvrables par an pouvant être pris en une ou deux fois à la demande du bénéficiaire.

Article 7

Délégués du personnel et comités d'entreprise

La représentation des cadres par les délégués du personnel et au sein du comité d'entreprise est régie par les dispositions législatives en vigueur.

Dans tous les cas d'élections, un protocole d'accord devra être conclu entre la direction de l'entreprise ou de l'établissement distinct et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou établissement, soit au plan national, soit l'entreprise ou établissement. Ces dernières seront avisées de l'élection par affichage.

Le protocole rappellera les dispositions du code électoral en matière d'électorat et d'éligibilité, il devra, entre autres dispositions, fixer :

- le nombre de sièges à pourvoir ;
- la répartition du personnel entre les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories ;
- les modalités d'organisation et le déroulement des opérations électorales, y compris le vote par correspondance et l'information du personnel concerné ;
- les moyens d'information du personnel et les délais de communication des listes ;
- l'envoi par l'employeur à chaque électeur avec les instructions de vote d'une profession de foi par organisation syndicale ou par liste présentant des candidats.

Le financement des activités sociales et culturelles gérées par les comités d'entreprise sera effectué en tenant compte

des dispositions de l'article L. 432-8 du code du travail.

Article 8 **Concertation**

Chaque entreprise prendra des dispositions pour susciter et organiser effectivement la concertation entre la direction et son encadrement.

Titre III **Contrat de travail**

formation, modification, cessation du contrat de travail

Article 9 **Engagement**

9.1

Les employeurs feront connaître obligatoirement leurs besoins aux services de l'Agence nationale pour l'emploi ; ils pourront également recourir à l'engagement direct, à la promotion interne et aux organisations officielles plus particulièrement chargées du recrutement des cadres.

9.2

Il n'est permis à un employeur d'occuper un cadre bénéficiant par ailleurs, à la même époque, d'un emploi effectif que dans la limite globale de la durée légale hebdomadaire du travail.

9.3

Chaque engagement fait immédiatement l'objet de la rédaction d'un contrat ou d'une lettre en double exemplaire, signés par les deux parties et mentionnant que l'engagement est fait aux conditions générales de la présente convention et indiquant de façon précise et non limitative :

- les nom, prénoms et domicile de l'intéressé ;
- la date d'entrée en fonctions ;
- la nature du contrat de travail ;
- la durée et les conditions de la période d'essai ;
- la fonction qu'il aura à exercer ;
- le coefficient hiérarchique et la position de l'emploi ;
- les appointements minima afférents à ce coefficient ;
- le montant des appointements réels pour l'horaire légal avec indication du temps de travail hebdomadaire de référence servant de base au calcul du forfait mensuel ;
- l'horaire en vigueur dans l'entreprise ;
- le lieu de rattachement et/ou le cadre géographique où la fonction sera exercée, ainsi que les missions et déplacements éventuels ;
- les avantages en nature et accessoires éventuels ainsi que les autres conditions particulières.

9.4

L'affectation ou le recrutement pour un poste à l'étranger sont régis par l'article 25.2.

Article 10 **Ancienneté**

Pour l'application des dispositions de la présente convention collective, l'ancienneté s'entend de la durée globale d'appartenance à l'entreprise, c'est-à-dire non seulement de la durée du contrat de travail en cours d'exécution, mais aussi de la durée des contrats de travail antérieurs au service de l'entreprise.

Des accords au niveau des entreprises peuvent aménager en un sens plus favorable la notion d'appartenance à l'entreprise telle qu'elle découle du présent texte.

L'ancienneté englobe la durée des contrats au service d'autres employeurs dans les cas régis par les articles 15 et 16 ci-après.

Article 11

Période d'essai

11.1

Le contrat de travail ne devient définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai pendant laquelle chacune des parties peut mettre fin à tout instant sans engager une éventuelle responsabilité du fait de la cessation du contrat et sans avoir de formalités particulières à respecter, sauf à tenir compte du délai congé fixé ci-dessous.

11.2

La période d'essai ne peut être renouvelée ; toutefois les parties peuvent au cours de la période d'essai ou à son expiration convenir d'un nouvel essai dans une qualification différente ou un emploi différent. Ce nouvel essai dont la durée maximum est fixée à la moitié de celle prévue par le paragraphe suivant, prend date à partir de la nouvelle affectation.

11.3

La période d'essai ne peut excéder les durées suivantes en fonction du coefficient hiérarchique : trois mois sauf conventions particulières la portant à six mois, pour les cadres engagés à la position I et à la position II, six mois pour les cadres engagés à la position III et au-delà.

Pour certains cas particuliers de date ou de conditions d'emploi une durée plus longue pourra être fixée d'un commun accord entre les parties au moment de l'engagement sans que cette durée puisse excéder un an.

Les périodes pendant lesquelles l'exécution de la période d'essai est suspendue, notamment en cas de maladie ou d'accident, sont neutralisées et la durée de la période d'essai s'en trouve de plein droit prolongée d'autant.

11.4

La partie qui entend mettre fin au contrat au cours de période d'essai doit respecter un délai-congé ainsi fixé :

- du premier au quinzième jour : un jour ;
- au-delà du quinzième jour et jusqu'au trente et unième jour : une semaine ;
- au-delà du trente et unième jour : un mois.

Le délai-congé fixé ci-dessus commence à courir le jour de la notification de la rupture de l'essai et peut, le cas échéant, conduire au-delà du terme de la période d'essai sans pour autant affecter la nature du contrat.

En cours d'essai, le cadre peut demander à être dispensé de l'exécution du préavis ainsi fixé.

En cas d'acceptation de l'employeur, le contrat prend fin sans qu'aucune des parties ne doive à l'autre une compensation pécuniaire.

11.5

Pour la recherche d'un nouvel emploi en cours de période d'essai dès que le délai-congé est supérieur à deux jours, le cadre pourra disposer de deux heures libres par jour de travail pendant la durée du délai-congé.

Le cadre qui n'utilise pas les heures libres ne peut prétendre à une indemnité compensatrice s'ajoutant à sa rémunération normale. La prise du temps libre peut être aménagée d'un commun accord entre les parties. A défaut d'accord, les heures libres seront réparties soit à raison de quatre heures tous les deux jours, soit à raison de huit heures tous les quatre jours, fixées alternativement une fois au gré de l'intéressé, l'autre au gré de l'employeur.

Article 12

Modification au contrat en cours

12.1

Toute modification substantielle de caractère individuel aux conditions du contrat en cours d'un cadre (salaire, qualification, changement de lieu de travail impliquant soit un déménagement, soit un accroissement important du temps de trajet, etc.) doit faire l'objet de la part de l'employeur d'une notification par une lettre recommandée avec accusé de réception. Cette notification doit indiquer les motifs de ce changement.

12.2

Le cadre dispose d'un délai maximum de un mois pour accepter cette proposition.

12.3

Si cette modification n'est pas acceptée par l'intéressé :

- l'employeur doit maintenir en priorité le cadre dans les conditions antérieures ;

— dans le cas contraire, après recours sur demande de l'intéressé à un délégué du personnel ou, à défaut, à l'un des représentants du comité d'entreprise dans son collège, elle constitue un licenciement du fait de l'employeur et doit être traitée comme telle.

Article 13 **Remplacement provisoire**

Les cadres peuvent être amenés à effectuer des remplacements dans des postes différents de leur fonction habituelle afin d'assurer la bonne marche de l'entreprise. Ces remplacements ne devront être effectués que dans des circonstances exceptionnelles et devront, si leur durée est supérieure à une semaine, faire l'objet d'une note écrite de l'employeur.

Le remplacement effectué dans un poste de classification supérieure n'entraîne pas obligatoirement promotion. Après une période de remplacement d'un mois, le cadre continuera à percevoir ses appointements antérieurs si leur montant est supérieur à la rémunération minimum prévue pour le poste du cadre remplacé. Dans le cas contraire, il percevra jusqu'à la fin de la période de remplacement une rémunération au moins égale au minimum prévu pour le poste du cadre remplacé.

Le remplacement effectué dans un poste de classification moins élevé n'entraîne pas de changement de classification ni de réduction d'appointements et ne peut faire obstacle à l'avancement.

De tels remplacements occasionnels ne peuvent excéder la durée de six mois ou exceptionnellement la durée de la saison de chauffage. Ils doivent obtenir l'assentiment préalable du cadre concerné. En cas de refus, le cadre est maintenu à son poste. Après le remplacement, le cadre retrouvera son emploi initial ou, avec son accord, un emploi équivalent.

Article 14 **Changement de résidence et rapatriement**

Dans le cas de changement de résidence non prévu par le contrat de travail, consécutif à l'application de l'article 12 et accepté par le cadre, les frais occasionnés pour lui et pour sa famille sont à la charge de l'employeur et payés sur justification. L'estimation de ces frais sera présentée pour accord à l'employeur, préalablement à leur engagement.

Tout cadre qui, après changement de résidence prescrit par l'employeur et qu'il a accepté, est licencié dans sa nouvelle résidence a droit, sauf en cas de faute grave, au remboursement de ses frais de rapatriement, comprenant les frais de voyage du cadre et de sa famille⁽¹⁾ ainsi que les frais de déménagement jusqu'au lieu de son engagement initial. Le remboursement sera effectué sur présentation de pièces justificatives et ne sera dû que si le rapatriement a lieu dans un délai maximum de six mois à partir de la cessation des fonctions.

(1) Personnes à charge au sens fiscal et vivant au foyer

Si, dans la même hypothèse, le cadre s'installe dans un lieu autre que celui de son engagement initial, il aura droit au remboursement des frais définis ci-dessus dans la limite maximale de ceux qu'aurait occasionné le retour au lieu d'engagement initial.

Article 15 **Mutation d'entreprise ou détachement sur l'initiative de l'employeur**

15.1

Tout cadre qui, sur les instructions écrites de son employeur, est muté au service d'un autre employeur ou détaché pour un temps déterminé dans ses limites à l'origine doit conserver globalement le bénéfice des avantages acquis dans son entreprise d'origine au titre de son contrat individuel de travail et, en particulier, ceux afférents à l'ancienneté.

15.2

La nouvelle entreprise doit confirmer et préciser, par lettre recommandée avec accusé de réception, à l'intéressé les droits et avantages visés à l'article 15.1 ci-dessus.

15.3

Une telle mutation nécessite l'assentiment de l'intéressé dans un délai de un mois.

En cas de refus de celui-ci, notifié par lettre remise contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception, et d'impossibilité du maintien dans sa fonction au sein de l'entreprise d'origine, cette mutation constitue un licenciement du fait de l'employeur et doit être réglée comme telle.

A compter de la prise de poste par le cadre, la mutation conserve un caractère provisoire pendant une période préalablement définie de un à trois mois, au terme de laquelle l'intéressé devra dans les mêmes formes confirmer ou infirmer son assentiment.

Article 16

Modification dans la situation juridique de l'employeur

16.1

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation de fonds, mise en société, tous les contrats individuels de travail, en cours au jour de la modification, subsistent entre le nouvel employeur et les cadres de l'entreprise d'origine en application de l'article L. 122-12 du code du travail.

16.2

La permanence de ces contrats implique le maintien de tous les avantages acquis au titre des contrats individuels de travail dans l'entreprise avant ladite modification. Ces avantages seront confirmés et précisés à chaque intéressé par lettre recommandée avec accusé de réception.

16.3

Dans le cas où les circonstances prévues à l'article 16.1 entraînent une modification de caractère individuel des conditions du contrat en cours, il sera fait application des dispositions de l'article 12 ci-dessus.

Article 17

Logement de fonction ou de service

Les conditions d'occupation du logement de fonction ou de service feront l'objet d'une annexe au contrat de travail.

Le logement de fonction ou de service, procuré à un cadre par l'entreprise, suit le sort du contrat de travail. En conséquence, il sera libéré dans les délais déterminés ci-après :

— si le contrat de travail est rompu à l'initiative de l'employeur le logement redevient disponible au terme du préavis prévu à l'article 18.1.1. Cependant au cas où le préavis n'est pas effectué ou est supprimé en cas de faute grave, le logement redevient disponible au terme du préavis prévu à l'article 18.1.1 dans la limite de trois mois ;

— si le contrat de travail est rompu à l'initiative du cadre, le logement de fonction sera libéré dans un délai égal au plus au préavis prévu, ce délai ne pouvant dépasser trois mois.

En cas de modification du contrat de travail comportant un changement de résidence, les conditions générales de la mutation devront régler conjointement le problème du logement du cadre concerné, en tenant compte de la situation de la famille et des problèmes scolaires.

Article 18

Délai-congé en dehors de la période d'essai

18.1

En cas de licenciement

18.1.1

L'employeur qui entend mettre fin au contrat doit respecter un délai-congé ainsi fixé selon l'ancienneté du cadre :

— jusqu'à six mois : un mois ;

— au-delà de six mois et jusqu'à douze mois : deux mois ;

— au-delà de douze mois et jusqu'à dix ans : trois mois ;

— au-delà de dix ans si l'intéressé a moins de cinquante ans au jour de cessation effective de ses fonctions : quatre mois ;

— au-delà de dix ans si l'intéressé a plus de cinquante ans au jour de la cessation effective de ses fonctions : six mois.

Le licenciement des cadres de plus de cinquante-cinq ans au jour de la cessation effective de leurs fonctions doit préalablement être soumis à l'avis du comité d'entreprise, à défaut, des délégués du personnel.

18.1.2

L'employeur qui n'observe pas le délai-congé doit au cadre une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du délai-congé restant à courir.

18.1.3

L'employeur qui décide de licencier un cadre s'engage à respecter la législation en vigueur sur le fond et sur la forme.

18.1.4

Pour la recherche d'un nouvel emploi, le cadre pourra disposer de deux heures libres par jour de travail pendant la durée du délai-congé.

En aucun cas la durée de ces absences ne pourra dépasser trois cents heures. Ces absences ne donnent pas lieu à une réduction d'appointements. Le cadre qui n'utilise pas les heures libres ne peut prétendre à une indemnité compensatrice s'ajoutant à sa rémunération normale. La prise du temps libre peut être aménagée d'un commun accord entre les parties. A défaut d'accord, les heures libres seront réparties soit à raison de quatre heures tous les deux jours, soit à raison de huit heures tous les quatre jours, fixées alternativement une fois au gré de l'intéressé, l'autre au gré de l'employeur. Par accord mutuel, tout ou partie de ces heures pour recherche d'emploi peuvent être bloquées à la fin du délai-congé.

18.1.5

Le cadre licencié pourra quitter son emploi dès qu'il sera pourvu d'une nouvelle place. Il n'aura droit, dans ce cas, indépendamment de l'indemnité éventuelle de licenciement, qu'à la rémunération correspondant à son temps de présence dans l'entreprise.

18.2

En cas de démission

18.2.1

Délai-congé : le cadre qui entend mettre fin au contrat doit respecter un délai-congé ainsi fixé, selon son ancienneté :

- jusqu'à six mois : un mois ;
- au-delà de six mois et jusqu'à douze mois : deux mois ;
- au-delà de douze mois : trois mois.

18.2.2

Le cadre qui n'observe pas le délai-congé doit à l'employeur une indemnité égale aux appointements correspondant à la durée du délai-congé restant à courir, sauf arrangement particulier à trouver entre les parties.

18.2.3

Le cadre qui décide de démissionner doit notifier sa démission par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. La date de présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du délai-congé.

18.2.4

Pour la recherche d'un nouvel emploi, le cadre pourra disposer de deux heures libres par jour de travail pendant la durée du délai-congé. En aucun cas la durée de ces absences ne pourra dépasser deux cents heures. Ces absences ne donnent pas lieu à une réduction d'appointements.

Le cadre qui n'utilise pas les heures libres ne peut prétendre à une indemnité compensatrice s'ajoutant à la rémunération normale. La prise du temps libre peut être aménagée d'un commun accord entre les parties. A défaut d'accord les heures libres seront réparties soit à raison de quatre heures tous les deux jours, soit à raison de huit heures tous les quatre jours, fixées alternativement une fois au gré de l'intéressé, l'autre au gré de l'employeur. Par accord mutuel tout ou partie de ces heures pour recherche d'emploi peuvent être bloquées à la fin du délai-congé.

18.2.5

En cas de démission d'un cadre âgé de cinquante ans, des facilités lui seront accordées afin de lui permettre de trouver un nouvel emploi, en particulier s'il demande à ne pas accomplir intégralement le préavis. Dans ce dernier cas, il ne sera pas fait application de l'article 18.2.2 et ne lui sera allouée que la rémunération correspondant à la partie du préavis effectué.

Article 19

Licenciement collectif

19.1

Dans le cas où des circonstances de caractère structurel ou conjoncturel seraient susceptibles d'entraîner des licenciements de cadres, l'employeur devra consulter, conformément à la réglementation en vigueur et aux dispositions des accords interprofessionnels, le comité d'entreprise ou le comité d'établissement intéressé, ou, à défaut, les délégués du personnel sur les moyens propres à prévenir ces licenciements ou à en atténuer les inconvénients ainsi que sur les mesures d'application en cas de réduction d'effectifs.

19.2

La liste des cadres affectés par le licenciement collectif et éventuellement l'ordre chronologique de ces licenciements devront être établis compte tenu, à la fois, de la valeur professionnelle, de l'ancienneté dans l'entreprise, de la situation de famille.

Ces critères et l'ordre dans lequel ils sont retenus n'ont pas un caractère impératif.

19.3

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du S.N.E.C., composée comme la commission de conciliation prévue à l'article 5, sera informée sans délai d'un tel licenciement pour rechercher, dans le cadre de la profession, toutes les possibilités de reclassement des cadres licenciés (*voir l'accord du 21 mai 1996*). La liste des cadres concernés sera simultanément communiquée à l'A.P.E.C.

19.4

Un représentant de la direction de l'entreprise ainsi qu'un représentant cadre au comité d'entreprise ou d'établissement, à défaut, un délégué du personnel du collège encadrement assisteront de droit à ladite commission.

Article 20

Indemnité de licenciement

20.1

Dans le cas de licenciement il est alloué au cadre licencié une indemnité de licenciement, distincte du préavis, calculée ainsi qu'il suit :

- entre deux et cinq ans d'ancienneté dans l'entreprise : 30 p. 100 de mois par année d'ancienneté depuis l'entrée dans l'entreprise ;
- pour la période de cinq à dix années d'ancienneté dans l'entreprise : 50 p. 100 de mois par année d'ancienneté dans la tranche de cinq à dix ans ;
- pour la période de dix à quinze années d'ancienneté dans l'entreprise : 70 p. 100 de mois par année d'ancienneté dans la tranche de dix à quinze ans ;
- au-delà de quinze années d'ancienneté dans l'entreprise : 100 p. 100 de mois par année d'ancienneté dans la tranche supérieure à quinze ans.

L'indemnité de licenciement résultant du barème ci-dessus ne pourra dépasser vingt-quatre mois.

Le mois servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement sera le dernier salaire mensuel réel tel qu'il est défini à l'article 22.3 ci-après.

L'ancienneté s'apprécie au jour de la cessation effective des fonctions ; les années incomplètes donnent lieu à un calcul au prorata.

20.2

Après une ancienneté minimum de cinq ans et en cas de licenciement à la suite de suppression d'emploi, si le reclassement du cadre n'a pas été assuré dans des conditions comparables, l'indemnité de licenciement allouée aux cadres âgés de plus de quarante-six ans est calculée conformément aux dispositions prévues au paragraphe précédent et majorée de :

- deux mois si le cadre est âgé de quarante-six à cinquante ans révolus ;
- trois mois si le cadre est âgé de cinquante à cinquante-six ans révolus ;
- un mois si le cadre est âgé de cinquante-six à cinquante-neuf ans révolus.

20.3

Après une ancienneté minimum de cinq ans, le montant total de l'indemnité de licenciement accordée aux cadres âgés de plus de quarante-huit ans et de moins de soixante ans ne peut être inférieur à six mois.

Article 21

Licenciement pour faute grave

Le licenciement pour faute grave supprime toute indemnité de licenciement, de même qu'il supprime tout préavis. L'intéressé peut demander que son cas soit soumis immédiatement au délégué du personnel de son choix ou aux délégués du personnel ou à défaut au comité d'entreprise ou d'établissement au plus tard à sa prochaine réunion, étant entendu qu'en tout état de cause le cas peut être soumis à l'appréciation des tribunaux.

Article 22

Retraite

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 2 du 19 décembre 1988, étendu par arrêté du 24 mai 1989, JO 15 juin 1989)

Les dispositions légales en vigueur fixent pour chaque cadre, les conditions générales à partir desquelles s'effectue la liquidation de ses droits aux avantages de retraite.

La cessation du contrat de travail à durée indéterminée peut être due soit à l'initiative du cadre, soit à celle de l'employeur.

22.1

a

La cessation du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative du cadre ne constitue pas une démission lorsqu'il quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier du droit à une pension de vieillesse. Il s'agit alors d'un départ en retraite ouvrant droit au bénéfice de l'indemnité de départ à la retraite prévue à l'article 22.3a de la présente convention.

b

La cessation du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur ne constitue pas un licenciement lorsque le cadre remplit les conditions légales pour faire liquider ses droits aux avantages de retraite à taux plein, conformément à la législation en vigueur.

Il s'agit alors d'une mise à la retraite ouvrant droit au bénéfice de l'indemnité de mise à la retraite prévue à l'article 22.3b de la présente convention.

c

Tous les autres cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur, hors le cas de résolution judiciaire, sont des licenciements et seront traités comme prévu à la convention collective.

22.2

La partie qui entendra mettre fin au contrat dans les conditions ci-dessus prévues devra respecter un délai-congé ; les délais-congés seront de même durée que ceux prévus à l'article 18.1 de la convention collective, quelle que soit la partie qui prend l'initiative de mettre fin au contrat, étant précisé que le passage à la position retraite s'effectuera le premier jour du trimestre civil suivant l'expiration dudit délai.

La notification sera faite par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre simple remise contre décharge, datée et signée de la partie qui la reçoit, employeur ou cadre selon le cas.

22.3

a

Lorsque le cadre prend l'initiative du départ en retraite, l'entreprise lui versera, sous condition d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins cinq années au jour de la cessation effective du contrat, dans le cadre de l'article L. 122-14-13 (alinéa 1) du code du travail et des dispositions fiscales en vigueur, une indemnité de départ à la retraite calculée comme suit :

- ancienneté dans l'entreprise de un à dix ans : 15/100 de mensualité par année d'ancienneté ;
- ancienneté dans l'entreprise de onze à vingt ans : 20/100 de mensualité par année d'ancienneté pour la tranche de onze à vingt ans ;
- ancienneté dans l'entreprise de vingt et un à trente ans : 25/100 de mensualité par année d'ancienneté pour la tranche de vingt et un à trente ans ;
- ancienneté dans l'entreprise supérieure à trente ans : 30/100 de mensualité par année d'ancienneté pour la tranche supérieure à trente ans.

Si le cadre ne remplit pas la condition d'ancienneté prévue ci-dessus, il perçoit une indemnité équivalente à l'indemnité légale de licenciement telle qu'elle découle soit de l'article 5 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, s'il remplit les conditions fixées pour en bénéficier, c'est-à-dire s'il relève de la loi sur la mensualisation et s'il a moins de soixante-cinq ans, soit dans le cas contraire des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail, sous réserve qu'il ait deux ans d'ancienneté.

b

Lorsque l'employeur prend l'initiative de la mise à la retraite, l'entreprise versera au cadre, sous condition d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins deux années au jour de la cessation effective du contrat, dans le cadre de

l'article L. 122-14-13 (alinéa 2) du code du travail, une indemnité de mise à la retraite calculée comme suit :

- ancienneté dans l'entreprise de un à dix ans : 20/100 de mensualité par année d'ancienneté ;
- ancienneté dans l'entreprise de onze à vingt ans : 25/100 de mensualité par année d'ancienneté pour la tranche de onze à vingt ans ;
- ancienneté dans l'entreprise de vingt et un à trente ans : 35/100 de mensualité par année d'ancienneté pour la tranche de vingt et un et trente ans ;
- ancienneté dans l'entreprise supérieure à trente ans : 45/100 de mensualité par année d'ancienneté pour la tranche supérieure à trente ans.

L'article L. 122-14-13 (alinéa 2) du code du travail résultant de la loi du 30 juillet 1987 dispose que tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit à une indemnité de départ en retraite qui obéit au même régime fiscal et social que l'indemnité de licenciement.

Dans le cas où les dispositions fiscales et sociales précitées seraient modifiées, l'application du présent article 22.3b sera suspendue ; les parties conviennent de se réunir dans un délai maximum d'un mois en vue de négocier de nouvelles dispositions.

c

L'indemnité de départ ou de mise à la retraite ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement, tel qu'il découle soit de l'article 5 de l'accord annexé à la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 si le cadre remplit les conditions fixées pour en bénéficier, c'est-à-dire s'il relève de la loi sur la mensualisation et s'il a moins de soixante-cinq ans, soit, dans le cas contraire, des articles L. 122-9 et R. 122-1 du code du travail, sous réserve qu'il ait deux ans d'ancienneté.

d

La mensualité servant de base au calcul des indemnités de départ ou de mise à la retraite prévues par les articles 22.3a et 22.3b est constituée par le salaire moyen des trois derniers mois, y compris la quote-part de tous accessoires de salaire à périodicité plus longue que le mois échu ou à échoir pour l'année civile en cours, ou par le salaire moyen des douze derniers mois ou encore par le salaire moyen des cinq dernières années, en retenant celle de ces trois formules qui est la plus favorable au cadre.

L'ancienneté s'entend de l'appartenance à l'entreprise telle que définie à l'article 10 ci-dessus.

Titre IV Rémunération — Remboursement de frais

Article 23 Rémunération

(Modifié en dernier lieu par avenant n° 8 du 10 janvier 1996, étendu par arrêté du 2 mai 1996, JO 18 mai 1996 et par accord du 31 mai 2001, étendu par arr. 25 oct. 2001, JO 3 nov.

23.1

Pour tenir compte de l'évolution des modes de rémunération, une rémunération minimale annuelle professionnelle garantie est instituée. Celle-ci est définie comme ci-après dans le cadre de l'année civile.

La valeur de la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie ne peut être inférieure au produit de la valeur du point en vigueur par le coefficient hiérarchique de l'emploi défini dans la classification, objet de l'annexe I de la présente convention, multipliée par 12,3 mois.

23.2

En fin d'année civile, la rémunération annuelle réelle brute effectivement perçue par le cadre sera comparée avec la valeur de la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie de l'année considérée. La rémunération annuelle réelle intègre tous les éléments de la rémunération effectivement perçue par le cadre au cours de l'année civile, qu'ils soient à périodicité mensuelle ou non.

Sont notamment inclus à ce titre : le salaire mensuel, la prime de vacances, les gratifications ou mois supplémentaires, les éléments de rémunération liés à l'ancienneté et tous les autres éléments faisant partie de la rémunération y compris les avantages en nature, à l'exclusion de ceux qui sont accordés en compensation d'une contrainte ou d'une sujétion particulière, ex. : astreintes...

Les indemnités compensatrices de congés payés, de licenciement, de départ à la retraite et les sommes allouées à titre de remboursement de frais ne sont pas reprises dans la rémunération annuelle professionnelle réelle brute.

Après cette comparaison et en cas d'insuffisance, la différence sera versée au cadre et sa situation sera régularisée au plus tard avec le paiement de la rémunération du mois de janvier de l'année suivante.

Si le cadre n'a pas exercé son activité chez un même employeur pendant une année civile complète ou s'il a été absent, ces absences n'ayant pas fait l'objet d'une rémunération complète par l'employeur, la comparaison sera effectuée *prorata temporis* pour l'année civile considérée, selon la règle en vigueur dans l'entreprise.

23.3

Dans le cadre de l'avancement, prévu à l'annexe de la présente convention, selon les différentes positions, l'évolution de la rémunération ne sera déterminée qu'après comparaison de la rémunération annuelle réelle brute telle que définie à l'article 23.2 ci-dessus, avec la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie telle que définie à l'article 23.1 ci-dessus.

De même, il appartiendra à chaque employeur, de s'assurer que le résultat de la division de la rémunération annuelle réelle brute par 12,30 mois ne soit pas inférieur au produit de la valeur du point en vigueur par le coefficient hiérarchique.

23.4

La commission paritaire nationale se réunira chaque fois que l'évolution de la conjoncture le nécessitera, sur la demande de l'une ou l'autre partie et après accord des deux parties pour discuter des paramètres du présent avenant. En tout état de cause elle se réunira avant la fin du premier semestre de chaque année civile.

Les négociations prévues à l'article L. 132-12 du code du travail seront organisées conformément aux dispositions de cet article.

23.5

Rémunération minimale annuelle professionnelle garantie

(Accord du 31 mai 2001, étendu par arrêté du 25 octobre 2001, JO 3 novembre 2001)

Pour l'année 2001, les rémunérations minimales annuelles professionnelle garanties (RAG) pour l'horaire conventionnel de la catégories cadres sont majorées de 3,50 %.⁽¹⁾

(1) La revalorisation de 3,5 % est calculée sur la base du barème de la rémunération annuelle garantie résultant d'une décision unilatérale de la FG3E du 20 janvier 1997 aux termes de laquelle une augmentation de 1,4 % avait été décidé.

Barèmes (communiqué par la FG3E) pour 1997 et 2001 :

Coefficients	RAG 1997	RAG au 1 ^{er} juin 2001	
		en Francs	en Euros
60	133 705 F	138 384,68 F	21 096,61 Euros
68	151 307 F	156 602,75 F	23 873,93 Euros
75	167 486 F	173 348,01 F	26 426,73 Euros
80	178 530 F	184 778,55 F	28 169,31 Euros
90	200 066 F	207 068,31 F	31 567,36 Euros
95	211 327 F	218 723,45 F	33 344,17 Euros
105	232 864 F	241 014,24 F	36 742,38 Euros
115	254 948 F	263 871,18 F	40 226,90 Euros
120	265 989 F	275 298,62 F	41 969,00 Euros
140	310 158 F	321 013,53 F	48 938,20 Euros
160	354 107 F	366 500,75 F	55 872,68 Euros
180	398 274 F	412 679,34 F	62 912,56 Euros

23.6

Valeur du point

(Voir Salaires : Accord du 31 mai 2001, étendu par arrêté du 25 octobre 2001, JO 3 novembre)

23.7

Il est entendu que, dans le cadre de l'application de l'article 23 de l'avenant n° 2 à la convention collective nationale

des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983, en date du 19 décembre 1988, le différentiel de rémunération annuelle issu de l'octroi de points supplémentaires vient s'ajouter à la rémunération minimum annuelle garantie de la position immédiatement inférieure.

Dans ce cas, comme en cas de changement de coefficient en cours d'année, la comparaison et la régularisation éventuelle de la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie se fera *pro rata temporis* pour l'année civile considérée.

Article 24

Bulletin de paie

Le bulletin de paie délivré aux cadres doit indiquer :

1° Le nom et l'adresse de l'employeur ou la dénomination de l'établissement et son adresse.

2° La référence de l'organisme auquel l'employeur verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées et le numéro de la nomenclature des activités économiques (code A.P.E.).

3° Le nom, l'emploi, la position, le coefficient.

4° Le montant du salaire minimum garanti (art.23.1).

5° Le montant de la rémunération brute.

6° La nature, le nombre, le taux et le montant des diverses déductions ou avantages particuliers affectant cette rémunération brute.

7° Le montant de la rémunération nette effectivement reçue par le salarié et, s'il y a lieu, les retenues pour acomptes versés.

8° La date de paiement de la rémunération.

9° Les dates du congé et l'indemnité correspondante, conformément à l'article R. 143-2 du code du travail.

Article 25

Déplacements

25.1

Déplacements en France métropolitaine

25.1.1

Dispositions générales

Les cadres qui, pour le compte de l'entreprise et en accord avec la direction, effectuent des déplacements ou engagent des frais professionnels sont remboursés sur justifications ou forfaitairement après accord mutuel.

Le cadre pourra demander des avances sur frais avant son départ.

Les déplacements en chemin de fer seront effectués, de jour, en 1^{re} classe, de nuit en couchette de 1^{re} classe ou, à défaut, en wagon-lit suivant la composition du train.

Lorsque les déplacements doivent être effectués par voie aérienne, ils le sont en classe touristique et sur les lignes régulières couvertes par les garanties internationales.

25.1.2

Déplacements de courte durée

Les déplacements compris entre une semaine et un mois doivent faire l'objet d'un accord particulier préalable comprenant les règles d'indemnisation et fixant les règles de retour dans la famille.

25.1.3

Déplacements de longue durée

Les déplacements d'une durée égale ou supérieure à un mois doivent faire l'objet d'un accord particulier préalable comprenant les règles d'indemnisation et fixant les règles de retour dans la famille.

De plus, il est accordé à l'ingénieur ou cadre un congé de détente d'une durée nette d'un jour ouvrable par mois éventuellement cumulable pour les déplacements supérieurs à 250 km.

Ce congé doit précéder ou suivre immédiatement le jour de repos hebdomadaire ou un jour férié. Pendant ce congé, seule est maintenue la partie des frais ou de l'indemnité forfaitaire de séjour correspondant aux dépenses qui continuent à être imposées ; ce congé ne peut être exigé lorsqu'il se place à moins d'une semaine de la fin d'une mission, mais sera accordé au terme de celle-ci. Les frais de voyage afférents à ce congé seront supportés par l'employeur dans les conditions fixées dans les dispositions générales ci-dessus.

L'ingénieur ou cadre ayant droit à un congé de détente peut faire bénéficier son conjoint à ses lieux et place de son

droit au remboursement des frais de voyage prévus à l'alinéa précédent, afin de permettre à son conjoint de le rejoindre au lieu de déplacement.

Un voyage est payé dans le cas d'élections législatives, cantonales, municipales, prud'homales ou pour la Présidence de la République, lorsque le vote par correspondance ou par procuration est légalement exclu ; il compte comme voyage de détente et est organisé dans les mêmes conditions.

Les congés de détente peuvent être bloqués en fin de déplacement, d'un commun accord entre les parties.

Dans le cas où l'intéressé est appelé à prendre son congé annuel payé au cours de la période où il se trouve en déplacement, les frais de voyage à son lieu de résidence habituel lui sont remboursés sur justification de son retour à ce lieu avant son départ en congé.

En cas de maladie ou d'accident, les frais ou l'indemnité forfaitaire de séjour continuent d'être payés intégralement jusqu'au moment où l'intéressé, étant reconnu transportable par le corps médical, peut regagner son lieu de résidence habituelle ; les frais de voyage sont à la charge de l'employeur.

Toutefois, lorsque la maladie ou l'accident entraîne une hospitalisation, les dépenses autres que les frais médicaux et d'hospitalisation et consécutives à la prolongation du séjour sont remboursées sur justification.

En cas de maladie ou d'accident grave de l'intéressé, le conjoint ou le plus proche parent a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de voyage effectivement engagés. En cas de maladie ou d'accident grave du conjoint ou d'un enfant à charge, l'intéressé a droit, sur attestation médicale, au remboursement des frais de retour à son lieu de résidence habituelle.

25.2

Déplacements à l'étranger

Compte tenu de la diversité et de la complexité des situations, les déplacements à l'étranger de longue durée feront l'objet d'accords particuliers fixant leurs conditions particulières.

Article 26

Utilisation pour le service d'un véhicule automobile

Les véhicules automobiles susceptibles d'être utilisés par les cadres pour les besoins du service sont :

- soit des véhicules personnels ;
- soit des voitures de fonction ;
- soit des voitures de service.

26.1

Véhicules personnels

Lorsque, après accord écrit de son employeur, un cadre utilise, pour les besoins du service, un véhicule automobile lui appartenant, les frais correspondants sont à la charge de l'employeur.

Le remboursement de ces frais fait l'objet d'un accord préalable et tient compte de l'amortissement du véhicule, des frais d'entretien, de garage, d'assurance et de consommation. Le barème utilisé ne pourra être inférieur à celui du barème évaluatif des frais kilométriques publié périodiquement par la direction générale des impôts.

Par ailleurs, le cadre a l'obligation de couvrir les risques inhérents à cette utilisation par une assurance conclue pour son compte et dégageant la responsabilité de l'employeur. Il devra en justifier à toute demande de l'employeur.

26.2

Voitures de fonction

Une voiture de fonction est une voiture mise par l'employeur à la libre disposition d'un cadre qui devra être le seul conducteur. Elle ne constitue pour celui-ci un avantage en nature qu'en cas d'usage personnel. Un accord écrit définit les conditions d'utilisation et des charges et obligations de l'employeur et du salarié. L'employeur supporte la totalité des frais nécessités par l'utilisation professionnelle d'un tel véhicule.

26.3

Voitures de service

De telles voitures sont des véhicules appartenant à l'employeur ou confiés à sa garde et mis à la disposition d'un cadre pour une mission déterminée.

26.4

En cas de changement de régime général une consultation préalable soit des intéressés, soit des délégués du personnel cadre doit avoir lieu.

Titre V

Statut collectif

Article 27

Maladie ou accident

27.1

Les absences pour maladie ou accident ne rompent pas le contrat de travail. Elles doivent faire l'objet, sauf cas de force majeure, d'une notification par écrit à l'employeur dans les trois jours qui suivent le début de l'absence. Le cadre devra, en outre, fournir un certificat médical indiquant la durée probable de l'indisponibilité. Les prolongations d'absences devront être notifiées à l'employeur au plus tard dans les vingt-quatre heures suivant l'octroi de la prolongation et donneront lieu à la production d'un certificat médical. Pendant la période de maintien du plein salaire, l'employeur aura la faculté de faire contre-visiter le cadre selon les dispositions énoncées par la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978, ses annexes et la décision du Conseil constitutionnel du 18 janvier 1978 et par la réglementation y afférente. L'intéressé sera informé des dates et lieux de cette contre-visite, de façon qu'il puisse, s'il le désire, se faire assister de son médecin traitant.

27.2

En cas d'arrêt de travail consécutif à la maladie ou à un accident et pris en charge par la sécurité sociale, les cadres bénéficieront d'une garantie de ressources selon les modalités ci-après (l'ancienneté au titre du présent article étant décomptée au premier jour de l'arrêt de travail considéré). Les augmentations de salaires qui interviendront pendant ces périodes seront appliquées au dernier salaire d'activité pour le calcul de ces indemnités.

27.2.1

Maladie et accident non professionnels

Ancienneté de un à cinq ans :

— maintien du salaire à plein tarif pendant trois mois et à demi-tarif pendant les trois mois suivants.

Le droit aux congés payés sera maintenu pendant la période de maintien du salaire à plein tarif.

Ancienneté dans l'entreprise supérieure à cinq ans :

— maintien du salaire à plein tarif pendant trois mois plus un mois par période de cinq ans d'ancienneté ;

— maintien du salaire à demi-tarif pendant les trois mois suivants plus un mois par période de cinq ans d'ancienneté.

Chacune de ces deux périodes ne pourra dépasser six mois.

Le droit aux congés payés sera maintenu pendant la période de maintien du salaire à plein tarif.

27.2.2

Accidents du travail et maladies professionnelles

Sont ainsi visés les accidents et maladies pris en charge au titre du livre IV du code de la sécurité sociale et notamment les accidents de trajet définis par l'article 415.1.

Le salaire à plein tarif est maintenu pendant six mois sans condition préalable d'ancienneté, aux conditions prévues au sous-article 27.4.

Au-delà de six mois et jusqu'au terme de la troisième année, les trois quarts du dernier salaire d'activité sont maintenus.

Le droit aux congés payés sera maintenu dans les limites prévues par l'article L. 223-4 du code du travail.

27.2.3

Les durées de maintien du plein salaire fixées ci-dessus s'entendent pour une période de douze mois. Par conséquent, il ne peut y avoir, à l'intérieur d'une période quelconque de douze mois, une durée d'indemnisation à taux plein supérieure à celles prévues, qu'il s'agisse d'un seul arrêt ou de plusieurs arrêts de travail successifs. D'autre part, si un arrêt de travail a une durée supérieure à douze mois, ou si une même maladie entraîne des arrêts de travail successifs pendant plus de douze mois, l'indemnisation à taux plein sera limitée à la durée fixée, selon les cas, par l'article 27.2.1 ci-dessus.

La garantie prévue pour l'accident de travail et la maladie professionnelle ne se confond pas avec celle définie pour la maladie et l'accident non professionnels. Le salaire maintenu est celui que le cadre aurait perçu s'il avait normalement occupé son poste, à l'exclusion des primes et indemnités représentatives de frais. L'ancienneté s'entend de l'appartenance à l'entreprise telle que définie à l'article ci-dessus.

27.3

Si les nécessités de bon fonctionnement l'exigent, et s'il n'est pas possible de recourir à un remplacement provisoire, l'employeur pourra procéder au remplacement définitif du cadre dont l'indisponibilité se prolongera.

L'employeur devra alors mettre en oeuvre la procédure de licenciement. Toutefois, en cas de premier arrêt pour une même maladie, la notification du licenciement ne pourra avoir lieu qu'à l'expiration de la période d'incapacité de travail fixée par le premier certificat médical à condition que cette période d'incapacité ne dépasse pas six mois. Dans cette même hypothèse, le cadre licencié bénéficiera d'une priorité de réengagement pendant un délai qui ne pourra pas dépasser douze mois, après la fin de la maladie, si possible dans son ancien emploi ou dans un emploi équivalent.

En aucun cas, la procédure de licenciement ne pourra être engagée pendant la période d'indemnisation à taux plein, telle que fixée ci-dessus.

Les cadres victimes d'un accident de travail bénéficient de tous les avantages et protections prévus par la loi n° 81-3 du 7 janvier 1981.

En cas d'incapacité permanente de travail les cadres ne pourront être licenciés avant la consolidation de ladite incapacité et à condition que celle-ci constitue un empêchement majeur pour le maintien dans leur emploi ou leur reclassement dans l'entreprise. Les cadres bénéficieront de l'indemnité compensatrice de préavis, ainsi que de l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement.

27.4

Le maintien du salaire aux taux mentionnés à l'article 27.2 s'entend sous déduction des indemnités journalières versées par les organismes de sécurité sociale et éventuellement par des régimes de prévoyance auxquels participerait l'employeur, de même que les indemnités journalières versées par les auteurs responsables d'accidents (ou par leur assureur de responsabilité) dont le cadre est tenu de faire la déclaration.

L'employeur qui assure le paiement des périodes d'indemnisation à 100 p. 100 est subrogé dans les droits du cadre auprès des organismes de sécurité sociale et des régimes de prévoyance.

Pour les périodes d'indemnisation partielle, lorsqu'il n'est pas explicitement subrogé par le cadre conformément aux dispositions de l'article 35 du décret n° 45-179 du 29 décembre 1945, rectifié par l'article 1^{er} du décret n° 74-1057 du 27 novembre 1974, l'employeur verse une indemnité différentielle conforme aux modalités prévues par le 1^{er} alinéa ci-dessus.

Article 28

Maternité et adoption (congé parental d'éducation)

28.1

Le congé de maternité, le congé d'adoption et le congé parental d'éducation sont, ainsi que les modalités de reprise du travail à l'issue de ces congés, fixés conformément à la législation en vigueur.

28.2

Après un an d'ancienneté au premier jour de l'arrêt de travail, la femme cadre en congé de maternité bénéficiera du maintien du plein salaire pendant une durée maximale de quatorze semaines sous déduction des indemnités journalières versées par la sécurité sociale et, éventuellement, par les régimes de prévoyance auxquels participerait l'employeur. Dans le cas où le montant total de ces indemnités s'avérerait supérieur à celui du salaire maintenu, cette différence bénéficiera à la femme cadre.

La disposition du 1^{er} alinéa ci-dessus est indépendante de celles relatives à la maladie.

28.3

A partir de la seizième semaine avant la date présumée de l'accouchement, il est accordé à la femme enceinte une réduction du temps de travail égale à un quart d'heure le matin et un quart d'heure le soir, qui sera rémunérée comme temps de travail. Ces temps ne peuvent être ni cumulés, ni bloqués.

28.4

La suspension du contrat de travail d'une femme cadre en état de grossesse, ou en cas d'adoption, et son éventuelle résiliation, sont régis par les articles L. 122-25-2, L. 122-26, L. 122-27 du code du travail.

Article 29 **Service national**

29.1 **Service national**

Les cadres qui ont quitté leur entreprise pour effectuer leur service national obligatoire, même en cas de devancement d'appel, sont réintégrés dans les conditions prévues par les articles L. 122-18, L. 122-19 et R. 122-7 du code du travail.

Si l'intéressé est réintégré dans son entreprise, le temps passé dans cette entreprise avant son départ pour le service national entrera en ligne de compte pour le calcul de son ancienneté au sens de l'article 10 ci-dessus.

Dans le cas où il ne peut être réintégré, mais s'il a notifié à son employeur, dans le délai et la forme prescrits par la loi, son intention de reprendre son emploi, l'employeur sera tenu d'accéder à cette demande pour une durée minimale de deux mois ou de verser à l'intéressé, s'il n'est pas employé par ailleurs, une indemnité correspondant à deux mois de son salaire antérieur actualisé à la date du versement. En outre, durant une année à dater de sa libération, le cadre non réintégré disposera d'un droit de priorité à l'embauchage.

29.2 **Autres obligations**

Si un cadre est astreint aux obligations imposées par le service préparatoire son contrat de travail ne peut être rompu de ce fait, il est seulement suspendu et le cadre reprendra son emploi à son retour.

Périodes obligatoires d'instruction militaire de réserve : après la période d'essai, les périodes obligatoires d'instruction militaire de réserve effectuées par les cadres ne sont pas décomptées du traitement qui, toutefois, est réglé défaction faite de la solde. Elles ne peuvent apporter de réduction au congé annuel.

Article 30 **Autorisations d'absence**

(Modifié en dernier lieu par accord du 19 avril 1989, étendu par arrêté du 3 octobre 1989, JO 11 octobre 1989)

30.1

Des autorisations d'absence exceptionnelles seront accordées aux cadres pour :

- se marier : 6 jours ;
- assister au mariage d'un de ses enfants : 2 jours ;
- assister au mariage d'un petit-enfant : 1 jour ;
- subir les tests prémilitaires : le temps nécessaire ;
- assister aux obsèques de son conjoint, d'un enfant : 3 jours ;
- assister aux obsèques de son père, de sa mère, d'un de ses beaux-parents : 3 jours ;
- assister aux obsèques de son frère ou de sa soeur : 1 jour ;
- assister aux obsèques d'un grand-parent ou d'un petit enfant : 1 jour ;
- assister aux obsèques d'un beau-frère ou d'une belle-soeur : 1 jour.

Pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption, le personnel bénéficie d'une autorisation d'absence exceptionnelle de trois jours.

En cas de nécessité et sur présentation d'un justificatif, des absences complémentaires pourront être accordées à titre exceptionnel et sans imputation sur congés annuels à concurrence de deux jours au maximum par an.

Ces absences exceptionnelles n'emportent aucune diminution de la rémunération et sont considérées comme temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Des autorisations d'absence complémentaires, non rémunérées et non assimilées à un temps de travail effectif, pourront être accordées dans les cas ci-dessus énumérés. Des absences non rémunérées pourront être acceptées pour d'autres événements familiaux ou des démarches d'ordre administratif présentant un caractère impératif.

30.2

Afin de tenir compte de l'évolution sociale et pour permettre aux cadres d'occuper la place qui leur revient dans les structures existantes ou à venir ayant un caractère social, civique ou politique, il est convenu que, dans le cadre de l'organisation de chaque entreprise, ils puissent bénéficier d'autorisations d'absence exceptionnelles non rémunérées sans rupture de leur contrat de travail. Il est bien entendu que chaque cas fera l'objet d'un accord particulier qui fixera les conditions d'absence.

Cet article 30.2 est applicable sans préjudice de l'application de l'article L. 122-24-1 du code du travail qui traite

des absences pour participer à la campagne électorale des salariés candidats à l'Assemblée nationale ou au Sénat, et de l'application de l'article L. 122-32-12 du code du travail qui traite du congé pour la création d'entreprise.

30.3

En cas de maladie ou d'accident des enfants, des autorisations d'absence exceptionnelles seront accordées aux cadres sur présentation d'un certificat médical et dans la limite des deux premiers jours de la maladie ou de l'accident ; ces absences seront rémunérées à concurrence de trois jours par an.

Article 31 Congés payés

(En cas de mise en place des 35 H voir accord du 14 janvier 1999 art. 8)

31.1

Le congé annuel s'acquiert à raison de deux jours et demi ouvrables de congés par mois de travail effectif (ou périodes assimilées) au cours de l'année de référence (1^{er} juin -31 mai). Le congé annuel ne peut comporter une période continue supérieure à un mois de date à date.

31.2

En cas de résiliation (licenciement ou démission) du contrat de travail à durée indéterminée ou d'expiration du contrat à durée déterminée, il sera payé à l'intéressé une indemnité compensatrice de congés payés pour le congé ou la fraction de congé dont il n'a pas bénéficié conformément aux dispositions des articles L. 223-11 et L. 223-14 du code du travail.

L'indemnité afférente au congé est calculée selon les dispositions de l'article L. 223-11 du code du travail. Pour l'application de la règle de 1/10 (salaire moyen), la rémunération s'entend de toutes sommes perçues en contrepartie de travail au cours de la période de référence, à l'exclusion de celles qui ne sont pas affectées par la prise de congé (par exemple : gratifications, primes de fin d'année) et de celles qui sont représentatives en frais professionnels non engagés pendant le congé annuel.

31.3

Congés supplémentaires pour ancienneté

Les cadres bénéficient des suppléments de congés suivants :

- après cinq ans d'ancienneté : deux jours ouvrables ;
- après dix ans d'ancienneté : trois jours ouvrables ;
- après vingt ans d'ancienneté : quatre jours ouvrables.

L'ancienneté s'appréciant à l'issue de chaque période annuelle de référence définie ci-dessus (31 mai). Ces jours de congés supplémentaires pourront ne pas être pris en même temps que le congé principal, mais ils ne pourront donner lieu au supplément de congé prévu en cas de fractionnement. En aucun cas leur non-utilisation n'ouvre droit à l'indemnité compensatrice, sauf le cas prévu à l'article 31.2.

31.4

Indépendamment des congés supplémentaires ci-dessus et après deux ans d'ancienneté dans l'entreprise, les cadres bénéficieront de huit jours ouvrables tous les deux ans. L'attribution de ces huit jours ouvrables s'entend à titre individuel dans le cadre d'un accord négocié entre l'employeur et les délégués cadres. Ces jours sont destinés à prendre en compte les servitudes de la profession ; en conséquence leur utilisation sera d'une durée suffisante pour permettre au cadre de bénéficier d'une compensation raisonnable de ces servitudes.

31.5

Rappel pendant congé

Tout rappel d'un cadre pendant son congé, après accord préalable de ce dernier donnera lieu à une compensation en rapport avec les frais occasionnés par le dérangement. Il bénéficiera en outre, à son choix, soit de quatre jours ouvrables de congés supplémentaires, soit d'une indemnité fixée à 12 p. 100 de ses appointements mensuels. Le rappel pendant le congé annuel doit avoir un caractère exceptionnel.

Article 32 Prime de vacances

Au moment du départ en congé principal, il a été attribué aux cadres une prime de vacances distincte de l'indemnité de congés payés, dont le montant est égal à 25 p. 100 de l'indemnité prévue aux articles 31.1, 31.2, 31.3.

Les employeurs qui versent déjà des primes de même nature, sous d'autres noms, à d'autre taux et sensiblement à la même époque, pourront aménager le régime existant à condition que le taux de la prime soit au moins égal au

taux prévu par la présente convention et que la nouvelle répartition n'entraîne aucune diminution des avantages acquis.

Article 33 **Jours fériés**

Les cadres bénéficieront, sans diminution de leur rémunération, des jours fériés suivants qui sont, en principe, le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, le 15 août, le 1^{er} novembre, le 11 novembre et Noël. le 1^{er} mai est un jour férié et chômé.

Cette liste pourra être complétée ou modifiée par des accords régionaux ou d'entreprise pour tenir compte des circonstances ou usages locaux ou des avantages acquis.

Article 34 **Régimes complémentaires de retraite et de prévoyance**

Les cadres visés par la présente convention bénéficient du régime de retraite institué par la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Les employeurs souscriront, en faveur de leurs cadres, à des régimes de prévoyance garantissant ceux-ci contre les gros risques, notamment longue maladie, chirurgie, invalidité, décès. La part totale des cotisations mises à la charge des cadres ne pourra excéder 40 p. 100.

Il est en outre recommandé aux entreprises de faire bénéficier leurs cadres du régime complémentaire facultatif prévu par cette convention et d'envisager également toutes autres modalités propres à couvrir, dans la plus large mesure, les risques décès, invalidité et maladie et à majorer par contrats annexes la retraite du régime de la convention nationale précitée.

Lors de l'adhésion, le comité d'entreprise sera consulté ou, à défaut, les cadres eux-mêmes. En cas de changement de caisse, le droit aux prestations sera maintenu sans interruption ; le comité d'entreprise devra donner son accord après consultation des cadres.

Article 35 **Perfectionnement**

(Modifié par accord du 9 septembre 1988, étendu par arrêté du 11 janvier 1989, JO 25 janvier 1989)

35.1

Dans le cadre de la législation en vigueur, les employeurs assureront la formation permanente des cadres régis par la présente convention.

35.2

Les cadres pourront utiliser leur droit au congé de formation suivant les dispositions de l'article L. 930-1 du code de travail dans les limites et selon les modalités fixées par la réglementation en vigueur, étant précisé que les stages effectués à l'initiative de l'employeur ne peuvent, en aucune façon, entraîner réduction de ce droit.

35.3

Les cadres participant à un stage agréé par la commission paritaire de l'emploi du S.N.E.C. bénéficieront du maintien de leur rémunération dans les conditions prévues par l'accord du 9 juillet 1970 et par son avenant du 9 juillet 1976.

35.4

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, le comité d'entreprise et, en outre, pour les entreprises de plus de 200 salariés, la commission spéciale, seront informés et consultés par l'employeur sur les problèmes généraux relatifs à la formation et au perfectionnement professionnel.

35.5

Les employeurs faciliteront pour chaque cadre dans son domaine professionnel l'accès aux documentations techniques dont dispose l'entreprise.

35.6

Les employeurs veilleront à ce que les cadres handicapés ne soient pas exclus du bénéfice de la formation permanente selon les modalités visées par les sous-articles précédents.

Article 36 **Durée et organisation générale du travail**

(Se reporter à l'accord du 14 janvier 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail)

Les cadres sont soumis aux dispositions légales et réglementaires relatives à la durée du travail. Les horaires des cadres seront dans la mesure du possible ceux normalement pratiqués dans l'entreprise. Toutefois, en raison des responsabilités qui s'attachent aux fonctions des cadres, leurs horaires ne peuvent être fixés d'une façon rigide. Ils correspondent aux nécessités de l'organisation du travail et de la surveillance de son exécution. Les servitudes de l'emploi peuvent nécessiter exceptionnellement des dépassements d'horaires qui ne doivent, en aucun cas prendre un caractère systématique ou permanent.

Dans le cas où les responsabilités qui incombent aux entreprises du fait du fonctionnement continu des installations ne peuvent être assumées que par des astreintes, les cadres techniques du service exploitation qui seraient assujettis à les effectuer dans des conditions identiques à celles des techniciens et agents de maîtrise doivent recevoir une compensation déterminée par un accord propre à l'entreprise.

Les astreintes doivent rester exceptionnelles et n'être appliquées qu'après avoir recherché au sein de l'entreprise toutes les solutions possibles dans l'organisation du travail permettant de les éviter.

Article 37 **Travail des femmes**

Les employeurs garantissent aux cadres des deux sexes l'égalité des rémunérations ainsi que l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi, à la formation, à la promotion professionnelle et aux conditions de travail et d'emploi.

Si une inégalité discriminatoire était constatée, il devrait y être remédié par des mesures appropriées.

Les conflits résultant de la non-application de ces dispositions qui n'ont pu être réglées au sein des entreprises entre la direction et les représentants du personnel cadre seront soumis à la procédure de conciliation prévue à l'article 5 de la présente convention.

Article 38 **Emploi de personnel temporaire, à temps partiel, handicapé ou étranger**

Conformément aux dispositions officielles et réglementaires en vigueur, les employeurs adhérents à la présente convention s'engagent à n'opposer aucune difficulté à l'embauche et à l'emploi dans leurs entreprises de cadres handicapés au sens où l'entend la loi.

L'utilisation de personnel temporaire cadre et les conditions d'emploi et de rémunération des cadres travaillant à temps partiel ou sous contrat temporaire sont régies par les dispositions légales.

Les employeurs s'engagent à respecter l'égalité de traitement entre les cadres français et étrangers, notamment en matière d'emploi.

Titre VI **Dispositions diverses**

Article 39 **Hygiène et sécurité**

(Modifié en dernier lieu par accord du 19 avril 1989, étendu par arrêté du 3 octobre 1989, JO 11 octobre 1989)

39.1

Les employeurs sont tenus de se conformer aux dispositions des lois en vigueur sur l'hygiène et la sécurité du personnel ainsi qu'à toutes les dispositions du code du travail.

Ils rechercheront avec l'encadrement et mettront à sa disposition les moyens les plus efficaces pour assurer la sécurité du personnel.

39.2

La représentation de l'encadrement dans le domaine de l'hygiène et de la sécurité est assurée conformément aux lois en vigueur. La liste nominative des membres du comité d'hygiène et de sécurité sera affichée dans les locaux affectés au travail.

39.3

La composition du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, sa mission et les modalités de son fonctionnement, sont celles définies par la réglementation en vigueur.

39.4

Dans les établissements de moins de 300 salariés devra être prévue une formation pour les représentants du personnel au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, ainsi que les modalités de financement de cette dernière.

39.5

Des autorisations d'absence seront accordées, dans les limites fixées par les prescriptions légales et réglementaires, pour la participation à des stages d'hygiène et de sécurité.

Article 40 **Avantages acquis**

L'ensemble des avantages résultant de la présente convention ne pourra, en aucun cas, conduire à réduction de l'ensemble des avantages de caractère permanent ou régulier, acquis avant la signature de la présente convention collective à titre individuel effectivement et globalement dans chaque entreprise. Mention en sera portée au contrat individuel.

Article 41 **Brevets d'invention**

Le régime des inventions des salariés est prévu par la loi n° 78-742 du 13 juillet 1978 et le décret n° 79-797 du 4 septembre 1979.

Article 42 **Secret professionnel et non-concurrence**

Le cadre doit s'abstenir de tout acte de concurrence direct ou indirect à l'égard de l'employeur dans le cadre de son contrat ; par ailleurs, il est tenu au secret professionnel.

Article 43 **Dispositions finales**

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la direction départementale du travail dans les conditions prévues aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail. Un exemplaire en sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion, conformément à l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 44 **Entrée en vigueur**

Les dispositions de la présente convention entrent en vigueur le 12 mai 1983.

ANNEXES

Annexe n° I

Classification

Accord 9 juill. 2020, étendu par arr. 5 févr. 2021, 11 févr., applicable à compter du 1^{er} juill. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE ;

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC.

Position « I »

Cette position concerne les jeunes cadres, débutant dans la profession et diplômés par des organismes de formation de cadres reconnus par la profession.

Elle comporte les échelons suivants :

I. — A Pendant une durée maximale de deux ans.	Coefficients hiérarchiques minimaux 63
I. — B Pendant une nouvelle durée maximale de deux ans.	68

Ces dispositions ne font pas obstacle aux promotions individuelles.

Position « II »

Cette position concerne les cadres exerçant leur activité dans un domaine limité de l'entreprise et sous le contrôle et l'autorité directe d'un cadre de position supérieure. Ils peuvent exercer un commandement direct sur des cadres débutants et des agents de maîtrise.

Les cadres de la position « II » doivent avoir des connaissances théoriques et pratiques étendues et peuvent provenir :

- de la position « I » ;
- du recrutement direct ;
- des E.T.A.M.

Cette position comporte les échelons suivants :

II. — A Pendant une durée maximale de quatre ans.	Coefficients hiérarchiques minimaux 75
II. — B Cet échelon est attribué : — soit aux cadres ayant effectué quatre ans dans l'échelon II. - A ; — soit aux cadres de l'échelon II. - A, objets d'une promotion avant le délai de quatre ans ; — soit aux cadres objets d'un recrutement direct.	80
II. — C Cet échelon est attribué : — soit aux cadres des échelons II.- A et II.- B, objets d'une promotion ; — soit aux cadres objets d'un recrutement direct.	90

Toutefois, les coefficients B et C seront majorés de quatre points tous les cinq ans lorsque l'intéressé n'aura pas été l'objet d'une promotion pendant cette période, dans la limite de douze points.

Position « III »

Cette position concerne les cadres qui exercent des fonctions comportant de larges initiatives et responsabilités dans diverses disciplines de l'entreprise.

Ils peuvent exercer un commandement sur les cadres d'échelons et de positions inférieurs.

Les cadres de la position « III » peuvent provenir :

- des positions « I » et « II » ;
- du recrutement direct.

Cette position comporte trois échelons (III.- A, III.- B et III.- C) dont l'attribution est fonction :

- de la valeur personnelle du cadre intéressé ;
- de son activité ;
- de la dimension de l'entreprise ;
- des résultats obtenus.

Le passage d'un échelon à un autre est réservé aux promotions.

Les coefficients hiérarchiques minimaux de ces échelons sont :

	Coefficients hiérarchiques minimaux
III. — A	95
III. — B	105
III. — C	115

Toutefois, ces coefficients seront majorés de cinq points tous les cinq ans lorsque l'intéressé n'aura pas été l'objet d'une promotion pendant cette période dans la limite de quinze points.

Position « IV »

Cette position concerne les cadres qui exercent un commandement sur des cadres qui leur sont subordonnés et dont ils animent, organisent et contrôlent le travail ou qui occupent une fonction de haute qualification sans commandement et dont les fonctions impliquent en permanence de très sérieuses initiatives et responsabilités.

Les cadres de la position « IV » peuvent provenir :

- des positions « I », « II », « III » ;
- du recrutement direct.

La position « IV » comporte trois échelons dont l'attribution a lieu par promotions individuelles.

Les coefficients hiérarchiques minimaux de ces échelons sont :

	Coefficients hiérarchiques minimaux
IV. — A	120
IV. — B	130
IV. — C	160

Position « V »

Cette position concerne les cadres de positions supérieures à celles de « I » à « IV » définies ci-dessus.

	Coefficients hiérarchiques minimaux
V.	180

Annexe n° II

Établissements prioritaires

Les établissements prioritaires sont ceux du réseau Croix-Rouge, de l'E.D.F., soit à la date du 1^{er} avril 1983 :

- hôpitaux ;
- cliniques ;

-
- maternités ;
 - crèches.

SALAIRES

Accord du 31 mai 2001

[Étendu par arr. 25 oct. 2001, JO 3 nov.]

Article 1er

Salaires minima conventionnels

À compter du 1^{er} juin 2001, les salaires conventionnels minima mensuels pour l'horaire conventionnel :

— des catégories O/ETAM (coefficients 215 à 400) sont majorés d'un montant de 300 F (45,73 €) Ces mesures spécifiques s'inscrivent dans le cadre des dispositions prévues à l'article 2 ci-après ;

— de la catégorie cadres sont majorés de 3 % par revalorisation de la valeur du point P ainsi porté à 180,25 F (27,48 €)

Pour l'année 2001, les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RAG) pour l'horaire conventionnel :

— des catégories O/ETAM sont :

— pour les coefficients 215 et 220, majorées de 5 % ;

— pour les coefficients 230 à 400, majorées de 4 % ;

— de la catégorie cadres majorées de 3,50 %.

Article 2

Classification des emplois

Les parties signataires s'engagent à porter une attention particulière sur les bas salaires visant à aboutir rapidement à un salaire minimum différencié et applicable à chaque coefficient.

Les parties s'engagent à ouvrir sans délai une négociation sur les classifications qui tiendra compte de l'évolution des métiers et des emplois d'une part, de l'expérience et des compétences des salariés d'autre part.

Article 3

Dispositions légales

Conformément aux dispositions des articles L. 132-10 et R. 132-1 du code du travail, cet accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi en cinq exemplaires et sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes.

Barèmes salaires conventionnés minima mensuels pour 1996 et 2001

Coefficients en Euros	Salaires minima au 1 ^{er} février 1996*	Salaires minima au 1 ^{er} octobre 1996*	Salaires minima au 1 ^{er} juin 2001** en Francs
60 1 648,74 Euros	10 294,20 F	10 500 F	10 815 F
68 1 868,57 Euros	11 666,76 F	11 900 F	12 257 F
75 2 060,92 Euros	12 867,75 F	13 125 F	13 518,75 F
80 2 198,31 Euros	13 725,60 F	14 000 F	14 420 F
90 2 473,10 Euros	15 441,30 F	15 750 F	16 282,50 F
95 2 610,50 Euros	16 299,15 F	16 625 F	17 123,75 F
105 2 885,29 Euros	18 014,85 F	18 375 F	18 926,25 F
115 3 160,08 Euros	19 730,55 F	20 125 F	20 728,75 F
120 3 297,47 Euros	20 588,40 F	21 000 F	21 630 F

Coefficients en Euros	Salaires minima au 1 ^{er} février 1996*	Salaires minima au 1 ^{er} octobre 1996*	Salaires minima au 1 ^{er} juin 2001** en Francs
140 3 847,05 Euros	24 019,80 F	24 500 F	25 235 F
160 4 396,63 Euros	27 451,20 F	28 000 F	28 840 F
180 4 946,21 Euros	30 882,60 F	31 500 F	32 445 F
* Selon calculs effectués par nos soins ** Barème communiqué par la FG3E			

Accord du 3 juillet 2009

[Étendu par arr. 27 oct. 2009, JO 3 nov.]

Article 1 Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2 Valeur du point

La valeur du point est portée à 33,60 € au 1^{er} juillet 2009.

Article 3 Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées, pour l'année 2009, à :

Coefficients	Année civile 2009
60	24 796,80 €
68	28 103,04 €
75	30 996,00 €
80	33 062,40 €
90	37 195,20 €
95	39 261,60 €
105	43 394,40 €
115	47 527,20 €
120	49 593,60 €
140	57 859,20 €
160	66 124,80 €
180	74 390,40 €

Article 4 Egalité Professionnelle

Les signataires du présent accord, soucieux de s'inscrire dans le cadre de la loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes du 23 mars 2006 ont pris en considération les éléments figurant dans le premier rapport de branche établi sur la situation comparée de conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes.

Ce rapport daté de septembre 2008, qui résulte d'une enquête effectuée au sein d'entreprises représentant une très large majorité des salariés du secteur d'activité concerné, a permis de recueillir pour les femmes d'une part et pour les hommes d'autre part un ensemble de données portant entre autres sur les rémunérations annuelles versées en

2007 par niveaux ou coefficients hiérarchiques et par nature de contrats de travail ainsi que sur d'autres éléments (formation, promotions...) éventuellement susceptibles de concourir à des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

Conscients qu'ils ont pour mission de définir et de programmer les mesures permettant de supprimer les inégalités salariales avant le 31 décembre 2010, les signataires du présent accord s'engagent à approfondir l'analyse de situations mises en évidence par ledit rapport, à agir en sorte que les inégalités avérées disparaissent et à en faire le constat formel lors de l'examen du rapport qui sera présenté à l'occasion de la négociation sur les salaires minima de branche en 2010.

Article 5

Conformément à la loi du 4 mai 2004, les entreprises ne pourront déroger au présent accord, qui revêt un caractère impératif.

Article 6

Toute organisation syndicale représentative au niveau national qui ne serait pas signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail.

Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les autres parties signataires.

Article 7

Le présent accord sera notifié par la lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national conformément au droit du travail. La date de cette notification sera le départ du délai d'opposition, en application de la loi du 4 mai 2004.

Article 8

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1^{er} juin 2006, en vue d'extension.

Décision unilatérale du 20 septembre 2011

[Non étendue]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

La négociation annuelle sur le montant des rémunérations minimales des cadres pour 2011 n'a pu aboutir à un accord.

En conséquence FEDENE, par décision unilatérale, fixe les valeurs suivantes :

1) Valeur du point

La valeur du point est fixée à 34,34 € au 1^{er} octobre 2011.

2) Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont fixées pour l'année civile 2011 comme suit :

Coefficients	Année civile 2011
60	25 343 €
68	28 722 €
75	31 679 €
80	33 791 €
90	38 014 €
95	40 126 €
105	44 350 €
115	48 574 €
120	50 686 €
140	59 133 €

Coefficients	Année civile 2011
160	67 581 €
180	76 029 €

Accord du 26 juin 2014

[Étendu par arr. 15 déc. 2014, JO 26 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ;

Fédération CFTC - CMTE Chimie, Mines, Textile, Energie ;

Syndicat national du chauffage et de l'habitat SNCH CFE CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2

Valeur du point

La valeur du point est portée à 35,80 € au 1^{er} juillet 2014.

Article 3

Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

Coefficients	Rémunérations minimales annuelles
60	26 420 €
68	29 943 €
75	33 025 €
80	35 227 €
90	39 631 €
95	41 832 €
105	46 236 €
115	50 639 €
120	52 841 €
140	61 648 €
160	70 454 €
180	79 261 €

Article 4

Égalité Professionnelle

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 23-1 de la Convention Collective des OTEAM. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

Article 5

Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} juillet 2014.

Article 6

Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail.

Accord du 7 octobre 2015

[Étendu par arr. 8 janv. 2016, JO 21 janv., applicable à compter du 1^{er} sept. 2015]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat de l'architecture ;

FEDENE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2

Valeur du point

La valeur du point est portée à 36,09 € au 1^{er} septembre 2015.

Article 3

Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

Coefficients	Rémunérations minimales annuelles
60	26 634 €
68	30 186 €
75	33 293 €
80	35 513 €
90	39 952 €
95	42 171 €
105	46 610 €
115	51 049 €
120	53 269 €
140	62 147 €

Coefficients	Rémunérations minimales annuelles
160	71 025 €
180	79 903 €

Article 4 Égalité Professionnelle

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la Convention Collective Cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année. Cette analyse comparant les 3 années précédentes sera présentée avant le 1^{er} juillet de chaque année.

Article 5 Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} septembre 2015.

Article 6 Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail.

Accord du 30 juin 2016

[Étendu par arr. du 6 déc. 2016, JO 11 déc., applicable à compter du 1^{er} juill. 2016]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

SNCH CFE CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2 Valeur du point

La valeur du point est portée à 36,38 € au 1^{er} juillet 2016.

Article 3 Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

Coefficients	Rémunérations minimales annuelles
60	26 848 €
68	30 428 €
75	33 561 €

Coefficients	Rémunérations minimales annuelles
80	35 798 €
90	40 273 €
95	42 510 €
105	46 985 €
115	51 460 €
120	53 697 €
140	62 646 €
160	71 596 €
180	80 545 €

Article 4 **Égalité Professionnelle**

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la Convention Collective Cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année. Cette analyse comparant les 3 années précédentes sera présentée avant le 1^{er} juillet de chaque année.

Article 5 **Entrée en vigueur de l'accord**

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} juillet 2016.

Article 6 **Dépôt et publicité**

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail.

Accord du 20 juillet 2017

[Étendu par arr. 15 févr. 2018, JO 21 févr., applicable à compter 1^{er} sept. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

CFE CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2 **Valeur du point**

La valeur du point est portée à 36,74 € au 1^{er} septembre 2017.

Article 3

Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

Coefficients	Rémunérations minimales annuelles
60	27 114 €
68	30 729 €
75	33 893 €
80	36 152 €
90	40 671 €
95	42 931 €
105	47 450 €
115	51 969 €
120	54 228 €
140	63 266 €
160	72 304 €
180	81 342 €

Article 4

Égalité Professionnelle

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la Convention Collective Cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

Article 5

Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} septembre 2017.

Article 6

Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail.

Accord du 6 juillet 2018

[Étendu par arr. 13 févr. 2019, JO 21 févr., applicable à compter du 1^{er} juill. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

CFE CGC ;

FO.

Article 1
Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2
Valeur du point

La valeur du point est portée à 37,29 € au 1^{er} juillet 2018.

Article 3
Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

Coefficients	Rémunérations minimales annuelles
60	27 520 €
68	31 189 €
75	34 400 €
80	36 693 €
90	41 280 €
95	43 573 €
105	48 160 €
115	52 747 €
120	55 040 €
140	64 213 €
160	73 387 €
180	82 560 €

Article 4
Égalité Professionnelle

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la Convention Collectif Cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

Article 5
Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6
Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7
Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} juillet 2018.

Article 8
Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail.

Accord du 5 juillet 2019

[Étendu par arr. 1^{er} avr. 2020, JO 8 avr., applicable à compter du 1^{er} juill. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

CFE CGC ;

FO.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2 Valeur du point

La valeur du point est portée à 37,96 € au 1^{er} juillet 2019.

Article 3 Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

Coefficients	Rémunérations minimales annuelles
60	28 014 €
68	31 750 €
75	35 018 €
80	37 353 €
90	42 022 €
95	44 356 €
105	49 025 €
115	53 694 €
120	56 029 €
140	65 367 €
160	74 705 €
180	84 043 €

Article 4 Égalité Professionnelle

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la Convention Collective Cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

Article 5
Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6
Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7
Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} juillet 2019.

Article 8
Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail.

Accord du 9 juillet 2020

[Étendu par arr. 5 févr. 2021, 11 févr., applicable à compter du 1^{er} juill. 2020]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1
Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2
Valeur du point

La valeur du point est portée à 38,34 € au 1^{er} juillet 2020.

Article 3
Grille de classification

Le coefficient 60 est supprimé et remplacé par le coefficient 63 dans la grille de classification des Cadres.

Article 4
Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

Coefficients	Rémunérations minimales annuelles
63	29 710 €
68	32 068 €
75	35 369 €
80	37 727 €
90	42 442 €
95	44 800 €

Coefficients	Rémunérations minimales annuelles
105	49 516 €
115	54 232 €
120	56 590 €
140	66 021 €
160	75 453 €
180	84 885 €

Article 5 Égalité Professionnelle

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la Convention Collective Cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

Article 6 Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7 Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8 Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} juillet 2020.

Article 9 Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail.

Accord du 30 juin 2021

[Étendu par arr. 16 nov. 2021, JO 30 nov., applicable à compter du 1^{er} juill. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Article 1 Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2

Valeur du point

La valeur du point est portée à 38,72 € au 1^{er} juillet 2021.

Article 3

Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

Coefficients	Rémunérations minimales annuelles
63	30 004 €
68	32 385 €
75	35 719 €
80	38 100 €
90	42 863 €
95	45 244 €
105	50 007 €
115	54 769 €
120	57 151 €
140	66 676 €
160	76 201 €
180	85 726 €

Article 4

Cadres de «position II»

Au-delà des critères classants prévus par la grille de classification de la Convention Collective Nationale des Cadres, la Branche incite les entreprises à réaliser un examen sur l'éventuel changement de position conventionnelle des Cadres de «position II» vers «la position III» dont le coefficient aurait évolué en application de la Convention et correspondrait à la suite de son évolution aux coefficients de la «position III».

Article 5

Égalité Professionnelle

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la Convention Collective Cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

Article 6

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8

Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} juillet 2021.

Article 9 Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail.

Accord du 12 juillet 2022

[Étendu par arr. 24 nov. 2022, JO 10 déc., applicable à compter du 1^{er} juil. 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO ;

CFE-CGC ;

CFDT FN.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2 Revalorisation des Rémunérations Minimales Annuelles Professionnelles Garanties (RMAPG)

Les partenaires sociaux revalorisent les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) de 7 %.

Article 3 Valeur du point

La valeur du point est portée à 41,43 € au 1^{er} juillet 2022.

Article 4 Rémunérations Minimales Annuelles Professionnelles Garanties

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

Coefficients	Rémunérations Minimales Annuelles
63	32 104 €
68	34 652 €
75	38 219 €
80	40 767 €
90	45 863 €
95	48 411 €
105	53 507 €
115	58 603 €
120	61 151 €
140	71 342 €
160	81 534 €
180	91 726 €

Article 5

Cadres de «position II»

Au-delà des critères classants prévus par la grille de classification de la Convention Collective Nationale des Cadres, la Branche incite les entreprises à réaliser un examen sur l'éventuel changement de position conventionnelle des Cadres de «position II» vers «la position III» dont le coefficient aurait évolué en application de la Convention et correspondrait à la suite de son évolution aux coefficients de la «position III».

Article 6

Égalité Professionnelle

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la Convention Collective Cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

Article 7

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8

Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9

Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} juillet 2022.

Article 10

Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail.

Accord du 5 juillet 2023

[Étendu par arr. 23 oct. 2023, JO 27 oct., applicable à compter du 1^{er} juill. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB-CFDT ;

CFE-CGC ;

CGT.

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2

Revalorisation des Rémunérations Minimales Annuelles Professionnelles Garanties (RMAPG)

Les partenaires sociaux revalorisent les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) de 6,5 %.

Article 3 **Valeur du point**

La valeur du point est portée à 44,12 € au 1^{er} juillet 2023.

Article 4 **Rémunérations. Minimales Annuelles Professionnelles Garanties**

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

Coefficients	Rémunérations Minimales Annuelles
63	34189 €
68	36 902 €
75	40 701 €
80	43 414 €
90	48 841 €
95	51 554 €
105	56 981 €
115	62 408 €
120	65 121 €
140	75 975 €
160	86 828 €
180	97 682 €

Article 5 **Cadres de «position II»**

Au-delà des critères classants prévus par la grille de classification de la Convention Collective Nationale des Cadres, la Branche incite les entreprises à réaliser un examen sur l'éventuel changement de position conventionnelle des Cadres de «position II» vers «la position III» dont le coefficient aurait évolué en application de la Convention et correspondrait à la suite de son évolution aux coefficients de la «position III».

Article 6 **Égalité Professionnelle**

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la Convention Collective Cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

Article 7 **Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés**

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 8 **Durée de l'accord**

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 9 **Entrée en vigueur de l'accord**

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} juillet 2023.

Article 10 Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail.

Accord du 21 juin 2024

[Étendu par arr. 3 oct. 2024, JO 16 oct., applicable à compter du 1^{er} juil. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE-CGC.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2 Revalorisation des Rémunérations Minimales Annuelles Professionnelles Garanties (RMAPG)

Les partenaires sociaux revalorisent les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) de 2 %.

Article 3 Valeur du point

La valeur du point est portée à 45 € au 1^{er} juillet 2024.

Article 4 Rémunérations Minimales Annuelles Professionnelles Garanties

Le coefficient 63 est porté à 64.

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

Coefficients	Rémunérations Minimales Annuelles
64	35 424 €
68	37 638 €
75	41 513 €
80	44 280 €
90	49 815 €
95	52 583 €
105	58 118 €
115	63 653 €
120	66 420 €
140	77 490 €
160	88 560 €
180	99 630 €

Article 5

Égalité Professionnelle

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la Convention Collective Cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

Article 6

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8

Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} juillet 2024.

Article 9

Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail.

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Révision de la Convention collective

Accord de méthode du 20 mars 2024

[Non étendu, applicable à compter de sa date de signature et jusqu'au 31 déc. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO ;

CFE-CGC ;

CFDT FNCB.

Mod. par Avenant 3 oct. 2024, non étendu, applicable jusqu'au 31 déc. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FO.

Mod. par Avenant n° 2, 20 déc. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 pour une durée d'un an, soit jusqu'au 31 déc. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Liste des conventions auxquelles ce texte est rattaché

Convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983.

Préambule

La Convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation a été conclue le 3 mai 1983.

D'année en année, elle s'est enrichie de nouvelles dispositions.

Aujourd'hui, les nombreux accords venus compléter la convention collective nationale conduisent à des répétitions, à des disparités de vocabulaire.

Subsistent également dans le texte de la convention des dispositions devenues non conformes à la loi ou obsolètes du fait des évolutions législatives, réglementaires.

Par ailleurs, la branche se doit de répondre à certains enjeux et certaines spécificités.

De par leurs activités, les salariés et entreprises du secteur sont au coeur de la transition énergétique en réalisant la maintenance, l'exploitation d'équipements et d'infrastructures énergétiques de chauffage et de rafraîchissement ainsi que l'exploitation de réseaux publics et privés de chaleur et la valorisation énergétique des déchets.

La Branche est également composée et d'une majorité d'entreprises de petite taille dont l'effectif est inférieur à 10 salariés.

Dans ces circonstances, les partenaires sociaux se doivent de produire des textes conventionnels de qualité.

Article 1

Nature et objet de l'accord

Le présent accord est un accord de méthode qui a pour objet de définir la finalité, la méthode, le calendrier et les moyens alloués aux partenaires sociaux pour atteindre les objectifs décrits à l'article 2 et conduire les travaux paritaires dans les meilleures conditions.

Article 2

Objectifs poursuivis par les parties signataires

L'objectif poursuivi est de disposer d'une convention collective offrant une meilleure lisibilité, et d'un socle social modernisé dans sa forme, afin d'écartier les difficultés d'interprétation, d'assurer sa conformité à la législation et à la réglementation actuelles.

Les parties souhaitent également, dans le cadre de cette démarche, identifier et négocier les dispositions de la convention collective qu'elles souhaitent faire évoluer en vue de favoriser son attractivité et de la moderniser.

Les négociations menées dans le cadre de cette démarche devront conduire à un équilibre d'ensemble.

Elles conviennent, toutefois, que les «classifications» de la convention feront l'objet d'un travail à part au regard de sa complexité. Le calendrier de cette thématique sera arrêté dans le cadre de l'agenda social 2024.

Il est d'ores et déjà convenu que le Groupe de Travail Paritaire Projet Révision visé à l'article 3 du présent accord sera amené à travailler sur les «classifications».

La conclusion et la mise en œuvre de cet accord de méthode vise à encadrer le travail que les partenaires sociaux s'engagent à mener.

Article 3

Constitution du groupe de travail paritaire projet révision - fonctionnement et moyens

Mod. par Avenant 3 oct. 2024, non étendu, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salariés :

CFE CGC ;

FO.

Les parties signataires du présent accord décident pour la démarche visée par le présent accord de méthode de transformer le Groupe Technique paritaire de travail qui a été constitué en amont, en un Groupe de Travail Paritaire Projet Révision (GT Projet Révision).

Il est convenu que tous les membres du GT Projet Paritaire Révision ont mandat de leur fédération pour réfléchir, proposer ou négocier afin de remplir les objectifs poursuivis précisés en article 2.

Le GT Projet Paritaire Révision comprend trois titulaires et un suppléant par organisation syndicale de salariés à qui seront adressés l'ensemble des productions et documents de travail issus du GT Projet Paritaire de Révision.

La délégation de la FEDENE sera composée de cinq membres maximum.

(Avenant 3 oct. 2024, non étendu) Le cabinet FIDAL interviendra en réunion au travers une équipe de deux personnes maximum, une fois par trimestre civil pendant toute la durée de l'étape 1.

La date d'intervention sera arrêtée en réunion par le groupe de travail. Le calendrier sera transmis au cabinet FIDAL.

Sauf période estivale, le GT Projet Paritaire Révision se réunira une fois par mois, le principe d'une réunion physique étant adopté pour faciliter les échanges.

Les parties conviennent que les membres des diverses délégations nommés et désignés au sein du GT Projet Paritaire de Révision ne peuvent être remplacés pendant toute la durée du présent accord afin d'assurer la permanence des participants et l'efficacité des travaux du GT Projet Paritaire Révision.

Les membres des organisations syndicales des salariés qui siègent GT Projet Paritaire Révision bénéficient d'une autorisation d'absence de leur employeur et sont rémunérés.

Ils seront indemnisés de leurs frais de déplacement, hébergement et de leur repas sur la base de justificatifs, selon les pratiques de l'entreprise.

Par ailleurs, afin de tenir compte du caractère spécifique et complexe de la démarche et de ses enjeux, il est convenu qu'à titre exceptionnel et pour le temps imparti à la démarche, chaque organisation syndicale peut organiser, dans la limite d'une journée par réunion paritaire, des réunions dites préparatoires, composées de ses représentants au GT Projet Paritaire Révision. Les mêmes conditions d'absence autorisée de leur employeur et d'indemnisation de leurs frais leur seront appliquées.

La composition de chaque délégation syndicale devra être communiquée à la FEDENE, ainsi que les dates de réunion préparatoire du GT Projet Révision.

Un compte rendu synthétique sera dressé en fin de chaque séance. Par exemple, pour l'étape 1, un compte rendu sera dressé sur la base du document de travail de FIDAL.

Le cas échéant, lors de la CPPNI et au moins une fois par an, un point sur les travaux du GT Projet de Révision

pourra être réalisé.

En vue d'examiner ensemble les dispositions communes aux deux conventions collectives catégorielles (OETAM/cadres) au cours de l'étape 1 de la démarche précisée ci-dessous, les GT Projet Paritaires Révision OETAM et Cadres se réuniront simultanément (Titres I et II des Conventions Collectives).

Le projet d'accord qui résultera de l'ensemble du travail de révision réalisé par le GT Projet de Révision sera soumis à l'avis de la CPPNI.

(Avenant 3 oct. 2024, non étendu) Le suppléant ne siège qu'en l'absence d'un titulaire.

Article 4 Étapes de la révision

Les parties s'accordent pour convenir que les travaux relatifs à la révision de la convention collective nationale seront menés en plusieurs étapes afin de permettre aux parties de disposer du temps nécessaire à la réflexion :

- Une première étape consacrée à la simplification et la mise en conformité à la Loi des dispositions conventionnelles qui sont contraires aux dispositions impératives du Code du travail (travail technique).

Plus précisément, le travail effectué vise à supprimer les dispositions non conformes à la loi, obsolètes ou redondantes au regard des évolutions légales et réglementaires, sans apporter de modifications sur le fond.

- Une deuxième étape consacrée à l'évolution de la convention collective, au cours de laquelle sera identifié ce qui n'entre pas dans la simple mise en conformité à la Loi, et devant faire l'objet de réflexions, discussions ou de négociations.

En tant que de besoin, les réunions du calendrier de la première étape pourront intégrer des points relatifs à l'étape 2.

Afin de faciliter le travail d'analyse de chacune des délégations, les échanges de documents devront respecter un délai de transmission a minima de 7 jours calendaires avant chaque réunion.

Article 5 Calendrier prévisionnel

Mod. par Avenant n° 2, 20 déc. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 pour une durée d'un an, soit jusqu'au 31 déc. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE CGC.

Le calendrier prévisionnel pour 2025 est arrêté comme ci-dessous.

Il pourra être complété et, le cas échéant, amendé au fil des réunions du GT Projet Révision.

Calendrier 2025		
Mardi 28 janvier	10 h-12 h 30 13 h 30-16 h	Révision des CCN CPPNI OETAM GT Paritaire Cadres
Mardi 25 février	10 h-12 h 30 13 h 30-16 h	Révision des CCN GT Paritaire Cadres CPPNI OETAM
Jeudi 20 mars	10 h-12 h 30 13 h 30-16 h	Révision des CCN CPPNI OETAM GT Paritaire Cadres
Mardi 15 avril	10 h-12 h 30 13 h 30-16 h	Révision des CCN GT Paritaire Cadres CPPNI OETAM
Mardi 27 mai	10 h-12 h 30 13 h 30-16 h	Révision des CCN CPPNI OETAM GT Paritaire Cadres
Mardi 24 juin	10 h-12 h 30 13 h 30-16 h	Révision des CCN GT Paritaire Cadres CPPNI OETAM

Calendrier 2025		
Mardi 28 août	10 h-12 h 30 13 h 30-16 h	Révision des CCN CPPNI OETAM GT Paritaire Cadres
Mardi 30 septembre	10 h-12 h 30 13 h 30-16 h	Révision des CCN GT Paritaire Cadres CPPNI OETAM
Mardi 28 octobre	10 h-12 h 30 13 h 30-16 h	Révision des CCN GT Paritaire OETAM CPPNI Cadres
Mercredi 26 novembre	10 h-12 h 30 13 h 30-16 h	Révision des CCN CPPNI Cadres GT Paritaire OETAM
Mardi 16 décembre	10 h-12 h 30 13 h 30-16 h	Révision des CCN CPPNI OETAM GT Paritaire Cadres

Article 6

Durée, date d'effet et révision

Mod. par Avenant n° 2, 20 déc. 2024, non étendu, applicable à compter du 1^{er} janv. 2025 pour une durée d'un an, soit jusqu'au 31 déc. 2025⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salariés :

FO ;

CFE CGC.

Le présent accord est conclu jusqu'au 31 décembre 2025.

Il pourra être révisé dans les conditions de l'article L. 2261-7 du code du travail. Il pourra également être reconduit en fonction de l'avancée des travaux. Les partenaires sociaux réaliseront un point sur cette avancée le mois qui précède son échéance pour envisager la conclusion d'un avenant au présent accord.

Article 7

Dépôt

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle

Accord du 21 mai 1996

[Étendu par arrêté du 4 février 1998, JO 17 février 1998]

Préambule

Les parties signataires, tout en considérant la situation actuelle, s'accordent pour estimer que le présent accord s'inscrit dans une perspective dynamique de la profession.

De plus au cours des dernières années, les partenaires sociaux ont mené une politique contractuelle active, concrétisée par la conclusion de nombreux accords.

Ces résultats témoignent de la continuité de la politique sociale de la branche et traduisent la volonté commune de poursuivre sur la voie de la modernisation sociale négociée.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique a pour vocation de contribuer à améliorer la situation de l'emploi dans la branche et à éviter, dans toute la mesure du possible, que l'évolution technique ou économique n'ait des conséquences dommageables sur les emplois.

Elle contribue également à la réflexion sur la politique de formation de la branche ; à cet égard, les parties signataires rappellent l'extrême importance qu'elles attachent à la valorisation et au renforcement, par la formation, des qualifications et des compétences du personnel, atouts pour l'entreprise, pour le développement de l'emploi, et pour l'évolution de carrière des salariés.

Compte-tenu de ces considérations, les parties signataires ont entendu développer les principes suivants :

I. Fonctionnement

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle se réunit une fois par an sauf si des problèmes graves concernant l'emploi se présentent et pour lesquels une réunion exceptionnelle pourra se tenir à la demande d'au moins deux organisations syndicales et dans les meilleurs délais.

II. Composition

En complément des articles 18.3 de la convention collective Ouvriers/ETAM et 19.4 de la convention collective des cadres, cette commission est composée de :

- trois délégués par organisation syndicale de salariés, permanent compris.
- un nombre de représentants de la commission sociale de la FG3E au plus égal au nombre de représentants des organisations syndicales de salariés.

Elle est présidée par la président de la commission sociale de la FG3E ou par son représentant.

Lorsque cette commission se réunit en cas de procédure de licenciement collectif, assistent en plus à cette commission :

- un représentant de la direction de l'entreprise concernée,
- des représentants du comité d'entreprise, choisis par le comité d'entreprise lui-même, qui sera invité à procéder à ce choix à l'occasion de la procédure de consultation.

S'il n'y a qu'un comité d'entreprise, désignation d'un représentant par catégorie de personnel concerné (cadres, maîtrise, hors maîtrise).

En cas de pluralité d'établissements :

- si un seul établissement est concerné, désignation d'un représentant au niveau de ce comité d'établissement, par catégorie de personnel concerné.
- si plusieurs établissements sont concernés, désignation d'un représentant au niveau du comité central, par catégorie de personnel concerné. Si un établissement dont plus de 10 salariés sont concernés par la mesure de licenciement n'est pas représenté au comité central, son comité d'établissement désignera un de ses membres qui s'ajoutera à la délégation.

III. Rôle

La commission a essentiellement une mission générale au niveau de la branche de concertation, d'étude et d'information dans les domaines de l'emploi et de la promotion de la politique de formation dans la profession.

1) Emploi

La commission a pour tâche :

- de permettre une politique d'information et de concertation sur les problèmes généraux de l'emploi de façon à mettre en perspective les évolutions de l'emploi dans le cadre d'hypothèse économique et notamment de l'incidence sur l'emploi de l'introduction et du développement des nouvelles technologies.
- d'aide aux travailleurs en difficulté. Elle doit être informée des procédures de licenciement économique collectif dans les entreprises. Dans ce cas la commission doit être saisie, par la direction de l'entreprise concernée, dans les 8 jours suivant l'envoi des lettres de licenciement. En cas de non-respect de cette procédure, les organisations pourront saisir la commission, lorsque le licenciement vise plus de 10 salariés dans une période de 30 jours.
- de concourir au reclassement des salariés dont il n'aura pas été possible d'éviter le licenciement. La commission doit recevoir communication de la situation du personnel qui serait affecté par des mesures de licenciement collectif. Ces informations devront porter sur les éléments suivants :

Nom et adresse de l'employeur

Nature et activité de l'entreprise

Nationalité, âge, sexe, lieu de travail, emploi et qualification des salariés concernés

Date à laquelle ils ont été embauchés

Calendrier des licenciements

- de procéder à l'examen au niveau de la branche des études en vue de permettre une meilleure connaissance de la nature des emplois, une meilleure corrélation entre définitions des emplois et formations correspondantes, l'évo-

lution passée des emplois et leurs évolutions prévisibles à moyen terme, compte-tenu notamment des mutations technologiques.

— de procéder à des études en vue de permettre une meilleure connaissance des moyens de formation, de perfectionnement et de reconversion professionnels existants pour les différents niveaux de qualification et de rechercher les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, l'adaptation à l'évolution des emplois et leur développement et de formuler à cet effet toutes les observations et propositions utiles.

2) Formation

La commission a pour tâche :

— de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existants pour les différents niveaux de qualification,

— de rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens,

— de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation,

— de suivre, dans le cadre des attributions qui lui sont dévolues, l'application de l'accord conclu le 14 mai 1985, selon les dispositions de l'article 40-1 de l'accord interprofessionnel du 5 juillet 1994,

— de proposer les orientations à donner à la politique de formation de la profession en précisant les priorités à retenir. Pour mener à bien cette mission, la commission se référera à l'accord national sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle dans la gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 14 mai 1985. La commission exprimera pour chacune de ces situations un avis sur les tendances observées et les évolutions qu'elles traduisent et pourra si elle l'estime nécessaire, formuler des propositions sur les efforts à mener prioritairement.

Sont concernés plus particulièrement les domaines suivants :

1 - La formation initiale et les premières formations technologiques ou professionnelles

La commission examine les modalités de mise en oeuvre des orientations définies par la profession relatives au développement des premières formations technologiques ou professionnelles, secondaires ou supérieures.

Elle est destinataire des bilans et enquêtes, réalisés par les institutions compétentes, sur les enseignements conduisant aux diplômes de l'enseignement technologique ou professionnel.

2 - Conclusion de contrats d'objectifs avec l'État

La commission est consultée préalablement à la conclusion par l'État et la profession de contrats d'objectifs relatifs aux premières formations technologiques et professionnelles prenant en compte leurs orientations respectives et déterminant les conditions de leur coopération à la mise en oeuvre et à l'adaptation des enseignements proposés.

3 - La formation en alternance des jeunes

La commission joue un rôle important concernant la mise en oeuvre des contrats d'insertion en alternance des jeunes :

— elle examine les moyens nécessaires à un bon exercice de la mission des tuteurs,

— elle définit les certificats de qualification professionnelle ou les préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de qualification. Elle proposera dans ce cas à la profession, la reconnaissance de cette formation.

4 - Les priorités de gestion du congé individuel de formation

La commission fait connaître aux OPACIF les priorités professionnelles qu'elle définit. Ces priorités sont prises en compte pour les congés individuels de formation visant un perfectionnement professionnel ou l'accession à un niveau supérieur de qualification.

5 - La mise en oeuvre des aides publiques en direction des entreprises

La commission est consultée préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau de la profession, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'État. Elle est informée des conclusions de ces études.

La commission est consultée préalablement à la conclusion d'engagements de développement de la formation entre l'État et la profession. Elle est informée de l'exécution de ces engagements.

Enfin, dans le cadre de ses missions, la commission procède chaque année à l'examen :

— de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant de l'État,

— de l'évolution des certificats de qualification professionnelle développés dans le cadre du contrat de qualification,

— des informations sur les activités de la formation professionnelle continue menées dans la profession.

Amélioration du dialogue social et développement de la négociation collective

Accord du 27 septembre 2001

[Étendu par arrêté du 2 octobre 2002, JO 12 octobre 2002, applicable 15 jours francs après la date de parution de son arrêté d'extension au JO soit le 28 octobre 2002]

Les parties signataires, constatant que l'accord du 23 juillet 1997 était conclu pour une durée de trois ans, conviennent d'examiner les conditions d'exercice du dialogue social et de son développement en vue de compléter l'article 6 « Droit syndical et liberté d'opinion » des conventions collectives ouvriers/ETAM et cadres.

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux salariés des entreprises qui entrent dans le champ :

- de la convention collective nationale des ouvriers, employés techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et génie climatique du 7 février 1979.
- de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 mai 1983.

Chapitre I

Exercice du droit syndical et représentation du personnel

Préambule

L'exercice du droit syndical et de la représentation du personnel est défini au titre II de la convention collective ouvriers/ETAM et au titre II de la convention collective des cadres qui en fixent les règles et les moyens.

Les parties signataires déclarent qu'au-delà de ce texte, l'amélioration du dialogue social est indispensable.

Les représentants des organisations syndicales représentatives au niveau national et les représentants élus du personnel doivent pouvoir assurer leur mission au sein de leur entreprise ou de leur établissement en conformité avec les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Par le présent accord les parties signataires entendent :

- réaffirmer et renforcer le rôle des représentants des organisations syndicales représentatives au niveau national dans la négociation collective.
- faire en sorte de rendre conciliables l'activité professionnelle et l'exercice des mandats représentatifs.
- assurer les moyens prévus par le Code du travail, nécessaires à l'exercice de leur mission.

Article 1

Conciliation de l'activité professionnelle et de l'exercice de mandats représentatifs

Les entreprises tiendront compte des activités syndicales et/ou des activités de représentants du personnel pour aménager leur charge de travail afin que ces derniers puissent exercer pleinement leurs différentes missions.

Article 2

Égalité de traitement

Une fois par an, un examen devra être effectué pour analyser l'évolution de la masse des rémunérations des représentants du personnel élus et/ou des salariés exerçant une activité syndicale par rapport à l'évolution de la masse des rémunérations de l'entreprise, et notamment au regard de l'évolution de la masse des rémunérations de salariés occupant des postes et/ou ayant des qualifications similaires. Par souci de discrétion, aucune comparaison ne pourra porter sur un échantillon de moins de 5 personnes. Les comparaisons seront effectuées sur une période de trois ans au moins et prendront en compte l'évolution des augmentations individuelles et collectives.

Les entreprises seront tenues de tirer les conséquences de ces analyses conformément à la loi.

Article 3

Accès à la formation professionnelle continue

Les entreprises devront tout mettre en œuvre pour maintenir aux salariés exerçant leurs mandats représentatifs un niveau de technicité et de professionnalisation.

Au cours de leurs mandats, ils devront avoir accès dans les mêmes conditions que les autres salariés aux actions de formation.

A l'issue de leurs activités syndicales ou de représentants du personnel, ces salariés pourront bénéficier d'une formation de nature à faciliter, si nécessaire, leur réadaptation ou réorientation professionnelle.

Article 4 **Déroulement de carrière**

Le déroulement de carrière des salariés exerçant une activité syndicale et/ou une activité de représentant du personnel fera l'objet d'un suivi adapté à leur fonction spécifique tous les deux ans. Les compétences nécessaires à l'exercice d'un mandat syndical ou tout autre évoqué précédemment devront être prises en considération pour le déroulement de carrière professionnelle dans le respect des dispositions relatives à la validation des acquis de l'expérience de la loi de modernisation sociale à paraître.

Les employeurs ne pourront prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale ou de représentant du personnel pour le déroulement de carrière.

Ils devront notamment s'assurer que l'évolution de la situation individuelle des salariés concernés ne présente pas d'anomalie par rapport aux règles et principes appliqués aux autres salariés de l'entreprise.

Article 5 **Relations contractuelles de branche**

Les salariés qui participent aux réunions paritaires de branche bénéficieront d'un temps de préparation d'une demi-journée, hors temps de transport, le matin ou l'après-midi précédant immédiatement ces réunions. Ces temps seront considérés comme temps de travail et les frais de déplacement et d'hébergement afférents seront à la charge de l'employeur.

Pour participer aux négociations paritaires, chaque salarié présent aux négociations bénéficiera, pour chaque thème de négociation, d'un crédit de 8 heures, qui s'ajoute au temps de la réunion préparatoire.

Article 6 **Conditions d'accès au congé de formation économique, sociale et syndicale en vue de faciliter la formation des négociateurs salariés**

Les parties signataires reconnaissent que l'exercice des responsabilités syndicales et/ou de représentant du personnel mandaté au titre de la négociation collective entraîne la nécessité d'une formation adaptée au titre des congés de formation économique, sociale et syndicale.

A la demande de salariés de l'entreprise représentant des organisations syndicales ou à la demande des représentants du personnel des formations au dialogue social seront susceptibles d'être intégrées dans le plan de formation de l'entreprise.

Chapitre II **Développement de la négociation collective**

Préambule

Le chapitre II de l'accord du 23 juillet 1997 conclu pour trois ans traitait des modalités de négociation sur la durée effective, l'organisation, l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Les nouvelles dispositions légales (loi du 19 janvier 2000) relatives à la réduction négociée de la durée du travail avec allègement des cotisations patronales prévoient des modalités spécifiques qui concernent, notamment, les interlocuteurs à la négociation.

Ainsi, un accord sur la durée du travail, traitant des questions prévues par la loi, peut-être conclu avec les délégués syndicaux, mais aussi dans certains cas avec un salarié mandaté ou avec les délégués du personnel, dans les conditions suivantes :

a)- Négociation avec un salarié mandaté

Dans les entreprises ou établissements dépourvus de délégué syndical ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical l'accord peut être conclu par un salarié expressément mandaté par une organisation syndicale représentative au plan national. L'employeur doit informer les organisations syndicales de sa décision d'engager des négociations.

La mandat doit préciser les modalités selon lesquelles le salarié a été désigné, et fixer précisément les termes de la négociation et les obligations pesant sur le mandataire.

Ne peuvent être mandatés les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés au chef d'entreprise, ainsi que les salariés qui lui sont apparentés.

Chaque salarié mandaté peut être accompagné lors des négociations par un salarié de l'entreprise. Le temps passé par le salarié mandaté et, le cas échéant, le salarié l'accompagnant à la négociation ainsi qu'aux réunions de suivi est de plein droit considéré comme temps de travail et payé à l'échéance. Les salariés mandatés bénéficient de la même protection spéciale contre le licenciement que les délégués syndicaux.

L'accord doit être communiqué au comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

b)- Négociation avec les délégués du personnel

Dans les entreprises de moins de 50 salariés sans délégués syndicaux lorsque aucun salarié n'a été mandaté dans les deux mois suivant la date à laquelle l'employeur a informé les syndicats de sa décision d'engager des négociations, les délégués du personnel peuvent négocier un accord collectif d'entreprise.

c)- Ratification de l'accord

Pour ouvrir droit à l'allégement, les accords doivent être approuvés par les salariés, à la majorité des suffrages exprimés, à l'exception de ceux conclus par un ou des syndicats majoritaires dans l'entreprise. En outre, les accords conclus avec les délégués du personnel doivent être validés, dans les trois mois qui suivent la consultation des salariés, par une commission paritaire nationale de branche.

Pour notre profession une commission paritaire nationale de branche, composée de quatre représentants salariés par organisation syndicale ainsi que d'un nombre égal de représentants des employeurs, est l'instance susceptible d'être appelée à valider les accords entrant dans le champ d'application de la loi du 19 janvier 2000.

Chapitre III

Article 1

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à partir de son entrée en vigueur.

Une négociation s'ouvrira dans les trois mois qui précèdent la date d'échéance du présent accord en vue de son renouvellement ou de sa révision lors d'une réunion paritaire.

Article 2

Le présent accord entrera en vigueur 15 jours francs après la date de parution de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Article 3

Le présent accord sera adressé à la Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Formation professionnelle

Objectifs et moyens de la formation professionnelle dans la gestion d'équipements thermiques et de climatisation Accord du 14 mai 1985

[Étendu par arrêté du 11 février 1998, JO 21 février 1998]

Préambule

Le présent accord est conclu en application de la loi n° 84-130 du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue et modification corrélative du code du travail (art.L. 932-2 et suivants).

Cette loi dispose que les organisations liées par une convention de branche se réunissent pour négocier sur les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Les parties signataires rappellent :

- que la formation continue est un droit pour tous les salariés ;
- qu'elle doit contribuer à l'insertion des jeunes dans la vie professionnelle ;
- qu'elle fait partie de l'éducation permanente ;
- qu'elle concourt à l'indispensable développement des ressources humaines ;
- qu'elle contribue au progrès global, économique et social ;
- qu'elle facilite l'ouverture à la culture et à la vie sociale.

Elles affirment la nécessité de favoriser le développement d'une formation professionnelle efficace afin de permettre aux entreprises et aux salariés les adaptations rendues indispensables par les évolutions technologiques, et en vue de favoriser l'emploi.

Cet accord, fixant les grandes lignes au niveau de la branche, a aussi pour objet d'inviter les différentes composantes des entreprises à une réflexion sur les adaptations correspondant à leur situation propre.

Dans cet esprit, les personnels appartenant à l'ensemble des catégories professionnelles devront pouvoir, en concordance avec l'intérêt collectif de l'entreprise, trouver leur épanouissement personnel dans la formation.

Le développement de la formation continue peut résulter aussi bien de l'initiative des entreprises que de l'initiative individuelle de chaque salarié.

1. Nature des actions de formation et leur ordre de priorité

La situation économique actuelle et le souci de préserver l'emploi conduisent à recommander les formations se rapportant à nos métiers et susceptibles de favoriser les évolutions individuelles et l'adaptation aux nouvelles technologies.

Dans cet esprit, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle établit et tient à jour une liste indicative des cours, stages et sessions présentant un intérêt reconnu pour les salariés de la profession et précisant les catégories auxquelles ils sont destinés.

Les parties signataires constatent que l'entreprise et le salarié ont un intérêt commun à ce que la formation soit utile et adaptée. Elles recommandent en conséquence que sa mise en oeuvre permette :

- d'élaborer, au sein de l'entreprise, dans la concertation, les projets de formation ;
- de procurer les connaissances et qualifications requises pour répondre à la modernisation, à l'introduction des nouvelles techniques et donc à l'évolution des contenus de travail que les salariés doivent maîtriser en cours de carrière ;
- de favoriser l'emploi tant au sein des entreprises par une intervention préventive vis-à-vis des évolutions qu'au niveau de l'environnement des entreprises par une préparation aux reconversions professionnelles qui pourraient s'avérer indispensables ;
- une promotion sociale des salariés, notamment en ce qui concerne les jeunes ainsi que l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- de contribuer à l'amélioration des conditions de travail par une meilleure connaissance des techniques, produits et matériels ;
- de contribuer à la formation qualifiée des salariés chargés de dispenser la formation au sein de l'entreprise.

Dans ce but, il est conseillé de donner préférence aux formations d'une certaine durée, ou scindées en modules successifs, s'inscrivant dans un plan d'ensemble réunissant la formation externe et la formation interne, et susceptibles de faire prévaloir cet objectif, de préférences aux actions ponctuelles sans prolongement réel.

Une formation répondant à un besoin clairement défini par l'entreprise ou par le salarié devrait conduire les intéressés à mettre effectivement en pratique leur acquis.

Il sera veillé à ce que la formation prenne en compte les besoins de la profession.

2. Reconnaissance des qualifications acquises du fait d'action de formation

Pour permettre au salarié de faire état des formations dont il a bénéficié au cours de sa vie professionnelle et qui ne seraient pas sanctionnées par un diplôme, les entreprises délivreront des attestations de participation pour les formations organisées par leurs propres soins et demanderont aux organismes extérieurs de remettre directement aux stagiaires un exemplaire de l'attestation de suivi de stage.

Un dialogue entre l'entreprise et le stagiaire ayant suivi une formation spécifique à la profession sera l'occasion de faire le point sur les connaissances acquises lors de la formation et sur les éventualités d'évolution de la carrière de l'intéressé.

Les personnes ayant suivi avec succès une telle formation pourront, dès la vacance d'un poste correspondant à cette formation, faire acte de candidature auprès de la direction qui transmettra sa réponse dans un délai d'un mois.

Une telle conception de la formation favorise la promotion interne chaque fois que possible plutôt que le recours aux recrutements extérieurs.

3. Moyens reconnus aux délégués syndicaux et aux membres des comités d'entreprise pour l'accomplissement de leur mission dans le domaine de la formation

Les moyens donnés aux délégués syndicaux, aux comités d'entreprise et aux commissions de formation sont ceux reconnus par l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnel, ses avenants, ainsi que par l'ensemble des textes législatifs et réglementaires applicables en ce domaine.

Les informations nécessaires leur seront transmises par les responsables de formation des entreprises ; le contenu et la périodicité de ces informations sont prévus par les textes précités mais pourront, pour tenir compte des spécificités propres à chaque entreprise, être précisés dans le cadre d'une concertation avec la direction au sein de la commission de formation.

La commission de formation constituée dans les conditions définies par l'article L. 434-7 du code du travail est com-

posée de membres titulaires du comité d'entreprise et éventuellement d'autres salariés de l'entreprise. Le nombre total des membres de cette commission ne peut être supérieur aux trois quarts de celui des membres titulaires du comité d'entreprise tel qu'il est fixé à l'article R. 433-1 du code du travail.

Chaque membre de la commission de formation dispose d'un contingent annuel rémunéré de quatre heures. Cette commission se réunit normalement deux fois par an.

4. Conditions d'accueil et d'insertion des jeunes dans les entreprises du point de vue de la formation professionnelle

Les parties signataires constatent l'utilité des formations complémentaires destinées aux jeunes à l'issue de leur scolarité qui ont été organisées jusqu'à présent à l'initiative de la profession et ont permis d'embaucher nombre d'entre eux sans problèmes ultérieurs d'intégration.

Elles s'engagent à chercher à développer ce type d'action ou à promouvoir toutes expériences ayant le même objet ; dans cet esprit, il sera, entre autres, cherché à conclure des conventions de jumelage avec les établissements de l'Education Nationale ou avec d'autres établissements d'enseignement ayant la capacité et la qualité requise.

Elles souhaitent que les entreprises de la formation contribuent au succès des formations alternées relatives à l'emploi des jeunes (contrats de qualification, d'adaptation à un emploi, d'initiation à la vie professionnelle). Les entreprises peuvent engager elles-mêmes ces types d'action en imputant les dépenses afférentes, selon les modalités légales, *sur le 0,1 p. 100 additionnel à la taxe d'apprentissage et le 0,2 p. 100 formation continue* ; elles peuvent également verser tout ou partie de ces sommes à un organisme paritaire agréé.

Par ailleurs, la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle est chargée d'étudier les moyens d'aider les personnes auxquelles sont confiées la formation des jeunes dans les entreprises à compléter leur propre formation en ce domaine.

5. Durée, conditions d'application de l'accord et périodicité des négociations ultérieures

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le suivi de ses dispositions sera assuré par la commission nationale paritaire de l'emploi et de la formation professionnelle. Chaque année, cette dernière fera le point en vue d'une éventuelle modification ou adaptation de certaines dispositions.

Accord du 25 novembre 2004

[Étendu par arr. 3 août 2005, JO 12 août]

(Voir cet accord reproduit dans la convention collective « Thermiques - OETAM »)

Formation des représentants du personnel au C.H.S.C.T. des établissements de moins de 300 salariés

Accord du 19 avril 1989

[Étendu par arrêté du 3 octobre 1989, JO 11 octobre 1989]

L'article L. 236-10 du code du travail précise que la formation dont bénéficient les représentants du personnel au C.H.S.C.T. des établissements de moins de 300 salariés ainsi que son financement est une clause obligatoire des conventions collectives au sens de l'article L. 133-5 du code du travail.

Cette formation a pour objet de développer l'aptitude à déceler et à mesurer les risques professionnels et la capacité d'analyser les conditions de travail.

Elle revêt un caractère théorique et pratique. Elle tend à initier ceux à qui elle est destinée aux méthodes et aux procédés à mettre en oeuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail. Elle est dispensée à chaque bénéficiaire selon un programme préétabli qui tient compte des caractéristiques de la branche professionnelle à laquelle se rattache son entreprise. Elle répond également aux caractères spécifiques de cette entreprise ainsi qu'au rôle propre du bénéficiaire au sein du C.H.S.C.T.

Article 1

Un membre du C.H.S.C.T. dans les établissements de moins de 300 salariés assujettis à l'obligation légale de mise en place d'un C.H.S.C.T. en application de l'article L. 236-1, alinéas 1 et 2 du code du travail, qui, à la date de la signature du présent accord, aura été désigné conformément à l'article L. 236-5, alinéa 1 du code du travail, ou qui le sera pour la première fois après cette date, peut bénéficier, sur sa demande exprimée 30 jours à l'avance,

d'un congé de formation qui ne peut excéder quatre jours ouvrables. Deux autres membres du C.H.S.C.T., dont obligatoirement un membre de l'encadrement (agent de maîtrise ou cadre) qui, à la date de signature du présent accord, auront été désignés conformément à l'article L. 236-5, alinéa 1 du code du travail, ou qui le seront pour la première fois après cette date, pourront également bénéficier sur leur demande exprimée 30 jours à l'avance d'un tel congé de formation dans les établissements de 200 à 299 salariés. Ce congé, pris dans les conditions définies aux articles suivants n'est pas renouvelable. Il peut être fractionné après accord entre les intéressés et l'employeur, en fonction des dispositions légales en vigueur.

Une entreprise sans établissement distinct est considérée comme un établissement pour l'application du présent accord.

La formation sera suivie à une période compatible avec le fonctionnement du service (cf. article L. 451-3 du code du travail), est assurée soit par un organisme agréé au niveau national et figurant sur la liste publiée au *Journal officiel*, ou agréé au niveau régional et figurant sur une des listes arrêtées par les préfets de région après avis du comité régional de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Elle peut également être assurée dans le cadre de la formation interne à l'entreprise.

Le libre choix de l'organisme sera laissé au salarié.

Article 2

La rémunération du ou des bénéficiaires de la formation ainsi que le droit aux congés payés sont maintenus pendant la durée du congé, cette durée étant assimilée à du travail effectif.

Article 3

Les dépenses suivantes sont également prises en charge par l'employeur sur présentation de tout élément justificatif des frais engagés par le ou les stagiaires :

- les frais de déplacement à concurrence du tarif de seconde classe — avec supplément éventuel pour trains rapides
- des chemins de fer applicable au trajet le plus direct depuis le domicile de l'intéressé jusqu'au lieu où est dispensée la formation. Dans la mesure où l'employeur a accepté le fractionnement du congé, il accepte de prendre à sa charge les frais de déplacement correspondant aux différentes parties de la formation ;
- les frais de séjour à concurrence du montant de l'indemnité de mission fixée en application de l'article 9 du décret du 10 août 1966 relatif au règlement des frais occasionnés par les déplacements des personnels civils sur le territoire métropolitain ;
- les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation à concurrence d'un montant qui ne peut excéder par jour et par stagiaire une fois et demie le montant de l'aide financière accordée par l'Etat pour la formation des conseillers prud'hommes.

Les dépenses prises en charge par l'employeur pour la formation du ou des membres du C.H.S.C.T., telles que définies ci avant et au titre du présent accord ne s'imputent pas sur la participation instituée en matière de formation professionnelle continue par les articles L. 950-1 et suivants du code du travail.

Article 4

Le congé de formation est imputé sur le contingent des congés de formation économique, sociale et syndicale.

Article 5

L'organisme chargé d'assurer la formation délivre à l'intéressé, à la fin de son stage, une attestation d'assiduité que celui-ci remet à son employeur lorsqu'il reprend son travail.

Article 6

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires avec un préavis de six mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les autres organisations signataires par pli recommandé avec avis de réception.

Capital temps de formation Accord du 26 octobre 1999

[Étendu par arrêté du 13 décembre 1999, JO 23 décembre 1999]

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application :

- De la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation

d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 Février 1979 ;

— De la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation du 3 Mai 1983.

Article 2

Préambule

Le présent accord s'intègre dans une démarche d'anticipation des évolutions des emplois et des qualifications de notre branche professionnelle.

Le Capital Temps de Formation est un droit reconnu aux salariés qui leur permet sous certaines conditions définies au présent accord de suivre des actions de formation définies au plan de formation de l'entreprise, en vue du perfectionnement professionnel, de l'élargissement et de l'accroissement de leurs qualifications.

Il doit en particulier permettre aux salariés les plus fragilisés par l'évolution de nos métiers aussi bien à cause de leur niveau de qualification que de leur âge, de pouvoir évoluer, afin de mieux garantir leurs capacités professionnelles.

Article 3

Publics prioritaires

Dans le cadre des orientations définies par la CPNE, les publics prioritairement éligibles au Capital Temps de Formation sont les suivants :

- les salariés les moins qualifiés, d'un niveau égal ou inférieur au niveau V de la nomenclature des niveaux de formation de l'Education Nationale,
- les salariés qui rencontrent des difficultés d'adaptation,
- les salariés qui souhaitent acquérir une qualification professionnelle,
- les salariés de tout niveau dont l'emploi est en évolution.

Une attention particulière sera apportée à la situation des salariés les plus âgés ainsi qu'à celle de ceux qui assurent le service d'intervention d'urgence et à celle de ceux qui travaillent en équipes successives selon un cycle continu.

Article 4

Actions de formation éligibles

Sont considérées comme éligibles au Capital Temps de Formation et pouvant à ce titre être inscrites au plan de formation des entreprises les actions à l'intention des publics définis ci-dessus et ayant pour objet :

- d'élargir les compétences professionnelles,
- d'accroître une qualification,
- de permettre l'accès à des formations qualifiantes ou diplômantes,
- de faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise,
- de favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et des technologies, et aux mutations d'activité.

Article 5

Durée des actions de formation éligibles

Afin de faciliter dans les petites entreprises le recours au Capital Temps de Formation, il est convenu que la durée minimale des formations ouvertes au titre du Capital Temps de Formation ne peut être inférieure à 105 heures en ce qui concerne les formations qualifiantes ou diplômantes. Plusieurs modules de courte durée pourront, si nécessaire, s'inscrire dans le cadre d'une formation globale de 105 heures minimum en cumul. Pour les formations tendant au perfectionnement ou à l'élargissement des connaissances pour faciliter l'accès à un nouvel emploi dans l'entreprise, la durée minimale est ramenée à 35 heures en cumul.

Article 6

Ancienneté requise

L'ancienneté requise pour l'ouverture du droit au Capital Temps de Formation est fixée à 2 ans au minimum dans l'entreprise ou dans la branche.

Article 7

Délai de franchise

Un salarié ayant déjà suivi une formation dans le cadre du Capital Temps de Formation ne peut prétendre au bénéfice d'une nouvelle formation à ce titre avant l'expiration d'un délai de franchise.

La durée de ce délai de franchise entre deux actions de formation est fixée à 2 ans, calculés à compter du dernier jour de réalisation de l'action de formation professionnelle précédemment suivie dans le cadre du plan de formation.

Article 8

Demande du salarié

Tout salarié relevant des publics prioritaires et remplissant les conditions d'ancienneté et de délai de franchise définis dans le présent accord peut demander à son employeur, par écrit, à participer, à des actions de formation relevant du Capital Temps de Formation.

Dans le mois suivant la réception de la demande, l'employeur fait connaître par écrit à l'intéressé son accord ou les raisons motivant le refus ou le report de la demande. En cas de refus de l'employeur, les raisons de ce refus sont communiquées à l'intéressé et au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, aux délégués du personnel pour information.

Lorsque plusieurs demandes se trouvent en compétition, les demandes à satisfaire en priorité sont dans l'ordre celles qui sont formulées par :

- les salariés dont la demande a déjà fait l'objet d'un report,
- les salariés dont la formation a dû être interrompue pour des motifs reconnus valables, après avis du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel,
- les salariés ayant le plus d'ancienneté dans l'entreprise ou dans l'établissement,
- les salariés n'ayant jamais bénéficié du Capital Temps de Formation,
- les salariés les plus fragilisés.

Conformément aux dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 3 juillet 1991, l'employeur a la faculté de différer le départ en formation dès lors que les absences simultanées au titre du Capital Temps de formation dépassent certains seuils :

- Dans les établissements de 200 salariés et plus, si 2 % des effectifs sont déjà en formation au titre du Capital Temps de Formation pour la même période.
- Dans les établissements de moins de 200 salariés, si le nombre d'heures de formation demandé dans le cadre du Capital Temps de Formation dépasse 2 % du nombre total des heures de travail effectuées dans l'année.
- Dans les entreprises de moins de 10 salariés, si le départ en formation du salarié aboutissait à l'absence simultanée de deux salariés au titre du Capital Temps de Formation.

Par ailleurs, pour des raisons motivées de service ou d'absences simultanées et après avis du comité d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut des délégués du personnel, l'employeur peut reporter la demande sans que ce report puisse excéder 9 mois. Le salarié peut présenter à nouveau sa demande avant l'expiration du report, s'il estime que les raisons qui l'ont motivée ont cessé d'exister.

Article 9

Information

La consultation du comité d'entreprise sur le plan de formation de l'entreprise prévue à l'article L. 933-3 du Code du Travail doit porter également sur les actions de formations accessibles aux salariés dans le cadre du Capital Temps de Formation inscrites au plan de formation.

Chaque année, chaque entreprise ou établissement présente devant le comité d'entreprise ou d'établissement à l'occasion du rapport prévu par l'article L. 432-1-1 du Code du Travail, les domaines ou actions de formation considérées comme éligibles à l'utilisation du Capital Temps de Formation compte tenu des évolutions en cours et des conséquences susceptibles d'en découler sur les qualifications et l'emploi.

Les parties signataires s'engagent à faire en sorte que les salariés soient informés des dispositions relatives à la mise en oeuvre du Capital Temps de Formation.

En cas de départ de l'entreprise ou de l'établissement quelle qu'en soit la cause à l'exception du départ en retraite, il sera remis à chaque salarié un document faisant le point sur sa situation vis à vis du Capital Temps de Formation.

Article 10

Demande de prise en charge financière à l'OPCIB

Sur la base des demandes présentées par les salariés éligibles au Capital Temps de Formation dans les conditions fixées ci-dessus, l'entreprise dépose auprès de l'OPCIB une demande de prise en charge des dépenses afférentes aux actions de formation conduites en application du Capital Temps de Formation.

En fonction de la réponse des instances compétentes de l'OPCIB, l'entreprise fait connaître par écrit au salarié, son accord ou les raisons du rejet de la demande de participation à une action éligible au titre du Capital Temps de Formation.

Lorsque toutes les demandes présentées dans le cadre du Capital Temps de Formation n'ont pu faire l'objet d'une prise en charge par l'OPCIB, les demandes à satisfaire en priorité l'année suivante sont, dans l'ordre, celles qui sont formulées par :

-
- les salariés dont la demande de départ en formation au titre du Capital Temps de Formation a déjà fait l'objet d'un rejet de la part de l'entreprise,
 - les salariés dont la demande de départ en formation au titre du Capital Temps de Formation a déjà fait l'objet d'un rejet de l'OPCIB,
 - les salariés n'ayant jamais bénéficié dans l'entreprise d'une action de formation au titre du Capital Temps de Formation.

Article 11 **Dispositions financières**

Afin d'assurer le financement d'une partie des dépenses liées aux actions de formation conduites en application du Capital Temps de Formation et incluant, outre les frais pédagogiques, les frais de transport et d'hébergement ainsi que les salaires et charges sociales légales et conventionnelles afférentes à ces actions, les entreprises employant au minimum dix salariés sont tenues de verser à l'OPCIB une contribution égale à 0,10 % du montant des salaires de l'année de référence avant le 1^{er} Mars de l'année suivant celle au titre de laquelle est due la participation au développement de la formation professionnelle continue. Cette contribution, affectée au financement du Capital Temps de Formation, s'impute en déduction de la participation obligatoire au titre du congé individuel de formation.

Les actions de formation réalisées au titre du Capital Temps de Formation sont financées par l'OPCIB dans la limite de 50 % du coût total de l'action.

La partie du coût de l'action non prise en charge par l'OPCIB est imputable sur le budget « plan de formation » de l'entreprise.

Article 12 **Date d'entrée en vigueur**

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur dès la publication au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Cet accord est conclu pour une durée de trois ans.

Chaque année la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle sera informée de l'utilisation du Capital Temps de Formation dans les entreprises et assurera le suivi de cet accord.

Six mois avant l'échéance les parties se rencontreront pour faire le bilan de cet accord et au vu de ce bilan pourront éventuellement le reconduire avec des améliorations.

Certificat de qualification professionnelle **Accord du 6 juillet 2007**

(Voir cet accord reproduit dans la convention collective « Thermiques - OETAM »)

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels **Accord du 10 décembre 2009**

(Voir cet accord reproduit dans la convention collective « Thermiques - OETAM »)

Accord du 13 décembre 2010

(Voir cet accord reproduit dans la convention collective « Thermiques - OETAM »)

Accord du 14 décembre 2012

((Voir cet accord reproduit dans la convention collective « Thermiques - OETAM »)

Accord du 28 novembre 2013

(Voir cet accord reproduit dans la convention collective « Thermiques - OETAM »)

Accord du 27 novembre 2014

[Étendu par arr. 6 juill. 2015, JO 16 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;
CFTC CMTE ;
SNCH CFE CGC ;
FG FO Construction.
Il est convenu ce qui suit :

Article 1
Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2
Répartition de la contribution

La somme globale due par les entreprises en vue du financement du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) calculée sur la base de leur contribution au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation s'imputera à hauteur de :

- 60 % au titre du plan de formation
- 40 % au titre de la professionnalisation

Article 3

Le présent accord est conclu pour l'année 2015.

Le présent accord ne pourra pas être reconduit par tacite reconduction.

Article 4

Conformément à la loi du 4 mai 2004 les entreprises ne pourront déroger au présent accord, qui revêt un caractère impératif.

Article 5

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord qui ne serait pas signataire dudit accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail. Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les autres parties signataires.

Article 6

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application dudit accord conformément au droit du travail. La date de cette notification sera le départ du délai d'opposition, en application de la loi du 4 mai 2004.

Article 7

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1^{er} juin 2005 en vue d'extension.

Formation professionnelle tout long de la vie
Accord du 8 décembre 2010

(Voir cet accord reproduit dans la convention collective « Thermiques - OETAM »)

Accord du 22 septembre 2015

[Étendu par arr. 23 févr. 2016, JO 17 mars]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;
CFTC CMTE ;
SNCH CFE CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Le droit à la formation s'est progressivement transformé, avec la réforme de 2003 puis celle de 2009 et l'accord interprofessionnel du 14 février 2013 et la loi du 5 mars 2014, pour permettre aux salariés de continuer à actualiser leurs connaissances, d'acquérir des compétences tout au long de leur vie professionnelle, mais aussi pour accompagner les demandeurs d'emploi et leur permettre de trouver rapidement un emploi.

Ces réformes qui sont à l'origine d'un ensemble d'outils (période de professionnalisation, compte personnel de formation, entretien professionnel...), permettent à chacun de bâtir son propre parcours de développement professionnel. C'est dans ce contexte qu'intervient le présent accord lequel est sans préjudice des textes réglementaires à paraître.

Les parties signataires rappellent toute l'importance qu'elles accordent à la formation professionnelle comme facteur de développement des connaissances et des compétences des salariés, d'enrichissement personnel et d'évolution des carrières, mais également comme facteur d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques, de maintien et de développement de l'emploi.

Conscientes que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle, que des salariés en activité, des seniors, des demandeurs d'emploi, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectif :

- De permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle à travers les dispositifs tels que la Validation des Acquisitions de l'Expérience, l'entretien professionnel, le bilan de compétences, le Certificat de Qualification Professionnelle...,
- De favoriser l'acquisition de qualifications tout au long de la vie professionnelle (contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation, parcours professionnels et certifiants),
- De développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation, du Compte Personnel de Formation, Congé Individuel de Formation),
- De préparer des jeunes aux métiers de la branche, notamment en développant la formation par la voie de l'alternance,
- D'assurer l'égalité (l'équité) entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle,
- De réduire les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises et d'y encourager le développement de la formation,
- De considérer la formation comme un investissement, et permettre la mise en place de parcours de formation, pour apporter des réponses aux entreprises dans la recherche de personnel qualifié et responsabiliser les salariés sur leur développement de carrière.

La loi sur la transition énergétique nous incite à réfléchir aux enjeux énergétiques, climatiques. Pour ce faire l'observatoire des métiers devra conduire des études prospectives sur l'évolution de nos métiers, en s'appuyant sur les besoins exprimés par les entreprises, les observatoires régionaux et territoriaux et sous le contrôle la CPNEFP.

Article 1 Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des Cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2 Choix de l'OPCA

Il est indiqué que les entreprises sont tenues de verser à OPCALIA, avant le 1^{er} mars de chaque année, leur contribution, assise sur les rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée à l'article L. 6331-1 du Code du travail au titre du financement de la formation professionnelle continue.

Article 3 L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

L'observatoire des métiers créé au niveau de la Branche Professionnelle, piloté par la CPNEFP, a pour objectif, à travers des travaux d'analyse et de préconisations qu'il met en œuvre, d'apporter son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et par voie de conséquence des besoins en formation.

La mission de l'Observatoire consiste à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers de la Branche.

Cette mission générale se décline en plusieurs fonctions principales :

- Disposer d'une pleine connaissance des métiers existants et des compétences qu'ils requièrent ;
- Suivre et anticiper les évolutions démographiques qualitatives et quantitatives, des métiers afin de pouvoir analyser leur impact sur les emplois ;
- Identifier les métiers et les compétences clés pour l'avenir. Une attention particulière devra être portée aux mutations professionnelles techniques et/ou technologiques, liées aux filières et aux métiers de la transition énergétique ;
- À la lumière de ces fonctions, identifier les besoins en formation et favoriser la mise en place des parcours de professionnalisation ;
- Conduire des études et recherches en matière de formation professionnelle, notamment CQP, CQPI, titres professionnels et également dans le domaine de l'apprentissage.

Pour réaliser ces travaux, l'Observatoire pourra s'appuyer sur les Observatoires régionaux et territoriaux, ainsi que sur les besoins exprimés par les entreprises et la CPNEFP.

En tant que de besoin la CPNEFP pourra lui permettre de constituer en son sein des groupes de travail ad hoc pour assurer le suivi des études nécessaires à l'exercice de ses missions.

L'observatoire élabore chaque année le budget prévisionnel dont il a besoin pour mener ses études et la diffusion de ses travaux et le transmet, à la CPNEFP. Seule la CPNEFP décidera du montant alloué à l'observatoire.

L'Observatoire rend compte périodiquement auprès de la CPNEFP des travaux qu'il réalise.

La CPNEFP décidera de la diffusion des études et analyses réalisées.

La formation en alternance une priorité pour la branche

Les signataires considèrent que l'alternance apporte aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, des moyens adaptés pour accéder à un emploi et, aux entreprises des moyens adaptés à leurs besoins en compétences et qualifications.

Article 4 L'apprentissage

Les parties rappellent qu'elles donnent la priorité au recrutement par le biais de l'apprentissage pour les jeunes de moins de 26 ans. Le recrutement par ce biais permet :

- Aux apprentis d'acquérir une formation diplômante de qualité sur des domaines d'activités de plus en plus techniques et complexes, au travers d'un enseignement théorique et d'une mise en pratique directe de leurs connaissances.
- Aux entreprises de la Branche de valoriser leurs métiers et de procéder au recrutement de jeunes ainsi formés.

La CPNEFP fera le point sur le développement de l'apprentissage et transmettra ses conclusions aux partenaires sociaux.

Article 5 Le contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation ont vocation à permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou une qualification reconnue.

Une attention particulière sera accordée aux personnes sorties du système éducatif sans aucune qualification professionnelle, aux demandeurs d'emplois, reconnue ainsi qu'aux personnes en situation de handicap.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de 16 ans à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités.
- aux demandeurs d'emploi, âgés de 26 ans et plus dès leur inscription à pôle emploi lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi.
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion).

Conformément à l'article L. 6325-1 du code du travail, le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

La durée du contrat pourra être portée à 24 mois et la durée de la formation pourra dépasser 25 % de la durée du contrat de professionnalisation, sans être inférieur à 150 heures. (Article L. 6325-12, L. 6325-13, L. 6325-14 du code du travail).

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, ou lorsque l'objet du contrat initial n'a pu être atteint en raison de la maternité, de la maladie du titulaire, d'accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation. Il peut être également prolongé par renouvellements pour la durée nécessaire à la présentation du titulaire aux épreuves prévues ci-dessus.

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'article D. 6325-9 du Code du Travail, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

La prise en charge des actions de formation par l'OPCA de la branche se fait sur la base d'un forfait horaire validé par la CPNEFP.

Ce forfait horaire peut faire l'objet d'une modulation dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

La CPNEFP est chargée de la mise en œuvre de ce forfait.

Article 6

Rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à :

65 % du SMIC pour les salariés âgés de moins de 21 ans

80 % du SMIC pour les salariés âgés de 21 ans et plus

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 70 % et 85 % du SMIC dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle d'un même niveau.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée, une rémunération au moins égale à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle sans pouvoir être inférieure au SMIC.

Ils bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation (article L. 6325-6 du Code du travail).

Article 7

La période de professionnalisation

La période de professionnalisation a notamment pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée (article L. 6324-1 du Code du travail). À cet effet, elle comprend des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Cette période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire de participer à des actions de formation visant :

- L'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle ou d'un CQPI Certificat de Qualification Professionnelle Interprofessionnelle,
- L'obtention d'une qualification professionnelle inscrite au Répertoire National de la Certification Professionnelle
- L'obtention d'une qualification reconnue par la branche
- L'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret
- L'accès à une certification ou obligations réglementaires inscrites à l'inventaire établi par la CNCP Commission Nationale de la Certification Professionnelle

Les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP de la branche le soin d'adapter, réviser ou actualiser les actions de formation visées ci-dessus, compte tenu notamment des travaux menés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

Les parcours de formation faisant l'objet des périodes de professionnalisation sont, prioritairement, organisés selon le processus suivant :

1. Une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires permettant la personnalisation des parcours
2. Une phase de réalisation des actions de formation

3. Une phase de certification des parcours de formation

Les parties au présent accord conviennent de privilégier la mise en œuvre des périodes de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, du fait :

- des évolutions technologiques
- des contraintes environnementales
- des évolutions des métiers
- de l'évolution professionnelle : accession à des fonctions nouvelles ou formation dans le cadre d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP).
- de l'obtention d'une reconnaissance du travailleur handicapé
- d'une reconnaissance de la situation de handicap du travailleur
- d'une déclaration d'inaptitude du salarié à son poste

Durée des actions de formation

La durée de formation doit être au minimum de 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaire.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les Acquis de l'Expérience (VAE)
- aux actions financées dans la cadre de l'abondement au Compte Personnel de Formation (CPF) prévue à l'article L. 6324-1 du Code du travail.
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire établi par la CNCP Commission Nationale de la Certification Professionnelle et correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelles.

La prise en charge des actions de formation par l'OPCA de la branche se fait sur la base d'un forfait horaire fixé par la CPNEFP.

Article 8

Le compte personnel de formation

Dans les conditions déterminées aux articles L. 6323-1 et suivants du Code du travail, un compte personnel de formation est ouvert à toute personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir ses droits à la retraite.

Le compte personnel de formation est comptabilisé en heures. Dans le respect des conditions légales et réglementaires, le compte sera alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Dans le cadre de la performance énergétique les entreprises sont encouragées à abonder le Compte Personnel de Formation par accord d'entreprise dans le respect des conditions légales et réglementaires.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit.

La gestion des heures inscrites au compte est assurée par la Caisse des Dépôts et consignment, dans le cadre des dispositions des articles L. 6323-8 du Code du travail.

Article 9

Formations éligibles

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont :

- celles qui permettent d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret,
- ainsi que l'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Sont également éligibles les formations indiquées ci-dessous, sous réserve qu'elles soient inscrites à l'une des listes élaborée par la CPNEFP de la branche par le COPANEF ou par le COPAREF de la région où travaille le salarié :

- les formations sanctionnées par un Certificat de Qualification Professionnel (CQP) ;
- les formations inscrites à l'inventaire spécifique établi par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP) et retenues par la CPNEFP de la branche ;
- les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

L'observatoire des métiers est chargé d'actualiser les listes déposées au COPANEF, au COPAREF pour les formations permettant d'acquérir les compétences utiles aux entreprises de leur ressort, et de celles de la branche.

Article 10 **Financement du compte personnel de formation**

Lorsque le compte de formation est mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur, l'OPCA de la branche finance selon les modalités et les plafonds déterminés par son conseil d'administration :

1. les frais pédagogiques de l'action mise en œuvre, comprenant les frais d'évaluation préformative et de certification ;
2. les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation ;
3. les rémunérations des salariés, pour la partie de l'action mise en œuvre sur le temps de travail, dans les limites prévues par les dispositions réglementaires applicables.

Dans le respect des conditions légales et réglementaires, les entreprises d'au moins 10 salariés peuvent financer directement le Compte Personnel de Formation par accord d'entreprise, conclu pour 3 ans. Dans ce cas, le pourcentage de la contribution unique sera ramené de 1 % à 0,8 %.

En ce qui concerne la «valorisation» de parcours de formations des IRP, les parties conviennent de se revoir à nouveau à la suite de la publication des textes réglementaires à venir sur le sujet.

Article 11 **Le tutorat**

Les parties conviennent que le développement du tutorat (tuteur dans le cadre de contrat ou de période de professionnalisation, maître de stage, maître, maître d'apprentissage...) est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de la formation professionnelle.

En effet, le tuteur joue un rôle essentiel dans l'accueil, l'intégration du jeune dans l'entreprise, la confirmation de son projet professionnel par la transmission de sa propre expérience.

Les missions du tuteur - choisi sur la base du volontariat - ont pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel
- d'aider, d'informer et de guider les salariés dans l'entreprise qui participent à des actions de formation
- de contribuer à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles par le salarié concerné ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre des actions de formation ;
- de transmettre les règles relatives à la sécurité au poste de travail en vue de réduire les risques d'accidents du travail ;
- d'assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation de ces personnes.

L'employeur doit permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Un tuteur pourra encadrer 2 salariés au maximum.

La branche encourage fortement les entreprises à reconnaître les missions exercées par les tuteurs.

Ainsi, pour favoriser l'exercice de cette mission tutorale, les parties mettent l'accent sur le fait que le salarié doit, au préalable, bénéficier d'une préparation, et en tant que de besoin, d'une formation spécifique.

L'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise parmi les volontaires.

Mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie

Information et orientation

Article 12 **Entretien professionnel**

Les entreprises de la branche mettront en place avec chaque salarié un entretien professionnel au minimum tous les 2 ans.

Cet entretien lui permettra de construire son parcours professionnel, d'exprimer ses besoins en formation et incitera l'entreprise à anticiper l'évolution de son organisation et des qualifications de ses salariés au moyen de formations adaptées à leurs projets professionnels dans l'entreprise.

Les conclusions de l'entretien seront formulées par écrit.

En application de l'article L. 6315-1, du code du travail, tous les 6 ans l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatifs du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux recense, au cours des 6 dernières années, les

entretiens professionnels mis en œuvre, les actions de formation réalisées, les progressions salariales ou professionnelles intervenues ; ainsi que les éléments de certification acquis, notamment par la voie de la VAE.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est distinct des entretiens réguliers et formels, existants dans l'entreprise essentiels à l'activité professionnelle.

Article 13

Le passeport formation

Le passeport doit permettre au salarié d'identifier notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- les expériences professionnelles acquises lors de stages ou de formation en entreprise,
- les diplômes, titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification professionnelle validés par la CPNEFP de la branche, ainsi que la qualification supérieure obtenue dans le cadre d'une formation promotionnelle reconnue,
- les activités tutorales exercées.

Ce document reste la propriété du salarié qui en conserve la responsabilité d'utilisation.

Article 14

Information sur les métiers de la branche et orientation professionnelle vers ces métiers

La branche apporte son concours pour faire connaître et valoriser l'image de ses métiers ; notamment dans le cadre de contrat conclu entre la Branche et les ministères chargés de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur.

Ce partenariat a pour objectif d'attirer les jeunes vers la profession, de renforcer l'attractivité des métiers de la branche, et de mettre en place les conditions d'informations et d'échanges avec les personnels de l'enseignement et de l'orientation.

La CPNEFP est consultée préalablement à la signature de ces accords.

Des partenariats seront également recherchés en particulier avec pôle emploi, les missions locales, de l'APEC, des opérateurs régionaux de la formation et de l'orientation professionnelle.

Article 15

Gestion des fonds

La CPNEFP décidera de la répartition des fonds de la professionnalisation (tutorat, aide à la fonction tutorale, période de professionnalisation, contrat de professionnalisation).

La section paritaire professionnelle de l'OPCA de la branche aura en charge *la gestion et (Termes exclus de l'extension par arr. 23 févr. 2016, JO 17 mars)* le suivi du budget de la professionnalisation.

Article 16

Égalité (équité) entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation professionnelle

Les parties signataires rappellent leur volonté commune de promouvoir, au sein des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, l'égalité de traitement entre tous les salariés.

Elles considèrent que la mixité, lorsqu'elle s'inscrit dans un cadre d'égalité professionnelle, constitue un gage de cohésion sociale et de progrès économique et social. Elles érigent en principe général que les actions de formation doivent être accessibles aux salariés des deux sexes sans discrimination.

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et du déroulement de la carrière professionnelle.

À cet égard, les entreprises assureront un accès équitable entre les femmes et les hommes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience, mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du CPF.

Les travaux menés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, sont transmis à la CPNEFP de la branche professionnelle concernée.

Article 17

Mesures d'accompagnement en faveur des petites et moyennes entreprises

La branche considère qu'il est important d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises. Elle demande à la CPNEFP de prendre les mesures nécessaires à cet effet, notamment en missionnant la section paritaire d'OPCALIA pour l'information des entreprises sur les différents dispositifs d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, notamment en prévoyant le financement du remplacement des salariés en formation.

Article 18 **Le rôle de la CPNEFP**

Rôle de la CPNEFP

Le rôle de la CPNEFP est défini au titre III - Rôle 1) emploi, 2) Formation de l'accord de branche du 21 mai 1996 Les missions de la CPNEFP instituées par le présent accord et qui s'ajoutent aux précédentes sont les suivantes :

- La CPNEFP pilote les travaux de l'observatoire des métiers qu'elle missionne,
- elle identifie les besoins en formation et favorise la mise en place de parcours de professionnalisation,
- elle décide de la diffusion du résultat des travaux de l'Observatoire des Métiers,
- elle est chargée du respect des priorités relatives à la période de professionnalisation et du suivi de leur mise en œuvre,
- elle établit la liste des CFA qui bénéficieront du transfert d'une partie des fonds versés à OPCALIA,
- elle est chargée de la mise en œuvre de la modulation du forfait horaire de prise en charge par OPCALIA des actions de formation dans le cadre de la professionnalisation,
- elle est habilitée à établir des qualifications professionnelles,
- elle mène une réflexion sur la fonction tutorale,
- elle prépare le bilan d'application du présent accord tous les trois ans,
- elle examine les conditions du présent accord dans les entreprises de la branche,
- elle assure le suivi de l'accord
- elle est chargée de la promotion de la formation professionnelle continue et des contacts institutionnelles.

Dans le cadre de la gestion des fonds elle peut décider d'affecter l'excédent sur les postes le nécessitant.

Article 19 **Bilan d'application**

Les signataires de l'accord se réunissent tous les trois ans en vue d'en faire le bilan d'application.

Article 20

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 21

Conformément à la loi du 4 mai 2004 les entreprises ne pourront déroger au présent accord, qui revêt un caractère impératif.

Article 22

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord qui ne serait pas signataire dudit accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le code du travail. Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les autres parties signataires.

Article 23

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application dudit accord conformément au droit du travail. La date de cette notification sera le départ du délai d'opposition, en application de la loi du 4 mai 2004.

Article 24

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1^{er} juin 2005 en vue d'extension.

Valorisation des parcours des représentants du personnel **Accord du 21 mars 2021**

[Étendu par arr. 10 nov. 2021, JO 20 nov., applicable à compter du 1^{er} janv. 2022 pour une durée déterminée de 3 ans]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFE CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Dans la continuité des dispositifs existant dans la convention collective et dans un contexte d'évolution de plus en plus rapide de l'environnement concurrentiel, de la technologie, des métiers, des besoins des clients, les parties signataires souhaitent marquer l'importance qu'elles attachent à la qualité du dialogue social, qu'elles souhaitent responsable et constructif pour accompagner au mieux la Branche et les entreprises.

Les parties souhaitent aussi avec l'évolution récente de l'organisation des instances représentatives, de la durée des mandats qui y est attachée, faciliter l'engagement des salariés, par la prise en compte de leur parcours et reconnaître ainsi leur contribution dans le dialogue social.

Face à cette évolution récente, les parties soulignent l'importance d'accroître des conditions favorables à l'attractivité et à l'exercice des mandats de représentation du personnel ainsi que de valoriser les compétences acquises par les salariés dans l'exercice d'un mandat, électif ou désignatif, dans la perspective de leur évolution professionnelle.

C'est à cette fin que les parties ont adopté les dispositions du présent accord.

Titre I Cadre général

Article 1.1 Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (IDCC n° 1256 - Identifiant de la Convention collective).

Article 1.2 Public visé

Les dispositions du présent accord visent les salariés Cadres élus ou désignés, détenteurs d'un ou plusieurs mandats internes, au niveau de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe et les membres permanents de la Commission Permanente Paritaire de Négociation et d'interprétation (CPPNI) Cadres de la Branche.

Les parties s'entendent pour préciser que les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des Cadres visés au paragraphe 1 de l'article 1.2 du présent accord, et ce, quelles que soient les modalités d'organisation de leur temps de travail.

En vue de prendre en compte la pluralité des mandats, leur durée et le nombre d'heures de délégation qui y sont attachés, les parties ont prévu des dispositions de nature différente au bénéfice des représentants du personnel.

Titre II Mesures mises en œuvre à la prise de mandat

Article 2.1 Entretien individuel de prise de mandat

Tel que prévu à l'article L. 2141-5 du Code du travail, à l'occasion de sa prise de mandat, le représentant du personnel titulaire, le délégué syndical, ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien individuel avec son employeur portant sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au regard de son emploi.

Les membres permanents de la Commission Permanente Paritaire de Négociation et d'interprétation (CPPNI) «Cadres» de la Branche bénéficieront également de cet entretien.

Cet entretien, qui a pour objectif de définir l'articulation entre l'activité professionnelle et l'activité au titre du mandat, portera notamment sur :

- L'inventaire des heures liées au mandat (délégation, réunions, transports...);
- L'adaptation de la charge de travail et l'organisation à mettre en place ;
- L'engagement de non-discrimination (formation, rémunération...);
- Les conditions de prises des heures (prévisionnel) ;
- Le rappel des droits et obligations ;

Cet entretien, au cours duquel le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au per-

sonnel de l'entreprise, devra être réalisé dans un délai maximum de 2 mois après son élection ou sa désignation. Les parties signataires recommandent, lors des changements importants de responsabilité à l'occasion d'un nouveau mandat, la présence d'un représentant de la Direction des Ressources Humaines et du manager au cours de cet entretien.

Elles recommandent également à la hiérarchie sollicitée pour un salarié détenteur de mandats non concernés par les dispositions législatives précitées, d'organiser un temps d'échange avec celui-ci, pour prendre en compte les effets de la prise de mandat sur son activité professionnelle.

Les parties rappellent que cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel.

Article 2.2

Formation - Sensibilisation du management

Afin de fluidifier le dialogue social dans l'entreprise, partager l'intérêt et la valeur ajoutée de celui-ci, une information ou une formation des managers - qui disposent dans leurs équipes des représentants du personnel - devra être organisée par l'entreprise sous le format qu'elle décidera.

Elles porteront plus spécifiquement sur le fonctionnement du dialogue social, le rôle des différentes instances représentatives du personnel et leurs modalités de fonctionnement (nature des mandats, heures de délégation, temps de réunion, convocation, prévenance, déplacements, les traçabilités éventuelles mises en place dans l'entreprise (bon de délégation) - et les moyens éventuels mis à disposition -).

L'entreprise s'attachera, par ailleurs, à adresser à chaque manager - disposant dans son équipe d'un représentant du personnel - une information écrite reprenant la nature des mandats occupés par son collaborateur et le cas échéant, le temps (conventionnel ou légal) imparti pour la tenue de ce mandat.

Article 2.3

Formation des porteurs des mandats

Les parties rappellent que dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, les membres titulaires de la délégation du personnel du Comité social et économique élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique.

Tous les membres de la délégation du personnel du Comité social et économique bénéficient, par ailleurs, de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

L'organisme choisi pour la formation doit être choisi dans la liste fixée par arrêté et tenir compte tant des caractéristiques de la Branche que des entreprises.

Titre III

Mesures mises en œuvre pendant la durée du mandat

Article 3.1

Entretien professionnel

Comme tout salarié, le détenteur d'un mandat bénéficie tous les deux ans, ou selon la périodicité prévue par accord collectif, d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

L'entretien permet également d'identifier les besoins de formation du salarié. À cette occasion, l'employeur fournit au salarié une information complète relative à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation (CPF).

Les modalités d'organisation de l'entretien professionnel sont définies au niveau de chaque entreprise, notamment en fonction du temps consacré à l'exercice du ou des mandats.

Il se déroule entre le salarié et son manager selon les règles de l'entreprise en la matière. Lorsque les heures de délégations sont équivalentes à 100 % du temps de travail, l'entretien professionnel sera réalisé par un représentant de la Direction des Ressources Humaines.

Les parties rappellent que cet entretien est à dissocier de l'entretien annuel d'évaluation.

Par ailleurs, tous les deux ans, le déroulement de carrière des salariés exerçant une activité syndicale ou de représentant du personnel fera l'objet d'un examen tenant compte des connaissances acquises du fait de l'exercice du mandat.

Article 3.2

Garantie d'évolution de rémunération

Il est rappelé que la situation individuelle des représentants du personnel, en termes de rémunération - au sens de

l'article L. 3221-3 du Code du travail - et de classification, doit être examinée, au même titre que celle de tous les salariés de l'entreprise, et être exempté de toute discrimination du fait de la détention du mandat.

En l'absence d'accord collectif d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des représentants du personnel visés aux alinéas 1^{er} à 7 de l'article L. 2411-1 et aux articles L. 2142-1-1 et L. 2411-2 du Code du travail au moins aussi favorables que celles mentionnées dans ce paragraphe, ces salariés, dont le nombre d'heures de délégation est supérieur sur l'année à 25 % de la durée de travail contractuelle bénéficient d'une évolution de rémunération, au moins égale, sur l'ensemble de la durée de leur mandat, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant cette période par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle et dont l'ancienneté est comparable ou, à défaut de tels salariés, aux augmentations générales et à la moyenne des augmentations individuelles perçues dans l'entreprise.

La catégorie professionnelle s'entend comme celle des cadres.

Article 3.3 Formation

Les signataires du présent accord rappellent que les titulaires de mandat électif ou désignatif quelle qu'en soit la nature, bénéficient des mêmes accès à la formation que tous les salariés non détenteurs de mandat, particulièrement s'agissant du maintien et du développement de leurs compétences métiers, à travers les dispositifs de formation prévus par la réglementation en vigueur : Plan de développement des compétences de l'entreprise, mobilisation de leur Compte Personnel de Formation (CPF), VAE, bilan de compétences, etc....

Titre IV Mesures mises en œuvre à la fin du mandat

Article 4.1 Entretien professionnel de fin de mandat

Conformément à l'article L. 2141-5 du Code du travail, lorsque l'entretien professionnel est réalisé au terme d'un mandat de représentant du personnel titulaire ou d'un mandat syndical, celui-ci permet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 2 000 salariés, ce recensement concernera les titulaires de mandat disposant d'heures de délégation sur l'année représentant au moins 30 % de la durée du travail contractuelle.

L'entretien de fin de mandat permet d'échanger sur les compétences acquises au cours du mandat et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise. Il vise à échanger sur les souhaits du salarié dans le cadre de sa reprise pleine et entière de son activité dans l'emploi occupé ou un emploi équivalent en fonction des postes disponibles ou dans le cadre d'un projet professionnel.

L'anticipation étant un facteur clef de succès lors de cette étape, les parties conviennent que l'entretien devra être organisé 12 mois avant la fin de mandat - si le salarié a déjà exprimé un souhait particulier dans le cadre de son entretien annuel - ou 18 mois au moins avant la fin du mandat, dans l'autre cas, pour l'inciter à engager une réflexion personnelle sur ce sujet.

Cet entretien vise à accompagner les représentants du personnel, acteurs de leur projet professionnel.

Titre V Accompagnement dans le projet professionnel à l'issue du mandat

En vue d'accompagner au mieux les salariés détenteurs d'un mandat électif ou désignatif à l'issue de leur mandat, ceux-ci bénéficieront d'une formation de nature à faciliter, le cas échéant, une reprise d'activité totale ou partielle au sein de l'entreprise ou une réorientation professionnelle en adéquation avec les métiers de l'entreprise.

Par ailleurs, dans le cadre de sa reprise pleine et entière de son activité, les parties définiront les formations nécessaires sur lesquelles le salarié sera prioritaire ou les mesures d'accompagnements spécifiques adaptées à sa situation. Elles veilleront également à prendre en compte le temps passé au titre du dialogue social par le salarié pour faciliter les aspects très opérationnels des formations métiers (tutorat, PST) et des outils et à prêter attention si besoin à l'intégration du salarié dans le collectif de travail.

Dans le cadre d'un projet professionnel, les salariés à l'issue de leur mandat pourront s'inscrire dans l'un des dispositifs ci-dessous.

Dans le cadre de ce projet professionnel, les parties entendent prendre en compte, par l'adoption de dispositions particulières, l'engagement important dans le dialogue social ceux dont le temps consacré à leur(s) mandat(s) (heures de délégation et temps passé en réunion avec l'employeur sur convocation) aura été supérieur à 70 % du temps de

travail, qui auront exercé au moins 3 mandats et pour lesquels l'employabilité doit être préservée (ils sont appelés dans la suite de l'accord «acteurs majeurs»).

Article 5.1 **Bilan de compétences**

Ce bilan permet au salarié de définir avec l'aide d'un appui extérieur, ses capacités, ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel.

Il est réalisé, à l'initiative du salarié au moyen du Compte personnel de formation, par l'application mobile et hors du temps de travail.

Les responsables des Ressources Humaines pourront accompagner le salarié sur le choix éventuel de l'organisme, à titre de conseil.

Pour les acteurs majeurs du dialogue social (définis ci-dessus), les parties conviennent que le coût du bilan de compétences sera financé par l'Entreprise.

Article 5.2 **VAE**

Dans le cadre de son projet professionnel finalisé, le salarié peut souhaiter s'engager dans un dispositif de VAE.

Cette démarche est plus particulièrement destinée au salarié qui a exercé des responsabilités dans le cadre du dialogue social, pendant une durée significative, et souhaite faire valider les acquis de son expérience en vue de l'obtention d'un diplôme, titre professionnel, CQP enregistré au RNCP ou Certificats de Compétences Professionnelles (CCP) (voir annexe).

Les responsables des Ressources humaines pourront accompagner le salarié sur le choix éventuel de l'organisme, dont l'inscription s'opère via l'application mobile «mon compte formation». Le coût de la VAE est pris en charge en totalité par le Compte personnel de formation (CPF) du salarié.

Les entreprises faciliteront cette démarche par un accompagnement qui portera sur l'aide matérielle et logistique.

Pour les acteurs majeurs du dialogue social (définis ci-dessus), si lors du parcours de VAE, la validation partielle du diplôme ou titre requiert une demande de formation complémentaire, l'entreprise mettra en place un co-financement de la formation et prendra en charge le cas échéant entre 25 % et 50 % du coût pédagogique ; si le CPF du salarié n'est pas suffisant.

Article 5.3 **Autres dispositifs**

Les parties rappellent que le conseiller en évolution professionnelle (Apec, Pole emploi ou «transition pro») peut aussi permettre au salarié de mieux concevoir son évolution et la sécurisation du parcours professionnel.

Si le salarié souhaite une reconversion professionnelle, il pourra recourir au CPF de transition et les parties rechercheront préalablement les possibilités de financement.

Titre VI **Dispositions diverses**

Article 6.1 **Durée**

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (1256).

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Les parties se retrouveront pour dresser un bilan à l'expiration de ce dernier.

Article 6.2 **Révision**

Le présent accord peut être révisé à tout moment par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Article 6.3 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur à partir du 1^{er} janvier 2022.

Article 6.4

Entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord, aucune disposition spécifique n'est prévue pour celles-ci. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 6.5

Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Annexe

Certificats de Compétences Professionnelles (CCP) proposés par le ministère du travail

- Encadrement et animation d'équipe ;
- Gestion et traitement de l'information ;
- Assistance dans la prise en charge d'un projet ;
- Mise en œuvre d'un service de médiation sociale ;
- Prospection ;
- Négociation commerciale ;
- Suivi du dossier social entreprise.

Dispositif Pro-A

Accord du 1^{er} décembre 2021

[Étendu par arr. 1^{er} avr. 2022, JO 8 avr., applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

CFE CGC ;

CGT ;

FO.

Avenant n° 1, 9 mai 2025, non étendu, applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CGT ;

FO.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les métiers de la Branche Services à l'énergie poursuivent une importante mutation dans un environnement fortement marqué par objectifs ambitieux impulsés au niveau national comme européen et mondial, notamment par le développement des ENRR qui contribuent au développement du marché de l'efficacité énergétique.

Les enjeux économiques, technologiques, sociaux, environnementaux dans un monde placé sous le signe du changement permanent impliquent un véritable défi du développement des compétences tout au long de la vie pour tous et à tous les niveaux.

À cette fin, les parties signataires entendent accompagner les entreprises et les salariés des métiers des Services à l'énergie en favorisant la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou promotion par alternance (Pro-A) qui a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

C'est à cette fin que les parties ont adopté les dispositions du présent accord.

Titre 1

Dispositions générales

Article 1.1

Champ d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises visées par la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (IDCC¹ n

¹ IDCC : *Identifiant de la Convention Collective*

° 1256).

Article 1.2

Objet

Le présent accord a pour objet de fixer le cadre de la mise en œuvre du dispositif de reconversion ou de promotion par alternance (Pro-A) pour les entreprises et les salariés entrant dans son champ d'application conformément aux dispositions légales et réglementaires.

Article 1.3

Salariés concernés

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires, le présent accord concerne les salariés en contrat à durée indéterminée -, les salariés en activité partielle, les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée - et plus particulièrement les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail. Dans tous les cas, les salariés ne devront pas disposer d'un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle inscrite au RNCP² correspondant au grade de licence.

² *Registre National des Certifications Professionnelles*

Article 1.4

Durée de la Pro-A

Les partenaires sociaux s'accordent, conformément aux dispositions de l'article L. 6325-12 du Code du travail, pour porter la durée de l'action à vingt-quatre mois pour tous les salariés qui préparent les certifications suivantes qui par nature exigent une durée de formation plus longue : Brevet de Technicien Supérieur (BTS), Baccalauréat Professionnel (Bac PRO), et Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP).

Les partenaires sociaux conviennent également, conformément aux dispositions de L. 6325-11 du Code du travail, de porter cette durée de l'action à 36 mois pour les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale 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.

Article 1.5

Durée de la formation

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, à l'exception du socle de connaissances et de compétences, lorsque le dispositif de la reconversion ou de promotion par alternance comporte de la formation, celle-ci doit être comprise entre 15 %, sans être inférieure à 150 heures, et 25 % de la durée du dispositif.

Les partenaires sociaux conviennent, toutefois, que la durée de la formation peut être supérieure à 25 %, notamment lorsque les actions de formation ont pour objet de préparer des formations diplômantes ou des Certificats de Qualifications Professionnelles (CQP). Cette durée pourra être également supérieure à 25 % dès lors que les actions de formations sont réalisées par les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion à durée indéterminée.

Article 1.6 (d'origine)

Certifications visées

Sont éligibles à la Pro-A, les certifications professionnelles suivantes :

BTS	Maintenance des systèmes :	RNCP35338
BTS	Option A Systèmes de production	RNCP35338
BTS	Option B Systèmes énergétiques et fluidiques	RNCP35338
Mention Complémentaire	Technicien des services de l'énergie	RNCP9154
BTS	Fluides-énergies-domotique :	RNCP20807
BTS	Option A génie climatique et fluide	RNCP20807
BTS	Option B froid et conditionnement d'air	RNCP20807
BTS	Option C domotique et bâtiments communicants	RNCP20807
Licence Professionnelle	Métiers de l'énergie, de l'environnement et du génie climatique	RNCP30121
BTS	Électrotechnique	RNCP35346
BTS	Négociation et digitalisation de la relation client	RNCP34030
Titre Professionnel	Technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatic	RNCP34888
Licence Professionnelle	Gestion et maintenance des installations énergétiques (Marne-la-Vallée)	RNCP30073
	Technicien(ne) de maintenance en génie climatique (Lycée Maximilien Perret - Greta MTI)	RNCP28743
BTS	Contrôle industriel et régulation automatique	RNCP35384
Mention complémentaire	Technicien en énergies renouvelables : option B Énergie thermique (MC niveau IV)	RNCP15009
Mention complémentaire	Option A Énergie électrique	RNCP15009
Mention complémentaire	Option B Énergie thermique (MC niveau IV)	RNCP15009
Mention complémentaire	Maintenance en équipement thermique individuel (MC niveau V)	RNCP730
Licence Professionnelle	Installations frigorifiques et de conditionnement d'air	RNCP30076
Titre Professionnel	Technicien de centre de valorisation énergétique	RNCP35079
Master	Manager en énergie	RNCP34732
Titre Professionnel	Data Analyst	RNCP34964
Titre Professionnel	Datascientist	RNCP34545
Bachelor	BUT Réseaux & Télécommunications : internet des objets et mobilité	RNCP35457
Titre Professionnel	Dessinateur concepteur BIM bâtiment et architecture	RNCP34544
Titre Professionnel	Dessinateur projeteur BIM	RNCP31947
(Certification exclue de l'extension par arr. 1 ^{er} avr. 2022, JO 8 avr.) Master et Licence Professionnelle	Bâtiment et construction option Management et gestion des bâtis (facilities management)	RNCP34n
Titre Professionnel	Manager immobilier	RNCP34918
BTS	Gestion de la PME	RNCP32360
BTS	Support à l'action managériale	RNCP34029
Titre Professionnel	Assistant commercial	RNCP6568
(Certification exclue de l'extension par arr. 1 ^{er} avr. 2022, JO 8 avr.) CCP	Traitement des appels d'offre Licence	RS3391
Professionnelle	Activités juridiques marchés publics	RNCP30218
Licence pro	Chef de projet E commerce	RNCP34179

Titre pro	Comptable	RNCP34191
Titre Professionnel	Diplôme de comptabilité et de gestion	RNCP4875
Licence	Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)	RNCP35526
Titre Professionnel	Comptable	RNCP35056
(Certification exclue de l'extension par arr. 1 ^{er} avr. 2022, JO 8 avr.) BTS	Chargé de marketing digital	RNCP21701

Les partenaires sociaux précisent que les Certificats de Qualifications Professionnelles «d'Agent d'exploitation» et de «Technicien d'Exploitation» s'ajouteront automatiquement à cette liste dès lors qu'ils seront inscrits au RNCP.

Article 1.6 (nouveau) Certifications visées

Mod. par Avenant n° 1, 9 mai 2025, non étendu, applicable à compter du lendemain de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CFE CGC ;

CGT ;

FO.

Sont éligibles à la PRO-A, les certifications professionnelles suivantes :		
BTS	Maintenance des systèmes :	RNCP36968
BTS	Option A systèmes de production	RNCP36968
BTS	Option B systèmes énergétiques et fluidiques	RNCP36968
Mention Complémentaire	Technicien des services de l'énergie	RNCP36334
BTS	Fluides-énergies-domotique	RNCP38361
BTS	Option A génie climatique et fluide	RNCP38361
BTS	Option B froid et conditionnement d'air	RNCP38361
BTS	Option C domotique et bâtiments communicants	RNCP38361
Licence Professionnelle	Métiers de l'énergie, de l'environnement et du génie climatique	RNCP40071
BTS	Électrotechnique	RNCP35346
BTS	Négociation et digitalisation de la relation client	RNCP38368
Titre Professionnel	Technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatisation	
Licence Professionnelle	Gestion et maintenance des installations énergétiques (Marne La Vallée)	RNCP40030
BUT	Métiers de la Transition et de l'Efficacité Énergétique Technicien(ne) de maintenance en génie climatique (Lycée Maximilien Perret - GRETA MTI)	RNCP35489
BTS	Contrôle industriel et régulation automatique	RNCP38216
Mention complémentaire	Technicien en énergies renouvelables : Option B énergie thermique (MC niveau IV)	RNCP39297
Mention complémentaire	Option A énergie électrique	RNCP39297
Mention complémentaire	Option B énergie thermique (MC niveau IV)	RNCP39297
Mention complémentaire	Maintenance en équipement thermique individuel (MC niveau V)	RNCP37919
Licence Professionnelle	Installations frigorifiques et de conditionnement d'air	RNCP40060
Titre Professionnel	Technicien de centre de valorisation énergétique	RNCP35079

Sont éligibles à la PRO-A, les certifications professionnelles suivantes :		
Master	Manager en énergie	RNCP34732
Titre Professionnel	Data Analyst	RNCP37837
Titre Professionnel	Data Scientist	RNCP37431
Bachelor	BUT - Réseau & Télécommunications : Internet des objets et mobilité	RNCP35457
Titre Professionnel	Dessinateur concepteur BIM bâtiment et architecture	RNCP36018
Titre Professionnel	Dessinateur projeteur BIM	RNCP39519
Titre Professionnel	Manager immobilier	RNCP37279
BTS	Gestion de la PME	RNCP32360
BTS	Support à l'action manageriale	RNCP38364
Titre Professionnel	Assistant commercial	RNCP35031
Licence Professionnelle	Activités juridiques marchés publics	
Licence pro	Chef de projet e-commerce	RNCP36743
Titre pro	Comptable	RNCP36522
Titre Professionnel	Diplôme de comptabilité et de gestion	RNCP35526
Licence	Diplôme de comptabilité et de gestion (DCG)	RNCP35526
Titre Pro	Comptable	RNCP38044

Article 1.7 Financement

Les frais pouvant être pris en charge dans le cadre du dispositif Pro-A sont en priorité les frais pédagogiques (liés aux actions de positionnement, d'évaluation, d'accompagnement et de formation, hors frais de certification) puis les frais annexes de transport et d'hébergement. La mise en œuvre du dispositif ne pourra entraîner aucune dépense à la charge du salarié.

Le temps de formation réalisé pendant le temps de travail donnera lieu au maintien de rémunération.

Article 1.8 Enjeux face aux mutations de l'activité et aux risques de l'obsolescence des compétences

Les partenaires sociaux indiquent que les certifications visées répondent aux problématiques de GPEC (notamment d'évolutions des compétences, de métiers en tension ou émergents...) identifiées au travers :

m d'une démarche prospective réalisée par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la Branche Énergie-Environnement en septembre 2016 (Annexe 1),

m d'une Étude Prospective réalisée par l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications de la Branche Énergie-Environnement sur la transformation numérique des métiers/Énergie-Environnement de septembre 2019 dans le cadre de L'EDEC (Annexe 2)

Elles visent également à répondre à la programmation pluriannuelle de l'énergie (PPE) a fixé des objectifs ambitieux en termes de :

- Hausse de la production d'énergie issue de sources renouvelables
- Baisse de la consommation d'énergie
- Amélioration de l'efficacité énergétique des bâtiments
- La démocratisation de l'autoconsommation et de la production locale d'énergie

En effet, si les entreprises de la Branche bénéficient d'une dynamique de développement assuré de l'activité sur le long terme, elles doivent faire face à l'émergence d'une concurrence forte de nouveaux acteurs, d'une digitalisation de plus en plus poussée des équipements, ainsi que de fortes pressions de la part des clients.

Par ailleurs, la généralisation de nouvelles technologies, de nouveaux usages et de nouvelles pratiques combinant plusieurs technologies entre elles se caractérise par l'apparition, non exhaustive de :

- Nouvelles Technologies : Intelligence Artificielle

-
- Nouveaux Usages et Outils : IOT (Internet des objets), Réalité Virtuelle, Productivité Numérique
 - Nouvelles Pratiques : Design d'expériences, Méthodes Agiles, Cyber-sécurité
 - Prospective : Blockchain

Enfin, les certifications choisies permettent également de répondre aux métiers en tension, aux difficultés de recrutement (Annexe 3).

Les enjeux économiques, réglementaires et technologiques dans un monde placé sous le signe du changement, de la complexité et de l'interdépendance, impliquent un véritable défi : celui de la compétence de tous ceux, à tous niveaux, confrontés à ces enjeux.

Cet accord doit permettre d'encourager la mobilité interne choisie par la formation pour les métiers concernés.

L'ensemble de ces éléments d'analyse exposés ci-dessous de manière détaillée permettent de justifier le choix des certifications retenues, au vu des constats ou anticipations de mutations de l'activité des entreprises et du risque d'obsolescence des compétences des salariés.

L'étude prospective réalisée par l'Observatoire des Métiers et des Qualifications fait apparaître que les entreprises de la Branche doivent relever 3 défis majeurs qui impactent les métiers :

Défi 1 : Accroître le niveau de performance des entreprises pour qu'elles restent compétitives ;

Défi 2 : Développer le sens du service pour répondre aux attentes des clients ;

Défi 3 : Suivre l'évolution technologique des équipements et les réglementations pour rester les acteurs incontournables de la performance énergétique

Pour s'adapter aux évolutions de leur environnement et relever ces défis :

- Les entreprises de la Branche doivent élargir leur offre de services
 - Les entreprises élargissent leur offre pour se positionner sur les activités du multiservice/multi technique afin de ne pas perdre de marchés au profit de concurrents externes,
 - Les entreprises - notamment les plus grandes - se positionnent sur les sujets à fort enjeu pour l'avenir de la branche, afin de remonter dans la chaîne de valeur et limiter le risque d'intermédiation sur leur marché : développement du BIM,
 - Le recours à l'instrumentation des équipements permet d'offrir un complément aux prestations des entreprises pour s'affranchir de l'espace et du temps
- Les entreprises de la Branche doivent renforcer la culture du service pour répondre aux exigences des clients :
 - Les entreprises ont fait de lourds efforts pour soigner la relation au client,
 - La notion de client évolue et devient pluriel (payeur, direction des achats, direction fonctionnelle ..),
 - Le rôle du technicien d'élargi dans la relation client, avec le soutien de sa hiérarchie.

L'adaptation de l'offre des entreprises a des impacts sur les organisations interne et l'organisation du travail, celle-ci se traduit par :

- Une optimisation importante des interventions techniques pour éviter les visites inutiles,
- Une réduction du nombre de strates de management dans les équipes opérationnelles,
- Une externalisation de certaines activités telles que les travaux ou certaines tâches de maintenance lourdes,
- Un nécessaire développement du travail en réseau/ communautaire au sein des équipes techniques,
- Une plus grande proximité voire à des partenariats avec les constructeurs en raison de l'évolution technique et de la digitalisation des équipements
- L'apparition de Plusieurs nouveaux métiers qui s'intègrent dans les entreprises de la branche Énergie - Environnement :

m Facility manager,

m Métier de la donnée,

m BIM Manager

- Les entreprises doivent également se «digitaliser»

Cette digitalisation passe par :

- Le déploiement d'outils nouveaux, permettant d'optimiser le temps / les interventions des techniciens,
- Une diversification de l'outillage des équipes de terrain pour répondre aux exigences des clients

Ces évolutions des entreprises impactent lourdement les métiers et les compétences des salariés :

- La digitalisation de l'activité bouleverse les compétences purement techniques sur le «cœur de métier» pour TOUS

les profils de techniciens,

- La digitalisation des équipements entraîne mécaniquement un renforcement majeur des compétences en électronique et électrotechnique pour pouvoir exercer le métier,
- Une complexification et une spécialisation des compétences techniques en fonction des marques / des équipements limitent les capacités d'interventions lourdes des techniciens,
- Une dissociation des profils dans les équipes entre une majorité de techniciens polyvalents et quelques experts se créer,
- L'impression d'une «perte de technicité» du métier du fait de ces transformations des compétences techniques et de l'organisation des équipes

Cette évolution de la nature des compétences techniques s'accompagne en parallèle d'une montée du besoin sur des compétences d'autres natures :

- Le renforcement des contacts avec le client des exigences de celui-ci impose de se doter d'un «sens du service» très développé,
- En parallèle à la relation client, certains techniciens doivent renforcer leurs capacités à avoir le sens du service vis-à-vis de l'utilisateur (qui n'est pas le client),
- Le renforcement de l'autonomie des techniciens devient indispensable, dans la mesure de leurs responsabilités,
- L'évolution de la relation constructeur impacte les méthodologies de travail de techniciens,
- Un renforcement des connaissances réglementaires impacte à la fois les techniciens et les encadrants opérationnels

Métiers de technicien	Volume d'emploi	Dynamique de l'emploi	Difficultés de recrutement
Electricien	1	↑	1
Electromécanicien	2	↑	2
Chauffagiste	3	=	1
Frigoriste	2	↑	2
Climaticien	2	=	1
Technicien multi technique	3	↑	1
Plombier	1	=	1
Pilote d'installations	1	=	2

Face aux évolutions des métiers techniques de l'exploitation et les évolutions d'offre et d'organisation des entreprises, la posture des managers doit également évoluer :

- Le rôle des managers intermédiaires évolue vers une posture de facilitateur, d'accompagnateur, des salariés encadrés,
- À l'instar des techniciens, les managers intermédiaires doivent également développer leurs compétences commerciales et leur sens du service,
- La réduction des marges opérationnelles sur les contrats entraîne mécaniquement un renforcement des compétences du management intermédiaire sur le contrôle de gestion opérationnel,
- Un manager dans les métiers de l'exploitation doit savoir s'adapter et faire face à l'incertitude

Métiers de manager et de support à l'exploitation	Volume d'emploi	Dynamique de l'emploi	Difficultés de recrutement
Manager d'équipe	1	= ou ↓	0
Responsable d'exploitation	1	=	1
Analyste d'exploitation	1	↑	Entre 1 et 3 selon profil ingénieur, Data et Big Data
Ordonnanceur	1	=	1
Approvisionneur	1	=	1
Responsable de Maintenance UIOM	1	=	1

Les études font également ressortir une évolution

- des fonctions commerciales pour lesquelles on constate un élargissement du panel des compétences clés du métier, avec un besoin de renforcer les compétences commerciales pures dans un contexte de forte concurrence
- des fonctions DSI pour lesquelles on constate un développement tous azimuts des usages de solutions numériques qui mobilisent lourdement la DSI des entreprises avec à un fort rapprochement de l'exploitation dans les années à venir et une évolution des profils importante.
- des fonctions supports, telles que celles liées au secrétariat.

Fonction supports	Volume d'emploi	Dynamique de l'emploi	Difficultés de recrutement
Secrétariat			

L'étude réalisée dans le cadre de l'Engagement de Développement des Compétences Numérique (EDEC) fait apparaître, quant à elle :

L'accélération de l'évolution des technologies informatiques couplées à la baisse des coûts matériels et logiciels va engendrer des changements de plus en plus importants dans les entreprises de la branche Energie-Environnement, quel que soient les métiers.

Certains métiers vont être plus impactés que d'autres :

- Les fonctions support et les managers, doivent dès maintenant fortement évoluer pour profiter des gains de productivité qu'apportent les logiciels en tant que service (SaaS) et l'automatisation du traitement de l'information,
- Les métiers techniques, seront de plus en plus sédentaires grâce à la connectivité des équipements, et de plus en plus connectés lorsqu'ils seront sur le terrain,
- Les métiers liés à l'optimisation, seront très demandés à court-terme (data scientists) pour absorber le nouvel afflux de données et leur traitement par Intelligence Artificielle,

L'adoption massive de ces nouvelles solutions dans les entreprises de la branche sera fortement liée à la capacité

des équipes informatiques de sélectionner, développer et mettre en place rapidement des solutions orientée utilisateur, en utilisant des méthodes comme le Design d'Expérience et les Méthodes Agiles

Tous ces progrès ne sont pas réservés qu'aux grandes entreprises. Les TPE-PME peuvent en effet profiter de la baisse des coûts matériels et logiciels pour prendre de l'avance sur leurs plus grands concurrents qui prennent plus de temps à implémenter ces changements.

Afin de permettre aux actuels et futurs collaborateurs des entreprises de la branche d'être prêts aux grands bouleversements technologiques identifiés précédemment, nous recommandons aux départements formation et aux écoles de se concentrer sur les 5 compétences suivantes :

Compétence	Objectif	Formation initiale	Formation professionnelle
Prise en main rapide des outils numériques	Les professionnels doivent pouvoir rapidement prendre en main de nouveaux logiciels et appareils, ceux-ci étant susceptibles d'être remplacés ou modifiés de plus en plus souvent	Les apprenants doivent régulièrement utiliser de nouveaux logiciels. Idéalement, ils doivent apprendre à les utiliser par eux-même	Les formations aux nouveaux outils doivent être réalisées uniquement sous forme de résolution de cas d'usage : les apprenants doivent résoudre un exercice sans avoir vu comment le réaliser préalablement
Gestion de situations complexes et imprévues	Les professionnels doivent pouvoir résoudre des situations inconnues en utilisant des ressources documentaires et communautaires	Les apprenants doivent être majoritairement confrontés à des cas d'usages changeants et imprévus et apprendre à se servir des ressources à leur disposition	En formation continue, les professionnels doivent avoir accès à des sites et équipes tests et régulièrement être confrontés à de nouveaux cas d'usages
Apprendre à apprendre	Les professionnels doivent pouvoir être moteur et autonome dans l'acquisition de nouvelles compétences	Une partie du cursus doit être laissée à l'initiative de l'élève (par exemple, il a un examen sur un sujet mais doit se débrouiller avec ses camarades pour trouver les informations nécessaires)	Les apprenant doivent avoir dans leurs objectifs professionnels des nouvelles compétences à acquérir de manière autonome (lecture de livres, suivi de cours en ligne..).
Relations Interpersonnelles	Les professionnels doivent pouvoir gérer la plupart des relations avec leurs collègues et clients, y compris les situations de crise	La plupart des projets sont effectués en groupe pour développer la collaboration en équipe. Idéalement, plusieurs de ces projets doivent être réalisés en conditions réelles avec de «vrais» clients (apprentissage)	Des formations aux relations interpersonnelles et à la gestion de situations de crises doivent être obligatoires pour tous les collaborateurs
Architecture des outils numériques	Les professionnels back-office (fonctions support, techniciens conseil, managers) doivent être capable d'automatiser leurs tâches en sélectionnant et interconnectant des outils numériques du marché	Tous les apprenants doivent avoir des notions de programmation informatique. Ils doivent également apprendre à avoir le réflexe de trouver le bon logiciel par rapport à leurs tâches et les installer	Les fonctions support doivent avoir accès à des logiciels SaaS et apprendre à les interconnecter entre eux pour créer des automatisations de tâches, sans le département informatique

Enfin, la Branche professionnelle Énergie Environnement connaît également un certain nombre de métiers en tension Afin d'identifier l'ensemble de ses besoins actuels et futurs en termes de métiers et de compétences et de les formaliser, la Branche et l'OPCO 2 I ont souhaité interroger au 1^{er} semestre 2021 toutes les entreprises.

Pour mener cette enquête, la Branche a sollicité le cabinet COHDA.

Elle permet de confirmer de manière ciblée les besoins en compétences et en formation à accompagner prioritairement au travers de cet accord.

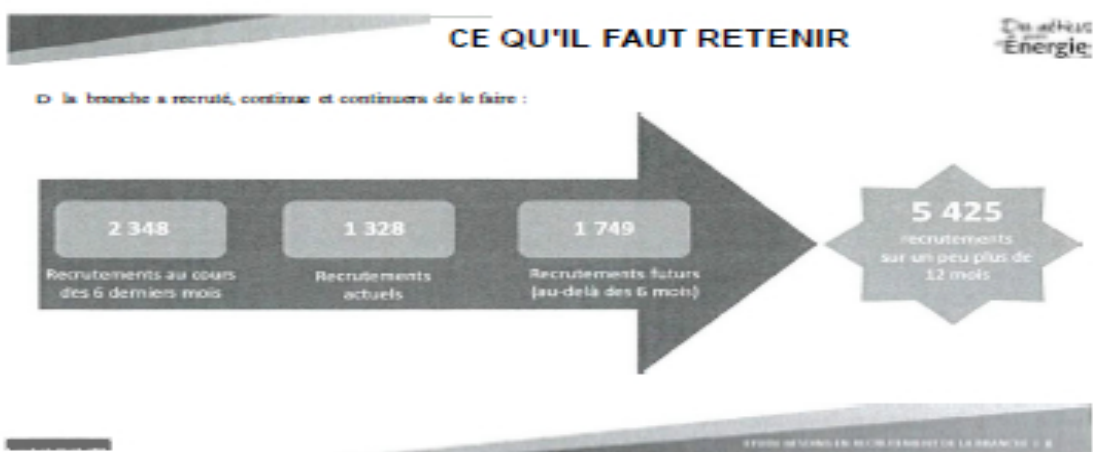
116 entreprises ont été sondées, représentant :

- 85 % de l'effectif salarié de la branche
- 68 % d'entreprises de moins de 50 salariés
- avec un périmètre d'actions départemental dans 67 % des cas

Les 116 entreprises interrogées représentent 32 749 salariés au total (soit 85 % de l'effectif salarié global de la branche.

Cette étude confirme les difficultés chroniques de recrutements rencontrées par les entreprises de la Branche.

Elle recense près de 5 500 recrutements sur une durée d'un peu plus de 12 mois :



La branche a recruté, continue et continuera de le faire, notamment sur 3 métiers phares :



Les projections de recrutement (au-delà des 6 mois) se concentrent autour de ces 2 catégories de métiers, pour réunir plus de 80% des besoins futurs :



2 métiers phares pour la branche, et des Fonctions Supports qui, au global, pèsent dans les recrutements avec la région Île de France positionnée comme le 1^{er} employeur de la branch

Titre II

Dispositions diverses

Article 2.1

Entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord, aucune disposition spécifique n'est prévue pour celles-ci. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2.2

Durée

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (IDCC3 n° 1256).

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Les parties conviennent de se retrouver une fois par an pour dresser un bilan du dispositif avec l'aide d'OPC021.

Article 2.3 **Révision**

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Article 2.4 **Dénunciation**

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues par la législation et réglementation en vigueur.

Article 2.4 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la publication de l'arrêté d'extension de l'accord au Journal Officiel.

Article 2.5 **Formalités de publicité et de dépôt**

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du code du travail, et déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du conseil de prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même code.

Conventions collectives nationales applicables aux entreprises du secteur de l'incinération des ordures ménagères

Accord du 4 novembre 1985

[Étendu par arrêté du 22 janvier 1987, JO 3 février 1987]

La convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise du 7 février 1979, ainsi que celle des cadres, ingénieurs et assimilés du 3 mai 1983 régissent les rapports entre employeurs et salariés dans les entreprises dont l'activité a pour objet l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et d'usines d'incinération d'ordures ménagères, relevant des groupes suivants des nomenclatures d'activités et de produits en 1973 :

59.03 Commerces de gros de charbon, minerais et minéraux ;

59.04 Commerce de gros de produits pétroliers ;

08.02 Chauffage urbain et distribution d'énergies diverses. Ce groupé comprend la production et la distribution de fluides énergétiques tels que : eau chaude, vapeur, air comprimé, etc. ;

87.09 Enlèvement des ordures (services marchands), qui comprend la destruction des ordures, détritiques et déblais.

L'article 1^{er} de la convention collective nationale des entreprises de nettoyage, d'enlèvement et de traitement des ordures ménagères du 25 mars 1957, applicable aux diverses catégories de personnel, conclue entre la T.A.C.A.P. et des syndicats de salariés, puis étendue par arrêté du 28 janvier 1958, inclut dans son champ d'application, entre autres activités, celles relevant du numéro 89.630 des nomenclatures d'activités économiques approuvées par les décrets n° 47-142 du 16 janvier 1947 et n° 49-1134 du 2 août 1949.

Ce numéro de nomenclature inclut les usines d'incinération des gadoues et ordures ménagères.

Les champs d'application des deux conventions collectives du S.N.E.C., d'une part, et de la convention collective de la T.A.C.A.P., d'autre part, couvrent tous deux la destruction des ordures ménagères par incinération. Il est souhaitable d'harmoniser cette situation, car certaines sociétés dont l'activité principale est l'exploitation de chauffage, et qui de ce fait adhèrent au S.N.E.C., assurent l'exploitation d'unités d'incinération d'ordures ménagères avec ou sans production et distribution de chaleur associées, soit en leur nom propre, soit par des filiales à caractère généralement local.

L'application au personnel exploitant ces unités d'une convention autre que celle du S.N.E.C. soulèverait des difficultés certaines, puisqu'il n'est pas distinct du reste du personnel d'exploitation et peut faire des va-et-vient entre diverses affectations possibles. L'obligation de lui appliquer une convention collective différente suivant ces affectations créerait des complications et des risques de conflits importants.

Afin d'éviter ces inconvénients, il est convenu ce qui suit :

-
1. La convention collective signée par la T.A.C.A.P. est applicable au personnel affecté aux unités d'incinération d'ordures ménagères sauf dans les cas visés aux paragraphes 2 et 3 ci-dessous ;
 2. Les conventions collectives signées par le S.N.E.C. sont applicables au personnel affecté à des unités d'incinération d'ordures ménagères lorsque la société exploitante a pour activité principale l'exploitation de chauffage, telle qu'elle résulte des activités définies aux numéros 59.03, 59.04, 08.02 des nomenclatures d'activités et de produits précitées ;
 3. Dans la mesure où elle appartiendrait en majorité à une ou plusieurs sociétés visées au paragraphe 2, une entreprise assurant l'incinération d'ordures ménagères et appliquant les conventions collectives du S.N.E.C. à la date du présent accord continuera à les appliquer.
- Au cas où une telle entreprise n'appliquerait aucune convention collective, ou en cas de création d'une telle entreprise, elle devra choisir entre l'application des conventions collectives signées par le S.N.E.C. et celle signée par la T.A.C.A.P.
- Il sera procédé à ce choix par accord entre la direction et les représentants des salariés de l'entreprise habilités à cet effet dans un délai de trois mois à compter du présent accord pour les entreprises qui n'appliqueraient aucune convention collective et dans un délai de trois mois à compter de la date de leur création pour les entreprises créées postérieurement à la date du présent accord.
- Si une telle entreprise n'a pas de représentants des salariés, la direction informera le personnel de la nécessité pour elle de procéder à un tel choix.

Aménagement et réduction du temps de travail

Accord du 14 janvier 1999

[Étendu par arrêté du 25 mai 1999, JO 8 juin 1999, modifié par arrêté du 21 octobre 1999, JO 4 novembre 1999]

[Modifié par avenant du 23 juin 1999 étendu par arrêté du 21 octobre 1999, JO 4 novembre 1999]

Préambule

Le présent accord s'inscrit dans l'esprit de la loi d'orientation et incitation à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998.

Les parties signataires manifestent leur volonté d'une part de maintenir, créer et développer l'emploi notamment en faveur des jeunes, d'autre part, de rechercher par voie contractuelle les conditions permettant plus de souplesse et de compétitivité en prenant en compte la nécessité d'adaptation aux situations locales, géographiques et la variété des interventions au niveau des entreprises et des établissements.

En s'engageant dans une dynamique de diminution du temps de travail, les parties signataires entendent souligner que le présent accord constitue un équilibre cohérent au regard de l'intérêt des entreprises et de celui des salariés à maîtriser leur rythme de travail et créer ainsi les conditions pour que la réduction du temps de travail puisse se réaliser sans nuire au niveau des salaires minima.

Les partenaires sociaux considèrent en effet que l'ensemble des concessions admises d'un côté implique des contreparties correspondantes. Ceci afin d'arriver à un équilibre global, dans l'esprit du commentaire de la loi diffusé par le Ministère du Travail lequel dit clairement que la réduction du temps de travail n'a d'effet favorable sur l'emploi que si les coûts pour les entreprises ne sont pas alourdis.

Notre réflexion doit donc s'inscrire dans cet esprit de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail.

Les avantages au profit des salariés sont les suivants :

- une baisse de la durée moyenne conventionnelle hebdomadaire du travail effectif à 35 heures,
- un maintien de la rémunération minimale afférente à cette baisse,
- une amélioration sensible de la qualité de la vie, conséquence d'une nouvelle organisation du travail (possibilité d'allongement de la durée du repos hebdomadaire, recours au compte épargne-temps...).

Les contreparties, permettant les gains de productivité rendant possibles les avantages précités, sont les suivantes :

- possibilité d'organiser le travail par semaine, mois, année, par roulement, par cycle, par période de référence ;
- possibilité de moduler le travail dans le cadre des dispositions prévues par le Code du Travail qui permet une durée hebdomadaire du travail plus élevée en période haute, compensée par une baisse en période basse, avec lissage des rémunérations, s'accompagnant d'une modération limitée de l'évolution des salaires minima ;
- modification du système de service d'intervention d'urgence.

Le présent accord traite aussi les questions suivantes :

- l'insertion des jeunes,
- le temps partiel,
- le compte épargne-temps,
- les jours de repos dans le cadre de la réduction du temps de travail,
- les problèmes spécifiques du personnel d'encadrement,
- la cessation anticipée d'activité.

Article 1

Champ d'application

(Modifié par avenant du 23 juin 1999 étendu)

Le présent accord s'applique aux entreprises exerçant principalement une activité d'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique, après négociation avec les représentants des organisations syndicales.

Il ne s'applique pas aux entreprises ayant pour objet l'exploitation d'usines d'incinération d'ordures ménagères, du fait des modalités de fonctionnement spécifiques de ces activités. Il est rappelé qu'un certain nombre de telles usines sont dans le champ d'application de la convention collective nationale des activités du déchet, particularité ayant fait l'objet de l'accord du 4 novembre 1985. Elles ne sont donc pas dans les mêmes termes d'équilibre économique que celui décrit dans le préambule supra. Cette activité donnera lieu à une analyse distincte et à la négociation d'accords spécifiques ultérieurs de branche et d'entreprises.

Les entreprises concernées par les conventions collectives étendues de la FG3E devront pour celles entrant dans le champ d'application du présent accord, négocier les modalités d'application qu'il ne stipule pas.

Article 2

Temps de travail

La durée moyenne hebdomadaire conventionnelle du travail effectif tel que défini par l'article L. 212-4 du code du travail est ramenée à 35 heures. La durée réelle du travail est du ressort de chaque entreprise.

Article 3

Rémunérations minimales garanties

La rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RAG) conventionnelle et le salaire minimum mensuel conventionnel sont maintenus pour le nouvel horaire de 35 heures.

Article 4

Modalités d'organisation et d'aménagement du temps de travail

L'organisation hebdomadaire du travail peut se faire par répartition sur 4, 5 ou 6 jours ouvrables.

La réduction du temps de travail peut prendre en tout ou partie la forme de jours de repos supplémentaires.

Les modalités de prise de ces jours de repos feront l'objet de négociations au niveau des entreprises.

Les entreprises peuvent organiser le travail, en particulier pour le personnel d'exploitation, par semaine, mois, année, par roulement, par cycle, par période de référence (décalage des jours travaillés, décalage des horaires...) dans le respect des dispositions du Code du Travail et après consultation des institutions représentatives du personnel.

Ces modalités d'organisation du travail, y compris la modulation évoquée à l'article 5 devraient contribuer aux gains de productivité, contrepartie indispensable aux avantages pour les salariés.

Article 5

Modulation du temps de travail

(Modifié par avenant du 23 juin 1999 étendu)

Les parties signataires considèrent qu'il est préférable pour l'emploi de privilégier les démarches négociées au niveau des entreprises ou des établissements afin de mettre en place les solutions les plus adaptées.

En corollaire à la réduction du temps de travail, les partenaires admettent l'utilité d'un aménagement du temps de travail.

En raison de la grande diversité, en termes d'activité notamment, des entreprises de notre branche professionnelle, le présent accord prévoit, à titre d'exemple, plusieurs formes d'aménagement-réduction du temps de travail susceptibles de répondre aux conditions d'activité propres à chaque entreprise.

Ces diverses formes d'aménagement-réduction du temps de travail peuvent se présenter selon diverses modalités.

Le présent accord institue la possibilité de moduler le temps de travail en application de l'article L. 212-2-1 du Code du Travail par accord d'entreprise et après consultation des institutions représentatives du personnel si elles existent.

L'horaire de travail peut faire l'objet d'une modulation établie par référence à un horaire hebdomadaire moyen, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de celui-ci se compensent arithmétiquement dans le cadre de la période de modulation adoptée. L'horaire moyen servant de base à la modulation devra être de 35 heures au plus.

La durée maximale hebdomadaire du travail est ramenée de 48 heures à 45 heures. Cette durée maximale ne peut excéder au maximum 12 semaines consécutives dans l'année.

Il est possible de déroger à cette durée maximale dans les cas de circonstances exceptionnelles prévues par le droit du travail.

La modulation peut, selon la situation de l'entreprise, s'appliquer à tout ou partie de l'entreprise ou d'un établissement ou à un service et peut concerner toutes les catégories de personnel comme une partie seulement.

La modulation intervient dans le cadre d'une programmation indicative et porte sur tout ou partie d'une période de 12 mois de date à date.

Sauf cas exceptionnels, au cas où la programmation indicative ne pourrait pas être respectée (conditions climatiques, absence de personnel, demandes exceptionnelles, ...), tout horaire particulier sera communiqué au salarié dans un délai minimum de deux semaines.

En cours de période de modulation, les entreprises devront opérer un lissage des rémunérations sur la base de l'horaire moyen de la modulation. Cela veut dire que la rémunération est calculée sur la base hebdomadaire de 35 heures, indépendamment de l'horaire réellement accompli.

En fin de période de modulation, les heures réellement effectuées au-delà du nombre d'heures correspondant à l'application de l'horaire moyen sur la période de décompte ouvrent droit à la rémunération prévue au Code du Travail.

Conformément aux dispositions du code du travail, lorsqu'il y a dépassement de la limite supérieure hebdomadaire fixée par le présent accord, les heures ainsi effectuées sont des heures supplémentaires et elles sont soumises à l'ensemble des dispositions concernant les heures supplémentaires.

Leur paiement et la majoration éventuelle peuvent être remplacée en tout ou partie par un repos équivalent.

Pour les salariés qui, du fait de leur entrée ou de leur départ de l'entreprise en cours de période de modulation, n'auront pas accompli la totalité de celle-ci, la régularisation sera effectuée en retenant une période de modulation réduite égale à leur temps de présence dans l'entreprise, le nombre d'heures de travail correspondant à la moyenne hebdomadaire retenue étant calculé prorata temporis.

Les absences pour maladies d'origine professionnelle ou non professionnelle et pour accident du travail donnant lieu à indemnisation seront indemnisées sur la base de la rémunération lissée.

Ne relevant pas par nature de la modulation, les travailleurs saisonniers restent régis par les systèmes légaux en vigueur.

Dans les cas exceptionnels ou un chômage partiel serait envisagé, son appréciation se ferait en cours de modulation par référence à la durée moyenne hebdomadaire de travail de la modulation.

Après consultation des institutions représentatives du personnel, d'autres modalités d'organisation du travail sont possibles au niveau des entreprises,

— Ainsi les entreprises pourront adopter un horaire hebdomadaire de 35 heures sur 4 à 5 jours, par exemple : 39 heures une semaine et 31 heures la semaine suivante, sur 4 jours.

— Ou bien les entreprises pourront adopter un horaire de 36 heures par semaine sur 4 jours et les salariés bénéficieront de 6 jours ouvrés de repos rémunérés par an, dont les modalités de prise seront fixées au niveau de l'entreprise.

— Ou bien l'horaire pourrait aussi être de 39 heures par semaine sur 5 jours, le dépassement de la durée conventionnelle du travail étant remplacé par des jours ouvrés de repos rémunérés, dont les modalités de prise seront fixées au niveau de l'entreprise.

Article 6

Service d'intervention d'urgence

L'article 43.3, 6, b de la convention collective des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979 est rédigé comme ci-après, pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord.

b) décompte :

L'unité de base (ub) équivaut à 1 heure.

Du lundi au samedi inclus, chaque heure donne droit à une unité de base (ub).

Chaque heure le dimanche ou les jours fériés donne droit à deux unités de base (ub).

Une indemnité forfaitaire est versée par unité de base (ub). Elle est assortie d'un coefficient en fonction de l'organisation pratiquée selon la grille ci-après :

- SIUD coef. 1,1 ;
- SIUP coef. 0,5 ;
- STT coef. 1 ;
- STG coef. 1 + 0,20 (forfait d'intervention).

Le montant de cette indemnité est fixée à 6 F par heure.

Dispositions transitoires

Afin de gérer la transition :

- Les entreprises qui ne prendraient pas, par accord, l'engagement d'embaucher du personnel compenseront intégralement l'éventuelle diminution de l'indemnisation du service d'intervention d'urgence, découlant de la modification de la définition de l'unité de base (ub), à organisation du travail identique. Cette compensation s'appliquera aux salariés assurant de façon systématique le service d'intervention d'urgence depuis au moins douze mois.
- Les entreprises qui s'engageraient par accord à embaucher du personnel examineront, dans le cadre de cet accord, les éventuelles compensations.

Article 7 Embauches

La détermination des embauches ou des emplois sauvés se fait au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 8 Prime d'ancienneté - Congés supplémentaires pour ancienneté

— Le sous article 26.2 de l'article 26 Prime d'ancienneté de la convention collective O/ETAM est modifié comme ci-après, pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord.

Premier paragraphe sans changement.

Ancienneté acquise	Taux
3 ans	1,5 %
5 ans	2,5 %
7 ans	3,5 %
10 ans	5 %

26.2 : Dernier paragraphe sans changement.

— Le sous article 36.2 : Congés supplémentaires pour ancienneté de l'article 36 de la convention collective O/ETAM est modifié comme ci-après, pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord.

Le personnel bénéficie des suppléments de congés suivants :

- après 5 ans d'ancienneté : 1 jour ouvrable ;
- après 10 ans d'ancienneté : 2 jours ouvrables ;
- après 20 ans d'ancienneté : 3 jours ouvrables.

Dernier paragraphe sans changement.

— Le sous article 31.3 : Congés supplémentaires pour ancienneté de l'article 31 de la convention collective des cadres est modifié comme ci-après, pour les salariés qui entrent dans le champ d'application du présent accord.

Les cadres bénéficieront des suppléments de congés suivants :

- après 5 ans d'ancienneté : 1 jour ouvrable ;
- après 10 ans d'ancienneté : 2 jours ouvrables ;
- après 20 ans d'ancienneté : 3 jours ouvrables.

Dernier paragraphe sans changement.

Dispositions transitoires

Afin de gérer la transition, le taux de prime d'ancienneté et le nombre de jours de congés supplémentaires dus à l'ancienneté, effectivement acquis par les salariés à la date d'application du présent accord seront maintenus ou com-

pensés.

Article 9 **Insertion professionnelle des jeunes**

La réduction du temps de travail multipliera les situations permettant l'accueil des jeunes.

Par ailleurs la branche renforcera ses efforts à l'égard de l'insertion professionnelle des jeunes en développant ses offres de stages et de formation en alternance permettant de concilier poursuites des études et première expérience professionnelle.

Article 10 **Travail à temps partiel**

(Modifié par avenant du 23 juin 1999 étendu)

Le travail à temps partiel est régi par les dispositions des articles L. 212-4-2 et suivants du Code du travail, modifiés et complétés par les articles 10 et 11 de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998.

Le travail à temps partiel est un des moyens de lutte contre le chômage, de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Les employeurs s'attacheront à :

- rechercher des solutions de maintien d'emploi grâce au recours au temps partiel afin d'éviter les licenciements économiques,
- proposer en priorité les postes à temps partiel nouvellement créés ou libérés aux salariés de l'établissement,
- étudier favorablement toute demande volontaire de salarié pour un aménagement de son temps de travail et ainsi concourir au maintien ou au développement de l'emploi après étude des changements d'organisation qu'ils estiment nécessaires.

Statut des salariés à temps partiel

— L'accord du salarié est de règle pour le passage à temps partiel, qui a lieu dans le cadre d'avenants au contrat de travail. Ces avenants peuvent être à durée déterminée ou indéterminée.

— Les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que les salariés à temps plein.

Ils doivent pouvoir accéder au cours de leur carrière dans l'entreprise aux mêmes possibilités de formation professionnelle et de promotion que les salariés à temps plein.

— Dans le cas où le passage à temps partiel a été décidé pour une durée indéterminée, le salarié bénéficie d'une priorité pour l'attribution de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occuper.

— Pour des motifs graves tels que le chômage du conjoint d'une durée supérieure à 6 mois, le décès ou l'invalidité totale ou définitive du conjoint salarié, divorce, ... ou pour tout autre cas de force majeure, l'employeur s'efforcera dans toute la mesure du possible de rechercher des modifications, à titre individuel, au contrat de travail passé entre l'employeur et le salarié.

— La journée de travail du salarié à temps partiel peut être continue lorsqu'elle n'excède pas 6 heures ; en tout état de cause, le nombre des interruptions d'activité qui peuvent être prévues est limité à une, celle-ci ne peut pas être supérieure à deux heures. La période minimale de travail continue du salarié à temps partiel est fixée à 3 heures.

— Des heures complémentaires peuvent être accomplies à titre exceptionnel. Le contrat de travail doit alors en prévoir expressément la faculté, et en fixer le nombre maximum. Le nombre d'heures complémentaires envisagé ne peut excéder le tiers de la durée du travail inscrite sur le contrat.

— La rémunération du salarié travaillant à temps partiel est celle que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé à temps plein, affectée du pourcentage correspondant au temps partiel, les conditions d'attribution des primes et indemnités conventionnelles restant identiques.

Conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés

Le salarié qui désire accéder à un emploi à temps partiel doit formuler sa demande à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception trois mois au moins avant la date souhaitée, précisant les modalités d'aménagement du temps de travail souhaité.

L'employeur notifie sa réponse au salarié dans le délai de deux mois à compter de la réception de la demande, soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise en main propre contre décharge.

L'employeur qui refuse la demande doit motiver sa décision.

Les motifs du refus qui peuvent être invoqués sont les suivants : demande du salarié non effectuée dans les délais, motifs liés à l'organisation du travail, à la qualification professionnelle du salarié, à l'absence de poste disponible. La contestation éventuelle du refus donnera lieu à un entretien entre l'employeur et le salarié assisté éventuellement d'un délégué du personnel.

Article 11 **Le compte épargne-temps**

(Modifié par avenant du 23 juin 1999 étendu)

Ce système permet aux salariés qui le souhaitent d'accumuler des droits en vue de bénéficier d'un congé de longue durée rémunéré.

Les entreprises pourront, par accord, mettre en place un système de compte épargne-temps.

Une fois mis en place par accord, son alimentation dépendra de la seule volonté de chaque salarié.

L'alimentation de ce compte sera précisé dans l'accord.

À titre indicatif, ce compte pourra être alimenté :

- par le report des congés payés dans la limite de 10 jours ouvrables par an. Le bilan sur cette question sera fait au niveau de chaque entreprise ;
- par le report des congés supplémentaires pour ancienneté ;
- par les repos compensateurs de remplacement à l'exception des repos compensateurs dus obligatoirement (heures supplémentaires au-delà de 41 heures ou effectuées au-delà du contingent annuel) ;
- par la conversion en temps de diverses primes ou indemnités ;
- par la conversion en temps d'une fraction des augmentations de salaires collectives ou individuelles.

Une ancienneté de un an dans l'entreprise est nécessaire pour bénéficier du compte épargne-temps.

La conversion en temps des sommes pouvant être affectées au compte épargne-temps se fera sur la base du salaire pratiqué au moment de l'épargne.

Inversement, au cas où le compte épargne-temps serait liquidé en argent, la conversion se fera sur la base du salaire au moment de la liquidation.

Les congés accumulés dans le compte épargne-temps, pourront être utilisés pour :

- les congés parentaux,
- les congés de fin de carrière,
- les congés pour création d'entreprises,
- les congés sabbatiques,
- les congés pour convenance personnelle.

Le compte épargne-temps ne peut pas être utilisé pour financer le passage à temps partiel.

La période du congé, est assimilée, ou non, à une période de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés selon le type de congé sollicité conformément au Code du Travail.

Enfin en cas de transfert dans une autre entreprise du même groupe, un accord pourra prévoir les modalités éventuelles de transfert du compte épargne-temps.

Conformément aux dispositions de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, il est prévu que la réduction du temps de travail en deçà de 39 heures hebdomadaire soit effectuée notamment par l'octroi de jours de repos dont une partie peut alimenter un compte épargne-temps.

Dans le cadre des accords ouvrant droit à l'aide de l'État, le nombre de jours de repos placés sur le compte épargne-temps ne peut excéder la moitié des jours acquis et doit être utilisé dans un délai maximum de 4 ans suivant l'ouverture du droit.

Article 12 **Temps de travail des cadres**

Les signataires veilleront à ce que la réduction du temps de travail s'applique aux cadres. Cette réduction ne doit pas amener une surcharge de travail ou être discriminatoire quant au déroulement de carrière. L'allègement de la charge de travail doit être examinée.

L'organisation du travail est régie par la convention collective. Dans le cadre du présent accord, l'employeur et les représentants du personnel étudieront toutes les possibilités d'aménagement du temps de travail des cadres.

Les parties signataires du présent accord insistent sur la reconnaissance des sujétions particulières des cadres, sur l'autonomie propre à leur travail et sur la nécessité, le cas échéant, d'effectuer un décompte du temps de travail adapté à la nature de leurs missions.

Il est donc préconisé une recherche de contreparties en termes de temps libre ou préservé défini en journées mais aussi de développement de leur carrière et de leur formation, ou d'épargne, épargne-temps, épargne longue en vue de la retraite, en tenant compte des dispositions déjà prévues par l'article 31.4 de la convention collective.

Pour ce qui concerne les contreparties en temps libre, on peut envisager pour les cadres diverses solutions, par exemple :

— Semaine de quatre jours : considérant le nombre important actuel d'heures de travail de l'encadrement, dû notamment aux déplacements, on peut envisager la semaine de quatre jours pour certaines catégories de cadres.

— Alternance de semaines de quatre jours et cinq jours : toujours dans le même esprit, mais afin de lisser la présence de l'encadrement quand cela est nécessaire, il peut être envisagé ce mode d'organisation, sans que cela entraîne de dépassement d'horaires.

— Il est également possible que la diminution de l'horaire se fasse par l'attribution annuelle de jours de congé supplémentaires, dont le nombre sera fixé au niveau de chaque entreprise.

En contre partie, il est prévu pour les cadres :

— La possibilité d'organiser le travail par semaine, mois, année, par roulement, par cycle, par période de référence (décalage des jours travaillés, décalage des horaires...), dans le respect des dispositions légales, après consultation des institutions représentatives du personnel.

— La possibilité de moduler le travail dans le cadre des dispositions prévues par le Code du Travail qui permet une durée hebdomadaire du travail plus élevée en période haute, compensée par une baisse en période basse, avec lissage des rémunérations.

Article 13 **Retraite anticipée**

Les salariés remplissant les conditions pourront demander à bénéficier du régime de retraite anticipée prévue par les textes.

Article 14 **Préretraite progressive**

Le régime de préretraite progressive devra, dans la mesure du possible, être mis en oeuvre dans les entreprises de la profession qui a pour objectif de :

— répondre aux souhaits de certains salariés de cesser leur activité sans rupture brutale,

— procéder dans le même temps à des embauches,

— transférer le savoir-faire professionnel.

Les salariés en préretraite progressive continueront de bénéficier des dispositions relatives au compte épargne-temps.

Article 15 **Congé de fin de carrière**

Le congé de fin de carrière dans le cadre de l'article 11 permet à un salarié qui le souhaite de cesser définitivement son activité avant l'âge normal de la retraite. Son contrat de travail n'est pas rompu. Il est placé en congé.

Article 16 **Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois celui-ci pourrait être revu si la législation évoluait et en particulier au cas où les dispositions légales ou l'environnement économique qui ont présidé à sa mise en oeuvre viendraient à être modifiées.

Article 17 **Commission de suivi**

Afin de faire le point sur le plan économique et social, le suivi et le bilan de l'application du présent accord seront réalisés annuellement par les partenaires sociaux dans les entreprises ainsi qu'au niveau de la branche, à l'issue de la réunion de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 18 **Date d'entrée en vigueur**

Le présent accord fera l'objet de formalités légales de dépôt. Il sera applicable aux deux dates actuellement prévues par la loi. Toutefois, par accord d'entreprise réduisant le temps de travail hebdomadaire en moyenne au minimum à 35 heures, il pourra prendre effet avant ces dates et au plus tôt, le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Les dispositions du présent accord se substituent aux dispositions correspondantes des conventions collectives

Ouvrier ETAM et Cadres qui leur seraient contraires.

Contrat de chantier ou d'opération

Accord du 20 décembre 2018

[Étendu par arr. 26 juill. 2019, JO 17 août, applicable à compter du lendemain du jour de la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

CFE CGC ;

FO.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

La Branche des équipements thermiques se caractérise par une diversité d'activités.

Parmi celles-ci, des chantiers ou des opérations nécessitent de recourir à des compétences dédiées exclusivement à des projets bien spécifiques dont la durée n'est pas précisément déterminable à son origine.

Pour apporter une réponse adaptée à ces besoins et à leurs spécificités, la Branche met en place le contrat de chantier ou d'opération, en application de l'article L. 1223-8 du Code du travail issu de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 relative au renforcement du dialogue social.

Les parties constatent que ce contrat peut apporter une réponse à une problématique de compétitivité, aux besoins de souplesse et d'emploi au sein des entreprises de la Branche tout en offrant des garanties détaillées ci-dessous.

Elles rappellent toutefois que le contrat à durée indéterminée conclu pour la durée du chantier ou de l'opération n'a pas vocation à se substituer au contrat de travail à durée indéterminée de droit commun. Il ne peut donc avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir un emploi durable et permanent dans l'entreprise.

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (IDCC⁽¹⁾ n

⁽¹⁾ IDCC : *Identifiant de la Convention Collective*

° 1256)⁽²⁾.

⁽²⁾ IDCC : *Identifiant de la Convention Collective*

Article 1

Entreprises et salariés concernés

Conformément à l'article L. 1223-8 du Code du travail, toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, peuvent conclure un contrat de chantier ou d'opération avec les Cadres. Le contrat de chantier ou d'opération est adapté à des projets conséquents, c'est à dire d'une certaine importance en termes de durée, de compétences, de références, et dans le cadre des grandes familles d'activités suivantes : fonctions support (communication, administratif, dossiers de certifications), travaux, développement de projets, informatique, qualité, sécurité, environnement (certifications).

1.1

Projets, chantiers et opérations concernés

- Les projets informatiques, numériques, digitaux (Gestion de Maintenance Assistée par Ordinateur (GMAO), informatique industrielle, Système d'information Ressources Humaines (SIRH) et aux fonctions support associées ;
- Les réponses à appel d'offres dans le cadre d'équipes de développement et aux fonctions support associées ;
- Les travaux dans le cadre de contrats importants de types DSP (délégation de services publics) et aux fonctions support associées ;
- Les opérations de construction de réseaux urbains, d'installation de chaudière biomasse, géothermie, d'installations d'utilité industrielle, d'installations s'inscrivant dans des campagnes de produits spécifiques soutenues temporairement par tes pouvoirs publics et aux fonctions support associées ;
- L'installation de chauffage avec travaux neufs ;

-
- La construction d'unité de valorisation, énergétique des déchets (usine d'incinération, méthaniseur) ;
 - La certification de systèmes de management : environnement, assurance qualité, énergie nécessitant notamment un renforcement de l'effectif existant

Article 2

Effectif maximum de salariés en contrat de chantier ou d'opération

La conclusion d'un contrat de chantier ou d'opération est possible à condition qu'elle ne conduise pas à porter, à la date de conclusion de ce contrat, le nombre total de contrats d'opération en cours d'exécution à plus de 2 % de l'effectif de l'entreprise arrondi à l'unité supérieur.

Article 3

Définition de chantier ou de l'opération

Pour l'application du présent accord, le chantier ou l'opération se caractérise par un ensemble d'actions menées en vue d'atteindre un résultat préalablement défini. La durée de l'opération est limitée, sans qu'elle ne soit précisément déterminable à son origine. L'opération prend fin à l'obtention du résultat préalablement défini.

Les missions confiées au salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération concourent directement à la réalisation de cette opération.

La possibilité de conclure un contrat de chantier ou d'opération est subordonnée aux conditions prévues au présent article.

Article 4

Conclusion du contrat de chantier ou d'opération

Le contrat de travail de chantier ou d'opération est obligatoirement établi par écrit. Sans préjudice des dispositions législatives et conventionnelles applicables à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, le contrat de chantier ou d'opération, outre la rémunération, comporte les mentions spécifiques suivantes :

- 1^o La mention : «contrat de travail à durée indéterminée de chantier» ou «contrat de travail à durée indéterminée d'opération» ;
- 2^o La description et la localisation du chantier ou de l'opération objet du contrat ;
- 3^o Le résultat objectif attendu déterminant la fin du chantier ou d'opération objet du contrat ;
- 4^o La durée minimale du contrat, qui ne peut être inférieure à 10 mois ;
- 5^o Le cas échéant, la durée de la période d'essai, fixée conformément à l'article 5 ci-dessous ;
- 6^o Les modalités de rupture du contrat de travail, prévues aux articles 8 à 10 du présent accord ;
- 7^o À titre indicatif, l'échéance du chantier ou de l'opération pour donner de la visibilité au salarié.
- 8^o Les accords de l'entreprise s'appliquent au GDI de chantier ou d'opération dans les conditions fixées par ces accords ;

Article 5

Période d'essai

La durée de la période d'essai du contrat du chantier ou d'opération correspond à celle prévue par les dispositions de la convention collective pour le contrat à durée indéterminée.

Article 6

Rémunération

La rémunération du salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération est au moins égale à la rémunération minimale conventionnelle applicable à son niveau de classification conventionnel majorée de 10 %.

Article 7

Garanties en termes de formation

Le salarié titulaire du contrat de chantier ou d'opération bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de développement de compétences de l'entreprise.

Article 8

Modalité de rupture en raison de la réalisation du chantier ou de l'opération

Conformément à l'article L. 1236-8 du Code du travail, la rupture qui intervient en raison de la réalisation du chantier ou de l'opération repose sur une cause réelle et sérieuse. La cessation du contrat, pour cette raison, ne peut pas intervenir avant le terme de la durée minimale prévue au 4^o de l'article 4 du présent accord et à l'issue du préavis légal.

Ce licenciement n'est pas soumis aux dispositions législatives et conventionnelles applicables aux licenciements pour

motif économique mais aux dispositions visées à l'alinéa 2 de l'article L. 1236-8 du Code du travail (entretien préalable...)

La lettre de licenciement comporte l'indication de la fin du chantier ou de l'opération.

Par exception aux dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement, le licenciement qui intervient en raison de la fin du chantier ou de l'opération ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité spéciale de licenciement dont l'assiette est calculée selon les règles de la convention collective.

L'indemnité spéciale de licenciement est calculée selon les règles de la convention collective et doit être au moins égale à 40 % de mois par année d'ancienneté et au prorata lorsque la durée du contrat est inférieure à un an.

L'indemnité spéciale de licenciement ne peut pas être inférieure à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail.

L'employeur informe ou communique les coordonnées du site internet de l'entreprise et de la Branche, ou tout autre support interne, permettant de connaître tout emploi à pourvoir.

Article 9

Modalités de rupture en cas de non-réalisation ou de cessation anticipée du chantier ou de l'opération

La rupture qui intervient dans l'hypothèse où le chantier ou l'opération ne peut se réaliser ou se termine avant la réalisation du résultat attendu visé au 3° de l'Article 4 repose sur une cause réelle et sérieuse.

La cessation du contrat ne peut pas intervenir, dans ce cas, avant le terme de la durée minimale prévue au 4° de l'article 4 du présent accord et à l'issue du préavis légal.

La rupture n'est pas soumise aux dispositions législatives et conventionnelles applicables aux licenciements pour motif économique. Il est soumis aux dispositions visées à l'alinéa 2 de l'article L. 1236-8 du Code du travail.

La lettre de licenciement comporte l'indication des causes de la non-réalisation ou de la cessation anticipée du chantier ou de l'opération.

Par exception aux dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement, le licenciement intervenant dans les Conditions prévues au présent article ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité spéciale de licenciement au moins égale à 40 % de mois par année d'ancienneté, majorée de 10 % et au prorata lorsque la durée du contrat est inférieure à un an.

L'indemnité spéciale de licenciement ne peut pas être inférieure à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail.

L'employeur informe ou communique les coordonnées du site internet de l'entreprise et de sa Branche, ou tout autre support interne, permettant de connaître tout emploi à pourvoir.

Article 10

Modalités de rupture du contrat de travail pour des motifs étrangers à la fin du chantier ou de l'opération

Le contrat de chantier ou d'opération peut être rompu, y compris pendant la durée minimale visée au 4° de l'article 4 du présent accord dans les conditions prévues par :

- les dispositions ; législatives et conventionnelles relatives à la période d'essai ;
- les dispositions législatives et conventionnelles relatives à la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les dispositions des articles 8 et 9 ne sont pas applicables lorsque la rupture du contrat de travail intervient dans les conditions visées au présent article.

Article 11

Information des institutions représentatives du personnel

L'employeur informera :

- mensuellement le CSE des entrées et des sorties, ainsi que les transformations en CDI, de CDI de chantier ou d'opération ;
- et annuellement le CSE «central» s'il existe, à l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi visée, à l'article L. 2312-17 du Code du travail.

L'employeur inclura, dans les informations transmises, celles relatives au nombre de contrat de chantier ou d'opération conclus dans l'entreprise.

Le rapport annuel de Branche comportera des informations sur les CDI de chantier ou d'opération (nombre, activités, projet (Cf 1.1), chantier ou opération concernée, durée minimale, entrées, et sorties, niveau de classification des salariés, causes de rupture, transformations éventuelles).

Article 12

Dispositions finales

Article 12-1

Durée

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (IDCC⁽³⁾) n

⁽³⁾ IDCC : *Identifiant de la Convention Collective*

° 1256).

Cet accord étant un dispositif nouveau, les parties conviennent qu'il est expérimental. Il est conclu pour une durée de 3 ans à partir de la date visée à l'article 12-3 du présent accord.

Les dispositions de cet accord continuent de produire leurs effets à l'égard des contrats de chantier ou d'opération conclus pendant cette durée et en cours d'exécution à la date d'expiration de cette durée

Les parties prévoient d'organiser au terme de l'accord expérimental :

- un retour d'expérience ;
- et sur la base des besoins, de l'adapter, le cas échéant.

Article 12-2

Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Article 12-3

Extension et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Article 12-4

Entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord, aucune disposition spécifique n'est prévue pour celles-ci. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 12-5

Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même Code.

Dialogue social

Accord du 18 mai 2006

(Voir cet accord reproduit dans la convention collective « Thermiques - OETAM »)

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Accord du 30 mars 2011

(Voir cet accord reproduit dans la convention collective « Thermiques - OETAM »)

Validation des accords conclus par les entreprises dépourvues de délégués

syndicaux

Accord du 24 février 2012

(Voir cet accord reproduit dans la convention collective « Thermiques - OETAM »)

Accord du 5 septembre 2014

[Étendu par arr. 6 juill. 2015, JO 16 juill., applicable le jour qui suit son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

SNCH CFE CGC.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les signataires du présent accord :

— rappellent que le présent accord s'inscrit dans le prolongement des dispositions des articles 6 «Droit syndical et liberté d'opinion» et 7 «Délégués du personnel et Comités d'entreprise», de la convention collective rappelée ci-dessus ainsi que de «l'accord sur le Dialogue Social» conclu le 18 mai 2006.

— réaffirment l'importance qu'ils attachent au dialogue social et à la négociation collective avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective précitée.

— soulignent plus particulièrement leur volonté de favoriser le dialogue social et de développer les négociations dans toutes les entreprises de la branche afin de permettre à tous les salariés de participer plus étroitement à la vie de l'entreprise.

— rappellent que la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale a fixé de nouvelles règles permettant à la représentation élue du personnel, en l'absence de délégué syndical, de pouvoir négocier et conclure des accords collectifs du travail.

— soulignent que ces accords ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (article L. 2232-21), à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21.

— rappellent également que l'article L. 2232-21 du Code du travail stipule notamment que la Commission paritaire de branche se prononce sur la validité des accords qui lui sont présentés.

— constatent qu'aucun accord de branche ne permet à la représentation élue du personnel de conclure de tels accords en l'absence de délégués syndicaux.

En conséquence les signataires du présent accord conviennent de mettre en place une commission paritaire nationale de validation dont le rôle, la mission, la composition, les pouvoirs et l'organisation sont définis comme suit :

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective des Cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2

Rôle de la commission

La commission a pour rôle d'examiner si les accords conclus en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement dans les entreprises de moins de 200 salariés ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de cinquante salariés en application de l'article L. 2232-21 du Code du travail et suivants peuvent être validés.

Dans ce cadre, conformément à l'article L. 2232-22 du Code du travail, elle est appelée à contrôler que l'accord collectif qu'elle est invitée à examiner est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Article 3

Composition de la commission

La Commission paritaire nationale, présidée par le Président de la Commission sociale de FEDENE ou par son représentant est composée :

- d'un membre de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective précitée parmi les deux représentants désignés par chacune d'elles.
- d'un nombre au plus égal de représentants de FEDENE.

Si un membre de la Commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la Commission lors de l'examen de cet accord.

Article 4

Secrétariat de la commission

Le secrétariat de la Commission est situé au siège de FEDENE et assuré par elle.

Les noms et coordonnées des membres de la Commission lui sont transmis par les instances qui les ont désignés.

Article 5

Information des organisations syndicales représentatives dans la branche

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du Code du travail l'employeur informe les organisations syndicales représentatives dans la branche de sa décision d'engager des négociations. Cette information doit se faire par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux organisations syndicales représentatives *au plan national (Termes exclus de l'extension par arr. 6 juill. 2015, JO 16 juill.)* citées en annexe dans un délai de quinze jours calendaires avant l'ouverture de la négociation. Elle doit indiquer l'objet de la négociation.

Article 6

Saisine de la commission

La saisine de la Commission est effectuée par la partie la plus diligente dans les formes prévues par la loi du 20 août 2008, par lettre recommandée adressée au secrétariat de la Commission accompagnée du dossier constitué des éléments récapitulés ci-dessous :

Une copie de la lettre d'information préalable rappelée à l'article 5 ci-dessus.

Une copie de l'accusé de réception de la lettre d'information préalable.

Un document indiquant l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du Code du travail.

Un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation en version papier indiquant sa date de signature, et un exemplaire en version numérique.

Le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord et, le cas échéant, le procès-verbal de carence aux dernières élections du comité d'entreprise.

Les nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé.

Article 7

Convocation de la commission

Dès lors que le dossier est complet, le secrétariat de la Commission adresse aux représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective précitée et à leur Fédération nationale :

- au plus tôt une lettre indiquant la date fixée pour la tenue de la Commission
- au moins trois semaines calendaires avant cette date le dossier complet tel que défini à l'article 6.

Article 8

Temps passe et remboursement des frais engagés

Le représentant et son remplaçant bénéficieront d'un temps de préparation d'une demi-journée.

Ce temps de préparation, le temps passé à la Commission ainsi que le temps de transport pour se rendre à la Commission seront considérés comme du temps de travail effectif et *les frais de déplacement et d'hébergement engagés par les membres de la Commission concernée seront à la charge de l'entreprise au sein de laquelle la négociation de l'accord à valider s'est déroulée (Termes exclus de l'extension par arr. 6 juill. 2015, JO 16 juill.)*.

Article 9

Examen, délai et décision

Conformément à l'article L. 2232-21 du Code du travail la Commission paritaire de branche se prononce à l'issue

de la réunion sur la validité des accords qui lui sont présentés.

Toutefois, si les membres le jugeaient nécessaire, la Commission tendrait une seconde réunion.

En tout état de cause, la décision doit intervenir dans le délai de quatre mois qui suit la réception du dossier complet au secrétariat de la Commission.

À défaut de décision dans le délai de quatre mois qui suit la transmission de l'accord à la Commission paritaire de branche susvisée, celui-ci est réputé validé.

Pour chaque accord qui lui est présenté, la Commission rend, conformément aux dispositions légales une décision motivée :

— de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme à toutes les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, et qu'il a été satisfait aux formalités prévues au présent accord.

— de non-validation dans le cas contraire.

La validation est acquise dès lors que la FEDENE d'une part, et les organisations syndicales représentatives, d'autre part, ont émis un avis favorable de validation.

En ce qui concerne la FEDENE, l'avis favorable sera rendu à la majorité de ses membres.

En ce qui concerne les organisations syndicales représentatives, l'avis sera rendu conformément aux dispositions de l'article L. 2232-6 du Code du travail.

Article 10 **Notification**

La décision prise par la Commission est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à la partie qui a saisi la Commission et par lettre simple aux membres de la Commission dans un délai de quinze jours calendaires à partir de la date de la réunion.

Cette notification est accompagnée d'une copie de l'accord examiné.

Article 11 **Adhésions ultérieures au présent accord**

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord qui ne serait pas signataire dudit accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le Code du travail. Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les autres parties.

Article 12 **Dépôt et publicité**

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail.

Article 13 **Entrée en vigueur de l'avenant**

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le jour qui suit son dépôt.

Annexe - Validation des accords conclus par les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Liste des organisations syndicales représentatives¹

¹ En vertu du Décret du 12 juin 2013 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CQFT

47/49 avenue Simon Bolivar - 75950 Paris cedex 19

Fédération CFTC - CMTE chimie, mines, textile, énergie

128, avenue Jean Jaurès - 93500 Pantin

Syndicat national du chauffage et de l'habitat S.N.C.H affilié à la fédération énermine CFE-CGC

59/63 rue du Rocher - 75008 Paris

Fédération nationale des salariés de la construction du bois et de l'ameublement CGT

Case 413 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil cedex

Fédération générale force ouvrière

170, avenue Parmentier - CS 20006 - 75479 Paris cedex 10

Fédération des services énergie environnement (FEDENE)

28 rue de la Pépinière - 75008 Paris

Commission Permanente Paritaire de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Accord du 23 mars 2018

[Étendu par arr. 4 déc. 2018, JO 11 déc., applicable à compter du 1^{er} avr. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

CFE CGC ;

FO.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Les partenaires sociaux estiment que la branche constitue l'espace de définition de règles communes notamment en matière sociale. Ces règles ont pour vocation de constituer un socle de garanties sociales pour l'ensemble des salariés et d'assurer la promotion des métiers.

Attachées, par ailleurs, à ce que le dialogue social au sein de la branche continue à s'exprimer de manière dynamique et constructive, les organisations syndicales et l'organisation professionnelle représentatives de la branche entendent se doter d'un organe de négociation et d'interprétation qui réponde à ces objectifs.

C'est ainsi que, par le présent accord, les parties signataires mettent en place, conformément à la Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, une Commission Permanente Paritaire de Négociation et d'Interprétation pour chacune des conventions collectives qui couvrent le secteur des équipements thermiques.

Par le présent accord, les parties signataires définissent les modalités de mise en place de celle de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (IDCC⁽¹⁾ n

⁽¹⁾ IDCC : Identifiant de la Convention Collective

° 1256).

Article 1

Missions de la Commission Permanente Paritaire de Négociation et d'interprétation (CPPNI)

Les parties signataires rappellent que cette commission a pour mission de négocier les dispositions conventionnelles applicables aux salariés de la branche et d'assurer une veille en matière d'emploi, de conditions de travail et d'activité conventionnelle dans les entreprises de la branche. Elle interprète également les dispositions conventionnelles lorsqu'elle est saisie.

À cet égard, elle :

- négocie notamment les thèmes mentionnés à l'article L. 2241-1 du Code du travail ;
- interprète les dispositions de la convention ou d'un accord collectif de branche lorsqu'elle est saisie ;
- assure une veille en matière d'emploi et de conditions de travail ;
- établit le rapport annuel d'activité prévu par l'article L. 2232-9 du Code du travail ;
- indique l'effet qu'elle souhaite donner aux dispositions conventionnelles de branche négociées par rapport à celles de l'entreprise, conformément à l'article L. 2253-2 du Code du travail ;
- rend 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.

Article 2

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux organisations syndicales et à l'organisation professionnelle d'employeurs qui sont représentatives dans la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (IDCC⁽²⁾ n

⁽²⁾ IDCC : *Identifiant de la Convention Collective*

° 1256).

Article 3

Dispositions au titre de sa mission de négociation

3-1

Composition

La commission est composée de :

- 4 représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative pour le collège salarié ;
- 4 représentants maximum pour le collège employeur.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche désigne par courrier la liste des représentants susceptibles de siéger à la commission paritaire permanente de négociation dont le ou les coordinateurs de la délégation. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Le collège employeur désignera également les représentants susceptibles de siéger à la commission paritaire.

Tout changement de cette liste est porté à la connaissance du secrétariat de la CPPNI par courrier émanant des fédérations nationales (Cf. infra article 3.2.3 § 2).

Chaque collège, veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

3-2

Fonctionnement

3-2-1

Calendrier prévisionnel

Enfin d'année, la commission définit paritairement :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année à venir, en cohérence avec les dispositions des articles L. 2241-1 à L. 2241-19 du Code du travail ;
- l'agenda social prévisionnel des réunions et le nombre prévisionnel de réunions consacrées à chaque thème de négociation.

Pour ce faire, les délégations syndicales communiquent au secrétariat de la CPPNI, dans les 15 jours qui précèdent la réunion, le ou les thèmes qu'elles souhaitent évoquer.

Dans tous les cas, la Commission se réunit au minimum 6 fois par an.

3-2-2

Ordre du jour des réunions

L'ordre du jour de chaque commission est fixé d'une réunion à l'autre, en cohérence avec l'agenda social prévisionnel de l'année et sur la base de l'état d'avancement dressé à l'issue de la réunion précédente.

3-2-3

Délais de convocation

La convocation, l'ordre du jour, les documents et éléments préparatoires sont adressés par mail aux représentants dûment désignés, dans un délai de 8 jours calendaires avant chaque réunion.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FEDENE dont l'adresse est annexée au présent accord.

3-2-4

Suivi des réunions

À l'issue de chaque réunion, à l'aide d'un document préétabli, un état d'avancement sera réalisé sur les sujets négociés. Ce document sera joint à la convocation de la réunion suivante.

3-2-5

Rapport annuel d'activité

Conformément à la Loi, la Commission établit un rapport annuel d'activité. Ce rapport comprend un bilan des

accords d'entreprise conclus sur les thèmes visés au 3° du II de l'article L. 2232-9 du Code du travail et présente l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche. Ce rapport formule, le cas échéant, des recommandations de la commission et les observations spécifiques des organisations syndicales représentatives.

Pour ce faire, les entreprises adresseront au secrétariat de la CPPNI leurs accords sur ces thèmes.

Lorsque le rapport annuel sera finalisé par les membres de la commission, il sera adressé aux organisations syndicales représentatives de la branche.

3-2-6

Temps passé aux réunions et frais engagés

Pour les représentants des organisations syndicales, les réunions et les temps de préparation seront considérés comme temps de travail effectif et les frais de déplacement et d'hébergement afférents des salariés d'entreprises concernés seront à la charge de l'employeur, selon les pratiques de l'entreprise en la matière.

Article 4

Dispositions au titre de sa mission d'Interprétation

4-1

Composition

La commission est composée de :

- 2 représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative pour le collège salarié ;
- 4 représentants maximum pour le collège employeur.

Chaque fédération nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche désigne par courrier la liste des représentants susceptibles de siéger à la commission paritaire permanente de négociation dont le ou les coordinateurs de la délégation. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Le collège employeur désignera également les représentants susceptibles de siéger à la commission paritaire.

Tout changement de cette liste est porté à la connaissance du secrétariat de la CPPNI par courrier émanant des fédérations nationales (Cf. infra article 4.2.1 § 3).

Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

4-2

Fonctionnement

4-2-1

Saisine

La commission peut être saisie par la direction d'une entreprise, une organisation syndicale représentative ou un salarié par l'intermédiaire de l'une des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche ou représentatives au niveau de l'entreprise à laquelle il appartient.

Toute demande d'interprétation d'une disposition de la convention ou d'un accord collectif est portée à la connaissance du secrétariat de la CPPNI par lettre recommandée avec accusé réception ou remise en main propres contre récépissé. Celle-ci doit être accompagnée d'un exposé des motifs de la saisine.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FEDENE dont l'adresse est annexée au présent accord.

4-2-2

Délai de convocation

Le secrétariat de la CPPNI avise dans les 10 jours calendaires par courriel les membres de la commission de la saisine en vue d'organiser une réunion de la Commission d'interprétation dans un délai de 25 jours calendaires suivant la réception de la demande.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 10 jours calendaires avant la réunion.

4-2-3

Relevé de décisions

À l'issue de la réunion, un relevé de décision est établi qui constate la décision prise et précise les points sur lesquels l'accord a été réalisé et, le cas échéant, ceux sur lesquels le désaccord persiste en faisant apparaître la position de la FEDENE et de chacune des organisations syndicales représentatives.

Dans le cas où un désaccord persiste, l'ouverture d'une négociation est subordonnée à l'accord d'une organisation

syndicale représentative et à celui de l'organisation professionnelle d'employeurs.

4-2-4

Temps passé aux réunions et frais engagés

Pour les représentants des organisations syndicales, les réunions et les temps de préparation seront considérés comme temps de travail effectif et les frais de déplacement et d'hébergement afférents des salariés d'entreprises concernés seront à la charge de l'employeur, selon les pratiques de l'entreprise en la matière.

Article 5

Effet de l'accord

Cet accord se substitue intégralement à l'article 5 et à l'article 3-4 de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation relatifs respectivement à la conciliation, à l'arbitrage et à l'interprétation de la convention collective.

Article 6

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord, aucune disposition spécifique n'est prévue pour celles-ci. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 7

Durée de l'accord

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (IDCC n° 1256).

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8

Bilan de l'accord

L'accord donnera lieu à un bilan tous les deux ans.

Article 9

Révision

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée de propositions écrites.

Article 10

Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord prendront effet le 1^{er} avril 2018.

Article 11

Dépôt et publicité

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail.

Annexe

Adresse du secrétariat de la Commission Permanente Paritaire de Négociation et d'Interprétation de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation (IDCC⁽³⁾ n

⁽³⁾ IDCC : *Identifiant de la Convention Collective*

° 1256).

FEDENE, 28 rue de la Pépinière, 75008 Paris.

Secrétariat de la Commission Permanente Paritaire de la Négociation et d'Interprétation.

Mail : CPPNI@fedene.fr