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

(Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise)

BROCHURE JO 3042

IDCC 998

Convention collective nationale du 7 février 1979

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

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique 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 nationale des salariés de la construction et du bois C.F.D.T. ;

Syndicat national du chauffage et de l'habitat (S.N.C.H.) affilié à la fédération nationale de l'encadrement du commerce et des services C.G.C. ;

Fédération française des syndicats chrétiens des industries du bâtiment, des travaux publics et assimilés C.F.T.C.

Fédération F.E.C.T.A.M.-C.F.T.C.

Syndicat national exploitation thermique climatisation-C.F.T.C.

Fédération Force ouvrière céramique, carrières et matériaux de construction

UFIC-UNSA

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Titre I

Dispositions générales

Article 1

Champ d'application

(Modifié par avenant n° 24 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 ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise 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 731-4, 083 et 896-3 de la nomenclature des activités économiques de 1959 et classée aux activités 59-03 ou 59-04, 08-02 et 87-09 des nomenclatures d'activités et de produits de 1973).

1.1 (nouveau)

(Résultant de l'avenant n° 24 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^{er} du code du travail régit, pour l'ensemble du territoire métropolitain, les rapports entre les employeurs et les ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise 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 et au personnel qu'elles emploient respectivement.

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.

2.2

Toutefois, 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 ou modification

3.1

La présente convention est révisable à tout moment par accord des parties signataires.

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 des trente jours francs qui suivent la date de la notification de la demande de révision.

3.2

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

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

4.1

La faculté d'adhérer ultérieurement à la présente convention est ouverte et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 132-9 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

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

(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. 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 de travail, les mesures de discipline, de congédiement ou d'avancement, la formation professionnelle, la rémunération ou 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 syndical dans les entreprises. Elles s'engagent à en faciliter l'exercice collectif dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires existantes ou qui interviendront 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

a

Collecte des cotisations et liberté de diffusion 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 sans préjudice de l'application de l'article L. 412-7 du code du travail qui dispose que la collecte des cotisations syndicales peut être effectuée à l'intérieur de l'entreprise et de l'article L. 412-8 du code du travail qui dispose que les publications et tracts de nature syndicale peuvent être librement diffusés aux travailleurs de l'entreprise dans l'enceinte de celle-ci aux heures d'entrée et de sortie du travail.

b

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

c

Mise à la disposition des syndicats ou des sections syndicales d'un local approprié à usage de bureau, avec le maté-

riel nécessaire à chaque section et garantissant leur indépendance. Les modalités d'aménagement et d'utilisation de ce local sont fixées en accord avec le chef d'entreprise.

d

Droit de réunion des adhérents du syndicat ou de la section syndicale de l'entreprise, selon les modalités à fixer avec le chef d'entreprise, à valoir sur le crédit d'heures prévu à l'alinéa *a*, sans préjudice de l'application de l'article L. 412-10 du code du travail.

e

Attribution personnelle à chaque délégué d'un crédit d'heures payées à raison, par centrale syndicale et par entreprise ou établissement, de vingt heures par mois.

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 distinct est fixé comme suit :

- de 50 à 999 salariés : 1 délégué ;
- de 1 000 à 1 999 salariés : 2 délégués ;
- de 2 000 à 3 999 salariés : 3 délégués ;
- de 4 000 à 9 999 salariés : 4 délégués ;
- au-delà de 9 999 salariés : 5 délégués.

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 au plan national ou dans l'entreprise.

6.3.2

Pour l'exercice de son mandat, chaque délégué syndical bénéficie du crédit de vingt heures par mois stipulé au paragraphe 6.2.2 e ci-dessus. Dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 500 salariés, l'un des délégués syndicaux aura une fonction nationale et, à ce titre, bénéficiera d'un crédit supplémentaire de dix heures par mois. 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 heures.

Conformément aux deux premiers alinéas de l'article L. 412-12 du code du travail, 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.

Sauf disposition spéciale, l'ensemble des règles relatives au délégué syndical d'entreprise est applicable au délégué syndical central.

Conformément au troisième alinéa de l'article L. 412-20 du code du travail, le délégué syndical central prévu au premier alinéa de l'article L. 412-12 dispose de vingt heures par mois pour l'exercice de ses fonctions. Ces heures s'ajoutent à celles dont il peut disposer à un titre autre que celui de délégué syndical d'établissement.

Lorsque le délégué syndical central est également délégué syndical d'établissement dans les entreprises de plus de cinq cents salariés, il dispose pour ces deux mandats d'un crédit mensuel total de trente heures, conformément aux dispositions de l'article 6.3.2, alinéa 2, ci-dessus.

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.

6.4

Participation aux commissions paritaires et aux réunions statutaires des organisations syndicales

6.4.1

Au cas où des salariés participeraient à une commission paritaire entre organisations d'employeurs et de salariés, dans la limite de quatre 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.

6.4.2

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés 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 1 000 salariés et douze jours au-dessus de 1 000 salariés.

6.5

Absences non rémunérées

6.5.1

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

6.6

Autres absences

Des autorisations d'absence seront accordées aux salariés désireux de participer à des stages ou sessions de formation économique et sociale ou de formation syndicale, conformément aux dispositions des articles L. 451-1 et suivants du code du travail.

Article 7

Délégués du personnel et comités d'entreprise

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

La représentation du personnel par les délégués du personnel et au sein du comité d'entreprise est régie par les articles L. 423-7, L. 423-8, R. 423-1, R. 433-4, R. 433-5, R. 433-1 du code du travail.

Dans tous les cas d'élection, 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 l'établissement, soit au plan national, soit dans l'entreprise ou l'établissement. Ces dernières seront avisées de l'élection par l'affichage.

Le protocole rappellera les dispositions du code électoral en matière d'électorat, d'éligibilité et de scrutin. 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 ;
- les temps de présence et âge requis pour être électeur et éligible.

Titre III

Le contrat de travail

Formation, modification, cessation du contrat de travail

Article 8

Nature des contrats de travail

Les besoins en personnel de la profession d'exploitant de chauffage nécessitent l'utilisation de deux types de contrats

de travail pour ce personnel.

Le premier concerne le personnel engagé pour une durée indéterminée.

Le deuxième concerne le personnel engagé pour une durée déterminée, par exemple une durée saisonnière, le remplacement pour congé parental, etc.

Article 9

Engagement

Mod. par Avenant n° 18, 11 févr. 1992, étendu par arr. 15 sept. 1992, JO 24 sept.

Avenant n° 29, 18 mai 2006, étendu par arr. 8 janv. 2007, JO 17 janv. , applicable à compter de la date d'entrée en vigueur dans chaque entreprise de l'accord de branche sur la classification des emplois OEATAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 16 juin 2005.

9.1

Les employeurs feront connaître leurs besoins aux services de l'Agence nationale pour l'emploi ; ils pourront également recourir à l'engagement direct.

9.2

Il est interdit aux employeurs d'occuper, de quelque façon que ce soit, un agent qui bénéficie, par ailleurs, à la même époque, d'un emploi effectif à temps plein. De même, un agent déjà employé à temps plein ne peut assurer un travail effectif rémunéré pour quelque autre employeur que ce soit, même pendant la durée des congés payés. Le temps plein est celui qui est défini pour chaque profession soit par les lois ou règlements en vigueur, soit par les statuts ou la convention collective de la profession.

(Avenant n° 29, 18 mai 2006, étendu)

9-3

Chaque engagement fait immédiatement l'objet d'un échange de lettres ou d'un contrat en double exemplaire mentionnant que l'engagement est fait aux conditions générales de la présente convention et indiquant de façon précise et non limitative :

- a) les nom, prénom et domicile de l'intéressé ;
- b) la date d'entrée en fonction ;
- c) la nature de son contrat de travail
- d) le service (efficacité énergétique, valorisation énergétique des déchets, aux équipements et fonctions supports) et pour les deux premiers de ces services la filière (conduite, maintenance, exploitation) ainsi que l'intitulé de l'emploi, l'échelon et le niveau, tels qu'ils résultent de la mise en œuvre de l'accord de branche du 16 juin 2005 sur les classifications (avenant n° 26 à la convention collective nationale des O/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique)
- e) les lieux d'emploi
- f) les conditions de la période d'essai
- g) l'horaire en vigueur dans l'entreprise, l'établissement distinct ou le lieu de l'emploi considéré.
- h) pour le salarié classé au niveau 1 le salaire minimum mensuel
- i) la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie
- j) la rémunération annuelle brute et sa structuration dont le salaire mensuel brut de base
- k) le cas échéant les avantages en nature et les conditions particulières, notamment le travail en équipe, avec rotation des postes et/ou les services d'intervention d'urgence et les permanences.

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 14 et 15 ci-après.

Article 11

Période d'essai

Mod. par Avenant n° 18, 11 févr. 1992, étendu par arr. 15 sept. 1992, JO 24 sept.

Avenant n° 29, 18 mai 2006, étendu par arr. 8 janv. 2007, JO 17 janv. , applicable à compter de la date d'entrée en vigueur dans chaque entreprise de l'accord de branche sur la classification des emplois OEATAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 16 juin 2005.

Mod. par Accord du 29 juin 2009, étendu par arr. 15 mars 2011, JO 23 mars

11.1

Le contrat de travail ne devient définitif qu'à l'expiration d'une période d'essai pendant laquelle chacune des parties peut y 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 de prévenance fixé au paragraphe 11.5 ci-dessous.

11.2

Ne peut être soumis à une nouvelle période d'essai le personnel saisonnier employé par l'entreprise au cours de la saison précédente, et plus généralement le personnel non saisonnier qui a été précédemment au service de l'entreprise, dès lors que le nouvel engagement se fait pour le même emploi avec la même qualification professionnelle.

11.3

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, sous réserve que la durée cumulée des deux essais n'excède pas quatre mois sauf cas particuliers définis au paragraphe 11.4 ci-dessous. Cette nouvelle période d'essai devra faire l'objet d'une confirmation écrite.

11.4

(Accord 29 juin 2009, étendu) La période d'essai ne peut excéder les durées suivantes en fonction du niveau de l'emploi :

- Niveaux 1 et 2 : 1 mois
- Niveaux 3 et 4 : 2 mois
- Niveaux 5 à 9 : 3 mois

Pour certains cas très 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.(Al. exclu de l'extension par arr. 8 janv. 2007, JO 17 janv.)

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

11.5

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

- période d'essai de un mois :
 - un jour pendant les quinze premiers jours ;
 - une semaine de date à date à partir du seizième jour ;
- période d'essai de deux mois :
 - un jour pendant les vingt premiers jours ;
 - deux semaines de date à date à partir du vingt et unième jour ;
- période d'essai de trois mois :
 - un jour pendant les trente premiers jours ;
 - trois semaines de date à date à partir du trente et unième jour.

Le délai de prévenance 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.

Le salarié peut demander à être dispensé du préavis en cours d'essai. En cas d'acceptation de l'employeur, le contrat prend fin sans qu'aucune des parties ne doive à l'autre une compensation pécuniaire.

11.6

Pendant le préavis en cours de période d'essai, et dès lors que ce préavis est supérieur à un jour, le salarié dispose, pour la recherche d'un nouvel emploi, de deux heures libres par journée de travail effectif. Si la rupture est le fait de l'employeur, l'utilisation des heures libres n'emporte aucune réduction de la rémunération. Lorsque la rupture est le fait du salarié, les heures libres pour recherche d'emploi ne sont pas rémunérées. Le salarié qui n'utilise pas les heures libres ne peut prétendre à une indemnité compensatrice s'ajoutant à sa rémunération normale. La prise de temps libre peut être aménagée d'un commun accord entre les parties. A défaut d'accord, les heures libres seront réparties sur les journées de travail à raison de quatre heures tous les deux jours fixées alternativement un jour au gré de l'intéressé, un jour au gré de l'employeur.

Article 12

Modification au contrat en cours

12.1

Toute modification substantielle aux conditions du contrat en cours d'un agent doit faire l'objet, de la part de l'employeur, d'une notification écrite par lettre recommandée avec avis de réception, ou par simple lettre remise contre décharge, datée et signée par l'agent concerné.

Si cette modification n'est pas acceptée par l'intéressé sous la forme d'un document écrit dans un délai de quinze jours, elle équivaut à un licenciement du fait de l'employeur et doit être réglée comme tel.

12.2

Un changement d'affectation, notifié comme indiqué ci-dessus, comportant le maintien de la qualification et du salaire et n'entraînant pas un allongement important du temps de trajet ou un changement de résidence ne peut constituer un cas de licenciement du fait de l'employeur. En cas de désaccord, la décision ne pourra intervenir qu'après consultation des délégués du personnel ou, à défaut, du comité d'entreprise.

Article 13

Changement de résidence et rapatriement

13.1

Tout changement de lieu de travail comportant un changement de résidence imposé par l'employeur et non prévu par le contrat de travail, et qui n'est pas accepté par l'agent intéressé, est considéré comme un licenciement du fait de l'employeur et réglé comme tel, après consultation des délégués du personnel ou, à défaut, du comité d'entreprise.

13.2

Si un tel changement de résidence est accepté, les frais occasionnés pour l'agent et pour sa famille⁽¹⁾ 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.

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

13.3

Tout agent qui est licencié moins de deux ans après un changement de résidence prescrit par l'employeur, et qu'il a accepté, a droit au remboursement de ses frais de rapatriement, comprenant les frais de voyage de l'agent et de sa famille⁽¹⁾ ainsi que les frais de déménagement jusqu'au lieu de son affectation précédente. 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 du terme et vivant au foyer

Si, dans la même hypothèse, l'agent s'installe dans un lieu autre que celui de son affectation précédente, il aura droit au remboursement des frais définis ci-dessus dans la limite maximale qu'aurait occasionné le retour au lieu de son affectation précédente.

Article 14

Mutation d'entreprise

14.1

Tout agent qui à sa demande ou sur les instructions écrites de son employeur passe, définitivement ou pour un temps limité, au service d'un autre employeur, 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.

14.2

La nouvelle entreprise doit confirmer et préciser à l'intéressé, par lettre recommandée avec avis de réception, les droits et avantages visés à l'alinéa 14.1 ci-dessus.

14.3

Lorsque la mutation est faite à l'initiative de l'employeur, elle nécessite l'assentiment de l'intéressé dans un délai de quinze jours. En cas de refus de celui-ci, notifié par lettre recommandée avec avis de réception, cette mutation constitue un licenciement du fait de l'employeur et doit être réglée comme tel, après consultation des délégués du personnel ou, à défaut, du comité d'entreprise.

Article 15

Modification dans la situation juridique de l'employeur

15.1

S'il survient une modification dans la situation juridique de l'employeur notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société, tous les contrats individuels de travail, en cours au jour de la modification, subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise.

15.2

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 et, en particulier, le maintien de l'ancienneté acquise dans l'entreprise primitive.

15.3

Dans le cas où les circonstances prévues à l'alinéa 15.1 entraînent une modification substantielle des conditions du contrat en cours, il sera fait application des dispositions de l'article 12 ci-dessus.

Article 16

Logement de fonctions ou de service

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

1^o Dans le cas où le contrat de travail est rompu à l'initiative de l'employeur, même pour faute grave du salarié emportant dispense du préavis, le logement redevient disponible dans un délai d'un mois à compter de la notification du licenciement ou, si le préavis prévu était supérieur à un mois, au terme dudit préavis ;

2^o En cas de modification du contrat de travail comportant un changement de résidence, les conditions générales de la mutation devront régler le problème du logement du salarié concerné ;

3^o Si le contrat de travail est rompu à l'initiative du salarié, le logement de fonctions sera libéré dans un délai égal au plus au préavis prévu.

Article 17

Résiliation du contrat de travail à durée indéterminée

Mod. par Avenant n° 18, 11 févr. 1992, étendu par arr. 15 sept. 1992, JO 24 sept.

Avenant n° 29, 18 mai 2006, étendu par arr. 8 janv. 2007, JO 17 janv. , applicable à compter de la date d'entrée en vigueur dans chaque entreprise de l'accord de branche sur la classification des emplois OEATAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 16 juin 2005.

17.1

Le contrat de travail conclu sans détermination de durée peut prendre fin à tout instant par la volonté de l'une ou l'autre des parties, conformément aux dispositions des articles L. 122-4 et suivants du code du travail.

Le licenciement des salariés 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 ou, à défaut, des délégués du personnel.

17.2

Tout licenciement doit être notifié par lettre recommandée avec avis de réception ; la date de première présentation de la lettre recommandée fixe le point de départ du préavis. La convocation préalable du salarié, dans le cas où elle est prévue par la loi, doit être faite par lettre recommandée.

La démission doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre simple remise contre décharge, datée et signée de l'employeur ou de son représentant. La date de première présentation de la lettre recommandée ou la date portée sur la décharge marque le point de départ du préavis.

17-3

Les parties doivent, sauf en cas de faute grave ou lourde, respecter les délais congés de démission et de licenciement tels qu'ils sont déterminés ci-après ; l'ancienneté s'entendant du temps d'appartenance à l'entreprise, tel que défini à l'article 10 ci-dessus :

Délai congé de démission :

- Niveaux 1 à 4 inclus : 1 mois
- Niveaux 5 à 9 inclus :
 - . jusqu'à 6 mois d'ancienneté : 1 mois
 - . au-delà de 6 mois et jusqu'à 12 mois d'ancienneté : 2 mois
 - . au-delà de 12 mois d'ancienneté : 3 mois

Délai congé de licenciement :

- Niveaux 1 à 9 inclus
 - . jusqu'à 6 mois d'ancienneté : 1 mois
 - . au-delà de 6 mois d'ancienneté et jusqu'à 12 mois d'ancienneté : 2 mois
 - . au-delà de 12 mois d'ancienneté : 3 mois

17.4

(Avenant n° 29, 18 mai 2006, étendu) Afin d'occuper un nouvel emploi, le salarié peut demander à son employeur l'interruption de l'exécution de son préavis sur production d'un justificatif et sous réserve d'un délai de prévenance fixé comme ci-après :

- pour les salariés des niveaux 1 à 3 : cinq jours travaillés
- pour les salariés des niveaux 4 à 6 : dix jours travaillés
- pour les salariés des niveaux 7 à 9 : quinze jours travaillés

L'employeur donnera satisfaction à une telle demande, sans qu'aucune indemnité compensatrice de préavis ne soit due de part et d'autre pour le temps de préavis dont le salarié se trouverait dispensé.

17.5

Le salarié dispose en cours de préavis sauf dans les conditions définies à l'article 17.4 ci-dessus, quelle que soit la partie qui prenne l'initiative de la rupture du contrat, d'un temps libre pour la recherche d'un nouvel emploi, sans diminution de sa rémunération. Le temps libre est de deux heures par journée de travail effectif quelle que soit la durée du préavis. L'utilisation des heures pour recherche d'emploi se fait d'un commun accord entre l'employeur et le salarié.

A défaut d'accord, les heures libres sont fixées automatiquement, un jour au gré de l'employeur, un jour au gré du salarié.

Article 18 Licenciement collectif

18.1

Dans le cas où des circonstances de caractère structurel ou conjoncturel seraient susceptibles d'entraîner des licenciements de salariés, 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.

18.2

L'ordre des licenciements devra tenir compte, à la fois, de la qualification, de l'ancienneté dans l'entreprise et de la situation de famille. A qualification égale, les licenciements concerneront, en premier lieu, les personnels de renfort engagés comme tels.

18.3

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle du S.N.E.C. (syndicat national de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique) sera informée sans délai d'un tel licenciement pour rechercher, dans le cadre de la profession, toutes les possibilités de reclassement du personnel licencié(*se reporter à*

18.4

Un représentant de la direction de l'entreprise ainsi que des représentants du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, dans la limite d'un par catégorie de personnel concerné, assisteront de droit à ladite commission avec voix consultative.

Article 19 **L'indemnité de licenciement**

19.1

Lorsque l'employeur use de la faculté de rupture unilatérale, qu'il tient de l'article L. 122-4 du livre I^{er} du code du travail, sans qu'une faute grave soit imputable au salarié, il est dû à celui-ci une indemnité de licenciement, distincte du préavis, qui est calculée à raison d'une fraction de mensualité par année d'ancienneté acquise au jour de la cessation effective de contrat de travail. Cette fraction de mensualité est fixée pour une ancienneté :

- de deux à cinq ans : à 1/10 de mensualité par année d'ancienneté ;
- de plus de cinq ans à quinze ans : à 2/10 de mensualité par année d'ancienneté ;
- supérieure à quinze ans : à 2/10 de mensualité par année pour les quinze premières années et à 3/10 pour chaque année au-delà de quinze ans⁽²⁾.

(2) *Exemples de calcul :*

- *salarié comptant cinq ans d'ancienneté : $1/10 \times 5 = 5/10$ de mensualité ;*
- *salarié comptant quinze ans d'ancienneté : $2/10 \times 15 = 30/10$ de mensualité ;*
- *salarié comptant vingt-cinq ans d'ancienneté : $2/10 \times 15 + 3/10 \times 10 = 60/10$ de mensualité*

L'ancienneté s'entendant du temps d'appartenance à l'entreprise, tel que défini à l'article 10 ci-dessus.

Lorsque le salarié a perçu à l'occasion de la rupture d'un ou plusieurs contrats antérieurs dans l'entreprise une ou des indemnités de licenciement, celles-ci s'imputeront sur l'indemnité due au titre de la rupture du contrat en cause et calculée sur l'ancienneté globale.

19.2

La mensualité servant de base au calcul de l'indemnité de licenciement est constituée par le salaire moyen des trois derniers mois pour l'horaire contractuel, y compris la quote-part de tous accessoires contractuels de salaire à périodicité plus longue que le mois, échus ou à échoir pour l'année civile en cours.

19.3

Tout salarié âgé de cinquante-cinq ans et plus, licencié pour quelque motif que ce soit autre que la faute grave, bénéficiera d'une majoration de 30 p. 100 du montant de l'indemnité conventionnelle de licenciement à laquelle il a droit.

19.4

L'indemnité conventionnelle de licenciement ne peut, en aucun cas, être inférieure à l'indemnité légale de licenciement.

Article 20 **Retraite**

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

20.1

La cessation du contrat de travail à durée indéterminée à partir de soixante-cinq ans ou selon les conditions permettant la liquidation des droits aux avantages de vieillesse sans application d'un coefficient de minoration pour anticipation ne constitue, au regard des dispositions de la présente convention collective ni un licenciement ni une démission

20.2

Lorsque l'employeur prend l'initiative de mettre fin au contrat dans les conditions ci-dessus prévues, il devra respecter un délai de prévenance de trois mois.

Lorsque le salarié prend l'initiative de mettre fin au contrat dans les conditions ci-dessus prévues, il devra respecter un délai de prévenance conforme à la loi, sauf accord exprès entre l'employeur et le salarié, plus favorable pour ce dernier.

Il est 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 avis de réception ou par lettre simple du salarié remise contre décharge, datée et signée de l'employeur ou de son représentant.

20.3

Quelle que soit la partie qui prenne l'initiative de la cessation du contrat, il est dû au salarié, sous condition d'une ancienneté dans l'entreprise d'au moins cinq années au jour de la cessation effective du contrat, une indemnité de départ à la retraite qui est calculée à raison d'une fraction de mensualité fixée pour une durée d'ancienneté :

— de un à quinze ans : à 1/10 de mensualité par année d'ancienneté ;

— supérieure à quinze ans : à 1/10 de mensualité par année pour les quinze premières années et 2/10 de mensualité pour chaque année au-delà de quinze ans.

En cas d'ancienneté dans l'entreprise inférieure à cinq années et supérieure à deux années, il est fait application de l'article L. 122-14-13 du code du travail, lequel dispose que tout salarié dont la mise à la retraite résulte d'une décision de l'employeur a droit, sous réserve des dispositions plus favorables en matière d'indemnité de départ à la retraite contenues dans une convention ou un accord collectif de travail ou un contrat de travail, au versement d'une indemnité de départ en retraite équivalente soit à l'indemnité de licenciement prévue par 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, soit à l'indemnité minimum de licenciement prévue à l'article L. 122-9 du code du travail.

20.4

La mensualité servant de base au calcul de l'indemnité de départ à la retraite 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, échus ou à échoir pour l'année civile en cours, ou par le salaire moyen de la dernière année ou encore par le salaire moyen des cinq dernières années, en retenant celle de ces trois formules qui est la plus favorable au salarié.

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

L'indemnité de départ à la retraite ne peut être inférieure au montant de l'indemnité légale de licenciement tel qu'il découle de l'application de l'article R. 122-1 du code du travail et de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 et de l'accord annexé, modifiée par l'article 70 de la loi n° 84-575 du 9 juillet 1984.

Titre IV

Rémunération — Remboursement de frais

Article 21

Salaire minimal et salaire réel

Mod. par Avenant n° 16, 28 janv. 1991, étendu par arr. 27 mars 1991, JO 9 avr.

Mod. par Avenant n° 28, 16 juin 2005, étendu par arr. 4 oct. 2005, JO 15 oct.

Mod. par Avenant n° 29, 18 mai 2006, étendu par arr. 8 janv. 2007, JO 17 janv. , applicable à compter de la date d'entrée en vigueur dans chaque entreprise de l'accord de branche sur la classification des emplois OEATAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 16 juin 2005.

(voir aussi l'annexe 4 - Salaires, primes et indemnités)

21.1

Négociations de branche sur les salaires

(Avenant n° 28, 16 juin 2005, étendu)

Les négociations relatives aux salaires conventionnels ont lieu dans les conditions fixées à l'article L. 132-12 du Code du travail.

Une réunion paritaire nationale se tiendra chaque fois que l'évolution de la conjoncture le nécessitera, sur demande de l'une ou l'autre partie et après accord des deux parties pour discuter des paramètres du présent article. En tout état de cause elle se réunira une fois avant la fin de l'année civile pour étudier les questions salariales de l'année suivante.

21.2

Rémunérations minimales

(Avenant n° 28, 16 juin 2005, étendu)

Un salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) pour la durée légale du travail est fixé au niveau 1 de la classification.

Afin de tenir compte de l'évolution des modes de rémunération et des spécificités des entreprises, il est fixé une rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RMAPG) pour la durée légale du travail et pour chaque niveau hiérarchique de la classification des emplois.

Le rapport entre la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RMAPG) afférente au niveau 9 et celle afférente au niveau 1 ne peut être inférieur à 1,68.

Le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) et chacune de ses rémunérations minimales annuelles professionnelle garanties (RMAPG) feront l'objet d'une négociation dans le cadre des dispositions prévues au sous article 21.1 ci-dessus.

Il est précisé que l'écart relatif (en pourcentage) entre les niveaux ne pourra être modifié que par accord de branche.

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) s'entendent au titre d'une année civile et comprennent l'ensemble des éléments de rémunération versés mensuellement ou à périodicité plus longue que le mois et soumis à cotisation sociales à l'exception :

- des heures supplémentaires et des majorations pour heures supplémentaires,
- des remboursements de frais professionnels,
- des sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation prévue par les dispositions légales,
- des sommes perçues au titre de l'indemnité de panier,
- des sommes perçues au titre de l'indemnité pour travaux salissants,
- des sommes perçues au titre de la prime d'inconfort,
- des sommes perçues au titre de majoration pour servitude particulières du personnel d'exploitation,
- des sommes perçues au titre de la prime de quart,
- des sommes perçues au titre de l'indemnité compensatrice de transport,
- des sommes perçues au titre de l'indemnité journalière d'éloignement,
- des sommes perçues au titre des indemnités du service d'intervention d'urgence conventionnelles ou du service d'intervention programmé en vigueur au sein de l'entreprise,
- des primes ou gratifications exceptionnelles versées dans l'année, ne résultant pas d'accords d'entreprises.
- de la prime d'ancienneté conventionnelle ou en vigueur au sein de l'entreprise,
- de toute somme versée au titre de la régularisation de la rémunération minimale annuelle garantie correspondant à l'année civile précédente,
- des indemnités compensatrices de congés payés,
- de l'indemnité conventionnelle ou légale de départ en retraite,
- de l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement.

En fin d'année civile, la rémunération brute annuelle effectivement perçue par le salarié au titre de l'année considérée incluant :

- la somme des salaires mensuels,
- la prime de vacances conventionnelle,
- les gratifications ou mois supplémentaires versés en cours d'année ou en fin d'année, en application d'accords d'entreprises.
- les avantages en nature pour leur valeur déclarée.

sera comparée à la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RMAPG), correspondant à la classification de ce salarié.

(Avenant n° 29, 18 mai 2006, étendu) En tant que de besoin la situation du salarié sera régularisée par le versement d'un complément permettant de respecter la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RMAPG). Ce complément sera versé au plus tard avec le paiement de la rémunération du mois de janvier de l'année suivante.

Toutefois, si le salarié 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 au prorata temporis pour l'année civile considérée selon la règle en vigueur dans l'entreprise.

De même, si le salarié a été promu en cours d'année civile à un niveau supérieur, cette comparaison sera effectuée au prorata temporis pour l'année civile considérée, afin de tenir compte de la durée d'emploi dans son ancienne et dans sa nouvelle situation.

Les montants du salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) fixé au niveau 1 de la classification et des rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) par la présente classification professionnelle feront l'objet d'un accord séparé distinct de la classification.

« 21-3 »

Salaire réel : (Avenant n° 28, 16 juin 2005, étendu)

- a)** Le salaire mensuel réel est basé sur l'horaire contractuel en vigueur, tel que défini au paragraphe 3, alinéa g, de l'article 9 ci-dessus : il tient compte des heures supplémentaires effectuées en application de cet horaire. Toute heure non effectuée sera déduite de ce salaire au prorata de l'horaire mensuel effectif ; toute journée complète d'absence sera déduite à raison de 1/26 de ce salaire ;
- b)** Lorsqu'un salarié est amené à occuper, de manière fréquente ou prolongée, un poste de qualification supérieure, cette qualification lui sera reconnue et attribuée ;
- c)** Dans tous les cas où un salarié effectue un remplacement d'une durée supérieure à une semaine, son salaire ne pourra être inférieur, pendant la période considérée, au salaire minimal du poste du remplacé.

« 21-4 »

Garantie du temps de travail (NDLR : disposition non prévue par l'avenant n° 28, 16 juin 2005, étendu)

- a)** Les entreprises garantissent au personnel régi par la présente convention un temps de travail mensuel au moins égal à cent soixante-quatorze heures, dont la répartition hebdomadaire dépend de l'organisation du travail de l'entreprise, du service ou du poste ;
- b)** Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas au personnel au forfait (art. 22 ci-dessous) ni au personnel à temps partiel dont le contrat de travail comporte un horaire hebdomadaire particulier, inférieur à la durée légale du travail.

Article 22
Rémunération forfaitaire

Pour le personnel du groupe III, défini à l'annexe n°1 (voir avenant n° 16 du 28 janvier 1991), dont la présence et le travail sont intermittents et la tâche journalière différente d'un jour à l'autre, en raison notamment des variations de la température extérieure, il peut être institué dans les entreprises une rémunération forfaitaire. Le caractère forfaitaire de la rémunération correspondant à la tâche confiée devra figurer sur la lettre d'embauche.

Le montant de cette rémunération sera déterminé par entente préalable entre les parties. Il devra être au moins égal à la rémunération que percevrait le salarié sur la base du salaire effectif de l'emploi dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondant à la tâche définie y compris les majorations pour heures supplémentaires. Le forfait d'heures correspondant à la rémunération arrêtée devra figurer sur la lettre d'embauche et sur les bulletins de paie ; il ne pourra excéder la durée hebdomadaire du travail définie par la réglementation en vigueur.

Article 23
Rémunération des femmes

23.1

Les employeurs garantissent au personnel féminin l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes conformément aux articles L. 140-2 et L. 140-3 du code du travail.

23.2

Les conflits résultant de la non-application de cette disposition, qui n'ont pu être réglés au sein des entreprises entre la direction et les représentants du personnel, seront soumis à la procédure de conciliation et d'arbitrage définie à l'article 5 de la présente convention.

Article 24
Rémunération des jeunes

(Voir également accord du 29 juin 1982, étendu)

24.1

Les jeunes débutants des deux sexes âgés de moins de dix-huit ans, non titulaires d'un contrat d'apprentissage et n'ayant aucune formation professionnelle, percevront le S.N.M.P.G. avec un abattement fixé :

— à 20 p. 100 avant dix-sept ans ;

— à 10 p. 100 entre dix-sept et dix-huit ans.

Cet abattement est supprimé pour les jeunes travailleurs justifiant de six mois de pratique professionnelle dans la branche d'activité dont ils relèvent du travail.

24.2

Les jeunes débutants des deux sexes, âgés de moins de dix-huit ans et ayant une formation professionnelle (C.A.P. ou connaissances équivalentes), percevront les salaires minimaux de leur catégorie professionnelle d'emploi.

24.3

Les conflits résultant de la non-application de cette disposition, qui n'ont pu être réglés au sein des entreprises entre la direction et les représentants du personnel, seront soumis à la procédure de conciliation et d'arbitrage définie à l'article 5 de la présente convention.

Article 25 Primes et indemnités

Mod. par Avenant n° 28, 16 juin 2005, étendu par arr. 4 oct. 2005, JO 15 oct.

Mod. par Avenant n° 30, 24 nov. 2011, étendu par arr. 19 avr. 2012, JO 26 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT.

25.1

Disposition générale

Les primes et indemnités, accessoires ou non du salaire, dont la nature est définie et le taux fixé par la présente convention collective, s'appliquent à tout le personnel d'exploitation dans les conditions précisées aux paragraphes 2 à 7 ci-après.

(Avenant n° 28, 16 juin 2005, étendu) Une réunion paritaire aura lieu avant le 30 avril de chaque année pour étudier le taux des primes et indemnités prévues à la convention collective.

25.2

Indemnités de panier

L'indemnité de panier est attribuée au personnel d'exploitation, tel que défini à l'annexe n° 1 (voir avenant n° 16 du 28 janvier 1991), chaque fois que l'horaire de travail ne lui permet pas de prendre son repas à domicile ou dans une cantine normalement organisée (même extérieure à l'entreprise), c'est-à-dire où il ne lui est demandé qu'une participation réduite. Le personnel est supposé pouvoir prendre son repas à domicile quand il dispose d'un arrêt de travail d'au moins deux heures compris entre 11 h 30 et 14 h 30 ou entre 18 h 30 et 21 h 30.

L'indemnité de panier est due au personnel travaillant par équipe à temps plein, avec rotation de poste, lorsque la durée continue de travail du poste est d'au moins six heures.

L'indemnité de panier est due au taux plein, si aucun réfectoire, équipé ainsi qu'il est précisé ci-après, n'est mis à la disposition du personnel technique à proximité immédiate de son lieu de travail. Elle est due à un taux réduit (50 p. 100), s'il peut disposer d'un tel réfectoire.

Un réfectoire doit être installé dans un local isolé des lieux de travail et réservé à cet usage, dont les parois et le sol sont imperméables. Le local doit être bien aéré et éclairé et convenablement chauffé pendant la saison froide. Il doit être pourvu de sièges et de tables en nombre suffisant pour que chaque usager dispose d'une place assise et comporter un vestiaire avec lavabo, un système de réchauffage des aliments, un réfrigérateur et les moyens de faire la vaisselle.

25.3

Travaux salissants (Avenant n° 30, 24 nov. 2011, étendu)

25.3.1

Indemnité de douche

Le personnel défini à l'article 25.1 qui effectue des travaux insalubres et salissants mentionnés à l'article R. 4228-8 du code du travail et au 25.3.3 ci-dessous doit pouvoir prendre une douche.

À cet effet il est prévu que dans le cadre de l'article 46.1 (Hygiène et sécurité) les entreprises s'efforceront de mettre à la disposition du personnel d'exploitation, partout où cela est possible, une installation de douches.

Le local affecté aux douches doit correspondre aux prescriptions définies par le code du travail. À ce titre il devra comprendre un local d'habillage et de déshabillage convenablement chauffé, une alimentation en eau chaude et froide et une pomme de douche pour quatre personnes.

Le temps passé à la douche sera rémunéré comme temps de travail normal à raison d'un quart d'heure du salaire individuel du personnel concerné.

Si le personnel défini au premier paragraphe de l'article 25.3.1 intervient sur des sites non pourvus de douches il

recevra une indemnité de douche, journalière et forfaitaire destinée à le dédommager des conséquences de cet état de fait.

25.3.2

Indemnité journalière pour travaux salissants

Le personnel qui exécute des travaux insalubres et salissants, mentionnés à l'article R. 4228-8 du code du travail ou qui figurent au sous sous-article 25.3.3 ci-dessous, bénéficie d'une indemnité journalière et forfaitaire appelée indemnité pour travaux salissants résultant du caractère salissant de ces travaux, et notamment des lavages et de l'entretien des vêtements qu'ils entraînent. Cette indemnité est indépendante de l'indemnité de douche prévue au sous sous-article 25.3.1 ci-dessus. Elle est attribuée lors de travaux à caractère périodique ou exceptionnel qui sont, soit prévus par les consignes de travail selon les cadences qui y sont fixées, soit sur ordre express de l'employeur.

Cette indemnité n'est pas due aux titulaires d'emplois impliquant ces travaux de manière permanente dont le salaire tient compte.

25.3.3

Liste de travaux insalubres et salissants (Complément à l'article R. 4228-8 du Code du Travail)

- . Travaux de ramonage (conduits reliant la ou les chaudières aux cheminées, capte - suie, dépoussiéreurs, et boîtes à suie ainsi que circuits intérieurs de chaudières effectué en ou hors saison.
- . Nettoyage d'électro-filtres, de filtres à manches, et de tours de lavage.
- . Démontage de chaudières par éléments sectionnés.
- . Travaux exceptionnels de manutention de charbon, scories, cendres de bois en cas de panne de l'équipement.
- . Travaux sur tuyauteries ou autres travaux dans les soutes à charbon, scories, bois.
- . Nettoyage de puisards et des bacs physico-chimiques.
- . Travaux sur cuves à mazout (nettoyage, changement, démontage de crépine...) et travaux sur filtres et réchauffeurs à fuel lourd.
- . Démontage et remontage de filtres gras et associés.
- . Nettoyage de gaines de ventilation et remplacement ou nettoyage des filtres de ventilation.
- . Travaux dans les chambres de pulvérisation ou les tours aéroréfrigérantes.
- . Détartrage d'échangeurs ou appareils similaires.
- . Travaux sur sanitaires.
- . Décrassage de fours d'incinération.
- . Travaux exceptionnellement salissants, tels que tous travaux sur ponts roulants, débouillage d'extracteurs...
- . Intervention en environnement boueux tels que vides sanitaires, tranchées...
- . Nettoyage autour de la trémie.
- . Nettoyage de stations d'effluents.

25.4

Prime d'incommodité (Avenant n° 30, 24 nov. 2011, étendu)

Pour les travaux énumérés ci-après, qui présentent un caractère particulier par suite de l'ambiance dans laquelle ils sont exécutés et/ou de leur nature même, il est alloué une prime d'incommodité.

Cette prime ne sera due au taux plein que si la durée du travail effectué dans les conditions d'incommodité correspondantes atteint au moins quatre heures consécutives ou non par journée de travail. Elle sera réduite de moitié si cette durée est comprise entre deux heures et quatre heures. Elle ne sera pas allouée si cette durée est inférieure à deux heures.

Les travaux qui ouvrent droit à la prime d'incommodité sont les suivants :

- . Travaux exécutés dans des conditions de température d'ambiance supérieure à 35°C (chaufferies...) ou inférieure à 10 °C (chambres froides...).
- . Travaux réalisés dans des ambiances confinées (vides sanitaires, capacités...) ou générant durablement des positions difficiles.
- . Travaux dans une ambiance bruyante supérieure à 80 dB (A) et rendant obligatoire le port d'un casque.
- . Travaux en des lieux où des précautions particulières sont prises en vue de la protection contre les rayonnements ionisants et où le port d'un film dosimètre - et/ou d'un masque est obligatoire.
- . Travaux dont la nature et l'ambiance dans laquelle ils sont exécutés nécessitent le port d'un masque ou d'un équipement spécifique (atmosphère nocive, peinture, amiante, extraction d'air...).

-
- . Travaux impliquant un contact avec les déchets non inertes (usines de traitement, hôpitaux, laboratoires...)
 - . Travaux dans les salles de soins et locaux techniques associés en milieu hospitalier.

25.5

Majoration pour servitudes particulières du personnel d'exploitation

Le personnel d'exploitation entrant dans le groupe I tel qu'il est défini à l'annexe n° 1 (voir avenant n° 16 du 28 janvier 1991) ci-après bénéficié, pour les heures de travail exceptionnelles effectuées le jour du repos hebdomadaire ou la nuit pour exécuter un travail très urgent ou résultant d'un surcroît d'activité d'une majoration dite de « servitude », indépendante des majorations pour heures supplémentaires applicables dans le cadre de la semaine civile. Cette majoration est de 15 p. 100 du salaire de base pour les heures effectuées entre l'heure normale de fin de travail et 21 heures ; elle est de 50 p. 100 du salaire de base pour les heures effectuées la nuit, les jours de repos hebdomadaires ou les jours fériés, la nuit s'entendant de 21 heures à 5 heures. Un repos compensateur d'une durée effective égale devra être accordé avant le premier jour de repos hebdomadaire ou obligatoirement avant la reprise du travail quand il aura été effectué plus de trois heures de travail de nuit.

25.6

Prime de quart

1° La prime de quart est attribuée au personnel du groupe II et, dans les mêmes conditions, au personnel du groupe I affecté exceptionnellement au travail posté, sans pouvoir se cumuler avec les majorations prévues au paragraphe 5 ci-dessus ;

2° Son montant de base est fixé à l'annexe n° 4 et payé pur tout poste complet de jour. Ce montant est doublé pour les postes de nuit compris entre le lundi soir et le samedi matin ; il est triplé pour les postes compris entre le poste de jour commençant le samedi matin et le poste de nuit finissant le lundi matin suivant ;

3° La rémunération du personnel du groupe II en service avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective tenait compte des sujétions particulières du travail posté. Pour l'attribution de la prime de quart à ce personnel, des accords d'entreprise fixeront, collectivement ou individuellement, la part déjà incluse dans la rémunération ;

4° Cette prime pourra être supprimée, modifiée ou intégrée si des dispositions réglementaires nouvelles concernant le travail posté entraînent en vigueur.

25.7

Indemnité compensatrice de transport (Avenant n° 30, 24 nov. 2011, étendu)

25.7.1

Au cas où la nécessité du service, notamment pour le personnel de quart, exige la présence sur un lieu de travail avant ou après l'heure à laquelle les transports en commun existants peuvent être utilisés pour se rendre au travail et/ou pour rejoindre le domicile, l'employeur devra, à défaut de mettre un moyen de transport individuel ou collectif à la disposition du personnel concerné, verser à celui-ci une indemnité compensatrice de transport.

25.7.1

25.7.1 Cette indemnité est payée par jour travaillé et son taux sera automatiquement révisé tous les ans, le 1^{er} février, proportionnellement à la variation, depuis l'année précédente, du prix de revient kilométrique d'un véhicule automobile d'une puissance fiscale de 5 chevaux fiscaux (Administration fiscale, Bulletin Officiel des Impôts, véhicule parcourant moins de 5 000 kilomètres par an).

Article 26

Prime d'ancienneté

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

26.1

Après trois ans d'ancienneté dans l'entreprise, le personnel régi par la présente convention collective bénéficie d'une prime d'ancienneté dont les taux et modalités d'application sont fixés ci-après.

26.2

Le taux applicable est déterminé par le nombre d'années entières d'ancienneté, telle que celle-ci est définie à l'article 10 ci-dessus, conformément au tableau suivant :

Ancienneté acquise	Taux	Ancienneté acquise	Taux	Ancienneté acquise	Taux
3 ans	1,5%	8 ans	4%	13 ans	6,5%
4 ans	2%	9 ans	4,5%	14 ans	7%
5 ans	2,5%	10 ans	5%	15 ans	7,5%
6 ans	3%	11 ans	5,5%		
7 ans	3,5%	12 ans	6%		

Les taux indiqués s'appliquent au salaire individuel réel correspondant à l'horaire contractuel, conformément à la définition de l'article 21.2.

26.3

La prime d'ancienneté est attribuée ou son taux modifié le premier jour du mois qui suit la date anniversaire de l'entrée dans l'entreprise ; elle est versée mensuellement.

Article 27 Paye

27.1

Les salaires du personnel régi par la présente convention sont payés mensuellement, conformément aux dispositions de l'article L. 143-2 du code du travail.

27.2

Un acompte de quinzaine sera versé aux agents qui en auront fait la demande ; cet acompte pourra être égal à la moitié du montant net de la dernière paie mensuelle. Les modalités d'application de cette disposition seront déterminées dans les entreprises.

27.3

Dans le cas où les acomptes ou la paie ne font pas l'objet d'un règlement par virement ou par chèque, et sont payés en espèces, ce versement sera effectué pendant les heures et sur les lieux de travail. Si exceptionnellement il ne peut l'être qu'en dehors de ces heures ou de ces lieux, le temps passé sera considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel ; les frais de déplacement s'y ajouteront s'il y a lieu.

Article 28 Bulletin de paie

Mod. par Avenant n° 18, 11 févr. 1992, étendu par arr. 15 sept. 1992, JO 24 sept.

Avenant n°29, 18 mai 2006, étendu par arr. 8 janv. 2007, JO 17 janv. étendu, applicable à compter de la date d'entrée en vigueur dans chaque entreprise de l'accord de branche sur la classification des emplois OEATAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 16 juin 2005.

Le bulletin de paie délivré au personnel devra inclure les dispositions obligatoires par le code du travail. Il devra indiquer, entre autres :

- 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, le numéro d'immatriculation sous lequel ces cotisations sont versées et le numéro de la nomenclature des activités économiques (code A.P.E.) caractérisant l'activité principale de l'entreprise ou établissement ;
- 3° L'intitulé de la convention collective de branche applicable au salarié.
- 4° (Avenant n° 29, 18 mai 2006, étendu) Le nom, le groupe (1, 2.1, 2.2) pour le personnel d'exploitation, ainsi que le service (efficacité énergétique, valorisation énergétique des déchets, aux équipements & fonctions supports) et pour les deux premiers de ces services la filière ainsi que l'intitulé de l'emploi, l'échelon et le niveau, tels qu'ils résultent de la mise en œuvre de l'accord de branche du 16 juin 2005 sur les classifications (avenant n° 26 à la convention collective nationale des o/etam de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique).
- 5° En caractère apparents, une mention incitant le salarié à conserver sans limitation de durée le bulletin qui lui est remis.
- 6° La période et le nombre d'heures de travail auxquels se rapporte le salaire en distinguant, s'il y a lieu, les heures

qui sont payées au taux normal et celles qui comportent une majoration pour heures supplémentaires ou pour toute autre cause et en mentionnant le ou les taux appliqués aux heures correspondantes.

7° Le montant de la rémunération brute mensuelle du salarié.

8° La nature, le nombre, le taux et le montant des diverses primes et indemnités qui s'ajoutent au salaire et donnent lieu aux retenues légales.

Le cas échéant, le montant des avantages en nature.

9° Le montant de la contribution sociale généralisée.

10° La nature et le montant des cotisations salariales retenues sur la rémunération brute en application de dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, et le montant de la remise forfaitaire opérée sur la cotisation salariale d'assurance vieillesse.

11° La nature et le montant des cotisations patronales de sécurité sociale d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle assises sur la rémunération brute.

12° La nature et le montant des autres déductions éventuellement effectuées sur la rémunération.

13° La nature et le montant des sommes s'ajoutant à la rémunération et non soumises aux cotisations mentionnées aux 10 et 11.

14° Le montant de la somme effectivement reçue par le salarié.

15° La date de paiement de ladite somme.

16° Les dates de congés et le montant de l'indemnité correspondante lorsqu'une période de congé annuel est comprise dans la période de paie considérée.

Article 29 **Grands déplacements**

Mod. par Avenant n° 30, 24 nov. 2011, étendu par arr. 19 avr. 2012, JO 26 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT.

29.1

Le grand déplacement est celui effectué dans le cadre des interventions professionnelles telles qu'elles sont définies aux emplois décrits dans la classification nationale des o/etam de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et qui entraîne pour le salarié l'obligation de se loger en dehors de son domicile habituel.

29.2

S'il s'agit d'un déplacement d'une durée inférieure à 15 jours, effectué dans le cadre de l'exercice de cette activité professionnelle, il sera alloué à ce salarié une indemnité journalière d'éloignement. Cette indemnité, indépendante des frais de logement et de pension, s'entend par nuitée.

29.3

Si la durée du déplacement est égale ou supérieure à quinze jours, les conditions dans lesquelles le salarié sera indemnisé des frais supplémentaires qu'il aura à supporter pendant son éloignement devront être fixées par écrit, d'un commun accord avec son employeur, avant son départ en déplacement.

Cette indemnisation, indépendante des frais de logement et de pension, ne pourra être inférieure à la multiplication du nombre de nuitées par le montant de l'indemnité journalière d'éloignement.

29.4

L'entreprise prend en charge les frais de transport et d'hébergement du personnel qu'elle envoie en grand déplacement.

Le temps passé dans le trajet aller et retour est indemnisé suivant le taux horaire de base de l'intéressé : il n'ouvre pas droit au repos compensateur.

Article 30 **Déplacements par véhicule personnel**

30.1

Lorsque, après accord écrit avec son employeur, un agent 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 qui 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 au barème évaluatif des frais kilométriques publié périodiquement par la direction générale des impôts.

30.2

L'agent concerné a l'obligation de couvrir les risques inhérents à cette utilisation du véhicule par une assurance conclue pour son compte et couvrant également la responsabilité de l'employeur pour le cas où elle viendrait à être engagée. A toute demande de ce dernier, il devra justifier qu'une telle police d'assurance a été souscrite et que la prime y afférente a été payée.

Titre V **Statut collectif**

Article 31 **Maladie et accident**

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

31.1

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 salarié devra, en outre, fournir un certificat médical indiquant la durée probable de l'indisponibilité. Les prolongations d'absence 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 salarié dans le cadre des 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.

31.2

Si les nécessités du fonctionnement du service l'exigent, l'employeur pourra procéder au remplacement définitif du salarié dont l'indisponibilité se prolongera. L'employeur devra alors mettre en oeuvre la procédure de licenciement. Toutefois, en cas de première 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 hypothèse, la salarié licencié bénéficiera d'une priorité de réengagement pendant un délai qui ne pourra pas dépasser soit douze mois après la fin de la maladie, soit la fin de l'exploitation pour laquelle il avait été engagé.

Les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité permanente de travail ne pourront être licenciés que dans les conditions prévues aux articles L. 122-32-1 et suivants du code du travail.

Le salarié bénéficiera de l'indemnité compensatrice de préavis ainsi que de l'indemnité conventionnelle ou légale de licenciement. En aucun cas, la procédure de licenciement ne pourra être engagée pendant la période d'indemnisation à taux plein telle que fixée ci-après.

31.3

En cas d'arrêt de travail consécutif à la maladie ou à un accident et pris en charge par la sécurité sociale, les salariés bénéficieront d'une garantie de ressources selon les modalités ci-après.

a

Maladie et accident non professionnels :

- ancienneté dans l'entreprise de un an à cinq ans au premier jour de l'arrêt de travail considéré : maintien du plein salaire et du droit au congé payé pendant deux mois ;
- ancienneté dans l'entreprise supérieure à cinq ans au premier jour de l'arrêt de travail considéré : maintien du plein salaire et du droit au congé payé pendant trois mois.

En aucun cas la garantie de ressources ne peut être inférieure à celle prévue par l'article 7 de la loi n° 78-49 du 19 janvier 1978 ;

b

Accident de travail et maladie professionnelle :

— 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 plein salaire est maintenu pendant trois mois sans condition préalable d'ancienneté. Au-delà de trois mois et jusqu'au terme de la troisième année, le salaire est maintenu à concurrence des trois quarts du dernier salaire d'activité, auquel seront appliquées les augmentations de salaire intervenant pendant ladite période. Le droit au congé payé est maintenu conformément aux dispositions de l'article L. 223-4 du code du travail.

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 aux deux ou trois mois fixés, selon le cas, au paragraphe 31.3a ci-dessus.

La garantie prévue pour l'accident de travail et la maladie professionnelle ne se confond pas avec celle définie pour la maladie ou l'accident non professionnels.

Le salaire maintenu est celui que le salarié 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 10 ci-dessus.

31.4

Le maintien du salaire à 100 p. 100 ou à 75 p. 100 prévu au paragraphe 3 ci-dessus 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.

L'employeur qui assure le paiement des périodes d'indemnisation à 100 p. 100 est subrogé dans les droits du salarié au regard 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 salarié conformément aux dispositions de l'article 35 du décret n° 45-179 du 29 décembre 1945, modifié par l'article 1^{er} du décret n° 74-1057 du 27 novembre 1974, l'employeur verse une indemnité différentielle égale à la partie du salaire maintenu diminué des indemnités journalières payées par les organismes de sécurité sociale et les régimes de prévoyance.

Article 32

Maternité et adoption — Congé parental d'éducation

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

32.1

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.

32.2

Après un an d'ancienneté, la femme en congé de maternité bénéficiera du maintien du plein salaire pendant une durée de huit 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 au salarié.

La disposition du premier alinéa ci-dessus est indépendante de celles relatives à la maladie.

32.3

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.

32.4

La suspension du contrat de travail d'une salariée 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.

32.5

En cas de maladie ou d'accident des enfants, des autorisations d'absence exceptionnelles seront accordées au personnel 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 33 Service national

33.1

Les agents 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 :

a) 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, ainsi que le temps du service national ;

b) 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 d'un mois ou de verser à l'intéressé, s'il n'est pas employé par ailleurs, une indemnité correspondant à un mois de son salaire antérieur actualisé à la date du versement. En outre, durant une année à dater de sa libération, l'agent non réintégré disposera d'un droit de priorité à l'embauchage.

33.2

Si un agent est astreint aux obligations imposées par le service préparatoire ou rappelé au service national à un titre quelconque, son contrat de travail ne peut être rompu de ce fait ; il est seulement suspendu et l'agent reprendra son emploi à son retour. Si l'une ou l'autre des parties a un autre motif légitime de dénoncer le contrat, la procédure de licenciement ne pourra être engagée avant le retour du salarié concerné.

Article 34 Autorisations d'absence particulières

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

34.1

Des autorisations d'absence exceptionnelles seront accordées au personnel 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.

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

34.2

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.

34.3

Afin de tenir compte de l'évolution sociale et pour permettre aux salariés 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 34.3 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 des congés payés pour la création d'entreprise.

Article 35 **Congés payés**

(Voir également accord du 29 juin 1982, étendu)

35.1

La durée et la rémunération du congé annuel payé sont déterminées en application des dispositions légales en vigueur. Le salarié bénéficie de deux jours ouvrables de congé par mois de travail effectif ou période assimilée au cours de la période de référence (1^{er} juin -31 mai).

35.2

En raison des exigences de la profession, la période pendant laquelle le congé peut être pris s'étend sur l'année entière sans préjudice de l'application des dispositions légales relatives au fractionnement. La période des congés pouvant être pris en dehors de la période normale définie par la loi fera l'objet de négociations entre les employeurs et les salariés.

35.3

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 du 1/12 (salaire moyen), la rémunération s'entend de toutes sommes perçues en contrepartie du travail au cours de la période de référence, à l'exclusion de celles qui ne sont pas affectées par la prise du congé (par exemple, gratifications, primes de fin d'année...) et de celles qui sont représentatives de frais professionnels non engagés pendant le congé annuel (par exemple, primes de panier, de salissures...).

35.4

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.

35.5

Tout rappel d'un agent pendant son congé, et après acceptation de celui-ci, donnera lieu à une compensation représentant les frais occasionnés par le dérangement. Il bénéficiera en outre, à son choix, soit de deux jours ouvrables de congés supplémentaires, soit d'une indemnité forfaitaire égale à deux indemnités journalières du congé principal. Les rappels pendant le congé annuel doivent avoir un caractère tout à fait exceptionnel.

Article 36 **Congés supplémentaires**

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

36.1

Les congés supplémentaires légaux des mères de famille et des jeunes seront attribués dans les conditions fixées par la législation en vigueur.

36.2

Congés supplémentaires pour ancienneté :

— le personnel bénéficie des suppléments de congé 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.

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 les cas prévus à l'alinéa 4 de l'article 35.

Article 37

Prime de vacances

Au moment du départ en congé principal, il est attribué au personnel régi par la présente convention collective une prime de vacances, distincte de l'indemnité de congés payés, dont le montant est égal à 25 p. 100 de l'indemnité totale.

Article 38

Jours fériés

(Voir également accord du 29 juin 1982, étendu)

38.1

Le personnel bénéficiera, sans diminution de sa 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.

38.2

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

38.3

Le 1^{er} Mai est un jour férié et chômé. Pour le personnel saisonnier engagé pour la saison de chauffe, le 1^{er} Mai donnera lieu à indemnisation, même si le contrat à durée déterminée a pris fin avant le 1^{er} Mai.

38.4

Pour le personnel d'exploitation entrant dans les groupes I et II tels que définis à l'annexe n° 1 (voir avenant n° 16 du 28 janvier 1991), tout jour férié payé donnera lieu à un repos compensateur également payé si ce jour férié a été travaillé, s'il a coïncidé avec le jour de repos hebdomadaire du salarié ou s'il est survenu pendant les congés payés du salarié. S'il y a deux ou trois jours successifs de repos, cette disposition s'appliquera indifféremment à l'un quelconque de ces jours. Le jour de repos payé sera pris en accord entre le salarié et l'employeur soit dans le courant de la semaine suivante, soit après les travaux de fin de saison de chauffe, soit en tout état de cause incorporé au congé annuel payé.

Article 39

Régime de prévoyance

39.1

Les employeurs souscriront auprès d'une caisse de prévoyance, en faveur de leur personnel, à un régime garantissant ceux-ci contre les gros risques, notamment : longue maladie, chirurgie, invalidité, décès.

La contribution salariale ne pourra excéder 40 p. 100 de la cotisation totale.

Lors de l'adhésion, ou en cas de changement de caisse ou de modification du régime, le comité d'entreprise sera consulté, ou les délégués du personnel en l'absence de comité d'entreprise.

39.2

Dans le cas de création d'entreprise, l'employeur est tenu de souscrire le régime de prévoyance dans un délai de trois mois mais avec l'effet au jour de la création.

Article 40

Retraite complémentaire

40.1

Les employeurs sont tenus d'adhérer à une caisse de retraite complémentaire de leur choix. Lors de l'adhésion ou en cas de changement de caisse, le comité d'entreprise sera consulté, ou les délégués du personnel en l'absence de comité d'entreprise.

Le taux et la répartition de la cotisation au régime obligatoire sont ceux du régime auquel on adhère ; la répartition est, en principe, de 60 p. 100 et 40 p. 100.

40.2

En cas d'adhésion à un régime complémentaire facultatif, le taux et la répartition de la cotisation feront l'objet d'un accord entre la direction et le personnel.

Article 41

Formation permanente

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

41.1

Dans le cadre de la législation en vigueur, les employeurs assureront la formation permanente du personnel régi par la présente convention.

41.2

Le personnel pourra utiliser son droit au congé de formation suivant les dispositions de l'article L. 930-1 du code du 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.

41.3

Les employeurs assureront la formation professionnelle des jeunes travailleurs visés à l'article 24.1 ci-dessus sans pour autant faire obstacle à l'exercice du droit au congé de formation qui leur est ouvert dans les conditions prévues aux articles L. 930-2 et L. 930-7 et suivants du code du travail. Dans ce dernier cas, la rémunération sera maintenue au stagiaire pendant cent heures par an.

41.4

Le personnel participant à un stage agréé par la commission paritaire de l'emploi de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique bénéficiera du maintien de sa rémunération pendant cent soixante heures par an.

41.5

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

Article 42

Apprentissage

(Résultant de l'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 l'arrêté d'extension au JO soit le 28 octobre 2002)

42.1

Objectif

Le contrat d'apprentissage est une forme d'éducation alternée. Il a pour but de donner à des jeunes travailleurs ayant satisfait à l'obligation scolaire une formation générale théorique et pratique, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique du second degré ou du supérieur ou un ou plusieurs titres homologués d'enseignement technologique, figurant sur une liste établie par arrêté.

42.2

Conditions d'accueil et d'insertion professionnelle des jeunes dans l'entreprise

L'insertion professionnelle des jeunes est reconnue comme une action prioritaire dans la branche.

L'employeur s'engage à faire suivre à l'apprenti tous les enseignements et activités pédagogiques organisés par le centre où il l'aura inscrit.

Il est en outre tenu d'assurer dans l'entreprise la formation pratique de l'apprenti en lui confiant notamment des tâches ou des postes de travail permettant l'exécution des opérations de travaux faisant l'objet d'une progression annuelle, arrêtée d'un commun accord entre le centre et les représentants de formation.

42.3

Contrat d'apprentissage

Les modalités d'embauche ainsi que l'exécution des contrats d'apprentissage sont régies par les dispositions législatives et réglementaires.

Les jeunes concernés doivent bénéficier d'une formation respectant strictement le nombre d'heures prévues par la réglementation ainsi que les référentiels des diplômes ou titres homologués.

Le travail confié au jeune doit être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat.

Indépendamment des dispositions légales spécifiques à la particularité du contrat d'apprentissage, l'intéressé bénéficie des mêmes droits et est soumis aux mêmes obligations que tous les autres salariés de l'entreprise. Il bénéficie des

dispositions de la présente convention collective.

42.4 Rémunération

Le salaire des apprentis est fixé comme ci-après conformément aux dispositions légales :

Année du contrat	Salaire minimum en % du SMIC		Salaire minimum en % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel de l'emploi occupé (1)
	Apprenti de - 18 ans	Apprenti de 18 à 20 ans	Apprenti de 21 ans et +
1 ^{ère}	25 %	41 %	53 %
2 ^{ème}	37 %	49 %	61 %
3 ^{ème}	53 %	65 %	78 %
(1) Si le salaire minimum conventionnel de l'emploi est plus favorable que le SMIC.			

42.5 Le maître d'apprentissage

La personne directement responsable de la formation de l'apprenti dans l'entreprise et assurant la fonction de tuteur est dénommée « maître d'apprentissage ». Celle-ci doit être majeure et offrir toutes les garanties de moralité.

La mission du maître d'apprentissage est de contribuer, en liaison avec l'organisme de formation, à ce que le jeune acquière dans l'entreprise les compétences correspondant à la qualification recherchée et au diplôme ou titre préparé.

Afin de mener à bien cette mission, le maître d'apprentissage doit disposer de la disponibilité nécessaire au suivi régulier des jeunes en contrat d'apprentissage placés sous sa responsabilité. Il reçoit, si nécessaire, une formation spécifique, notamment sur les aspects pédagogiques, lui permettant d'assurer dans les meilleures conditions l'accueil, l'accompagnement et l'évaluation du jeune dans l'entreprise.

Les dépenses liées à cette formation sont imputables, soit sur la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue, soit sur tout autre dispositif existant.

Les entreprises devront valoriser le rôle du maître d'apprentissage et prendront ce rôle en considération.

42.6 Embauche à l'issue du contrat d'apprentissage

Les entreprises favoriseront l'intégration professionnelle durable des jeunes à l'issue de leur contrat d'apprentissage.

Après avoir obtenu le diplôme ou le titre préparé, l'intéressé bénéficiera d'une priorité d'embauche au sein de l'entreprise avec laquelle il a signé son contrat. Les employeurs ont faculté d'embaucher les jeunes qui, à défaut d'avoir obtenu le diplôme, ont fait preuve, pendant la durée de leur apprentissage, d'aptitudes professionnelles suffisantes.

La durée du contrat d'apprentissage dans l'entreprise est prise en compte pour le calcul de son ancienneté.

Les entreprises devront définir, en relation avec le comité d'entreprise ou, à défaut avec les délégués du personnel, une politique prévisionnelle d'embauche de jeunes par la voie de l'apprentissage et assureront le suivi annuel de l'application de cette politique avec les mêmes instances.

La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE) fera le point chaque année sur le développement de l'apprentissage.

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

Il sera adressé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Article 43 Durée et organisation générale du travail

Mod. par Avenant n° 21, 4 févr. 1993, étendu par arr. 8 juill. 1993, JO 24 juill., applicable à compter du 1^{er} mars 1993

Accord 18 juin 2004, étendu par arr. 10 févr. 2005, JO 27 févr. 2005, applicable deux mois après publication de son arrêté d'extension

Accord 18 mai 2005, non étendu, applicable deux mois après publication de son arrêté d'extension

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FG3E.

Syndicat(s) de salariés :

FO.

Mod. par Avenant n° 29, 18 mai 2006, étendu par arr. 8 janv. 2007, JO 17 janv., applicable à compter de la date d'entrée en vigueur dans chaque entreprise de l'accord de branche sur la classification des emplois OEATAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 16 juin 2005.

(En cas de mise en place des 35 h voir accord du 14 janvier 1999 art. 6)

43.1

Durée du travail

- a) La durée hebdomadaire du travail et la rémunération des heures supplémentaires sont soumises aux dispositions légales et réglementaires en vigueur ;
- b) La durée hebdomadaire du travail a été réduite par étapes successives sans qu'il en résulte une diminution de ressources. Au 1^{er} juin 1977, la durée hebdomadaire du travail est de quarante et une heures trente pour le personnel travaillant par équipes successives avec rotation des postes et de quarante-deux heures pour tous les autres personnels. Une négociation pour la réduction du temps de travail aura lieu tous les ans au mois de mai ;
- c) Les heures exceptionnelles effectuées au-delà de l'horaire prévu ci-dessus seront décomptées à part et payées avec les majorations légales et, le cas échéant, conventionnelles correspondantes. Elles seront obligatoirement compensées par un même nombre d'heures de repos non payées, la déduction s'opérant au taux de l'heure normale. Ces heures de repos sont prises en accord avec le salarié et l'employeur ;
- d) L'indemnisation afférente aux heures supplémentaires ouvrant droit au repos compensateur légal est versée conformément aux dispositions de l'article L. 212-5-1 du code du travail. Son montant doit figurer distinctement sur le bulletin de paie.

43.2

Organisation générale du travail

- a) L'organisation générale du travail est fonction des nécessités de la profession et tient compte des facultés de dérogation particulières prévues par la réglementation en vigueur. Les dérogations susvisées s'appliquent au personnel d'exploitation, tel que défini à l'annexe n° 1 (voir avenant n° 16 du 28 janvier 1991) ;
- b) Pendant le temps de travail le personnel d'exploitation est autorisé à faire une pause de quinze minutes pour le casse-croûte. Cette pause sera payée comme temps de travail. L'ouvrier ou l'agent effectuera cette pause sans abandonner son poste de travail afin d'assurer la continuité de la surveillance et les responsabilités qui en découlent, sauf dans les cas où le remplacement est possible.

43.3

Permanences, services

Les obligations contractuelles spécifiques à la profession impliquent que les entreprises puissent assurer un service permanent. C'est pourquoi différentes formules sont utilisées pour assurer la disponibilité et la capacité d'intervention d'urgence des personnels nécessaires. En tout état de cause, ces différentes formules seront organisées en respectant les règles de sécurité mentionnées à l'article 46, ainsi que l'ensemble des dispositions légales relatives à l'organisation du travail.

Pendant les diverses périodes décrites ci-dessous, le technicien devra à tout moment pouvoir faire appel à un responsable hiérarchique dans les situations exceptionnelles.

Il convient de distinguer les trois types de modalités définies ci-après :

- 1. La permanence.
- 2. Les services d'intervention d'urgence (astreinte).
- 3. Les interventions spécifiques (astreinte).

1

La permanence

La permanence vise à maintenir du personnel disponible en dehors de l'horaire habituel de l'entreprise. Elle s'effectue sur le lieu de travail. Le travail posté (groupes 2.1 et 2.2) n'entre pas dans le cadre de cette disposition.

Le travail du personnel de permanence est défini par sa nature et son champ géographique. Il peut différer de son travail habituel tout en restant dans le limite des compétences de celui-ci et comprend, entre autres, les interventions urgentes.

Les heures dites de permanence sont comprises dans la durée hebdomadaire contractuelle du travail du salarié dont l'horaire peut être aménagé, à la fois sur la journée et la semaine dans le respect de la législation en vigueur. Les heures effectuées en dépassement de la durée hebdomadaire contractuelle du travail donneront lieu à récupération heure par heure. En cas de dépassement de la durée hebdomadaire légale du travail, les majorations légales et conventionnelles au titre des heures supplémentaires seront payées.

L'organisation des permanences devra tenir compte du nombre de jours normalement travaillées dans l'entreprise et du nombre de jours de repos normalement attribués. Ces jours de repos seront situés avant ou après la permanence, en accord avec le salarié.

Au cas où des interventions seraient effectuées entre 21 heures et 5 heures, les heures travaillées à ce titre donneront lieu au paiement d'une majoration de 50 p. 100 du taux horaire de base s'ajoutant aux majorations légales pour heures supplémentaires, cette majoration de 50 p. 100 se substituant dans ce cas à celle de 15 p. 100 applicable aux heures de travail exceptionnelles.

2

Les services d'intervention d'urgence (S.I.U)

Par services d'intervention d'urgence, on entend les formes de disponibilité du personnel qualifié appelé à répondre en dehors des heures de travail aux appels de dépannage, dont l'urgence réclame une intervention spécifique immédiate. Étant donné l'évolution rapide des techniques de communication, les entreprises devront s'efforcer de réduire la gêne dans la vie familiale en utilisant les moyens de télétransmission qui permettent une communication la plus autonome possible. Selon les moyens mis en oeuvre et l'organisation de l'entreprise, on distingue trois formes de services d'intervention d'urgence.

2.1

Le service d'intervention d'urgence à domicile (S.I.U.D.)

Dans cette forme de service d'intervention d'urgence, le salarié de service peut être joint à son domicile ou en un lieu convenu, par une ligne téléphonique éventuellement associée à un enregistreur de messages.

2.2

Le service d'intervention d'urgence programme (S.I.U.P.)

Dans cette forme de service d'intervention d'urgence, le salarié doit joindre l'entreprise, ou pouvoir être joint par elle, pendant la durée du service d'intervention d'urgence programmé. Les appels se feront seulement à des heures déterminées, séparées par un intervalle de temps de trois heures au minimum le jour et de huit heures au minimum la nuit.

2.3

Le service sous télétransmission (S.T.T.)

Dans cette forme de service d'intervention d'urgence, le salarié de service dispose d'un ou plusieurs systèmes de télétransmission lui permettant de recevoir un message urgent. Il peut être équipé entre autres :

- du système Euro-signal à transmission d'appel ;
- du système type Alphapage ou équivalent à transmission de message ;
- du système Radio téléphone portable

Cette formule laisse au salarié une certaine latitude de déplacement en dehors des interventions urgentes.

3

Les interventions spécifiques

3.1

Le service de télégestion (S.T.G.)

Dans ce mode opératoire, le salarié de service dispose d'un terminal informatique portable (Minitel ou micro-ordinateur) lui permettant de recevoir des informations, de faire des contrôles, d'agir sur certains paramètres à distance pour corriger ou modifier l'état de fonctionnement d'un équipement spécifique, afin de garantir et assurer la continuité du service.

Du fait du processus, cette forme d'organisation n'impose pas de présence à domicile. Il n'y a pas de déplacement, sauf exception. L'intervention d'urgence n'aura lieu que si le dépannage à distance n'est pas possible.

3.2

Service d'intervention d'urgence en site industriel (S.U.S.I.)

L'organisation de la prestation en site industriel implique des formes spécifiques, adaptées à l'activité du client.

Dans ce cas, l'intervention d'urgence est intégrée à l'organisation du travail du client sur le site. Compte tenu des

différents cas de figure, il n'est pas possible de définir un mode d'intervention standard.

Ces formes d'intervention seront définies au niveau de l'entreprise. Le comité d'entreprise, à défaut les délégués du personnel, et le C.H.S.C.T. seront consultés.

4

Champ de l'intervention et temps passé en intervention

Pour les formes de services visées aux alinéas ci-dessus, le champ d'intervention du personnel de service est limité aux interventions urgentes de dépannages nécessaires au maintien en fonctionnement des installations ou à la prise de mesures conservatoires sur les installations sous contrat, afin d'assurer la sécurité des personnes et des matériels. Sont exclus les travaux neufs, de modification d'installations ou d'entretien programmé.

Le temps passé en intervention, y compris déplacement aller et retour :

- est considéré comme temps de travail et rémunéré comme tel avec application, s'il y a lieu, des majorations légales et conventionnelles et sera récupéré à temps égal ;
- cependant, lorsque l'intervention aura eu lieu l'un des jours fériés mentionnés à l'article 38.1 de la convention collective, cette récupération donnera lieu en sus au versement d'une rémunération proportionnelle à la durée de l'intervention et au salaire de base de l'intéressé.

Au cas où des interventions seraient effectuées entre 21 heures et 5 heures, les heures travaillées à ce titre donneront lieu au paiement d'une majoration de 50 p. 100 du taux horaire de base s'ajoutant aux majorations légales pour heures supplémentaires, cette majoration de 50 p. 100 se substituant dans ce cas à celle de 15 p. 100 applicable aux heures de travail exceptionnelles.

Si la durée de l'intervention ou des interventions effectuées de nuit dépasse trois heures comprises entre 21 heures et 5 heures, la récupération en temps devra être prise avant la reprise du travail.

(Avenant n° 29, 18 mai 2006, étendu)

5

Dispositions concernant le personnel assujéti au service d'intervention d'urgence

a) Compétences professionnelles

Le salarié qui assure le SIU aura les compétences professionnelles requises, reconnues au travers des sous critères classants (technicité, sécurité/réglementation, autonomie/initiative) tels que définis à l'avenant 26 de la convention collective O/ETAM.

b) Disposition spécifique

Compte tenu de certaines contraintes particulières, les entreprises s'efforceront, dans la mesure du possible, de dispenser du service d'intervention d'urgence les salariés de 55 ans et plus qui en feraient la demande écrite.

6

Rémunération

a

Durée

La durée du S.I.U. ne devra pas être supérieure à sept jours consécutifs ou non (y compris les jours fériés habituels) dans une période de quatre semaines, et ne devra pas comporter plus d'un dimanche.

Les dérogations à cette périodicité pour des raisons techniques ou structurelles feront l'objet de consultation du comité d'entreprise ou des délégués du personnel, assorties des compensations qui en résulteraient.

b

Décompte

Un jour, soit vingt-quatre heures consécutives, équivaut à une unité de base (U.B.).

Du lundi au samedi inclus : chaque jour donne droit à une unité de base (U.B.).

Le dimanche ou les jours fériés donnent droit à deux unités de base (U.B.).

Une compensation complémentaire de récupération est accordée dans les conditions suivantes :

- pour la période du lundi au vendredi inclus : une unité de repos (U.R.) ;
- le samedi : une unité de repos (U.R.) ;
- le dimanche ou les jours fériés : deux unités de repos (U.R.).

Ainsi, par exemple, sept jours consécutifs sans jour férié de S.I.U. égalent 8 U.B. plus 4 U.R.

La somme de 8 U.R. équivaut à un jour de récupération (8 heures).

Une indemnité forfaitaire est versée par unité de base. Elle est fixée en annexe. Cette valeur est assortie d'un coefficient en fonction de l'organisation pratiquée selon la grille ci-après :

- S.I.U.D. (coefficient 1,1) ;
- S.I.U.P. (coefficient 0,5) ;
- S.T.T. (coefficient 1) ;
- S.T.G. (coefficient 1 plus 0,20 [forfait d'intervention]).

La récupération des unités de repos est la règle. Il en sera tenu compte dans le plan de charge. Les entreprises s'efforceront de ne pas accumuler un solde de récupération trop important. Toutefois, en accord avec le salarié, il pourra être dérogé à la récupération pour tenir compte des spécificités propres à certaines situations. La compensation donnera alors lieu à paiement pour un nombre d'heures équivalent. Les modalités de la récupération ou de la compensation seront définies au sein des entreprises avec les organisations du personnel.

43.4

Travail des femmes et des jeunes

La durée et l'organisation du travail seront définies conformément à la réglementation en vigueur.

43.5

Titre d'habilitation

(Résultant de l'accord du 18 juin 2004, étendu par arrêté du 10 février 2005, JO 27 février 2005)

En dehors des horaires collectifs de l'entreprise les personnels d'exploitation devront, pour intervenir au titre du service d'intervention d'urgence, ou au titre du service d'intervention programmée être titulaires du titre d'habilitation. Ce titre, établi sans préjudice des dispositions du code de travail en matière d'hygiène, sécurité et conditions de travail, sera délivré dans les conditions qu'il prévoit.

43.6

Contenu du titre d'habilitation

(Résultant de l'accord du 18 juin 2004, étendu par arrêté du 10 février 2005, JO 27 février 2005)

Le contenu du titre d'habilitation est le suivant :

Nature des interventions

Les interventions effectuées par les personnels d'exploitation ont pour objet de répondre à trois formes d'exigences :

- Exigences de sécurité (personnes et biens/mesures conservatoires) ;
- Exigences techniques liées à la réglementation (opérations d'acquittement/mesures/analyses) ;
- Exigences contractuelles spécifiques à l'activité du client (arrêts/mises en route d'installations relevant de procédés industriels).

Périmètre des interventions

Ces interventions se situent dans tous les secteurs d'activité de l'entreprise :

- Le résidentiel ;
- Le tertiaire ;
- Les centres commerciaux, culturels, hospitaliers, sportifs ;
- L'industrie ;
- etc...

Elles couvrent toutes les exigences précédemment citées et sont :

- Soit déclenchées sur appel (personnes et/ou équipements) ;
- Soit organisées en passages obligés (piscines, chaufferies HP, etc.)

Personnels autorisés à intervenir

Pour être autorisés à intervenir, les techniciens devront :

- Être salariés de l'entreprise ;
- Être reconnus médicalement aptes ;
- Avoir les compétences professionnelles reconnues par la hiérarchie pour ces interventions ;
- Avoir une expérience de six mois dans nos métiers et d'un mois à l'issue de la période d'essai dans l'entreprise ;
- Avoir la connaissance des installations, ainsi que des risques associés ;
- Être titulaires de la présente habilitation, de l'habilitation électrique appropriée (au minimum BR) et, si nécessaire :

-
- de l'habilitation Habiligaz,
 - de toute autre autorisation spécifique (vapeur, autocontrôles, etc.)

Mesures de sécurité

Dans toutes ses actions, le titulaire doit veiller à sa sécurité propre et à celle d'autrui, ainsi qu'à celle des biens confiés et prendre toutes dispositions pour les préserver en cas de risque prévisible ou de danger immédiat⁽¹⁾

(1) Code du travail article L. 231-8 : Le salarié signale immédiatement à l'employeur ou à son représentant toute situation de travail dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, «ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection». L'employeur ou son représentant ne peut demander au salarié de reprendre son activité dans une situation de travail où persiste un danger grave et imminent, «résultant par exemple d'une défectuosité du système de protection».

À cet effet, le port des équipements de protection individuelle attachés aux tâches à effectuer est obligatoire. (cf volet nature des interventions)

Toute intervention doit être réalisée dans le strict respect des consignes de sécurité en vigueur. Ainsi, certaines interventions ne pourront être assurées et notamment : interventions en hauteur non sécurisées, accès aux toitures et aux terrasses non sécurisées, interventions en cas de menaces d'agression, etc.

Par ailleurs, certaines interventions ne peuvent être réalisées par une seule personne : interventions en milieu confiné ou insalubre, utilisation de nacelles, ainsi que toutes autres interventions assujetties à des restrictions réglementaires.

Émargements

Employeur :

Raison sociale

Établissement

Représenté par dûment mandaté

Titulaire :

Nom & Prénom

Qualification

Affectation

Délivré à

Le

Employeur (cachet et signature)

Titulaire

(signature)

43.7

Le service d'interventions programmées (Dénoncé par le syndicat FO par lettre du 3 novembre 2005)

Mod. par Résultat de : Accord 18 mai 2005, non étendu, applicable deux mois après publication de son arrêté d'extension, sans dérogation possible

Cet accord a été dénoncé par le syndicat FO par lettre du 3 novembre 2005

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FG3E.

Syndicat(s) de salariés :

FO.

Le service d'interventions programmées a pour objet de répondre à des contraintes qui s'imposent à la profession, en matière de sécurité, d'hygiène et de protection de l'environnement, du fait de dispositions réglementaires ou contractuelles. Ces interventions programmées, sur les installations ou les équipements concernés, qui résultent de ces contraintes ont donc un caractère obligatoire.

À ce titre :

• Sont incluses dans ce service - qui se distingue de la permanence, du service d'intervention d'urgence et des interventions spécifiques - des obligations réglementaires telles par exemple :

- des opérations d'acquittement de systèmes de gestion permettant d'assurer, en sécurité, le fonctionnement d'installations en continu,*
- des opérations de contrôles par analyses physico-chimiques ou par relevés de mesures en vue de satisfaire à des critères relatifs à l'hygiène ou à la protection de l'environnement,*
- des prestations de vérifications, des tests et, le cas échéant,*

- des actions préventives ou correctives consécutives à celles-ci sur des équipements concourant à l'hygiène, à la sécurité ou à la protection de l'environnement.

• Sont expressément exclus : la maintenance programmée dès lors qu'elle ne répond pas à un objectif en rapport avec la réglementation, les modifications d'installations et les travaux neufs.

La périodicité de ces interventions programmées, qui dépend de la configuration des installations ou des équipements, implique qu'elle soient assurées, en raison d'impératifs technologiques, dans et en dehors de l'horaire collectif de l'entreprise.

Interventions programmées pendant la période d'astreinte.

Le week-end et les jours fériés, les entreprises s'efforceront de mettre en œuvre une organisation du travail adaptée, ceci pour répondre à ces interventions réglementaires à fréquence programmée.

Par exception, le week-end et les jours fériés les entreprises pourront, après consultation des instances représentatives du personnel ayant compétence en la matière, intégrer dans les périodes d'astreinte des interventions programmées de même nature compatibles avec celles susceptibles d'être exercées dans le cadre des interventions urgentes de dépannage. Toutefois, le temps consacré à ces interventions programmées, intégrées dans la période d'astreinte, ne devra pas excéder, en moyenne, sur chaque période d'astreinte, deux heures par tranche de 24 heures et par salarié, temps de trajet inclus, dans le respect de la réglementation relative à la durée du travail (article L. 121-1 du Code du Travail et textes s'y rapportant).

Rémunération des interventions programmées pendant la période d'astreinte.

Le temps consacré à ces interventions programmées pendant la période d'astreinte, y compris les temps de trajet, est du temps de travail effectif, rémunéré comme tel, assorti d'une indemnisation spécifique de 50 % exclusive de toute autre majoration. Le taux de cette indemnisation sera réexaminé chaque année dans le cadre de la négociation annuelle relative aux primes et indemnités.

Ladite indemnisation est soit récupérée en temps, soit rémunérée.

Le temps passé ouvre droit à une récupération non rémunérée, égale à la durée de l'intervention y compris le temps de trajet.

Ces dispositions ne remettent pas en cause les modalités de rémunération du service d'intervention d'urgence.

Article 44

Emploi de personnel temporaire

44.1

Les employeurs pourront employer du personnel fourni par les entreprises de travail temporaire, mais seulement dans les cas prévus à l'article L. 124-2 du code du travail et pour la durée indiquée à l'article L. 124-3.

44.2

Pendant la durée de leur mission, les travailleurs temporaires seront régis, en ce qui concerne les conditions d'exécution du travail, par les dispositions de la présente convention, conformément aux termes de l'article L. 124-7 du code du travail.

Article 45

Emploi de personnel à temps partiel

Les conditions d'emploi et de rémunération du personnel travaillant à temps partiel sont régies par les dispositions de l'article L. 212-4-2 du code du travail.

Titre VI

Dispositions diverses

Article 46

Hygiène et sécurité

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

46.1

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 les moyens les plus efficaces pour assurer la sécurité du personnel d'exploitation, notamment quand un agent travaille seul dans une chaufferie pendant plusieurs heures consécutives.

De même, les employeurs s'efforceront d'améliorer les conditions d'hygiène en mettant à la disposition des ouvriers, au poste de travail principal, un placard vestiaire, un poste d'eau potable et, partout où cela est possible, une installation de douches et un réfectoire.

46.2

La représentation du personnel 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.

46.3

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

46.4

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 47

Avantages acquis

L'ensemble des avantages découlant de la présente convention ne pourra, en aucun cas, conduire à réduction de l'ensemble des avantages de caractère permanent ou régulier, acquis à titre individuel, effectivement et globalement dans chaque entreprise.

Article 48

Dispositions finales

La présente convention sera établie en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties contractantes et pour le dépôt au secrétariat du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions prévues à l'article L. 132-8 du livre I^{er} du code du travail.

Article 49

Mise en vigueur

Les dispositions de la présente convention nationale entrent en vigueur le 1^{er} mars 1979. A cette date sont abrogés la convention collective nationale du personnel ouvrier du 27 juin 1968, l'accord de mensualisation du personnel ouvrier du 22 décembre 1970, la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise (E.T.A.M.) du 27 juin 1968, modifiés et complétés par leurs différents avenants, et l'accord paritaire national portant réglementation des astreintes et permanences dans l'exploitation de chauffage du 10 février 1976.

ANNEXES

Classification

Avenant n° 26 du 16 juin 2005

[Étendu par arr. 4 oct. 2005, JO 15 oct., applicable à compter du 1^{er} janvier 2006]

Préambule

Les signataires du présent accord :

Rappellent l'importance qu'ils attachent à la classification des emplois considérant que celle-ci constitue un enjeu majeur de la politique de branche, ainsi qu'un élément fondamental des garanties collectives qu'elle apporte dans toutes les fonctions que cette classification assure.

Considèrent que l'évolution des techniques et des savoirs est rapide, que les mutations économiques ont été fortement accélérées, et ont eu des effets sur l'organisation du travail et ont entraîné des conséquences sur le contenu des emplois. Ceci nécessitant le réexamen de ces contenus, des compétences requises pour les occuper et des salaires minima y afférents.

Affirment leur attachement aux conditions d'accès à l'emploi et à la promotion professionnelle et entendent à cet effet faire reposer la structure de la présente classification sur la compétence professionnelle et, à cet égard, rappellent tant la part qu'occupent les titres, les diplômes, les certificats de qualification professionnelle, que celle qu'occupent le développement de l'expérience et la formation continue ; ces éléments à la fois distincts et complémentaires contribuant à fonder la compétence professionnelle, base du déroulement de carrière.

Soulignent leur détermination à poursuivre l'objectif d'égalité professionnelle et en toute priorité celui de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, et considèrent qu'à cet effet les critères d'évaluation prenant en compte les compétences acquises et mises en œuvre et l'expérience des salariés dans l'exercice de leurs fonctions doivent être objectifs, identifiables, explicites, pour une politique équitable de qualification professionnelle.

Réaffirment l'importance qu'ils attachent aux conditions de travail et d'emploi et tout particulièrement aux conditions de sécurité et à ses procédures, dont le respect constitue une exigence forte de chaque emploi, et dont le contenu doit être l'élément essentiel de la politique sécurité des entreprises.

Confirment le rôle que la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la branche sera susceptible de jouer dans la mise en œuvre du présent protocole.

En conséquence ils conviennent de ce qui suit :

Article 1

À compter de la date de signature du présent accord, la classification nationale des emplois des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique établie par les accords des 28 janvier et 18 avril 1991 (avenant n° 16 et son annexe), et du 8 janvier 1998 (avenant n° 25 : classification incinération) est remplacée, à l'exception de la partie qui définit le personnel d'exploitation (avenant n° 16) ⁽¹⁾ et de celle qui définit l'activité des entreprises qui relèvent de la classification incinération (avenant n

(1) On entend par personnel d'exploitation les agents qui sont affectés à la conduite, à la surveillance et à l'entretien des installations de production de chaleur ou de froid et de conditionnement d'air des usines de traitement de résidus urbains ou industriels et des installations ou équipements connexes (Avenant n° 16, 28 janv. 1991, étendu par arr. 27 mars 1991, JO 9 avr.).

° 25) ⁽²⁾ par le texte suivant :

(2) Usines d'incinération des déchets urbains et assimilés (Avenant n° 25, 8 janv. 1998, étendu par arr. 20 avr. 1998, JO 29 avr.)

Personnels des entreprises dont l'activité a pour objet 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'activité de soins.

Article 2

La mise en application de cette nouvelle classification s'opérera au sein des entreprises le 1^{er} janvier 2006. À cette date, elles auront donc déterminé le classement effectif de leurs emplois par référence au tableau de classification de ces emplois. Elles ne pourront déroger à cette date limite que par accord d'entreprise. Ce classement fera l'objet avec le salarié titulaire de l'emploi considéré d'une entretien à l'issue duquel il lui sera indiqué sa nouvelle classification. Les instances représentatives du personnel et en particulier les délégués du personnel devront être régulièrement informées des modalités de mise en œuvre et d'éventuelles difficultés d'application de ladite classification.

Si une difficulté particulière apparaissait sur le bien fondé du classement d'un salarié celui-ci peut demander par lettre recommandée à l'employeur un réexamen approfondi de sa situation. L'employeur ferait connaître sa décision argumentée dans le délai d'un mois. Si la contestation perdurait, le salarié disposerait des voies de recours prévues par la législation et la réglementation. (délégués du personnel, délégués syndicaux...)

Article 3

La mise en œuvre de la nouvelle classification ne pourra entraîner de diminution des divers éléments constitutifs de salaire perçu par le salarié ni de déclassement d'emploi, ni de catégorie professionnelle.

Article 4

Les entreprises de la branche mettront en place avec chaque salarié un entretien professionnel spécifique, au minimum tous les deux ans.

Cet entretien aura pour objectif de faire le point sur le niveau de connaissance et d'expérience professionnelle de l'intéressé et sur l'évaluation des exigences liées à l'emploi exercé. Il pourra avoir lieu lors de l'entretien prévu à l'article 6 de l'accord de branche du 25 novembre 2004 portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie.

Si une modification survenait dans l'activité professionnelle d'un salarié, un entretien spécifique pourrait avoir lieu à sa demande.

Article 5

Les compétences requises pour un emploi donné seront appréciées au regard des compétences acquises par le salarié, par quelque moyen que ce soit (expérience professionnelle, validation des acquis de l'expérience, titres et diplômes de l'Éducation Nationale, FPC, CQP).

Il est de ce fait précisé que les emplois :

- de niveaux 1 à 3 de la grille de classification nécessitent des compétences équivalentes aux niveaux VI/V de l'Éducation Nationale ;
- de niveaux 4 à 6 de la grille de classification nécessitent des compétences équivalentes aux niveaux V/IV de l'Éducation Nationale ;
- de niveaux 7 à 9 de la grille de classification nécessitent des compétences équivalentes aux niveaux IV/III de l'éducation nationale.

Article 6

Les salariés classés du niveau 5 au niveau 9 de la classification reçoivent l'appellation de «Technicien-Agent de maîtrise» en raison du rôle hiérarchique qu'ils assurent, de l'importance de leurs responsabilités, de leur maîtrise du métier et de leur autonomie.

Article 7

En cas de difficulté d'ensemble de mise en œuvre de la nouvelle classification dans une entreprise il appartiendra, à la partie la plus diligente, de saisir la Commission nationale de conciliation prévue à l'article 5 de la convention collective des o/etam de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979.

Article 8

La CPNE se réunira deux ans après la signature du présent avenant pour faire le bilan de l'application de la nouvelle classification selon les modalités qu'elle aura définies. Ces réunions seront un lieu d'échanges, d'informations et de propositions afin d'assurer la pérennité de cet avenant et d'en parfaire, le cas échéant, la cohérence.

Article 9

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à la loi du 4 mai 2004 les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective ne peuvent déroger à cet avenant qui revêt un caractère impératif.

Article 10

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension.

Tableau de classification des emplois

Niveau	Services efficacité énergétique						Services valorisation énergétique des déchets				Services aux équipements & fonctions supports	
	Conduite		Maintenance		Exploitation		Conduite		Maintenance			
1	Agent de conduite		Agent de maintenance		Agent d'entretien		Agent de centre de traitement		Agent de maintenance		Agent	
2	Agent de conduite		Agent de maintenance		Agent d'entretien		Agent de centre de traitement		Agent de maintenance		Agent	
3	Conducteur d'installation		Agent de maintenance		Agent d'exploitation		Agent de centre de traitement Conducteur		Agent de maintenance		Agent	
4	Conducteur d'installation		Technicien de maintenance		Agent d'exploitation		Conducteur		Technicien de maintenance		Technicien	
5	Conducteur d'installation		Technicien de maintenance		Technicien d'exploitation		Conducteur Responsable de conduite		Technicien de maintenance		Technicien	
6	Responsable de conduite		Technicien de maintenance		Technicien d'exploitation		Responsable de conduite		Technicien de maintenance		Technicien	
7	Responsable de conduite		Responsable de maintenance		Technicien d'exploitation		Responsable de conduite		Responsable de maintenance		Technicien	
8	Responsable d'unité		Responsable de maintenance		Responsable d'exploitation		Responsable d'unité		Responsable de maintenance		Responsable	
9	Responsable d'unité				Responsable d'exploitation		Responsable d'unité				Responsable	

Filières : conduite, maintenance, exploitation

Conduite : Ensemble des actions physiques nécessaires pour assurer le fonctionnement d'une installation dans le but d'obtenir le résultat (mise en route, arrêt, ajustement de la production aux besoins, etc.). La conduite comprend la surveillance et le réglage des installations.

Maintenance : Ensemble de toutes les actions, durant le cycle de vie d'un bien, destiné à le maintenir qu'à le rétablir dans un état dans lequel il peut accomplir la fonction requise.

Exploitation : Ensemble des actions nécessaires pour faire en sorte qu'une installation fournisse le résultat pour lequel elle a été conçue.

L'exploitation comprend la gestion des approvisionnements et des fournitures.

Nombre d'emplois types	
Conduite	8
Maintenance	6
Exploitation	4
Autres activités	3
	<hr/>
	21

Répertoire des critères classants

Le savoir	Le savoir faire	La dimension relationnelle
<p>1. Expression écrite et orale</p> <p>A. Savoir lire et écrire,</p> <p>B. Savoir utiliser les documents de travail,</p> <p>C. Savoir rédiger un document de travail,</p> <p>D. Avoir des capacités d'analyse et de synthèse.</p>	<p>5. Technicité</p> <p>A. Exécuter des tâches élémentaires,</p> <p>B. Exécuter des tâches simples,</p> <p>C. Effectuer des opérations qualifiées,</p> <p>D. Maîtriser des opérations complexes, avoir une expertise.</p>	<p>9. Communication et échanges dans l'entreprise</p> <p>A. Au sein d'une équipe de travail,</p> <p>B. Avec d'autres interlocuteurs internes,</p> <p>C. Transmission des connaissances</p> <p>D. Développer l'esprit d'entreprise.</p>
<p>2. Mathématiques</p> <p>A. Notions de base (4 opérations),</p> <p>B. Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes...),</p> <p>C. Maîtrise (tables, statistiques...).</p>	<p>6. Sécurité/Réglementation</p> <p>A. Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi,</p> <p>B. Mettre en œuvre les mesures de sécurité et vérifier leurs effets,</p> <p>C. Participer à l'élaboration ou à l'adaptation des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation,</p> <p>D. Participer à l'évaluation et à la prévention des risques potentiels.</p>	<p>10. Représentation à l'extérieur de l'entreprise</p> <p>A. Prise en compte des demandes,</p> <p>B. Rendre compte à des interlocuteurs,</p> <p>C. Entretenir et développer des relations professionnelles,</p> <p>D. Défendre les intérêts de l'entreprise.</p>
<p>3. Technique de l'emploi</p> <p>A. Notions de base,</p> <p>B. Bonnes connaissances,</p> <p>C. Maîtrise,</p> <p>D. Expertise.</p>	<p>7. Animation des Hommes</p> <p>A. Organiser le travail,</p> <p>B. Encadrer une équipe,</p> <p>C. Animer une équipe, savoir mener un entretien,</p> <p>D. Animer et coordonner l'action de plusieurs équipes.</p>	<p>11. Gestion de l'information</p> <p>A. Recevoir l'information et s'informer,</p> <p>B. Transmettre l'information,</p> <p>C. Analyser et structurer l'information avant de la Transmettre</p> <p>D. Faire partager les implications de l'information.</p>
<p>4. Plusieurs technicités</p> <p>A. Notions de base,</p> <p>B. Bonnes connaissances,</p> <p>C. Maîtrise,</p> <p>D. Maîtrise de plus de deux technicités.</p>	<p>8. Autonomie/Initiative</p> <p>A. Exécuter son travail dans le cadre de consignes précises,</p> <p>B. Adapter son activité dans le cadre de sa mission,</p> <p>C. Organiser son travail en fonction de sa mission,</p> <p>D. Avoir des capacités d'innovation.</p>	

Description des emplois et critères classants associés

Services efficacité énergétique : Conduite

Emploi : Agent de conduite

1/ Description

1. Exécute des opérations de manutention
2. Relève les paramètres fonctionnels
3. Procède à des réglages de mise à niveau fonctionnelle dans le cadre de procédures détaillées
4. Respecte les règles et procédures
5. Aide à des opérations de conduite et/ou de petits travaux d'entretien.
6. Rend compte à sa hiérarchie.
7. Maintient en état de propreté l'environnement de travail

8. Assure sa sécurité ainsi que celle des personnes et des biens

2/ Critères classants

Éch	Le savoir	Re- père	Le savoir-faire	Re- père	La dimension relationnelle	Re- père
1	Expression écrite et orale	A	Technicité	A	Communication et échanges dans l'entreprise	A
	Mathématiques	A	Sécurité/réglementation	A	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	-
	Techniques de l'emploi	A	Animation des hommes	-	Gestion de l'information	A
	Plusieurs technicités	-	Autonomie/initiative	A		
2	Expression écrite et orale	B	Technicité	B	Communication et échanges dans l'entreprise	A
	Mathématiques	A	Sécurité/réglementation	A	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	-
	Techniques de l'emploi	A	Animation des hommes	-	Gestion de l'information	A
	Plusieurs technicités	-	Autonomie/initiative	A		
3	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	
	Mathématiques		Sécurité/réglementation		Représentation à l'extérieur de l'entreprise	
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes		Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités		Autonomie/initiative			
4	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	
	Mathématiques		Sécurité/réglementation		Représentation à l'extérieur de l'entreprise	
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes		Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités		Autonomie/initiative			

Emploi : Conducteur d'installation

1/ Description

Sous la responsabilité de la hiérarchie :

1. Exécute des opérations de conduite.
2. Répond à des appels.
3. Relève et contrôle les paramètres fonctionnels.
4. Procède aux réglages de mise à niveau fonctionnelle selon les consignes techniques.
5. Relève les valeurs et relate l'évènement. (montée en puissance, dysfonctionnement)
6. Optimise les moyens mis en œuvre.
7. Rend compte à sa hiérarchie et renseigne les outils de suivi d'exploitation mis à sa disposition.
8. Maintient la propreté et l'hygiène des lieux/postes de travail.
9. Respecte les règles et les procédures.
10. Assure sa sécurité ainsi que celle des personnes et des biens.
11. Participe aux relations avec les partenaires (clients, institutionnels...).

2/ Critères classants

Éch	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
1	Expression écrite et orale	B	Technicité	B	Communication et échanges dans l'entreprise	A
	Mathématiques	A	Sécurité / réglementation	A	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	A
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	-	Gestion de l'information	B
	Plusieurs technicités	-	Autonomie/initiative	B		
2	Expression écrite et orale	B	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	B
	Mathématiques	B	Sécurité / réglementation	B	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	A
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	A	Gestion de l'information	B
	Plusieurs technicités	A	Autonomie/initiative	B		
3	Expression écrite et orale	C	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	B
	Mathématiques	B	Sécurité / réglementation	B	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	B
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	A	Gestion de l'information	B
	Plusieurs technicités	B	Autonomie/initiative	B		
4	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	
	Mathématiques		Sécurité / réglementation		Représentation à l'extérieur de l'entreprise	
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes		Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités		Autonomie / initiative			

Emploi : Responsable de conduite

1/ Description

1. Assure un appui technique et participe à la formation de son équipe.
2. Assure la responsabilité qualitative/quantitative de la production/performances.
3. Identifie les dysfonctionnements et déclenche les opérations de maintenance corrective.
4. Veille aux critères environnementaux et de sécurité du site.
5. Assure la mise en forme et l'exploitation des données de production.
6. Assure la pérennité des équipements et des systèmes de conduite.
7. Programme en concertation avec la maintenance les opérations de maintenance préventive.
8. Gère les stocks (combustibles, magasins, équipements individuels de protection, déchets...).
9. Planifie, organise, anime.
10. Veille au respect des procédures.
11. Participe aux relations avec les partenaires (clients, institutionnels...).

2/ Critères classants

Éch	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
1	Expression écrite et orale	C	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	B
	Mathématiques	B	Sécurité/réglementation	C	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	B
	Techniques de l'emploi	C	Animation des hommes	B	Gestion de l'information	C
	Plusieurs technicités	B	Autonomie/initiative	C		
2	Expression écrite et orale	D	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	C
	Mathématiques	C	Sécurité/réglementation	C	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	C
	Techniques de l'emploi	C	Animation des hommes	C	Gestion de l'information	C
	Plusieurs technicités	B	Autonomie/initiative	C		
3	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	
	Mathématiques		Sécurité/réglementation		Représentation à l'extérieur de l'entreprise	
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes		Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités		Autonomie/initiative			

Emploi : Responsable d'unité

1/ Description

Responsable de l'organisation et du fonctionnement du site

1. Assure les relations avec les partenaires (clients, institutionnels).
2. Anime une ou plusieurs équipes et lui apporte un soutien technique.
3. Détermine les besoins humains et matériels.
4. Participe aux recrutements et à l'évaluation du personnel dans le cadre de procédures.
5. Détecte les besoins de formation, participe à l'élaboration du plan de formation et peut participer à la formation.
6. Est garant de l'application des règles de sécurité.
7. Assure l'information du personnel.
8. Assure le suivi réglementaire.
9. Participe à l'élaboration du budget et est responsable de son exécution.
10. Est force de proposition en termes d'innovation et d'amélioration des performances techniques et environnementales.
11. Contribue au développement et à la promotion du site.

2/ Critères classants

Éch	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
1	Expression écrite et orale	D	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	C
	Mathématiques	C	Sécurité/réglementation	D	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	C
	Techniques de l'emploi	C	Animation des hommes	C	Gestion de l'information	D
	Plusieurs technicités	C	Autonomie / initiative	D		

Éch	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
2	Expression écrite et orale	D	Technicité	D	Communication et échanges dans l'entreprise	D
	Mathématiques	C	Sécurité/réglementation	D	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	D
	Techniques de l'emploi	D	Animation des hommes	D	Gestion de l'information	D
	Plusieurs technicités	D	Autonomie/initiative	D		
3	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	
	Mathématiques		Sécurité/réglementation		Représentation à l'extérieur de l'entreprise	
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes		Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités		Autonomie/initiative			
4	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	
	Mathématiques		Sécurité/réglementation		Représentation à l'extérieur de l'entreprise	
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes		Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités		Autonomie/initiative			

Services efficacité énergétique : Maintenance

Emploi : Agent de maintenance

1/ Description

1. Effectue des opérations de maintenance.
2. Renseigne les outils de gestion de la maintenance.
3. Rend compte de l'exécution de ses tâches.
4. Coordonne son activité avec celles de la conduite.
5. Assure sa sécurité et celle des zones où il intervient.
6. Respecte les règles et les consignes.
7. Maintient en état de propreté l'environnement de travail.

2/ Critères classants

Éch	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
1	Expression écrite et orale	A	Technicité	A	Communication et échanges dans l'entreprise	A
	Mathématiques	A	Sécurité/réglementation	A	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	-
	Techniques de l'emploi	A	Animation des hommes	-	Gestion de l'information	A
	Plusieurs technicités	-	Autonomie/initiative	A		
2	Expression écrite et orale	B	Technicité	B	Communication et échanges dans l'entreprise	A
	Mathématiques	A	Sécurité/réglementation	A	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	-
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	-	Gestion de l'information	A
	Plusieurs technicités	-	Autonomie/initiative	A		

Éch	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
3	Expression écrite et orale	B	Technicité	B	Communication et échanges dans l'entreprise	A
	Mathématiques	B	Sécurité/réglementation	A	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	-
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	-	Gestion de l'information	B
	Plusieurs technicités	A	Autonomie/initiative	B		
4	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	
	Mathématiques		Sécurité/réglementation		Représentation à l'extérieur de l'entreprise	
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes		Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités		Autonomie/initiative			

Emploi : Technicien de maintenance

1/ Description

Sous la responsabilité de la hiérarchie :

1. Exécute le programme de travaux de maintenance préventive, corrective et systématique.
2. Coordonne ses activités avec celles de la conduite.
3. Maintient la disponibilité des appareils placés sous sa surveillance.
4. Procède à des réglages et optimise le fonctionnement des équipements et systèmes.
5. Exécute les travaux courants de mise à niveau des installations.
6. Peut encadrer ponctuellement en fonction des missions une équipe d'intervention.
7. Rend compte de l'exécution de ses tâches.
8. Renseigne les outils de gestion mis à sa disposition.
9. Assure sa sécurité ainsi que celle des personnes et des biens.
10. Maintient la propreté et l'hygiène des lieux et postes de travail sur lesquels il intervient.

2/ Critères classants

Éch	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
1	Expression écrite et orale	B	Technicité	B	Communication et échanges dans l'entreprise	B
	Mathématiques	B	Sécurité/réglementation	B	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	A
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	B	Gestion de l'information	B
	Plusieurs technicités	A	Autonomie/initiative	B		
2	Expression écrite et orale	B	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	B
	Mathématiques	B	Sécurité/réglementation	B	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	B
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	A	Gestion de l'information	B
	Plusieurs technicités	B	Autonomie/initiative	B		

Éch	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
3	Expression écrite et orale	C	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	B
	Mathématiques	C	Sécurité/réglementation	B	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	B
	Techniques de l'emploi	C	Animation des hommes	B	Gestion de l'information	C
	Plusieurs technicités	B	Autonomie/initiative	B		
4	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	
	Mathématiques		Sécurité/réglementation		Représentation à l'extérieur de l'entreprise	
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes		Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités		Autonomie/initiative			

Emploi : Responsable de maintenance

1/ Description

1. Assure un appui technique et participe à la formation de son équipe.
2. Assure la responsabilité qualitative et l'optimisation de l'ensemble de la maintenance.
3. Analyse les défaillances, déclenche et organise les opérations de maintenance corrective (curative ?) en concertation avec la conduite.
4. Établit la programmation et déclenche les opérations de maintenance préventive.
5. Participe à la planification des travaux exécutés dans le cadre des arrêts techniques.
6. Propose des solutions d'amélioration.
7. S'assure de la mise à disposition des moyens humains et matériels nécessaire à l'exécution des opérations de maintenance.
8. Coordonne les relations avec les entreprises extérieures.
9. Gère les stocks de pièces détachées, d'équipements de protection individuelle, de déchets, de consommables.
10. Organise, planifie, anime.
11. Participe aux relations avec les partenaires (clients, institutionnels...).
12. Veille au respect des critères environnementaux et de sécurité des installations des personnes et des biens.
13. Veille au respect des procédures et consignes.

2/ Critères classants

Éch	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
1	Expression écrite et orale	C	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	C
	Mathématiques	C	Sécurité/réglementation	C	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	C
	Techniques de l'emploi	C	Animation des hommes	C	Gestion de l'information	C
	Plusieurs technicités	B	Autonomie/initiative	B		
2	Expression écrite et orale	D	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	C
	Mathématiques	C	Sécurité/réglementation	D	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	C
	Techniques de l'emploi	C	Animation des hommes	C	Gestion de l'information	C
	Plusieurs technicités	C	Autonomie/initiative	C		

Éch	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité/réglementation Animation des hommes Autonomie/initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité/réglementation Animation des hommes Autonomie/initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Services efficacité énergétique : Exploitation

Emploi : Agent d'entretien

1/ Description

Sous la responsabilité de la hiérarchie

1. Réalise des opérations élémentaires de conduite et de maintenance des équipements. (maintenance préventive et corrective)
2. Intervient sur requête de sa hiérarchie et rend compte.
3. Participe à des travaux de maintenance préventive et corrective.
4. Renseigne les outils de suivi d'exploitation mis à la disposition.
5. Respecte les règles et les procédures.
6. Assure sa sécurité ainsi que celle des personnes et des biens.
7. Assure la propreté et l'hygiène des lieux d'intervention.

2/ Critères classants

Éch	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
1	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	A A A -	Technicité Sécurité/réglementation Animation des hommes Autonomie/initiative	A A - A	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	A A A
2	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités	B A B -	Technicité Sécurité/réglementation Animation des hommes Autonomie/initiative	B A - A	Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	B A A

Éch	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité/réglementation Animation des hommes Autonomie/initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité/réglementation Animation des hommes Autonomie/initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Emploi : Agent d'exploitation

1/ Description

1. Contrôle les paramètres fonctionnels.
2. Procède aux réglages de mise à niveau fonctionnelle.
3. Optimise les moyens mis en œuvre.
4. Relève les valeurs et relate les événements.
5. Répond aux appels et intervient sur requête de sa hiérarchie ou de l'utilisateur et rend compte.
6. Est à l'écoute du client et participe à son information.
7. Exécute des opérations de conduite et/ou de maintenance des équipements.
8. Veille à la disponibilité des équipements.
9. Veille au respect des engagements contractuels.
10. Exécute des travaux de maintenance préventive et corrective.
11. Renseigne les outils de suivi d'exploitation mis à la disposition.
12. Respecte les procédures et les règlements.
13. Assure sa sécurité ainsi que celle des personnes et des biens.
14. Assure la propreté et l'hygiène des lieux d'intervention.

2/ Critères classants

Éch	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
1	Expression écrite et orale	B	Technicité	B	Communication et échanges dans l'entreprise	B
	Mathématiques	B	Sécurité/réglementation	A	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	A
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	A	Gestion de l'information	A
	Plusieurs technicités	A	Autonomie/initiative	B		
2	Expression écrite et orale	B	Technicité	B	Communication et échanges dans l'entreprise	B
	Mathématiques	B	Sécurité/réglementation	B	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	B
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	A	Gestion de l'information	B
	Plusieurs technicités	B	Autonomie/initiative	B		

Éch	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité/réglementation Animation des hommes Autonomie/initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	C
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité/réglementation Animation des hommes Autonomie/initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Emploi : Technicien d'exploitation

1/ Description

1. Assure la conduite et le bon fonctionnement des installations.
2. Exécute le programme des travaux de maintenance préventive systématique et corrective.
3. Est garant de la disponibilité des équipements placés sous sa surveillance.
4. Renseigne les outils de gestion des équipements et des stocks.
5. Rend compte de l'exécution de ses tâches.
6. Maintient en état de propreté les équipements, postes, lieux d'intervention.
7. Veille au respect des engagements contractuels et de la réglementation.
8. Veille à la sécurité des personnes et des biens.
9. Peut être chargé d'encadrer ponctuellement en fonction des missions une équipe d'intervention.
10. Optimise le fonctionnement des équipements et systèmes.
11. Exécute des travaux de mise à niveau des installations.
12. Optimise les moyens mis en œuvre.
13. Est force de proposition en termes d'amélioration des performances techniques et environnementales.

2/ Critères classants

Éch	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
1	Expression écrite et orale	C	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	C
	Mathématiques	B	Sécurité/réglementation	B	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	B
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	B	Gestion de l'information	B
	Plusieurs technicités	B	Autonomie / initiative	B		
2	Expression écrite et orale	C	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	C
	Mathématiques	C	Sécurité/réglementation	B	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	B
	Techniques de l'emploi	C	Animation des hommes	B	Gestion de l'information	B
	Plusieurs technicités	B	Autonomie/initiative	C		

Éch	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
3	Expression écrite et orale	D	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	C
	Mathématiques	C	Sécurité/réglementation	C	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	C
	Techniques de l'emploi	C	Animation des hommes	B	Gestion de l'information	C
	Plusieurs technicités	B	Autonomie/initiative	C		
4	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	
	Mathématiques		Sécurité/réglementation		Représentation à l'extérieur de l'entreprise	
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes		Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités		Autonomie/initiative			

Emploi : Responsable d'exploitation

1/ Description

Responsable de l'organisation et du fonctionnement du/des sites

1. Assure des relations avec les partenaires (clients, institutionnels ...).
2. Anime une ou plusieurs équipes et leur apporte un soutien technique.
3. Détermine les besoins humains et matériels.
4. Identifie et analyse les dysfonctionnements.
5. Participe au recrutement et à l'évaluation du personnel dans le cadre de procédures.
6. Établit la programmation et déclenche les opérations de maintenance préventive et corrective.
7. S'assure de la mise à disposition des moyens humains et matériels nécessaires et coordonne les relations avec les entreprises extérieures.
8. Assure l'information du personnel.
9. Est garant du respect des règles, procédures et réglementations.
10. Participe à l'élaboration du budget et est responsable de son exécution.
11. Est force de proposition en termes d'innovation et d'amélioration des performances techniques et environnementales.
12. Détecte les besoins de formation, participe à l'élaboration du plan et à sa réalisation.
13. Est garant de l'application des règles d'hygiène et de sécurité et de la prévention des risques.

2/ Critères classants

Éch	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
1	Expression écrite et orale	D	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	C
	Mathématiques	C	Sécurité/réglementation	D	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	C
	Techniques de l'emploi	C	Animation des hommes	C	Gestion de l'information	D
	Plusieurs technicités	C	Autonomie/initiative	D		

Éch	Le Savoir	Re-père	Le Savoir Faire	Re-père	La Dimension Relationnelle	Re-père
2	Expression écrite et orale	D	Technicité	D	Communication et échanges dans l'entreprise	D
	Mathématiques	C	Sécurité/réglementation	D	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	D
	Techniques de l'emploi	D	Animation des hommes	D	Gestion de l'information	D
	Plusieurs technicités	D	Autonomie/initiative	D		
3	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	
	Mathématiques		Sécurité/réglementation		Représentation à l'extérieur de l'entreprise	
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes		Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités		Autonomie/initiative			
4	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	
	Mathématiques		Sécurité/réglementation		Représentation à l'extérieur de l'entreprise	
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes		Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités		Autonomie/initiative			

Services valorisation énergétique des déchets : Conduite

Emploi : Agent de centre de traitement

1/ Description

Sous la responsabilité de la hiérarchie :

1. Identifie la nature des déchets.
2. Gère les flux en séparant et répartissant les déchets et résidus en fonction de leurs destinations (incinération, tri, résidus).
3. Peut participer aux contrôles nécessaires à la gestion des flux (qualité, pesée, origine, circulation).
4. Effectue les opérations de manutention courante.
5. Assure la surveillance et veille à la sécurité des zones placées sous son contrôle.
6. Respecte les règles et procédures.
7. Peut être amené à participer à des opérations de conduite et/ou de petite maintenance à son poste.
8. Rend compte à sa hiérarchie et renseigne les outils de suivi d'exploitation mis à sa disposition.
9. Maintient en état de propreté l'environnement de travail.

2/ Critères classants

Éch	Le Savoir	Re-père	Le Savoir Faire	Re-père	La Dimension Relationnelle	Re-père
1	Expression écrite et orale	A	Technicité	A	Communication et échanges dans l'entreprise	A
	Mathématiques	A	Sécurité/réglementation	A	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	-
	Techniques de l'emploi	A	Animation des hommes	-	Gestion de l'information	A
	Plusieurs technicités	-	Autonomie/initiative	A		

Éch	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
2	Expression écrite et orale	A	Technicité	B	Communication et échanges dans l'entreprise	A
	Mathématiques	A	Sécurité/réglementation	A	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	A
	Techniques de l'emploi	A	Animation des hommes	-	Gestion de l'information	A
	Plusieurs technicités	-	Autonomie/initiative	A		
3	Expression écrite et orale	B	Technicité	B	Communication et échanges dans l'entreprise	A
	Mathématiques	A	Sécurité/réglementation	A	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	A
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	-	Gestion de l'information	B
	Plusieurs technicités	A	Autonomie/initiative	A		
4	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	
	Mathématiques		Sécurité/réglementation		Représentation à l'extérieur de l'entreprise	
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes		Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités		Autonomie/initiative			

Emploi : Conducteur

1/ Description

1. Contrôle les paramètres fonctionnels des procédés.
2. Veille au respect des critères environnementaux et de sécurité des procédés.
3. Optimise les moyens mis en œuvre en procédant aux réglages de mise à niveau fonctionnelle.
4. Relève les valeurs et relate les événements.
5. Assure le lien entre les opérations de conduite et de maintenance.
6. Peut être amené à participer à la gestion des flux.
7. Respecte les règles et les procédures.
8. Rend compte à sa hiérarchie et renseigne les outils de suivi d'exploitation mis à la disposition.
9. Veille à la sécurité des personnes et des biens.
10. Maintient en état de propreté l'environnement de travail.

2/ Critères classants

Éch	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
1	Expression écrite et orale	B	Technicité	B	Communication et échanges dans l'entreprise	A
	Mathématiques	A	Sécurité/réglementation	B	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	A
	Techniques de l'emploi	A	Animation des hommes	-	Gestion de l'information	B
	Plusieurs technicités	A	Autonomie/initiative	A		

Éch	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
2	Expression écrite et orale	B	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	A
	Mathématiques	B	Sécurité/réglementation	B	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	A
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	A	Gestion de l'information	B
	Plusieurs technicités	B	Autonomie/initiative	B		
3	Expression écrite et orale	C	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	B
	Mathématiques	B	Sécurité/réglementation	B	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	A
	Techniques de l'emploi	C	Animation des hommes	A	Gestion de l'information	B
	Plusieurs technicités	B	Autonomie/initiative	B		
4	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	
	Mathématiques		Sécurité/réglementation		Représentation à l'extérieur de l'entreprise	
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes		Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités		Autonomie/initiative			

Emploi : Responsable de conduite

1/ Description

1. Assure la responsabilité qualitative et quantitative de la production et les performances.
2. Assure un appui technique et participe à la formation du personnel placé sous son autorité.
3. Planifie, organise, anime son équipe (même rédaction au compte rendu n° 2).
4. Veille au respect des critères environnementaux et de sécurité des procédés.
5. Identifie les dysfonctionnements et déclenche les opérations de maintenance corrective .
6. Assure la pérennité des équipements et systèmes de conduite et de sécurité.
7. Participe à la définition et à la mise en œuvre d'opérations de maintenance préventive.
8. Assure la mise en forme et l'exploitation des données de production (tableaux de bord).
9. Veille au respect des procédures.
10. Veille à/assure la sécurité des personnes et des biens.
11. Participe aux relations avec les partenaires (clients, institutionnels).
12. Assure le maintien en état de propreté de l'environnement de travail.

2/ Critères classants

Éch	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
1	Expression écrite et orale	C	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	B
	Mathématiques	B	Sécurité/réglementation	C	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	B
	Techniques de l'emploi	C	Animation des hommes	A	Gestion de l'information	B
	Plusieurs technicités	B	Autonomie/initiative	B		

Éch	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
2	Expression écrite et orale	D	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	B
	Mathématiques	B	Sécurité/réglementation	C	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	B
	Techniques de l'emploi	C	Animation des hommes	B	Gestion de l'information	C
	Plusieurs technicités	B	Autonomie/initiative	C		
3	Expression écrite et orale	D	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	C
	Mathématiques	C	Sécurité/réglementation	C	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	C
	Techniques de l'emploi	C	Animation des hommes	C	Gestion de l'information	C
	Plusieurs technicités	C	Autonomie/initiative	C		
4	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	
	Mathématiques		Sécurité/réglementation		Représentation à l'extérieur de l'entreprise	
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes		Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités		Autonomie/initiative			

Emploi : Responsable d'unité

1/ Description

- Participe aux relations avec les partenaires (clients, institutionnels).
- Anime le personnel placé sous sa responsabilité et lui apporte un soutien technique.
- Gère le processus de pilotage de l'unité en veillant au respect de l'environnement.
- Participe au recrutement et à l'évaluation du personnel dans le cadre de procédures.
- Identifie les besoins de formation, participe à l'élaboration du plan de formation et à la formation.
- Est garant de l'application des règles de sécurité.
- Assure l'information du personnel.
- Assure le suivi réglementaire.
- Participe à l'élaboration du budget et est responsable de son exécution.
- Est force de proposition en termes d'innovation et d'amélioration des performances techniques et environnementales.
- Peut contribuer à la promotion du site et veille à la qualité de son image.

2/ Critères classants

Éch	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
1	Expression écrite et orale	D	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	C
	Mathématiques	C	Sécurité/réglementation	C	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	C
	Techniques de l'emploi	C	Animation des hommes	C	Gestion de l'information	D
	Plusieurs technicités	C	Autonomie/initiative	D		

Éch	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
2	Expression écrite et orale	D	Technicité	D	Communication et échanges dans l'entreprise	D
	Mathématiques	C	Sécurité/réglementation	D	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	D
	Techniques de l'emploi	D	Animation des hommes	D	Gestion de l'information	D
	Plusieurs technicités	D	Autonomie/initiative	D		
3	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	
	Mathématiques		Sécurité/réglementation		Représentation à l'extérieur de l'entreprise	
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes		Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités		Autonomie/initiative			
4	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	
	Mathématiques		Sécurité/réglementation		Représentation à l'extérieur de l'entreprise	
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes		Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités		Autonomie/initiative			

Services valorisation énergétique des déchets : Maintenance

Emploi : Agent de maintenance

1/ Description

1. Effectue des opérations élémentaires de maintenance.
2. Renseigne les outils de gestion des stocks.
3. Rend compte de l'exécution de ses tâches.
4. Coordonne son activité avec celles de la conduite.
5. Assure sa sécurité et celle des zones où il intervient.
6. Respecte les règles et les consignes.
7. Maintient en état de propreté l'environnement de travail.

2/ Critères classants

Éch	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
1	Expression écrite et orale	A	Technicité	A	Communication et échanges dans l'entreprise	A
	Mathématiques	A	Sécurité/réglementation	A	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	-
	Techniques de l'emploi	A	Animation des hommes	-	Gestion de l'information	A
	Plusieurs technicités	-	Autonomie/initiative	A		
2	Expression écrite et orale	B	Technicité	B	Communication et échanges dans l'entreprise	A
	Mathématiques	A	Sécurité/réglementation	A	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	-
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	-	Gestion de l'information	A
	Plusieurs technicités	-	Autonomie/initiative	A		

Éch	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
3	Expression écrite et orale	B	Technicité	B	Communication et échanges dans l'entreprise	A
	Mathématiques	B	Sécurité/réglementation	A	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	-
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	-	Gestion de l'information	B
	Plusieurs technicités	A	Autonomie/initiative	B		
4	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	
	Mathématiques		Sécurité/réglementation		Représentation à l'extérieur de l'entreprise	
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes		Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités		Autonomie/initiative			

Emploi : Technicien de maintenance

1/ Description

1. Exécute le programme de maintenance préventive et corrective.
2. Maintient la disponibilité et les performances des équipements placés sous sa surveillance.
3. Coordonne ses activités avec celles de la conduite.
4. Procède à des réglages et optimise le fonctionnement des équipements et systèmes.
5. Exécute des travaux courants de mise à niveau des installations.
6. Peut encadrer ponctuellement en fonction des missions une équipe d'intervention.
7. Rend compte de l'exécution de ses tâches.
8. Renseigne les outils de gestion.
9. Assure sa sécurité ainsi que celle des personnes et des biens.
10. Maintient la propreté et l'hygiène des postes, lieux de travail sur lesquels il intervient.

2/ Critères classants

Éch	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
1	Expression écrite et orale	B	Technicité	B	Communication et échanges dans l'entreprise	B
	Mathématiques	B	Sécurité/réglementation	B	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	-
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	A	Gestion de l'information	B
	Plusieurs technicités	A	Autonomie/initiative	B		
2	Expression écrite et orale	B	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	B
	Mathématiques	B	Sécurité/réglementation	B	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	A
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	A	Gestion de l'information	B
	Plusieurs technicités	B	Autonomie/initiative	B		

Éch	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
3	Expression écrite et orale	B	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	B
	Mathématiques	C	Sécurité/réglementation	B	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	B
	Techniques de l'emploi	C	Animation des hommes	B	Gestion de l'information	C
	Plusieurs technicités	B	Autonomie/initiative	B		
4	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	
	Mathématiques		Sécurité/réglementation		Représentation à l'extérieur de l'entreprise	
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes		Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités		Autonomie/initiative			

Emploi : Responsable de maintenance

1/ Description

1. Assure un appui technique et participe à la formation de son équipe.
2. Assure la responsabilité qualitative et l'optimisation de l'ensemble de la maintenance.
3. Analyse les défaillances, déclenche et organise les opérations de maintenance corrective en concertation avec la conduite.
4. Etablit la programmation et déclenche les opérations de maintenance préventive en concertation avec la conduite.
5. Participe à la planification des travaux exécutés dans le cadre des arrêts techniques.
6. Propose des solutions d'amélioration.
7. S'assure de la mise à disposition des moyens humains et matériels nécessaires à l'exécution des opérations de maintenance.
8. Coordonne les opérations avec les entreprises extérieures.
9. Gère les stocks de pièces détachées, les consommables, les équipements de protection individuels et les déchets de l'activité de maintenance.
10. Organise, planifie, anime, contrôle.
11. Participe aux relations avec les institutionnels.
12. Veille au respect des critères environnementaux et de sécurité du site des personnes et des biens.
13. Veille au respect des procédures et consignes.

2/ Critères classants

Eche lon	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
1	Expression écrite et orale	C	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	C
	Mathématiques	C	Sécurité/réglementation	C	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	C
	Techniques de l'emploi	C	Animation des hommes	C	Gestion de l'information	C
	Plusieurs technicités	B	Autonomie/initiative	B		

Eche lon	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
2	Expression écrite et orale	D	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	D
	Mathématiques	C	Sécurité/réglementation	D	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	C
	Techniques de l'emploi	C	Animation des hommes	D	Gestion de l'information	D
	Plusieurs technicités	C	Autonomie/initiative	B		
3	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	
	Mathématiques		Sécurité/réglementation		Représentation à l'extérieur de l'entreprise	
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes		Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités		Autonomie/initiative			
4	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	
	Mathématiques		Sécurité/réglementation		Représentation à l'extérieur de l'entreprise	
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes		Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités		Autonomie/initiative			

Services aux équipements & fonctions supports

Emploi : Agent

1/ Description

1. Effectue des tâches et/ou des opérations courantes relevant de sa spécialité,
2. Est à l'écoute des interlocuteurs,
3. Rend compte à sa hiérarchie,
4. Peut être amené à utiliser des moyens informatiques,
5. Peut être amené à assumer la tenue des dossiers et/ou à participer à leur gestion,
6. Veille aux outils et matériels qui lui sont confiés dans le cadre de sa mission,
7. Assure sa sécurité ainsi que celle des personnes et des biens,
8. Respecte les règles et procédures afférentes à sa spécialité.

2/ Critères classants

Eche lon	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
1	Expression écrite et orale	A	Technicité	A	Communication et échanges dans l'entreprise	A
	Mathématiques	A	Sécurité/réglementation	A	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	-
	Techniques de l'emploi	A	Animation des hommes	-	Gestion de l'information	A
	Plusieurs technicités	-	Autonomie/initiative	A		

Eche- lon	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
2	Expression écrite et orale	B	Technicité	B	Communication et échanges dans l'entreprise	B
	Mathématiques	A	Sécurité/réglementation	A	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	-
	Techniques de l'emploi	A	Animation des hommes	-	Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités	-	Autonomie/initiative	A		A
3	Expression écrite et orale	B	Technicité	B	Communication et échanges dans l'entreprise	B
	Mathématiques	B	Sécurité/réglementation	A	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	A
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	-	Gestion de l'information	A
	Plusieurs technicités	A	Autonomie/initiative	A		
4	Expression écrite et orale		Technicité		Communication et échanges dans l'entreprise	
	Mathématiques		Sécurité/réglementation		Représentation à l'extérieur de l'entreprise	
	Techniques de l'emploi		Animation des hommes		Gestion de l'information	
	Plusieurs technicités		Autonomie/initiative			

Emploi : Technicien

1/ Description

1. Effectue des opérations relevant de sa spécialité,
2. Est à l'écoute des interlocuteurs et participe à leur information,
3. Identifie les anomalies, les corrige et rend compte à sa hiérarchie,
4. Participe à l'amélioration des services de l'entreprise,
5. Utilise couramment les moyens informatiques mis à sa disposition,
6. Assure la bonne conservation des outils, matériels et documents qui lui sont confiés,
7. Assure sa sécurité ainsi que celle des personnes et des biens,
8. Respecte les règles et procédures afférentes à sa spécialité.

2/ Critères classants

Eche- lon	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
1	Expression écrite et orale	B	Technicité	B	Communication et échanges dans l'entreprise	B
	Mathématiques	B	Sécurité/réglementation	A	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	A
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	-	Gestion de l'information	B
	Plusieurs technicités	A	Autonomie/initiative	B		
2	Expression écrite et orale	C	Technicité	B	Communication et échanges dans l'entreprise	B
	Mathématiques	B	Sécurité/réglementation	A	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	B
	Techniques de l'emploi	B	Animation des hommes	A	Gestion de l'information	B
	Plusieurs technicités	A	Autonomie/initiative	B		

Eche- lon	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
3	Expression écrite et orale	C	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	B
	Mathématiques	B	Sécurité/réglementation	B	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	B
	Techniques de l'emploi	C	Animation des hommes	A	Gestion de l'information	B
	Plusieurs technicités	B	Autonomie/initiative	B		
4	Expression écrite et orale	C	Technicité	C	Communication et échanges dans l'entreprise	B
	Mathématiques	C	Sécurité/réglementation	B	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	B
	Techniques de l'emploi	C	Animation des hommes	B	Gestion de l'information	C
	Plusieurs technicités	B	Autonomie/initiative	C		

Emploi : Responsable

1/ Description

1. Effectue des missions relevant de sa fonction,
2. Assure les relations avec des interlocuteurs internes et externes,
3. Peut être amené à animer du personnel et à lui apporter son soutien,
4. Propose les moyens à mettre en œuvre en fonction de l'organisation du travail,
5. Peut participer au recrutement et à l'évaluation du personnel,
6. Identifie les besoins de formation et peut participer à la mise en œuvre de cette dernière,
7. Est force de proposition en termes d'innovation et de services rendus tant en interne qu'en externe,
8. Gère les moyens mis à sa disposition,
9. Assure sa sécurité ainsi que celle des personnes et de biens,
10. Veille à l'application des règles et procédures.

2/ Critères classants

Eche- lon	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
1	Expression écrite et orale	D	Technicité	D	Communication et échanges dans l'entreprise	C
	Mathématiques	C	Sécurité/réglementation	C	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	B
	Techniques de l'emploi	D	Animation des hommes	C	Gestion de l'information	C
	Plusieurs technicités	C	Autonomie/initiative	C		
2	Expression écrite et orale	D	Technicité	D	Communication et échanges dans l'entreprise	C
	Mathématiques	C	Sécurité/réglementation	D	Représentation à l'extérieur de l'entreprise	C
	Techniques de l'emploi	D	Animation des hommes	C	Gestion de l'information	C
	Plusieurs technicités	D	Autonomie/initiative	D		

Eche lon	Le Savoir	Re- père	Le Savoir Faire	Re- père	La Dimension Relationnelle	Re- père
3	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité/réglementation Animation des hommes Autonomie/initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	
4	Expression écrite et orale Mathématiques Techniques de l'emploi Plusieurs technicités		Technicité Sécurité/réglementation Animation des hommes Autonomie/initiative		Communication et échanges dans l'entreprise Représentation à l'extérieur de l'entreprise Gestion de l'information	

Avenant n° 27 du 16 juin 2005

[Étendu par arr. 4 oct. 2005, 15 oct.]

Article 1 Notice

La notice suivante est instituée en vue de la mise en place dans les entreprises de la nouvelle classification des emplois

I. Organisation de la classification

La présente classification identifie, décrit et structure un ensemble de 21 «emplois types»⁽¹⁾ dont les contenus couvrent l'ensemble des tâches

¹ *Emploi type* : correspond aux situations habituelles de travail dans les entreprises où il est exercé.

(2) ou fonctions

² *Tâche* : travail à faire dans un temps fixé et sous certaines conditions.

(3) de base assurées par les o/etam des entreprises d'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

³ *Fonction* : prise en charge d'un ensemble d'opérations et de décisions qui se définissent non par rapport à des machines ou des postes de travail, mais par rapport à des compétences requises et à leur qualité qui peut-être technique, commerciale, sociale.

Cet ensemble regroupe ainsi les emplois types attachés aux grandes composantes d'activité et dont les tâches ou fonctions contribuent toutes à la réalisation de la mission de l'entreprise.

Les emplois ont été classés en trois catégories afin de tenir compte des spécificités identifiées :

— Les «services efficacité énergétique» qui regroupent les centrales ou unités de production d'énergie avec ou sans réseau de distribution associé et les installations monosites ou diffuses.

Cette catégorie est subdivisée en filières⁽⁴⁾ conduite, maintenance, exploitation.

⁴ *Filière* : ensemble des emplois qui correspondent aux divers degrés d'une même spécialité professionnelle et qui s'inscrivent ainsi à divers coefficients de l'échelle hiérarchique de la classification générale.

— Les «services valorisation énergétique des déchets» qui regroupent les unités de valorisation énergétique des déchets avec ou sans centre de traitement associé.

Cette catégorie est subdivisée en filières conduite et maintenance.

— Les «services aux équipements & fonctions supports» dont les appellations génériques sont complétées dans l'entreprise, en tant que de besoin, du nom de la spécialité à laquelle ils sont attachés.

À ces emplois, et quelle que soit la catégorie dont ils relèvent, sont associés deux, trois ou quatre échelons, lesquels, sans modifier la description de l'emploi type auquel ils correspondent, en complètent les exigences selon, notamment : l'importance des responsabilités, les conditions d'exécution et le niveau d'expérience que l'exercice de l'emploi, au niveau de chacun d'eux, requiert.

Cette nouvelle classification organise ainsi une structure d'emplois conventionnels sur neuf niveaux, permettant ainsi de mieux valoriser la reconnaissance des compétences professionnelles⁽⁵⁾ entre les niveaux.

⁵ *Compétences* : somme globale de toutes les qualités et connaissances nécessitées pour un emploi-type ; elles peuvent être définies comme une

combinaison de différents savoirs mis en œuvre dans l'activité de travail, ce qui les distingue de la somme des savoirs acquis qui ne sont pas mis en œuvre dans l'activité de travail.

Enfin, en appuyant sa structure sur des critères qui appréhendent tous les aspects des emplois : «savoir», «savoir faire», «dimension relationnelle» cette classification place «la compétence professionnelle» au cœur de la hiérarchie des emplois de la branche.

II. Principes de base

II.1 Identifier les emplois existants

II.2 Déterminer les caractéristiques de l'emploi occupé et non pas celles de la personne qui l'occupe

II.3 Ne pas chercher de concordance ou de correspondance entre l'ancienne et la nouvelle classification

L'opération de classement d'un emploi dans la classification consiste à caractériser cet emploi et non pas la personne qui va l'occuper.

Par conséquent, il convient d'analyser la nature et le contenu de l'emploi à classer pour déterminer son positionnement dans le tableau de classification des emplois.

III Classement des emplois

III.1 Mode opératoire

La marche à suivre pour effectuer le classement d'un emploi doit se faire en passant par les 4 étapes suivantes :

Première étape

Analyser le contenu de l'emploi à classer.

L'opération de classement débute nécessairement par l'analyse du contenu de l'emploi à classer.

Cette analyse porte sur les missions rattachées à l'emploi concerné.

Elle nécessite une description détaillée des tâches ou fonctions prévues et des exigences requises pour leur exécution.

Deuxième étape

Détermination de la catégorie d'appartenance et le cas échéant de la filière d'appartenance de l'emploi à classer.

Selon sa nature et son contenu l'emploi à classer se rattache à l'une des trois catégories définies dans le tableau de classification des emplois :

- Services efficacité énergétique
- Services valorisation énergétique des déchets
- Services aux équipements & fonctions supports

À l'issue de cette deuxième étape, on sait donc à quelle catégorie et à quelle filière l'emploi appartient.

Troisième étape

Repérer l'emploi type correspondant à l'emploi concerné (par exemple Services efficacité énergétique - Maintenance - Technicien de maintenance).

Chaque catégorie et filière rassemble un certain nombre d'emplois types. Il s'agit ici de trouver parmi ces emplois types celui qui correspond à l'analyse du contenu de l'emploi effectuée lors de la première étape ci-dessus.

Pour ce faire, il faut utiliser les fiches d'emplois de la catégorie concernée. Ceci permet par comparaison avec l'analyse de l'emploi à classer, de le rattacher à l'emploi type correspondant.

À l'issue de cette étape, l'emploi à classer est rattaché à un emploi type, avec sa dénomination.

Quatrième étape

Définir l'échelon dans l'emploi type.

Après avoir déterminé l'emploi type, il reste à définir l'échelon (1^{er}, 2^{ème}, 3^{ème}, 4^{ème}).

Pour ce faire il faut utiliser le répertoire des critères classants qui permet d'identifier les sous-critères déterminants.

Examiner le contenu des sous critères exigés au premier échelon et les lettres repères qui traduisent la gradation :

— Si l'emploi à classer correspond à toutes les lettres repères du premier échelon, l'emploi est classé au premier échelon.

— S'il s'avère que l'emploi à classer nécessite une gradation supérieure sur au moins un des sous - critères, examiner uniquement le ou les sous - critères déterminant le passage du 1^{er} au 2^{ème} échelon.

— Si l'emploi à classer correspond à toutes les lettres repères des sous-critères du 2^{ème} échelon, l'emploi est classé au 2^{ème} échelon.

— S'il s'avère que l'emploi à classer requiert une gradation dans les sous-critères encore supérieure, renouveler l'opération pour le 3^{ème} voire pour le 4^{ème} échelon.

Par exception, si un emploi, très spécialisé, des services aux équipements et fonctions supports s'avérait ne pas être concerné par les sous - critères : «plusieurs technicités, animation des hommes» ceux-ci ne seraient pas, à titre exceptionnel, pris en compte pour le classement de l'emploi concerné.

Selon la nature et l'importance constatées de ces dérogations lors de la mise en place des classifications, il sera procédé par avenant au nécessaire aménagement des critères de compétences devant caractériser lesdits emplois, dans le cadre de l'article 8 de l'avenant n° 26.

Une fois que l'emploi est classé à son échelon, on repère à quel niveau cet échelon correspond sur le tableau de classification des emplois.

À l'issue de cette démarche, l'emploi est classé. Il est rattaché à un emploi type, à un échelon et à un niveau.

III.2 Tableau de classification des emplois

Ni- veau	Services efficacité énergétique						Services valorisation énergétique des déchets				Services aux équipe- ments & fonctions supports	
	Conduite		Maintenance		Exploitation		Conduite		Maintenance			
1	Agent de conduite		Agent de maintenance		Agent d'en- retien		Agent de centre de trai- tement		Agent de maintenance		Agent	
2	Agent de conduite		Agent de maintenance		Agent d'en- retien		Agent de centre de trai- tement		Agent de maintenance		Agent	
3	Conducteur d'installation		Agent de maintenance		Agent d'ex- ploitation		Agent de centre de trai- tement Conducteur		Agent de maintenance		Agent	
4	Conducteur d'installation		Technicien de maintenance		Agent d'ex- ploitation		Conducteur		Technicien de maintenance		Technicien	
5	Conducteur d'installation		Technicien de maintenance		Technicien d'exploitation		Conducteur Responsable de conduite		Technicien de maintenance		Technicien	
6	Responsable de conduite		Technicien de maintenance		Technicien d'exploitation		Responsable de conduite		Technicien de maintenance		Technicien	
7	Responsable de conduite		Responsable de mainte- nance		Technicien d'exploitation		Responsable de conduite		Responsable de mainte- nance		Technicien	
8	Responsable d'unité		Responsable de mainte- nance		Responsable d'exploitation		Responsable d'unité		Responsable de mainte- nance		Responsable	
9	Responsable d'unité				Responsable d'exploitation		Responsable d'unité				Responsable	

Filières : conduite, maintenance, exploitation

Conduite : Ensemble des actions physiques nécessaires pour assurer le fonctionnement d'une installation dans le but d'obtenir le résultat (mise en route, arrêt, ajustement de la production aux besoins, etc.). La conduite comprend la surveillance et le réglage des installations.

Maintenance : Ensemble de toutes les actions, durant le cycle de vie d'un bien, destiné à le maintenir ou à le rétablir dans un état dans lequel il peut accomplir la fonction requise.

Exploitation : Ensemble des actions nécessaires pour faire en sorte qu'une installation fournisse le résultat pour lequel elle a été conçue. L'exploitation comprend la gestion des approvisionnements et des fournitures.

Nombre d'emplois types	
Conduite	8
Maintenance	6
Exploitation	4
Autres activités	3
	21

III.3 Répertoire des critères classants

Le savoir	Le savoir faire	La dimension relationnelle
<p>1. Expression écrite et orale</p> <p>A. Savoir lire et écrire,</p> <p>B. Savoir utiliser les documents de travail,</p> <p>C. Savoir rédiger une documentation de travail,</p> <p>D. Avoir des capacités d'analyse et de synthèse.</p>	<p>5. Technicité</p> <p>A. Exécuter des tâches élémentaires</p> <p>B. Exécuter des tâches simples,</p> <p>C. Effectuer des opérations qualifiées,</p> <p>D. Maîtriser des opérations complexes, avoir une expertise.</p>	<p>9. Communication et échanges dans l'entreprise</p> <p>A. Au sein d'une équipe de travail,</p> <p>B. Avec d'autres interlocuteurs internes,</p> <p>C. Transmission des connaissances</p> <p>D. Développer l'esprit d'entreprise.</p>
<p>2. Mathématiques</p> <p>A. Notions de base (4 opérations),</p> <p>B. Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes ...),</p> <p>C. Maîtrise (tables, statistiques ...).</p>	<p>6. Sécurité/Réglementation</p> <p>A. Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi,</p> <p>B. Mettre en œuvre les mesures de sécurité et vérifier leurs effets,</p> <p>C. Participer à l'élaboration ou à l'adaptation des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation,</p> <p>D. Participer à l'évaluation et à la prévention des risques potentiels.</p>	<p>10. Représentation à l'extérieur de l'entreprise</p> <p>A. Prise en compte des demandes,</p> <p>B. Rendre compte à des interlocuteurs,</p> <p>C. Entretenir et développer des relations professionnelles,</p> <p>D. Défendre les intérêts de l'entreprise.</p>
<p>3. Technique de l'emploi</p> <p>A. Notions de base,</p> <p>B. Bonnes connaissances,</p> <p>C. Maîtrise,</p> <p>D. Expertise.</p>	<p>7. Animation des hommes</p> <p>A. Organiser le travail,</p> <p>B. Encadrer une équipe,</p> <p>C. Animer une équipe, savoir mener un entretien,</p> <p>D. Animer et coordonner l'action de plusieurs équipes.</p>	<p>11. Gestion de l'information</p> <p>A. Recevoir l'information et s'informer,</p> <p>B. Transmettre l'information,</p> <p>C. Analyser et structurer l'information avant de la Transmettre</p> <p>D. Faire partager les implications de l'information.</p>
<p>4. Plusieurs technicités</p> <p>A. Notions de base,</p> <p>B. Bonnes connaissances,</p> <p>C. Maîtrise,</p> <p>D. Maîtrise de plus de deux technicités.</p>	<p>8. Autonomie/initiative</p> <p>A. Exécuter son travail dans le cadre de consignes précises,</p> <p>B. Adapter son activité dans le cadre de sa mission,</p> <p>C. Organiser son travail en fonction de sa mission,</p> <p>D. Avoir des capacités d'innovation.</p>	

IV Fiches de positionnement

3 Services efficacité énergétique

Conduite

Agent de conduite

Conducteur d'installation

Responsable de conduite

Responsable d'unité

Maintenance

Agent de maintenance

Technicien de maintenance

Responsable de maintenance

Exploitation

Agent d'entretien

Agent d'exploitation

Technicien d'exploitation

Responsable d'exploitation

3 Services valorisation énergétique des déchets

Conduite

Agent de centre de traitement

Conducteur

Responsable de conduite

Responsable d'unité

Maintenance

Agent de maintenance

Technicien de maintenance

Responsable de maintenance

3 Services aux équipements & fonctions supports

Agent

Technicien

Responsable

Services efficacité énergétique/Conduite - Emploi : Agent de conduite

Critères	Échelon 1		Échelon 2		Échelon 3	
Sous critères	Repères requis		Repères complémentaires requis		Repères complémentaires requis	
Savoir						
— Expression écrite et orale	A	Savoir lire et écrire	B	Savoir utiliser les documents de travail		
— Mathématiques	A	Notions de base (4 opérations)				
— Techniques de l'Emploi	A	Notions de base				
— Plusieurs technicités						
Savoir-faire						
— Technicité	A	Exécuter des tâches élémentaires	B	Exécuter des tâches simples		

Critères	Échelon 1		Échelon 2		Échelon 3	
Sous critères	Repères requis		Repères complémentaires requis		Repères complémentaires requis	
— Sécurité/réglementation	A	Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi				
— Animation des hommes						
— Autonomie/Initiative	A	Exécuter son travail dans le cadre de consignes précises				
Dimension relationnelle						
— Communication et échanges dans l'entreprise	A	Au sein d'une équipe de travail				
— Représentation à l'extérieur de l'entreprise						
— Gestion de l'information	A	Recevoir l'information et s'informer				

Services efficacité énergétique / Conduite - Emploi : Conducteur d'installation

Critères	Échelon 1		Échelon 2		Échelon 3	
Sous critères	Repères requis		Repères complémentaires requis		Repères complémentaires requis	
Savoir						
— Expression écrite et orale	B	Savoir utiliser les documents de travail			C	Savoir rédiger un document de travail
— Mathématiques	A	Notions de base (4 opérations)	B	Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes...		
— Techniques de l'Emploi	B	Bonnes connaissances				
— Plusieurs technicités			A	Notions de base	B	Bonnes connaissances
Savoir-faire						
— Technicité	B	Exécuter des tâches simples	C	Effectuer des opérations qualifiées		
— Sécurité / réglementation	A	Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi	B	Mettre en œuvre les mesures de sécurité et vérifier leurs effets		
— Animation des hommes			A	Organiser le travail		
— Autonomie/Initiative	B	Adapter son activité dans le cadre de sa mission				
Dimension relationnelle						
— Communication et échanges dans l'entreprise	A	Au sein d'une équipe de travail	B	Avec d'autres interlocuteurs internes		
— Représentation à l'extérieur de l'entreprise	A	Prise en compte des demandes			B	Rendre compte à des interlocuteurs
— Gestion de l'information	B	Transmettre l'information				

Services efficacité énergétique / Conduite - Emploi : Responsable de conduite

Critères Sous critères	Échelon 1 Repères requis		Échelon 2 Repères complémentaires requis		Échelon 3 Repères complémentaires requis	
Savoir						
— Expression écrite et orale	C	Savoir rédiger un document de travail	D	Avoir des capacités d'analyse et de synthèse		
— Mathématiques	B	Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes...	C	Maîtrise (tables, statistiques...)		
— Techniques de l'Emploi	C	Maîtrise				
— Plusieurs technicités	B	Bonnes connaissances				
Savoir-faire						
— Technicité	C	Effectuer des opérations qualifiées				
— Sécurité / réglementation	C	Participer à l'élaboration ou à l'adaptation des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation				
— Animation des hommes	B	Encadrer une équipe	C	Animer une équipe, savoir mener un entretien		
— Autonomie/Initiative	C	Organiser son travail en fonction de sa mission				
Dimension relationnelle						
— Communication et échanges dans l'entreprise	B	Avec d'autres interlocuteurs internes	C	Transmission des connaissances		
— Représentation à l'extérieur de l'entreprise	B	Rendre compte à des interlocuteurs	C	Entretien et développer des relations professionnelles		
— Gestion de l'information	C	Analyser et structurer l'information avant de la transmettre				

Services efficacité énergétique / Conduite - Emploi : Responsable d'unité

Critères	Échelon 1		Échelon 2		Échelon 3	
Sous critères	Repères requis		Repères complémentaires requis		Repères complémentaires requis	
Savoir						
— Expression écrite et orale	D	Avoir des capacités d'analyse et de synthèse				
— Mathématiques	C	Maîtrise (tables, statistiques...)				
— Techniques de l'Emploi	C	Maîtrise	D	Expertise		
— Plusieurs technicités	C	Maîtrise	D	Maîtrise de plus de deux technicités		
Savoir-faire						
— Technicité	C	Effectuer des opérations qualifiées	D	Maîtriser des opérations complexes, avoir une expertise		

Critères	Échelon 1		Échelon 2		Échelon 3	
Sous critères	Repères requis		Repères complémentaires requis		Repères complémentaires requis	
— Sécurité / réglementation	D	Participer à l'évaluation et à la prévention des risques potentiels				
— Animation des hommes	C	Animer une équipe, savoir mener un entretien	D	Animer et coordonner l'action de plusieurs équipes		
— Autonomie / Initiative	D	Avoir des capacités d'innovation				
Dimension relationnelle						
— Communication et échanges dans l'entreprise	C	Transmission des connaissances	D	Développer l'esprit d'entreprise		
— Représentation à l'extérieur de l'entreprise	C	Entretenir et développer des relations professionnelles	D	Défendre les intérêts de l'entreprise		
— Gestion de l'information	D	Faire partager les implications de l'information				

Services efficacité énergétique/Maintenance - Emploi : Agent de maintenance

Critères	Échelon 1		Échelon 2		Échelon 3	
Sous critères	Repères requis		Repères complémentaires requis		Repères complémentaires requis	
Savoir						
— Expression écrite et orale	A	Savoir lire et écrire	B	Savoir utiliser les documents de travail		
— Mathématiques	A	Notions de base (4 opérations)			B	Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes...)
— Techniques de l'Emploi	A	Notions de base	B	Bonne connaissances		
— Plusieurs technicités					A	Notions de base
Savoir-faire						
— Technicité	A	Exécuter les tâches élémentaires	B	Exécuter des tâches simples		
— Sécurité / réglementation	A	Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi				
— Animation des hommes						
— Autonomie/Initiative	A	Exécution son travail dans le cadre de consignes précises			B	Adapter son activité dans le cadre de sa mission
Dimension relationnelle						
— Communication et échanges dans l'entreprise	A	Au sein d'une équipe de travail				
— Représentation à l'extérieur de l'entreprise						
— Gestion de l'information	A	Recevoir l'information et s'informer			B	Transmettre l'information

Services efficacité énergétique / Maintenance - Emploi : Technicien de maintenance

Critères Sous critères	Échelon 1 Repères requis	Échelon 2 Repères complémentaires requis	Échelon 3 Repères complémentaires requis
Savoir			
• Expression écrite et orale	B	Savoir utiliser les documents de travail	C
• Mathématiques	B	Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes...)	C
• Techniques de l'Emploi	B	Bonnes connaissances	C
• Plusieurs technicités	A	Notions de base	B
Savoir-faire			
• Technicité	B	Exécuter des tâches simples	C
• Sécurité / réglementation	B	Mettre en œuvre les mesures de sécurité et vérifier leurs effets	B
• Animation des hommes	A	Organiser le travail	B
• Autonomie/Initiative	B	Adapter son activité dans le cadre de sa mission	B
Dimension relationnelle			
• Communication et échanges dans l'entreprise	B	Avec d'autres interlocuteurs internes	B
• Représentation à l'extérieur de l'entreprise	A	Prise en compte des demandes	B
• Gestion de l'information	B	Transmettre l'information	C

Services efficacité énergétique/Maintenance - Emploi : Responsable de maintenance

Critères Sous critères	Échelon 1 Repères requis	Échelon 2 Repères complémentaires requis	Échelon 3 Repères complémentaires requis
Savoir			
• Expression écrite et orale	C	Savoir rédiger un document de travail	D
• Mathématiques	C	Maîtrise (tables, statistiques...)	C
• Techniques de l'Emploi	C	Maîtrise	C
• Plusieurs technicités	B	Bonnes connaissances	C
Savoir-faire			
• Technicité	C	Effectuer des opérations qualifiées	D
• Sécurité / réglementation	C	Participer à l'élaboration des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation	D

Critères	Échelon 1		Échelon 2		Échelon 3	
Sous critères	Repères requis		Repères complémentaires requis		Repères complémentaires requis	
• Animation des hommes	C	Animer une équipe, savoir mener un entretien				
• Autonomie / Initiative	B	Adapter son activité dans le cadre de sa mission	C	Organiser son travail en fonction de sa mission		
Dimension relationnelle						
• Communication et échanges dans l'entreprise	C	Transmission des connaissances				
• Représentation à l'extérieur de l'entreprise	C	Entretenir et développer des relations professionnelles				
• Gestion de l'information	C	Analyser et structurer l'information avant de la transmettre				

Services efficacité énergétique/Exploitation - Emploi : Agent d'entretien

Critères	Échelon 1		Échelon 2		Échelon 3	
Sous critères	Repères requis		Repères complémentaires requis		Repères complémentaires requis	
Savoir						
• Expression écrite et orale	A	Savoir lire et écrire	B	Savoir utiliser les documents de travail		
• Mathématiques	A	Notions de base (4 opérations)				
• Techniques de l'Emploi	A	Notions de base	B	Bonnes connaissances		
• Plusieurs technicités						
Savoir-faire						
• Technicité	A	Exécuter des tâches élémentaires	B	Exécuter des tâches simples		
• Sécurité/réglementation	A	Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi				
• Animation des hommes						
• Autonomie/Initiative	A	Exécuter son travail dans le cadre de consignes précises				
Dimension relationnelle						
• Communication et échanges dans l'entreprise	A	Au sein d'une équipe de travail	B	avec d'autres interlocuteurs internes		
• Représentation à l'extérieur de l'entreprise	A	Prise en compte des demandes				
• Gestion de l'information	A	Recevoir l'information et s'informer				

Services efficacité énergétique/Exploitation - Emploi : Agent d'exploitation

Critères Sous critères	Échelon 1 Repères requis	Échelon 2 Repères complémentaires requis	Échelon 3 Repères complémentaires requis
Savoir			
• Expression écrite et orale	B	Savoir utiliser les documents de travail	
• Mathématiques	B	Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes...	
• Techniques de l'Emploi	B	Bonnes connaissances	
• Plusieurs technicités	A	Notions de base	B Bonnes connaissances
Savoir-faire			
• Technicité	B	Exécuter des tâches simples	
• Sécurité/réglementation	A	Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi	B Mettre en œuvre les mesures de sécurité et vérifier leurs effets
• Animation des hommes	A	Organiser le travail	
• Autonomie/Initiative	B	Adapter son activité dans le cadre de sa mission	
Dimension relationnelle			
• Communication et échanges dans l'entreprise	B	Avec d'autres interlocuteurs internes	
• Représentation à l'extérieur de l'entreprise	A	Prise en compte des demandes	B Rendre compte à des interlocuteurs
• Gestion de l'information	A	Recevoir l'information et s'informer	B Transmettre l'information

Services efficacité énergétique / Exploitation - Emploi : Technicien d'exploitation

Critères Sous critères	Échelon 1 Repères requis	Échelon 2 Repères complémentaires requis	Échelon 3 Repères complémentaires requis
Savoir			
— Expression écrite et orale	C	Savoir rédiger un document de travail	D Avoir des capacités d'analyse et de synthèse
— Mathématiques	B	Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes...	C Maîtrise (tables, statistiques...)
— Techniques de l'Emploi	B	Bonnes connaissances	C Maîtrise
— Plusieurs technicités	B	Bonnes connaissances	
Savoir-faire			
— Technicité	C	Exécuter des opérations qualifiées	

Critères Sous critères	Échelon 1 Repères requis		Échelon 2 Repères complémentaires requis		Échelon 3 Repères complémentaires requis	
— Sécurité/réglementation	B	Mettre en œuvre les mesures de sécurité et vérifier leurs effets			C	Participer à l'élaboration ou à l'adaptation des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation
— Animation des hommes	B	Encadrer une équipe				
— Autonomie/Initiative	B	Adapter son activité dans le cadre de sa mission	C	Organiser son travail en fonction de sa mission		
Dimension relationnelle						
— Communication et échanges dans l'entreprise	C	Transmission des connaissances				
— Représentation à l'extérieur de l'entreprise	B	Rendre compte à des interlocuteurs			C	Entretenir et développer des relations professionnelles
— Gestion de l'information	B	Transmettre l'information			C	Analyser et structurer l'information avant de la transmettre

Services efficacité énergétique / Exploitation - Emploi : Responsable d'exploitation

Critères	Échelon 1		Échelon 2		Échelon 3	
Sous critères	Repères requis		Repères complémentaires requis		Repères complémentaires requis	
Savoir						
— Expression écrite et orale	D	Avoir des capacités d'analyse et de synthèse				
— Mathématiques	C	Maîtrise (tables, statistiques...)				
— Techniques de l'Emploi	C	Maîtrise	D	Expertise		
— Plusieurs technicités	C	Maîtrise	D	Maîtrise de plus de deux technicités		
Savoir-faire						
— Technicité	C	Exécuter des opérations qualifiées	D	Maîtriser des opérations complexes, avoir une expertise		
— Sécurité / réglementation	D	Participer à l'évaluation et à la prévention des risques potentiels				
— Animation des hommes	C	Animer une équipe, savoir mener un entretien	D	Animer et coordonner l'action de plusieurs équipes		
— Autonomie / Initiative	D	Avoir des capacités d'innovation				
Dimension relationnelle						
— Communication et échanges dans l'entreprise	C	Transmission des connaissances	D	Développer l'esprit d'entreprise		
— Représentation à l'extérieur de l'entreprise	C	Entretenir et développer des relations professionnelles	D	Défendre les intérêts de l'entreprise		
— Gestion de l'information	D	Faire partager les implications de l'information				

Services valorisation énergétique des déchets / Conduite - Emploi : Agent de centre de traitement

Critères Sous critères	Échelon 1 Repères requis	Échelon 2 Repères Complémentaires requis	Échelon 3 Repères complémentaires requis
Savoir			
— Expression écrite et orale	A	Savoir lire et écrire	B Savoir utiliser les documents de travail
— Mathématiques	A	Notions de base (4 opérations)	
— Techniques de l'Emploi	A	Notions de base	B Bonnes connaissances
— Plusieurs technicités			A Notions de base
Savoir-faire			
— Technicité	A	Exécuter des tâches élémentaires	B Exécuter des tâches simples
— Sécurité / réglementation	A	Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi	
— Animation des hommes			
— Autonomie / Initiative	A	Exécuter son travail dans le cadre de consignes précises	
Dimension relationnelle			
— Communication et échanges dans l'entreprise	A	Au sein d'une équipe de travail	
— Représentation à l'extérieur de l'entreprise		A Prise en compte des demandes	
— Gestion de l'information	A	Recevoir l'information et s'informer	B Transmettre l'information

Services valorisation énergétique des déchets/Conduite - Emploi : Conducteur

Critères Sous critères	Échelon 1 Repères requis	Échelon 2 Repères complémentaires requis	Échelon 3 Repères complémentaires requis
Savoir			
— Expression écrite et orale	B	Savoir utiliser les documents de travail	C Savoir rédiger un document de travail
— Mathématiques	A	Notions de base (4 opérations)	B Bonne pratique (pourcentage règle de trois, moyennes...)
— Techniques de l'Emploi	B	Bonnes connaissances	C Maîtrise
— Plusieurs technicités	A	Notions de base	B Bonnes connaissances
Savoir-faire			
— Technicité	B	Exécuter des tâches simples	C Effectuer des opérations qualifiées
— Sécurité / réglementation	B	Mettre en œuvre les mesures de sécurité et de vérifier leurs effets	
— Animation des hommes		A Organiser le travail	

Critères Sous critères	Échelon 1 Repères requis		Échelon 2 Repères complémentaires requis		Échelon 3 Repères complémentaires requis	
— Autonomie / Initiative	A	Exécuter son travail dans le cadre de consignes précises	B	Adapter son activité dans le cadre de sa mission		
Dimension relationnelle						
— Communication et échanges dans l'entreprise	A	Au sein d'une équipe de travail			B	Avec d'autres interlocuteurs internes
— Représentation à l'extérieur de l'entreprise	A	Prise en compte des demandes				
— Gestion de l'information	B	transmettre l'information				

Services valorisation énergétique des déchets / Conduite - Emploi : Responsable de conduite

Critères	Échelon 1		Échelon 2		Échelon3	
Sous critères	Repères requis		Repères Complémentaires requis		Repères complémentaires requis	
Savoir						
— Expression écrite et orale	C	Savoir rédiger un document de travail			D	Avoir des capacités d'analyse et de synthèse
— Mathématiques	B	Bonne pratique (pourcentage règle de trois, moyennes..)			C	Maîtrise (tables, statistiques)
— Techniques de l'Emploi	C	Maîtrise				
— Plusieurs technicités	B	Bonnes connaissances			C	Maîtrise
Savoir faire						
— Technicité	C	Effectuer des opérations qualifiées				
— Sécurité/réglementation	C	Participer à l'élaboration ou à l'adaptation des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation				
— Animation des hommes	A	Organiser le travail	B	Encadrer une équipe	C	Animer une équipe, savoir mener un entretien
— Autonomie / Initiative	B	Adapter son activité dans le cadre de sa mission	C	Organiser son travail en fonction de sa mission		
Dimension relationnelle						
— Communication et échanges dans l'entreprise	B	Avec d'autres interlocuteurs internes			C	Transmission des connaissances
— Représentation à l'extérieur de l'entreprise	B	Rendre compte à des interlocuteurs			C	Entretenir et développer des relations professionnelles
— Gestion de l'information	B	Transmettre l'information	C	Analyser et structurer l'information avant de la transmettre		

Services valorisation énergétique des déchets / Conduite - Emploi : Responsable d'unité

Critères Sous critères	Échelon 1 Repères requis	Échelon 2 Repères Complémentaires requis	Échelon 3 Repères complémentaires requis
Savoir			
— Expression écrite et orale	D	Avoir des capacités d'analyse et de synthèse	
— Mathématiques	C	Maîtrise (tables, statistiques)	
— Techniques de l'Emploi	C	Maîtrise	D Expertise
— Plusieurs technicités	C	Maîtrise	D Maîtrise de plus de deux technicités
Savoir faire			
— Technicité	C	Effectuer des opérations qualifiées	D Maîtriser des opérations complexes, avoir une expertise
— Sécurité / réglementation	D	Participer à l'évaluation et à la prévention de risques potentiels	
— Animation des hommes	C	Animer une équipe, savoir mener un entretien	D Animer et coordonner l'action de plusieurs équipes
— Autonomie / Initiative	D	Avoir des capacités d'innovation	
Dimension relationnelle			
— Communication et échanges dans l'entreprise	C	Transmission des connaissances	D Développer l'esprit d'entreprise
— Représentation à l'extérieur de l'entreprise	C	Entretenir et développer des relations professionnelles	D Défendre les intérêts de l'entreprise
— Gestion de l'information	D	Faire partager les implications de l'information	

Services valorisation énergétique des déchets / Maintenance - Emploi : Agent de maintenance

Critères Sous critères	Échelon 1 Repères requis	Échelon 2 Repères Complémentaires requis	Échelon 3 Repères complémentaires requis
Savoir			
— Expression écrite et orale	A	Savoir lire et écrire	B Savoir utiliser les documents de travail
— Mathématiques	A	Notions de base (4 opérations)	B Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes..)
— Techniques de l'Emploi	A	Notions de base	B Bonnes connaissances
— Plusieurs technicités			A Notions de base
Savoir faire			
— Technicité	A	Exécuter des tâches élémentaires	B Exécuter des tâches simples

Critères Sous critères	Échelon 1 Repères requis		Échelon 2 Repères Complémentaires requis		Échelon 3 Repères complémentaires requis	
— Sécurité / réglementation	A	Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi				
— Animation des hommes						
— Autonomie / Initiative	A	Exécuter son travail dans le cadre de consignes précises			B	Adapter son activité dans le cadre de sa mission
Dimension relationnelle						
— Communication et échanges dans l'entreprise	A	Au sein d'une équipe de travail				
— Représentation à l'extérieur de l'entreprise						
— Gestion de l'information	A	Recevoir l'information et s'informer			B	Transmettre l'information

Services valorisation énergétique des déchets / Maintenance - Emploi : Technicien de Maintenance

Critères Sous critères	Échelon 1 Repères requis		Échelon 2 Repères Complémentaires requis		Échelon 3 Repères complémentaires requis	
Savoir						
— Expression écrite et orale	B	Savoir utiliser les documents de travail				
— Mathématiques	B	Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes...)			C	Maîtrise (tables, statistiques...)
— Techniques de l'Emploi	B	Bonnes connaissances			C	Maîtrise
— Plusieurs technicités	A	Notions de base	B	Bonnes connaissances		
Savoir faire						
— Technicité	B	Exécuter des tâches simples	C	Effectuer des opérations qualifiées		
— Sécurité/réglementation	B	Mettre en œuvre les mesures de sécurité et vérifier leurs effets				
— Animation des hommes	A	Organiser le travail			B	Encadrer une équipe
— Autonomie/Initiative	B	Adapter son activité dans le cadre de sa mission				
Dimension relationnelle						
— Communication et échanges dans l'entreprise	B	Avec d'autres interlocuteurs internes				
— Représentation à l'extérieur de l'entreprise			A	Prise en compte des demandes	B	Rendre compte à des interlocuteurs
— Gestion de l'information	B	Transmettre l'information			C	Analyser et structurer l'information avant de la transmettre

Services valorisation énergétique des déchets / Maintenance - Emploi : Responsable de maintenance

Critères Sous critères	Échelon 1 Repères requis	Échelon 2 Repères Complémentaires requis	Échelon 3 Repères complémentaires requis
Savoir			
— Expression écrite et orale	C	Savoir rédiger un document de travail	D Avoir des capacités d'analyse et de synthèse
— Mathématiques	C	Maîtrise (tables, statistiques...)	
— Techniques de l'Emploi	C	Maîtrise	
— Plusieurs technicités	B	Bonnes connaissances	C Maîtrise
Savoir faire			
— Technicité	C	Effectuer des opérations qualifiées	
— Sécurité/réglementation	C	Participer à l'élaboration ou à l'adaptation des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation	D Participer à l'évaluation et à la prévention des risques potentiels
— Animation des hommes	C	Animer une équipe, savoir mener un entretien	D Animer et coordonner l'action de plusieurs équipes
— Autonomie/Initiative	B	Adapter son activité dans le cadre de sa mission	
Dimension relationnelle			
— Communication et échanges dans l'entreprise	C	Transmission des connaissances	D Développer l'esprit d'entreprise
— Représentation à l'extérieur de l'entreprise	C	Entretenir et développer des relations professionnelles	
— Gestion de l'information	C	Analyser et structurer l'information avant de la transmettre	D Faire partager les implications de l'information

Services aux équipements et fonctions supports - Emploi : Agent

Critères Sous critères	Échelon 1 Repères requis	Échelon 2 Repères complémentaires requis	Échelon 3 Repères complémentaires requis
Savoir			
— Expression écrite et orale	A	Savoir lire et écrire	B
— Mathématiques	A	Notions de base (4 opérations)	B Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes...)
— Techniques de l'Emploi	A	Notions de base	B Bonnes connaissances
— Plusieurs technicités			A Notions de base
Savoir faire			
— Technicité	A	Exécuter des tâches élémentaires	B Exécuter des tâches simples

Critères	Échelon 1		Échelon 2		Échelon 3	
Sous critères	Repères requis		Repères complémentaires requis		Repères complémentaires requis	
— Sécurité/réglementation	A	Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi				
— Animation des hommes						
— Autonomie/Initiative	A	Exécuter son travail dans le cadre de consignes précises				
Dimension relationnelle						
— Communication et échanges dans l'entreprise	A	Au sein d'une équipe de travail	B	Avec d'autres interlocuteurs internes	A	Prise en compte des demandes
— Représentation à l'extérieur de l'entreprise						
— Gestion de l'information	A	Recevoir l'information et s'informer				

Services aux équipements et fonctions supports - Emploi : Technicien

Critères	Échelon 1		Échelon 2		Échelon 3		Échelon 4	
Sous critères	Repères requis		Repères complémentaires requis		Repères complémentaires requis		Repères complémentaires requis	
Savoir								
— Expression écrite et orale	B	Savoir utiliser les documents de travail	C	Savoir rédiger un document de travail				
— Mathématiques	B	Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes...)					C	Maîtrise (tables, statistiques...)
— Techniques de l'Emploi	B	Bonnes connaissances			C	Maîtrise		
— Plusieurs technicités	A	Notions de base			B	Bonnes connaissances		
Savoir-faire								
— Technicité	B	Exécuter des tâches simples			C	Exécuter des opérations qualifiées		
— Sécurité/réglementation	A	Respecter les règles de sécurité relatives à son emploi			B	Mettre en œuvre les mesures de sécurité et vérifier leurs effets		
— Animation des hommes			A	Organiser le travail			B	Encadrer une équipe
— Autonomie/Initiative	B	Adapter son activité dans le cadre de sa mission					C	Organiser son travail en fonction de sa mission
Dimension relationnelle								
— Communication et échanges dans l'entreprise	B	Avec d'autres interlocuteurs internes						
— Représentation à l'extérieur de l'entreprise	A	Prise en compte des demandes	B	Rendre compte à des interlocuteurs				
— Gestion de l'information	B	Transmettre l'information					C	Analyser et structurer l'information avant de la transmettre

Services aux équipements et fonctions supports / - Emploi : Responsable

Critères Sous critères	Échelon 1 Repères requis	Échelon 2 Repères complémentaires requis	Échelon 3 Repères complémentaires requis
Savoir			
— Expression écrite et orale	D	Avoir des capacités d'analyse et de synthèse	
— Mathématiques	C	Maîtrise (tables, statistiques...)	
— Techniques de l'Emploi	D	Expertise	
— Plusieurs technicités	C	Maîtrise	D Maîtrise de plus de deux technicités
Savoir-faire			
— Technicité	D	Maîtriser des opérations complexes, avoir une expertise	
— Sécurité / réglementation	C	Participer à l'élaboration ou à l'adaptation des consignes de sécurité dans le respect de la réglementation	D Participer à l'évaluation et à la prévention des risques potentiels
— Animation des hommes	C	Animer une équipe, savoir mener un entretien	
— Autonomie/Initiative	C	Organiser son travail en fonction de sa mission	D Avoir des capacités d'innovation
Dimension relationnelle			
— Communication et échanges dans l'entreprise	C	Transmission des connaissances	
— Représentation à l'extérieur de l'entreprise	B	Rendre compte à des interlocuteurs	C Entretenir et développer des relations professionnelles
— Gestion de l'information	C	Analyser et structurer l'information avant de la transmettre	

V Exemple pratique

Services Efficacité Énergétique - Maintenance - Technicien de Maintenance

L'analyse du contenu de l'emploi à classer à l'aide des descriptions d'emplois (1^{ère} étape), la détermination de sa catégorie : Services efficacité énergétique, de sa filière : Maintenance (2^{ème} étape) et de l'intitulé : Technicien de maintenance (3^{ème} étape) ayant été effectués, on procédera ainsi pour déterminer l'échelon, (4^{ème} étape)

— Si l'emploi à classer répond à toutes les exigences requises au 1^{er} échelon pour cet emploi, c'est-à-dire:

Savoir

• Expression écrite et orale	Savoir utiliser les documents de travail
• Mathématiques	Bonne pratique (pourcentage, règle de trois, moyennes...)
• Techniques de l'Emploi	Bonnes connaissances
• Plusieurs technicités	Notions de base

Savoir-faire

• Technicité	Exécuter des tâches simples
• Sécurité/réglementation	Mettre en œuvre les mesures de sécurité et vérifier leurs effets
• Animation des hommes	Organiser le travail
• Autonomie/Initiative	Adapter son activité dans le cadre de sa mission

Dimension relationnelle

• Communication et échanges dans l'entreprise	Avec d'autres interlocuteurs internes
• Représentation à l'extérieur de l'entreprise	Prise en compte des demandes
• Gestion de l'information	Transmettre l'information

L'emploi est classé au 1^{er} échelon

Pour passer au 2^{ème} échelon, l'emploi doit répondre en plus aux exigences suivantes :

Savoir

• Plusieurs technicités	Bonnes connaissances
-------------------------	----------------------

Savoir-faire

• Technicité	Exécuter des opérations qualifiées
--------------	------------------------------------

Dimension relationnelle

• Représentation à l'extérieur de l'entreprise	Rendre compte à des interlocuteurs
--	------------------------------------

Pour passer au 3^{ème} échelon, l'emploi doit répondre en plus aux exigences suivantes :

Savoir

• Expression écrite et orale	Savoir rédiger un document de travail
• Mathématiques	Maîtrise (tables, statistiques...)
• Techniques de l'Emploi	Maîtrise

Savoir-faire

• Animation des hommes	Encadrer une équipe
------------------------	---------------------

Dimension relationnelle

• Gestion de l'information	Analyser et structurer l'information avant de la transmettre
----------------------------	--

Nota - Par exception, si un emploi, très spécialisé, des services aux équipements et fonctions supports s'avérait ne pas être concerné par les sous-critères : «plusieurs technicités, animation des hommes» ceux-ci ne seraient pas, à titre exceptionnel, pris en compte pour le classement de l'emploi concerné.

Selon la nature et l'importance constatées de ces dérogations lors de la mise en place des classifications, il sera procédé par avenant au nécessaire aménagement des critères de compétences devant caractériser lesdits emplois, dans le cadre de l'article 8 de l'avenant n° 26.

Article 2

Mise en œuvre

Le présent avenant, qui complète l'avenant n° 26 (classification des emplois des O/ETAM de l'exploitation d'équipements techniques et de génie climatique) est conclu pour une durée indéterminée.

Conformément à la loi du 4 mai 2004 les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective ne peuvent déroger à cet avenant qui revêt un caractère impératif.

Il sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension.

Annexe 3

Établissements prioritaires

Les établissements prioritaires sont ceux du réseau Croix rouge de l'E.D.F. :

- hôpitaux ;
- cliniques ;
- maternités et crèches ;
- asiles.

Annexe 4

Salaires, primes et indemnités

1. Valeur du point et salaires minima mensuels

(Modifié en dernier lieu par accord du 31 mai 2001 étendu par arrêté du 25 octobre 2001, JO 3 novembre 2001)

Valeur du point P :

- au 1^{er} juin 2001 : 23,25 F (3,54444 euros).

Valeur de référence B :

- au 1^{er} juin 2001 : 6 153 F (938,01880 euros).

Salaires minima mensuels : $P (K - 200) + B$

P = Valeur du point ; K = coefficient hiérarchique de l'emploi

B = Base de référence au coefficient 200

Barèmes (communiqués par la FG3E) au 1^{er} juin 2001

Coefficients	Salaires minima	
	en Francs	en Euros
215	6 550,00	998,54
220	6 620,00	1 009,21
230	6 850,50	1 044,35
240	7 083,00	1 079,80
250	7 315,50	1 115,24
260	7 548,00	1 150,69
270	7 780,50	1 186,13
290	8 245,50	1 257,02
300	8 478,00	1 292,46
310	8 710,50	1 327,91

Coefficients	Salaires minima	
	en Francs	en Euros
330	9 175,50	1 398,80
350	9 640,50	1 469,68
370	10 105,50	1 540,57
400	10 803,00	1 646,91

2. Valeur du S.N.M.P.G.

(Modifié par avenant n° 20 du 12 mars 1992, étendu par arrêté du 24 juin 1992, JO 2 juillet 1992)

Le salaire national minimum professionnel garanti (S.N.M.P.G.) est fixé à 5 337 F au 1^{er} janvier 1992, 5 390 F au 1^{er} juillet 1992 et 5 445 F au 1^{er} octobre 1992 par mois pour un horaire de 174 heures.

3. Taux des primes et indemnités

Mod. par Accord 18 juin 2004, étendu par arr. 22 déc. 2004, JO 11 janv. 2005

Accord 8 juill. 2005, étendu par arr. 9 nov. 2005, JO 18 nov.

Mod. par Accord, 4 juill. 2007, étendu par arr. 12 oct. 2007, JO 27 oct.

Mod. par Accord, 24 nov. 2011, étendu par arr. 10 avr. 2012, JO 20 avr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

CFE-CGC ;

CFDT.

Décision unilatérale de la FEDENE du 11 juill. 2014

Mod. par Accord 30 juin 2016, étendu par arr. 6 déc. 2016, JO 11 déc.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salariés :

FNCB CFDT ;

SNCH CFE CGC.

3.1) Indemnité de panier (art. 25.2)

Taux plein :

— 5,60 euros à compter du 1^{er} juillet 2004 ;

— 5,72 euros à compter du 1^{er} juillet 2005 ;

— (Accord, 4 juill. 2007, étendu) 5,90 euros à compter du 1^{er} juillet 2007 ;

— (Accord 24 nov. 2011, étendu) 6,20 euros à compter du 1^{er} décembre 2011 ;

- (Décis. unilatérale, 11 juill. 2014) 6,30 euros à compter du 1^{er} juillet 2014.

— (Accord 30 juin 2016, étendu) 6,33 euros à compter du 1^{er} juillet 2016

3.2) Indemnité de douche (art. 25.3.1)

— 13,35 F au 1^{er} avril 1992 ;

— (Accord 24 nov. 2011, étendu) 2,30 euros à compter du 1^{er} décembre 2011.

— (Accord 30 juin 2016, étendu) 2,31 euros à compter du 1^{er} juillet 2016

3.3) Indemnité pour travaux salissants (art. 25.3.2)

— 21,75 F au 1^{er} avril 1992 ;

— (Accord 24 nov. 2011, étendu) 3,75 euros à compter du 1^{er} décembre 2011.

— (Accord 30 juin 2016, étendu) 3,77 euros à compter du 1^{er} juillet 2016

3.4) Prime d'inconfort (art. 25.4)

— 21,75 F au 1^{er} avril 1992.

— (Accord 24 nov. 2011, étendu) 3,75 euros à compter du 1^{er} décembre 2011.

— (Accord 30 juin 2016, étendu) 3,77 euros à compter du 1^{er} juillet 2016

3.5) Prime de quart (art. 25.6)

— 3,15 euros à compter du 1^{er} juillet 2004 ;

— 3,21 euros à compter du 1^{er} juillet 2005 ;

— (Accord, 4 juill. 2007, étendu) 3,55 euros à compter du 1^{er} juillet 2007 ;

— (Accord 24 nov. 2011, étendu) 3,70 euros à compter du 1^{er} décembre 2011 ;

— (Décis. unilatérale, 11 juill. 2014) 3,80 euros à compter du 1^{er} juillet 2014.

— (Accord 30 juin 2016, étendu) 3,82 euros à compter du 1^{er} juillet 2016

3.6) Indemnité compensatrice de transport (art. 25.7)

— taux normal :

— 5,45 F au 1^{er} avril 1992 ;

— — (Accord 24 nov. 2011, étendu) 1,40 euros à compter du 1^{er} décembre 2011.

— taux majoré : 8 F au 1^{er} avril 1992.

3.7) Indemnité journalière d'éloignement (art. 29.2)

— 58,50 F au 1^{er} avril 1991 ;

— (Accord 24 nov. 2011, étendu) 12 euros à compter du 1^{er} décembre 2011.

— (Accord 30 juin 2016, étendu) 12,06 euros à compter du 1^{er} juillet 2016

3.8) Indemnité de l'astreinte (par période de six heures) (art. 43.3 b)

— à domicile : 39 F au 1^{er} juillet 1992 ;

— programmée : 19,50 F au 1^{er} avril 1992.

Indemnité forfaitaire (SIU incinération, UB/24 heures) :

— 19,80 euros à compter du 1^{er} juillet 2004 ;

— 20,20 euros à compter du 1^{er} juillet 2005 ;

— (Accord, 4 juill. 2007, étendu) 20,60 euros à compter du 1^{er} juillet 2007 ;

— - (Accord 24 nov. 2011, étendu) 21,50 euros à compter du 1^{er} décembre 2011.

— (Accord 30 juin 2016, étendu) 22,11 euros à compter du 1^{er} juillet 2016

Indemnité forfaitaire (SIU hors incinération, UB/24 heures) :

— 1,02 euros à compter du 1^{er} juillet 2004 ;

— 1,04 euros à compter du 1^{er} juillet 2005 ;

— (Accord, 4 juill. 2007, étendu) 1,07 euros à compter du 1^{er} juillet 2007 ;

— (Accord 24 nov. 2011, étendu) 1,13 euros à compter du 1^{er} décembre 2011.

— (Accord 30 juin 2016, étendu) 1,18 euros à compter du 1^{er} juillet 2016

NOTA :

Compte tenu de la redéfinition des astreintes (art. 43.3 b) de la convention des ouvriers/E.T.A.M., la valeur de l'indemnisation de l'astreinte sera réexaminée dans le cadre de la nouvelle définition.

4. Rémunération minimale annuelle

Année 2001

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

Pour l'année 2001, les rémunérations minimales professionnelles garanties (RAG) pour l'horaire conventionnel des catégories OETAM sont :

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

— pour les coefficients 230 à 400 majorées de 4 %.

Barèmes RAG (communiqués par la FG3E)

Coefficients	RAG	
	en Francs	en Euros
215	84 946,05	12 949,94
220	85 451,10	13 026,94
230	87 730,24	13 374,39
240	90 809,68	13 843,85
250	93 892,24	14 313,78
260	96 983,12	14 784,98
270	100 076,08	15 256,50
290	106 249,52	16 197,63
300	109 345,60	16 669,63
310	112 424,00	17 138,93
330	118 612,00	18 082,28
350	124 785,44	19 023,42
370	130 970,32	19 966,30
400	140 157,68	21 366,90

SALAIRES

Accord du 16 juin 2005

[Étendu par arr. 4 oct. 2005, JO 15 oct.]

(Pour les salaires relevant de l'ancienne classification, voir l'annexe 4 de la convention)

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Article 2

Salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB)

En application de l'article 21.2 de la convention collective, le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau 1 de la classification est fixé à 1225 € par mois à la date de mise en application dans l'entreprise de la nouvelle classification.

Article 3

Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG)

En application de l'article 21.2 de la convention collective les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) sont fixées comme suit :

Niveau	Année civile 2006
1	15 402 €
2	15 810 €
3	16 626 €
4	17 646 €
5	18 666 €
6	19 890 €
7	21 420 €
8	23 460 €
9	25 908 €

Ces valeurs sont applicables à la date d'entrée en vigueur de la nouvelle classification dans les entreprises.

Cette date sera retenue comme état celle d'un changement de classification et entraînera à ce titre et pour l'année considérée la mise en œuvre des dispositions de l'article 21.2 relatives au calcul de la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie.

Ces rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) ne font obstacle ni à l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance (SMIC) ni à celle des lois relatives à la réduction négociée du temps de travail qui institue au profit des salariés rémunérés au SMIC une garantie de rémunération revalorisée au 1^{er} juillet de chaque année.

Article 4

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

Article 5

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle dans les conditions prévues par le Code du Travail en vue de son extension.

Accord du 4 juillet 2007

[Étendu par arr. 17 oct. 2007, JO 24 oct.]

Article 1

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Article 2

Salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB)

En application de l'article 21.2 de la convention collective, le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau 1 de la classification est fixé à 1280 € à compter du 1^{er} juillet 2007

Article 3

Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG)

En application de l'article 21.2 de la convention collective les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) sont fixées comme suit :

Niveau	Année civile 2007
1	15 744 €
2	16 126 €
3	16 959 €
4	17 999 €
5	19 039 €
6	20 288 €
7	21 848 €
8	23 929 €
9	26 450 €

Ces rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) ne font obstacle ni à l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance (SMIC) ni à celle des lois relatives à la réduction négociée du temps de travail qui institue au profit des salariés rémunérés au SMCI une garantie de rémunération revalorisée au 1^{er} juillet de chaque année.

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 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 6

Le présent accord sera notifié par 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 7

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.

Accord du 3 juillet 2009

[Étendu par arr. 29 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 ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Article 2

Salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB)

En application de l'article 21.2 de la convention collective, le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau 1 de la classification est fixé à 1 360 € par mois à compter du 1^{er} juillet 2009.

Article 3

Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG)

En application de l'article 21.2 de la convention collective les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) sont fixées comme suit :

Niveau	Année civile 2009
1	16 728 €
2	17 000 €
3	17 722 €
4	18 809 €
5	19 896 €
6	21 201 €
7	22 831 €
8	25 006 €
9	28 103 €

Ces rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) ne font obstacle ni à l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum de croissance (SMIC) ni à celle des lois relatives à la réduction négociée du temps de travail qui institue au profit des salariés rémunérés au SMIC une garantie de rémunération revalorisée au 1^{er} juillet de chaque année. (Termes exclus de l'extension par arr. 27 oct. 2009, JO 3 nov.)

Article 4

Égalité 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 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 étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

La négociation annuelle sur le montant des rémunérations O/ETAM pour 2011 n'a pu aboutir à un accord.

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

1) Salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB)

Le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau 1 de la classification est fixé à 1 400 € par mois au 1^{er} octobre 2011.

2) Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG)

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

Niveaux	Année civile 2011
1	17 220 €
2	17 425 €
3	18 112 €
4	19 223 €
5	20 334 €
6	21 667 €
7	23 333 €
8	25 556 €
9	28 930 €

Accord du 26 juin 2014

[Étendu par arr. 15 déc. 2014, JO 24 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, Énergie ;
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 ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Article 2 **Salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB)**

En application de l'article 21.2 de la convention collective, le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau 1 de la classification est fixé à 1 459 € à compter du 1^{er} juillet 2014.

Article 3 **Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG)**

En application de l'article 21.2 de la convention collective les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) sont fixées comme suit :

Niveau	Rémunérations minimales annuelles
1	17 946 €
2	18 234 €
3	19 007 €
4	20 193 €
5	21 360 €
6	22 761 €
7	24 512 €
8	26 820 €
9	30 142 €

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 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 ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Article 2

Salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB)

En application de l'article 21.2 de la convention collective, le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau 1 de la classification est fixé à 1 471 € à compter du 1^{er} juillet 2016.

Article 3

Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG)

En application de l'article 21.2 de la convention collective les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) sont fixées comme suit :

Niveau	Rémunérations minimales annuelles
1	18 093 €
2	18 380 €
3	19 159 €
4	20 355 €
5	21 531 €
6	22 943 €
7	24 708 €
8	27 035 €
9	30 383 €

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 O/ETAM. 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.

Arrêté du 20 juillet 2017

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} sept. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFTD.

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 ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Article 2 Salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB)

En application de l'article 21.2 de la convention collective, le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau 1 de la classification est fixé à 1 486 € à compter du 1^{er} septembre 2017.

Article 3 Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG)

En application de l'article 21.2 de la convention collective les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) sont fixées comme suit :

Niveau	Rémunérations minimales annuelles
1	18 278 €
2	18 564 €
3	19 351 €
4	20 559 €
5	21 746 €
6	23 172 €
7	24 955 €
8	27 305 €
9	30 687 €

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 O/ETAM. 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 22 févr., applicable à compter du 1^{er} juill. 2018]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

FO.

Article 1
Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatiques.

Article 2
Salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB)

En application de l'article 21.2 de la convention collective, le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau 1 de la classification est fixé à 1 508 € à compter du 1^{er} juillet 2018.

Article 3
Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG)

En application de l'article 21.2 de la convention collective les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) sont fixées comme suit :

Niveau	Rémunération minimale annuelle
1	18 548 €
2	18 842 €
3	19 641 €
4	20 867 €
5	22 072 €
6	23 520 €
7	25 329 €
8	27 715 €
9	31 147 €

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 O/ETAM. 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 ;

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 ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Article 2 **Salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB)**

En application de l'article 21.2 de la convention collective, le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau 1 de la classification est fixé à 1 535 € à compter du 1^{er} juillet 2019.

Article 3 **Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG)**

En application de l'article 21.2 de la convention collective les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) sont fixées comme suit :

Niveau	Rémunérations minimales annuelles
1	18 881 €
2	19 181 €
3	19 995 €
4	21 243 €

Niveau	Rémunérations minimales annuelles
5	22 469 €
6	23 943 €
7	25 785 €
8	28 214 €
9	31 708 €

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 O/ETAM. 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 fixée par les articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail.

Décision unilatérale de la Fedene du 29 juin 2021

Salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB)

Le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau 1 de la classification est fixé à 1 555 €.

Rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG)

Niveaux	Rémunérations minimales annuelles
1	19 127 €
2	19 431 €
3	20 256 €
4	21 520 €
5	22 762 €

Niveaux	Rémunérations minimales annuelles
6	24 256 €
7	26 121 €
8	28 582 €
9	32 122 €

Cette décision unilatérale prend effet au 1^{er} juillet 2021.

Accord du 12 juillet 2022

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

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO ;

UNSA ;

CFDT FNCB.

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 ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

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

Salaire Minimum Mensuel Garanti de Branche (SMMGB)

En application de l'article 21.2 de la convention collective, le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau 1 de la classification est fixé à 1664 € à compter du 1^{er} juillet 2022.

Article 4

Rémunérations Minimales Annuelles Professionnelles Garanties (RMAPG)

En application de l'article 21.2 de la convention collective les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) sont fixées comme suit :

Niveau	Rémunérations Minimales Annuelles
1	20 467 €
2	20 791 €
3	21 674 €
4	23 026 €
5	24 355 €
6	25 954 €
7	27 949 €

Niveau	Rémunérations Minimales Annuelles
8	30 583 €
9	34 371 €

Article 5

Rémunération Minimale Annuelle Professionnelle Garantie (RMAPG) du niveau 5

Les parties s'engagent, lors de la négociation annuelle sur minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) de 2023, à porter la rémunération minimale annuelle professionnelle garantie (RMAPG) du niveau 5 à 24 600 €.

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 23-1 de la Convention Collective des O/ETAM. 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. 18 oct. 2023, JO 24 oct., applicable à compter du 1^{er} juill. 2023]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB-CFDT ;

CGT ;

UNSA.

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 ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

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

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

Article 3
Salaire Minimum Mensuel Garanti de Branche (SMMGB)

En application de l'article 21.2 de la convention collective, le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau 1 de la classification est fixé à 1 772 € à compter du 1^{er} juillet 2023.

Article 4
Rémunérations Minimales Annuelles Professionnelles Garanties (RMAPG)

En application de l'article 21.2 de la convention collective les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) sont fixées comme suit :

Niveau	Rémunérations Minimales Annuelles
1	21 796 €
2	22 142 €
3	23 083 €
4	24 523 €
5	25 938 €
6	27 641 €
7	29 766 €
8	32 571 €
9	36 605 €

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 23-1 de la Convention Collective des O/ETAM. 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 2023.

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 10 décembre 2024

[Étendu par arr. 25 févr. 2025, JO 18 mars, applicable à compter du 1^{er} nov. 2024]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO ;

UNSA.

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 ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Article 2

Revalorisation des Rémunérations Minimales Annuelles Professionnelles Garanties (RMAPG)

Les partenaires sociaux revalorisent les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) de 2 % de l'ensemble des niveaux à l'exception des niveaux 3 et 4 qui sont revalorisés de 3 %.

Par le présent accord, les partenaires sociaux ont acté une revalorisation plus importante des RMAPG des niveaux 3 et 4 de la grille de la classification ayant conduit à réduire les écarts de RMAPG entre les niveaux 4 et 5, d'une part, et 4 et 6, d'autre part.

Par conséquent, lors de la négociation annuelle sur les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) de 2025, la FEDENE s'engage à considérer les écarts entre les niveaux 4 et 5 d'une part, et les niveaux 4 et 6, d'autre part de la grille de classification.

Article 3

Salaire Minimum Mensuel Garanti de Branche (SMMGB)

En application de l'article 21.2 de la convention collective, le salaire minimum mensuel garanti de branche (SMMGB) au niveau 1 de la classification est fixé à 1 807 € à compter du 1^{er} novembre 2024.

Article 4

Rémunérations Minimales Annuelles Professionnelles Garanties (RMAPG)

En application de l'article 21.2 de la convention collective les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties (RMAPG) sont fixées comme suit :

Niveau	Rémunérations Minimales Annuelles
1	22 226 €
2	22 585 €
3	23 775 €
4	25 259 €
5	26 457 €
6	28 194 €
7	30 361 €
8	33 222 €
9	37 337 €

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 23-1 de la Convention Collective des O/ETAM. 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} novembre 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.

Primes et Indemnités

Accord du 12 juillet 2022

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

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO.

Il est convenu ce qui suit :

Champ d'application

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Article 1

Le montant des primes et indemnités est fixé comme ci-après

à compter du 1^{er} juillet 2022

- Prime de quart (poste complet de jour) sous-article 25.6 3,93 €
- Indemnité de panier (taux plein) sous-article 25.2 6,46 €
- Indemnité forfaitaire (SIU incinération, UB/24 heures) article 43 VI b 22,77 €
- Indemnité forfaitaire (SIU hors incinération, UB/heure) article 43 VI b 1,22 €

Article 2

Les entreprises ne pourront déroger au présent accord sauf pour des dispositions plus favorables au profit des salariés.

Article 3

Entrée en vigueur de l'accord

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

Article 4

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 5

Durée de l'accord

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

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.

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 ;

UNSA ;

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 ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 7 février 1979.

Préambule

La Convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique a été conclue en 1979.

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 cœur 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'écarter 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 jusqu'au 31 déc. 2025⁽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, hébergements 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 revision

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.

Contrat de chantier ou d'opération

Accord du 20 décembre 2018

[Étendu par arr. 26 juill. 2019, JO 3 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 CFTD ;

FO ;

UFIC UNSA.

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 ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (IDCC 0998)⁽¹⁾.

⁽¹⁾ 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, pourront conclure un contrat de chantier ou d'opération avec des salariés positionnés au niveau 8 ou 9 de la grille de classification de la convention collective. 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'utilités industrielles, d'installations s'inscrivant dans des campagnes de produits spécifiques soutenues temporairement par les 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 de chantier ou d'opération en cours d'exécution à plus de 2 % de l'effectif de l'entreprise arrondi à l'effectif supérieur.

Article 3 **Définition du 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 du chantier ou de l'opération est limitée, sans qu'elle ne soit précisément déterminable à son origine. Elle 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 **Mentions obligatoires 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° La mention : «contrat de travail à durée indéterminée de chantier» ou «contrat de travail à durée indéterminée d'opération» ;

2° La description et la localisation du chantier ou de l'opération objet du contrat ;

3° Le résultat objectif attendu déterminant la fin du chantier ou d'opération objet du contrat ;

-
- 4° La durée minimale du contrat qui ne peut être inférieure à 10 mois ;
- 5° Le cas échéant, la durée de la période d'essai, fixée conformément à l'article 5 ci-dessous ;
- 6° Les modalités de rupture du contrat de travail, prévues aux articles 8 à 10 du présent accord ;
- 7° À titre indicatif, l'échéance du chantier ou de l'opération pour donner de la visibilité au salarié.
- 8° Les accords de l'entreprise s'appliquent au CDI de chantier ou d'opération dans les conditions fixées par ces accords ;

Article 5 **Période d'essai**

La durée de ta période d'essai du contrat de 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 **Modalités de rupture en cas de 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° 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, la fin du CDI de chantier ou d'opération qui intervient en raison de la réalisation 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 est 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 de 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, mais aux dispositions visées à l'alinéa 2 de l'article L. 1236-8 qui renvoient aux articles L. 1232-2 à L. 1232-6 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 la 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 contrats 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 ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (IDCC⁽²⁾ n

⁽²⁾ IDCC : *Identifiant de la Convention Collective*

° 0998).

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.

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 concorde 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 sien 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 composée 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'Éducation 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.

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'État 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'Éducation 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 simul-

tanée 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.

Formation professionnelle tout au long de la vie

Accord du 25 novembre 2004

Mod. par Avenant, 21 sept. 2005, étendu par arr. 23 mars 2006, JO 7 avr., applicable à compter du 1^{er} sept. 2005

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

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des O/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective nationale des Cadres, Ingénieurs et assimilés de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Préambule

Le droit à la formation s'est progressivement transformé, avec la réforme de 2003, en un véritable droit individuel encadré collectivement.

Les récentes réformes (Accord national interprofessionnel du 05 décembre 2003 et Loi n° 2004-391 du 04 mai 2004), quant à elles, sont à l'origine d'un ensemble d'outils (entretien professionnel, outils de positionnement et d'évaluation, personnalisation des actions, auto-formation et e-formation...) qui devrait permettre à chacun de bâtir son propre parcours de développement professionnel. C'est dans ce contexte qu'est intervenu le présent accord lequel est sans préjudice des textes normatifs 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, 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 et partageant l'ambition et la volonté d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation tout au long de la vie tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle que des salariés en activité, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectif :

- De permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle (VAE, entretien professionnel, bilan de compétences),
- De favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle (contrats et périodes de professionnalisation),
- 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 DIF, du CIF,
- De préparer les jeunes aux métiers de la branche, notamment en développant la formation par la voie de l'apprentissage,
- De favoriser l'égalité 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.

Les parties signataires rappellent le rôle de la CPNE définie dans l'accord du 21 mai 1996, notamment en matière de formation professionnelle.

Elles conviennent de réexaminer et compléter cet accord au vu des dispositions du présent texte.

En conséquence, les parties signataires ont convenu ce qui suit:

Titre I

Choix de l'OPCA

Il est préalablement rappelé que

- l'article L. 951-1, 2 du Code du travail prévoit que chaque entreprise employant au minimum dix salariés doit s'acquitter annuellement d'un «versement au moins égal à 0,5 % des rémunérations de l'année de référence [...] au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation définis au titre VIII du présent Livre et du droit individuel

à la formation prévu à l'article L 933-1».

- l'article L. 952-1, 2 du code du Travail prévoit que les employeurs occupant moins de dix salariés doivent s'acquitter annuellement d'un «versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence [...] au titre des contrats ou des périodes de professionnalisation prévues au titre VIII du présent Livre et du droit individuel à la formation défini à l'article L933-1».

Pour permettre la mise en place du présent accord, les entreprises mutualiseront les fonds au titre du 0,5 % et du 0,15 % visés ci-dessus au sein d'une section professionnelle paritaire de l'OPCIB.

Afin d'assurer une mise en œuvre des actions au plus proche des régions, il a été convenu que l'OPCIB pourra déléguer dans le cadre d'une convention conclue entre cette dernière et chaque OPCAREG, les services liés à l'information, à l'aide au montage administratif des dossiers de prise en charge pour les entreprises qui le souhaitent.

Titre II

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 1er

Objectifs et missions de l'Observatoire

L'observatoire des métiers, créé au niveau de la Branche professionnelle, piloté par la CPNE, a pour objectif d'apporter, à travers des travaux d'analyse et de préconisations qu'il met en œuvre, 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 trois fonctions principales :

- disposer d'une pleine connaissance des métiers existants et des compétences qu'ils requièrent ;
- suivre et anticiper l'évolution démographique et celle des métiers afin de pouvoir analyser leur impact sur les emplois ;
- à la lumière de ces deux premières fonctions, identifier les besoins en formation et favoriser la mise en place de parcours de professionnalisation.

Article 2

Fonctionnement : Structure et organisation

La CPNE pilote les travaux de l'Observatoire des métiers dans le cadre des missions décrites à l'article 1^{er}.

En tant que de besoin, elle constitue en son sein des groupes de travail pour assurer le suivi des études décidées.

La diffusion du résultat des travaux de l'Observatoire des Métiers est décidée par la CPNE. Ces résultats sont transmis aux partenaires sociaux de la Branche et suivant les modalités qu'elle définira.

La CPNE est constituée conformément aux dispositions de la Convention Collective.

Article 3

Dispositions financières

Les parties conviennent d'affecter jusqu'à 5 % du 0,5 % et du 0,15 % par an au financement de l'Observatoire des métiers.

Titre III

L'apprentissage

Article 4

L'apprentissage, priorité de la Branche

Les parties rappellent la forte priorité donnée par la Profession à la conclusion de contrats d'apprentissage, qui permettent :

- 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.

Il sera créé au niveau de la branche une bourse de l'emploi pour les apprentis en fin de formation au cas où l'entreprise formatrice ne pourrait garantir un emploi au jeune formé.

Conformément à l'article 42 de la convention collective des o/etam, la CPNE fera le point sur le développement de l'apprentissage et transmettra ses conclusions aux partenaires sociaux. Sur cette base les parties signataires s'engagent à adapter et à compléter les conventions collectives.

Article 5 **Dispositions financières**

Conformément à l'article L. 983-4 du Code du travail, les fonds collectés par l'OPCIB seront, en partie, affectés aux dépenses de fonctionnement des Centres de Formation d'Apprentis (CFA) conventionnés par l'État ou les régions. Les parties conviennent d'allouer jusqu'à 33 % des 0,5 % et 0,15 % au financement des dépenses de fonctionnement des CFA qui s'ajoutent aux versements susceptibles d'être effectués par les entreprises au titre de la taxe d'apprentissage dans les conditions suivantes :

- La CPNE, au regard des recrutements des apprentis réalisés dans les entreprises de la Branche, établit la liste des CFA qui bénéficieront du transfert d'une partie des fonds versés à l'OPCIB ;
- Au plus tard le 30 avril de chaque année, un budget prévisionnel dressé par les CFA sera transmis à la CPNE;
- La partie des fonds transférée au CFA sera versée par l'OPCIB avant le 1^{er} juillet de chaque année ;
- Chaque CFA bénéficiaire sera tenu de transmettre à la CPNE, avant le 15 mai de l'année suivante, un compte-rendu annuel d'utilisation des fonds transférés par l'OPCIB.
- Le CFA transmet obligatoirement l'avis de son conseil de perfectionnement.

La CPNE peut en tant que de besoin auditionner la direction du CFA.

Titre IV **Mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie**

Article 6 **Information et orientation**

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.

Les conclusions de l'entretien seront formalisées par écrit.

Passeport Formation :

Le passeport doit permettre au salarié d'identifier ses aptitudes et ses compétences acquises soit par la formation initiale soit du fait de ses expériences professionnelles.

La branche confie à la CPNE l'adaptation du modèle national de passeport formation aux spécificités de la branche. Ce document reste la propriété du salarié qui en conserve la responsabilité d'utilisation.

Article 7 **Actions de formation**

La branche entend également reconnaître comme action de formation toute action facilitant l'individualisation des parcours de formation: diagnostics, positionnement, préparation à la VAE, évaluation.

En outre la branche :

- favorisera les actions de formation permettant d'acquérir ou de renforcer les savoirs fondamentaux.
- portera une attention particulière aux salariés ayant un faible niveau de qualification, à ceux dont la qualification professionnelle pourrait se révéler prochainement obsolète et à ceux qui doivent se reconverter,
- encouragera fortement et assurera la promotion de la Validation des Acquis de l'Expérience pour les publics adultes : contrat de professionnalisation adulte, DIF, période de professionnalisation, ...

La CPNE pourra demander à l'observatoire des métiers une étude sur les emplois à faibles qualifications.

Article 8 **Le contrat de professionnalisation**

Mod. par Avenant, 21 sept. 2005, étendu par arr. 23 mars 2006, JO 7 avr., applicable à compter du 1^{er} sept. 2005, sans dérogation possible

Les parties rappellent qu'elles privilégient l'apprentissage pour les jeunes de moins de 26 ans. Aussi elles

conviennent de donner une priorité à la conclusion de contrats de professionnalisation au profit des demandeurs d'emploi de 26 ans et plus inscrits à l'ANPE. Les contrats de professionnalisation auront vocation à permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou une qualification reconnus.

Une attention particulière sera accordée aux personnes sorties du système éducatif sans aucune qualification professionnelle reconnue ainsi qu'aux handicapés.

(Avenant, 21 sept. 2005, étendu)

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de vingt-six ans 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, dès leur inscription à l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE), lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.

Il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche.

La durée pourra être portée à 24 mois (au lieu de 12 mois) et la durée de la formation dépasser le minimum de 15 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation sans pouvoir excéder 25 % de ladite durée.

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 maladie du titulaire ou de la défaillance de l'organisme de formation. Il peut être également prolongé une fois par renouvellement pour la seule durée nécessaire à la présentation du titulaire aux épreuves prévues ci-dessus.

Pour certains diplômes, titres et qualifications la durée de la formation pourra être portée à 50 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation après avis de la CPNE. La prise en charge des actions de formation par l'OPCIB se fait sur la base d'un forfait horaire qui est établi à 9,15 euros à ce jour (article D 981-5 du Code du Travail). Ce forfait horaire peut faire l'objet d'une modulation au dessus et au dessous en fonction de la nature et du coût de la prestation ; la CPNE est chargée de sa mise en œuvre.

La bourse de l'emploi pour les apprentis prévus à l'article 4 sera ouverte aux titulaires de contrat de professionnalisation à l'issue de leur formation.

Jusqu'à 29 % du 0,5 % et du 0,15 % sont réservés au contrat de professionnalisation et à la mission tutorale.

- 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 ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, 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.

Article 9

Le développement du tutorat

Les parties conviennent que le développement des missions de tutorat (tuteur dans le cadre de contrat ou de période de professionnalisation, maître de stage, 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.

Une réflexion sur la fonction tutorale sera menée au sein de la CPNE de la branche, notamment en vue de la rédaction d'une charte du tuteur.

L'employeur permet au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Un tuteur pourra encadrer de un à trois 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.

Jusqu'à 29 % des 0,5 % et 0,15 % sont réservés au contrat de professionnalisation et à la mission tutorale.

Article 10

La période de professionnalisation

La période de professionnalisation a notamment pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en activité. À cet effet, elle comprend des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation. Cette période de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire :

- d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la CPNE ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications d'une convention collective de branche,
- ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.

La loi prévoit que les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du DIF prévu à l'article L 933-1, soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L 931-1.

Les parties s'accordent pour que ces actions puissent se dérouler aussi intégralement pendant le temps de travail.

Conformément à l'article L. 982-1 du Code du travail, les personnes éligibles à la mise en place d'une période de professionnalisation sont :

- Les salariés en contrat à durée indéterminée :
 - dont la qualification est insuffisamment adaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
 - ou
 - ayant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés de 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;
 - ou
 - qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.
- Les femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental d'éducation ;
- Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 323-3 du Code du travail (notamment les travailleurs handicapés).
- Les salariés dont l'inaptitude physique a été reconnue par la médecine du travail, et qui nécessite une mesure de reclassement dans un autre poste.

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).

Sur cette base, et conformément à l'article 11 de l'Accord National Interprofessionnel, la CPNE est chargée du respect de ces priorités ; elle confie le suivi de la mise en œuvre des périodes de professionnalisation à la section paritaire de l'OPCIB.

Jusqu'à 33 % des 0,5 % et 0,15 % sont réservés à la période de professionnalisation et au DIF.

Article 11

Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Les règles générales relatives au DIF

À compter du 1^{er} janvier 2005, tout salarié employé à temps plein ou à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures cumulables pendant six ans. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au prorata temporis. En tout état de cause, les droits acquis au titre du DIF sont cumulables jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures.

Les parties signataires décident que tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie a acquis au titre du DIF, au titre de l'exercice 2004, 20 heures dès le 1^{er} janvier 2005. Pour tout salarié à temps partiel sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, le DIF acquis au 31 décembre 2004 est calculé prorata temporis.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé prorata temporis dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins quatre mois au cours des douze derniers mois.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF.

- Mise en œuvre et exercice du droit individuel à la formation.

La mise en œuvre du droit individuel à la formation est à l'initiative du salarié en liaison avec son employeur.

Le choix de l'action de formation envisagée et ses modalités de réalisation sont arrêtés par accord écrit du salarié et de l'employeur. Ce dernier dispose d'un délai d'un mois pour notifier sa réponse lorsque le salarié prend l'initiative de faire valoir ses droits à la formation. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation du choix de l'action de formation.

La loi prévoit que le droit individuel à la formation s'exerce en dehors du temps de travail. Toutefois, les partenaires s'accordent pour qu'il puisse aussi se réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail si le salarié et son employeur en conviennent.

Les heures de formation exercées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant minimum égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié, déterminée selon les modalités définies par décret. Cette allocation de formation est versée en complément de la rémunération mensuelle de l'intéressé.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie de la législation de la Sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Les frais de formation, les frais de déplacement et d'hébergement ainsi que le montant de l'allocation de formation sont à la charge de l'employeur et sont imputables sur sa participation au développement de la formation professionnelle continue ou sur la contribution de 0,50 % et de 0,15 % versée au titre du financement des périodes de professionnalisation lorsque l'action de formation répond aux critères définis.

- Désaccord sur le choix de l'action de formation

Lorsque, durant deux exercices civils consécutifs, le salarié et l'employeur sont en désaccord sur le choix de l'action de formation au titre du droit individuel à la formation, l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise assure par priorité la prise en charge financière de l'action dans le cadre d'un congé individuel de formation, sous réserve que cette action corresponde aux priorités et aux critères définis par ledit organisme.

Dans ce cas, l'employeur est tenu de verser à cet organisme le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation et les frais de formation calculés conformément aux dispositions de l'article L. 933-4 et sur la base forfaitaire applicable aux contrats de professionnalisation mentionnés à l'article L. 983-1.

- Droits du salarié en cas de rupture du contrat de travail

En cas de licenciement pour un motif autre qu'une faute grave ou lourde, le salarié peut bénéficier, avant la fin du délai de préavis, du financement de tout ou partie d'une action de formation, d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de son expérience sur la base du montant de l'allocation de formation, correspondant aux heures acquises au titre du D.I.F. et non utilisées.

Il en va de même en cas de démission du salarié, sous réserve que l'action de formation, de bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience soit engagée avant la fin du préavis.

En cas de départ en retraite, les droits acquis au titre du D.I.F. ne sont pas transférables.

Jusqu'à 33 % des 0,15 % et 0,5 % sont réservés à la période de professionnalisation et au DIF

- La CPNE examinera les questions relatives au droit individuel à la formation qui ne sont pas aujourd'hui traitées dans le cadre réglementaire.

Article 12

Gestion des fonds

La section paritaire de l'OPCIB, qui a en charge la gestion du budget du 0,5 % et du 0,15 %, pourra proposer à la CPNE à la fin du 3^{ème} trimestre de l'année et au vu de la balance financière de chaque poste (CFA - DIF et Période de professionnalisation - contrat de professionnalisation et missions tutorales - Observatoire des métiers) d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant.

Au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises employant dix salariés ou plus peuvent verser volontairement à l'OPCIB tout ou partie de leur contribution correspondant à la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation et doivent verser à cet organisme les sommes qui n'ont pas fait l'objet d'une utilisation directe avant le 30 décembre de l'exercice considéré.

Article 13

Égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, sans discrimination.

Les entreprises doivent veiller à permettre un accès équitable des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

À la demande de la CPNE, l'observatoire des métiers peut procéder à des études sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'accès à la formation, à l'emploi et à la promotion professionnelle.

Article 14

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 CPNE de prendre les mesures nécessaires à cet effet, notamment en missionnant la section paritaire de l'OPCIB pour l'information des entreprises sur les différents dispositifs d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, notamment ceux prévoyant le financement du remplacement des salariés en formation.

Titre V

Le rôle des instances paritaires de la branche

Article 15

Rôle de la CPNE

Le rôle de la CPNE est défini par l'accord de branche en date du 21 mai 1996, dont les dispositions non contraires au présent accord restent en vigueur.

Les nouvelles missions de la CPNE instituées par le présent accord sont les suivantes :

- La CPNE pilote les travaux de l'Observatoire des Métiers,
- 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 au suivi de leur mise en œuvre,
- Elle établit la liste des CFA qui bénéficieront du transfert d'une partie des fonds versés à l'OPCIB,
- Elle est chargée de la mise en œuvre de la modulation du forfait horaire de prise en charge par l'OPCIB des actions de formation dans le cadre du contrat de 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 3 ans.
- Elle examine les conditions d'application du présent accord dans les entreprises de la branche.
- Elle est chargée de la promotion de la formation professionnelle continue et des contacts avec les institutionnels.

Dans le cadre de la gestion des fonds (article 12) elle peut décider d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant.

La CPNE se réunira dans les 3 mois après la signature du présent accord et établira un calendrier.

Titre VI

Dispositions diverses

Article 16

Application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les entreprises de la branche ne peuvent pas déroger au présent accord sauf dispositions plus favorables au profit des salariés.

Bilan d'application

Les signataires de l'accord se réunissent tous les trois ans en vue d'en faire le bilan d'application conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 05 décembre 2003, et de l'article 15 du présent texte.

Article 17

Adhésion, révision et dénonciation

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisation compétent.

Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Article 18

Formalités de dépôt

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension.

Accord du 8 décembre 2010

[Étendu par arr. 18 juill. 2011, JO 23 juill.]

Mod. par Avenant n° 1, 20 déc. 2011, étendu par arr. 5 juill. 2012 JO 17 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 2, 10 avr. 2013, étendu par arr. 30 sept. 2013, JO 17 oct., applicable à compter du jour qui suit son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salariés :

FGFO ;

FNCB CFDT ;

CMTE Chimie ;

SNCH ;

CGT FNSCBA.

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des O/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective nationale des Cadres, Ingénieurs et assimilés de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Préambule

Le droit à la formation s'est progressivement transformé, avec la réforme de 2003 puis celle de 2009 en un véritable droit individuel encadré collectivement dans un but de sécurisation des parcours professionnels.

Ces réformes (Accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 et Loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 et depuis

peu, l'ANI du 8 janvier 2009 et la loi 2009-1437 du 24 novembre 2009), sont à l'origine d'un ensemble d'outils (entretien professionnel, outils de positionnement et d'évaluation, personnalisation des actions, auto-formation et e-formation...) qui permettent à chacun de bâtir son propre parcours de développement professionnel. C'est dans ce contexte qu'est intervenu le présent accord lequel est sans préjudice des textes normatifs à paraître.

Par ailleurs, la loi du 24 Novembre 2009 donne la priorité aux personnes éloignées de l'emploi avec notamment la création du FPSPP, de la POE et de la portabilité du DIF. Les parties signataires souscrivent pleinement à ces priorités.

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, 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 et partageant l'ambition et la volonté d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation tout au long de la vie tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle que des salariés en activité, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectif :

- De permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle (VAE, entretien professionnel, bilan de compétences),
- De favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle (contrats et périodes de professionnalisation),
- 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 DIF, du CIF,
- De préparer les jeunes aux métiers de la branche, notamment en développant la formation par la voie de l'apprentissage,
- De favoriser l'égalité 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.

Les parties signataires rappellent le rôle de la CPNE définie dans l'accord du 21 mai 1996, notamment en matière de formation professionnelle.

Elles conviennent de réexaminer et compléter cet accord au vu des dispositions du présent texte.

En conséquence, les parties signataires ont convenu ce qui suit :

Titre I **Choix de l'OPCA**

Mod. par Avenant n° 1, 20 déc. 2011, étendu par arr. 5 juill. 2012 JO 17 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Il est préalablement rappelé que :

Les entreprises doivent effectuer avant le 1^{er} mars de l'année suivant laquelle la participation des employeurs au développement de la formation professionnelle continue est due :

— Un versement d'au moins 0,50 % des rémunérations de l'année de référence si l'entreprise occupe 20 salariés ou plus,

— Un versement d'au moins 0,15 % des rémunérations de l'année de référence si l'entreprise occupe moins de 20 salariés

à un organisme collecteur paritaire agréé au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation (articles R. 6331-2, R. 6331-9, L. 6331-14 du code du travail).

(Al. exclu de l'extension par arr. 18 juill. 2011, JO 23 juill.) Les entreprises de moins de 10 salariés doivent aussi effectuer à cet organisme paritaire collecteur agréé un versement de 0,4 % des rémunérations de l'année de référence (articles L. 6331-1, L. 6331-2, L. 6331-3, R. 6331-2 du code du travail).

Pour permettre la mise en place du présent accord, les entreprises mutualiseront les fonds au titre de la professionnalisation (0,5 % et du 0,15 % visés ci-dessus) au sein d'une section professionnelle paritaire de branche d'OPCALIA

Les parties signataires rappellent que le service de proximité apporté par OPCALIA est considéré comme une priorité.

Les dispositions du présent titre ont pour objet d'améliorer la gestion des fonds de la formation.

Titre II

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications

Article 1er

Objectifs et missions de l'Observatoire

L'observatoire des métiers, créé au niveau de la Branche professionnelle, piloté par la CPNE, a pour objectif d'apporter, à travers des travaux d'analyse et de préconisations qu'il met en œuvre, 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 trois fonctions principales :

- disposer d'une pleine connaissance des métiers existants et des compétences qu'ils requièrent ;
- suivre et anticiper l'évolution démographique et celle des métiers afin de pouvoir analyser leur impact sur les emplois ;
- à la lumière de ces deux premières fonctions, identifier les besoins en formation et favoriser la mise en place de parcours de professionnalisation.

Article 2

Fonctionnement, structure et organisation de l'Observatoire

L'Observatoire de Métiers est piloté par la CPNE qui lui fixe ses missions dans le cadre de ses compétences, telles que définies à l'article précédent.

En tant que de besoin la CPNE 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.

Les résultats des travaux de l'Observatoire seront transmis, ainsi qu'un compte rendu portant sur l'utilisation des fonds qu'elle lui aura attribués l'année précédente, à la CPNE avant le 15 mai de chaque année. Ces informations seront aussi transmises, sur accord de la CPNE et suivant les modalités qu'elle définira - aux partenaires sociaux de la branche professionnelle.

En vue d'assurer le fonctionnement de l'Observatoire la CPNE décidera en fonction des besoins de la somme qu'elle entend consacrer aux missions qu'elle lui aura confiée.

Article 3

Dispositions financières

Mod. par Avenant n° 1, 20 déc. 2011, étendu par arr. 5 juill. 2012 JO 17 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Les parties signataires conviennent de consacrer en tant que de besoin, en application de l'article R. 6332-36 II 3° du code du travail, une enveloppe au financement de l'observatoire des métiers dans les limites prévues par le troisième paragraphe de l'article R. 6332-37-1 du code du travail.

Titre III

La formation en alternance, une priorité pour la branche

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.

Il sera créé au niveau de la branche une bourse de l'emploi pour les apprentis en fin de formation au cas où l'entreprise formatrice ne pourrait garantir un emploi au jeune formé.

Conformément à l'article 42 de la convention collective des o/etam, la CPNE fera le point sur le développement de l'apprentissage et transmettra ses conclusions aux partenaires sociaux. Sur cette base les parties signataires s'engagent à adapter et à compléter les conventions collectives.

Article 5 Dispositions financières relatives à l'apprentissage

Mod. par Avenant n° 2, 10 avr. 2013, étendu par arr. 30 sept. 2013, JO 17 oct., applicable à compter du jour qui suit son dépôt⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salariés :

FGFO ;

FNCB CFDT ;

CMTE Chimie ;

SNCH ;

CGT FNSCBA.

Conformément à l'article L. 6332-16 du Code du travail, les fonds collectés par-OPCALIA seront, en partie, affectés aux dépenses de fonctionnement des Centres de Formation d'Apprentis (CFA) conventionnés par l'État ou les régions.

(Avenant n° 2, 10 avr. 2013, étendu) Les parties conviennent d'allouer jusqu'à 30 % des fonds de la professionnalisation au financement des dépenses de fonctionnement des CFA qui s'ajoutent aux versements susceptibles d'être effectués par les entreprises au titre de la taxe d'apprentissage dans les conditions suivantes :

— La CPNE, au regard des recrutements des apprentis réalisés dans les entreprises de la Branche, établit la liste des CFA qui bénéficieront du transfert d'une partie des fonds versés à OPCALIA ;

— Au plus tard le 30 avril de chaque année, un budget prévisionnel dressé par les CFA sera transmis à la CPNE ;

— La partie des fonds transférée au CFA sera versée par OPCALIA avant le 1^{er} juillet de chaque année ;

— Chaque CFA bénéficiaire sera tenu de transmettre à la CPNE, avant le 15 mai de l'année suivante, un compte-rendu annuel d'utilisation des fonds transférés par OPCALIA.

— Le CFA transmet obligatoirement l'avis de son conseil de perfectionnement.

— La CPNE peut en tant que de besoin auditionner la direction du CFA.

Article 6 Le contrat de professionnalisation

Mod. par Avenant n° 2, 10 avr. 2013, étendu par arr. 30 sept. 2013, JO 17 oct., applicable à compter du jour qui suit son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salariés :

FGFO ;

FNCB CFDT ;

CMTE Chimie ;

SNCH ;

CGT FNSCBA.

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

Une attention particulière sera accordée aux personnes sorties du système éducatif sans aucune qualification professionnelle reconnue ainsi qu'aux personnes handicapées.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de moins de vingt-six ans 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, dès leur inscription à Pôle Emploi lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour vers l'emploi.
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité 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, il a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du code du travail.

La durée pourra être portée à 24 mois (au lieu de 12 mois) et la durée de la formation dépasser 25 % de la durée du contrat ou de la période de professionnalisation sans pouvoir excéder 50 % de ladite durée.

(articles 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 une fois par renouvellement pour la seule durée nécessaire à la présentation du titulaire aux épreuves prévues ci-dessus.

La prise en charge des actions de formation par OPCALIA se fait sur la base d'un forfait horaire qui est établi à 9,15 euros à ce jour ou lorsqu'elle porte sur des contrats conclus avec les personnes mentionnées à l'article L. 6325-1-1 du code du travail sur la base de 15 euros par heure (article D. 6332-87 du code du travail) Ce forfait horaire peut faire l'objet d'une modulation au delà de cette somme en application de l'article précité en fonction de la nature et du coût de la prestation ; la CPNE est chargée de sa mise en œuvre.

La bourse de l'emploi pour les apprentis prévus à l'article 4 sera ouverte aux titulaires de contrat de professionnalisation à l'issue de leur formation.

(Avenant n° 2, 10 avr. 2013, étendu) Jusqu'à 30 % des fonds de la professionnalisation sont réservés au financement des contrats de professionnalisation.

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 ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, 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)

Titre IV

Mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie

Article 7 Information et orientation

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 formalisées par écrit.

Passeport formation

Le passeport doit permettre au salarié d'identifier ses aptitudes et ses compétences acquises soit par la formation initiale soit du fait de ses expériences professionnelles.

La branche adopte le modèle de passeport formation du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Ce document reste la propriété du salarié qui en conserve la responsabilité d'utilisation.

Article 8

Actions de formation

La branche entend également reconnaître comme action de formation toute action facilitant l'individualisation des parcours de formation : diagnostics, positionnement, préparation à la VAE, évaluation avec possibilité d'accéder à une formation qualifiante.

En outre la branche :

- favorisera les actions de formation permettant d'acquérir ou de renforcer les savoirs fondamentaux,
- portera une attention particulière aux salariés ayant un faible niveau de qualification, à ceux dont la qualification professionnelle pourrait se révéler prochainement obsolète et à ceux qui doivent se reconvertir,
- encouragera fortement et assurera la promotion de la Validation des Acquis de l'Expérience pour les publics adultes : contrat de professionnalisation adulte, DIF, période de professionnalisation, ...

La CPNE pourra demander à l'observatoire des métiers une étude sur les emplois à faibles qualifications.

Article 9

Le développement du tutorat

Mod. par Avenant n° 2, 10 avr. 2013, étendu par arr. 30 sept. 2013, JO 17 oct., applicable à compter du jour qui suit son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salariés :

FGFO ;

FNCB CFDT ;

CMTE Chimie ;

SNCH ;

CGT FNSCBA.

Les parties conviennent que le développement des missions de tutorat (tuteur dans le cadre de contrat ou de période de professionnalisation, maître de stage, 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.

L'employeur doit permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Un tuteur pourra encadrer de un à trois 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.

(Avenant n° 2, 10 avr. 2013, étendu) Jusqu'à 5 % des fonds de la professionnalisation sont réservés à la mission tutorale.

Article 10

La période de professionnalisation

Mod. par Avenant n° 2, 10 avr. 2013, étendu par arr. 30 sept. 2013, JO 17 oct., applicable à compter du jour qui suit son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salariés :

FGFO ;

FNCB CFDT ;

CMTE Chimie ;

SNCH ;

CGT FNSCBA.

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

— Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail elle doit permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications mentionnées à l'article L. 6314-1 du code du travail ou de participer à une action de formation dont l'objectif de professionnalisation est défini par la commission paritaire nationale de l'emploi de la branche professionnelle dont relève l'entreprise.

L'article L. 6324-7 du code du travail prévoit que les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié dans le cadre du DIF prévu à l'article L. 6323-1 soit de l'employeur, après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 6321-6.

Les parties s'accordent pour que ces actions puissent se dérouler aussi intégralement pendant le temps de travail.

La durée minimale de la période de professionnalisation est fixée à 70 heures, sauf dérogation accordée par la CPNE ne pouvant conduire à une durée inférieure à 42 heures. Cette dérogation ne peut concerner les formations obligatoires liées à la sécurité.

Conformément à l'article L. 6324-2 du Code du travail, les personnes éligibles à la mise en place d'une période de professionnalisation sont :

Les salariés en contrat à durée indéterminée :

— dont la qualification est insuffisamment adaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;

ou

— ayant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés de 45 ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie ;

ou

— qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.

Les femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou les hommes et les femmes après un congé parental d'éducation ;

Les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du travail (notamment les travailleurs handicapés).

Les salariés dont l'inaptitude physique a été reconnue par la médecine du travail, et qui nécessite une mesure de reclassement dans un autre poste.

Les salariés bénéficiaires d'un contrat mentionné à l'article L. 5134-19-1 du code du travail (contrat unique d'insertion)

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).

Sur cette base, et conformément à l'article 11 de l'Accord National Interprofessionnel, la CPNE est chargée du respect de ces priorités ; elle confie le suivi de la mise en œuvre des périodes de professionnalisation à la section pari-

taire D'OPCALIA

Jusqu'à 20 % des fonds de la professionnalisation sont réservés au financement de la période de professionnalisation. (Avenant n° 2, 10 avr. 2013, étendu) Jusqu'à 20 % des fonds de la professionnalisation sont réservés au financement de la période de professionnalisation.

Article 11 **Le Droit Individuel à la Formation (DIF)**

Mod. par Avenant n° 1, 20 déc. 2011, étendu par arr. 5 juill. 2012 JO 17 juill.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDE.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Mod. par Avenant n° 2, 10 avr. 2013, étendu par arr. 30 sept. 2013, JO 17 oct., applicable à compter du jour qui suit son dépôt⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salariés :

FGFO ;

FNCB CFDT ;

CMTE Chimie ;

SNCH ;

CGT FNSCBA.

Les règles générales relatives au DIF

À compter du 1^{er} janvier 2005, tout salarié employé à temps plein ou à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures cumulables pendant six ans. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au prorata temporis. En tout état de cause, les droits acquis au titre du DIF sont cumulables jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures.

Les parties signataires décident que tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie a acquis au titre du DIF, au titre de l'exercice 2004, 20 heures dès le 1^{er} janvier 2005. Pour tout salarié à temps partiel sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, le DIF acquis au 31 décembre 2004 est calculé prorata temporis.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé prorata temporis dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins quatre mois au cours des douze derniers mois.

(Avenant n° 1, 20 déc. 2011, étendu) Chaque salarié est informé par écrit du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF, annuellement pour les titulaires d'un contrat à durée indéterminée et à la fin du contrat pour les titulaires d'un contrat à durée déterminée.

La loi prévoit que le droit individuel à la formation s'exerce en dehors du temps de travail. Toutefois, les partenaires s'accordent pour qu'il puisse aussi se réaliser en tout ou partie pendant le temps de travail si le salarié et l'employeur en conviennent.

Les heures de formation exercées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié.

Désaccord sur le choix de l'action de formation

(Avenant n° 1, 20 déc. 2011, étendu) En cas de désaccord sur le choix de l'action de formation pendant deux exercices consécutifs (article L. 6323-12 du code du travail) l'employeur et tenu de verser à l'organisme paritaire agréé au titre du congé individuel de formation dont relève son entreprise pour forfait de 9,15 euros multiplié par le nombre d'heures acquises ainsi que le montant de l'allocation de formation correspondant aux droits acquis par l'intéressé au titre du droit individuel à la formation.

Portabilité du DIF en cas de rupture du contrat de travail

La portabilité du DIF est réglementée :

--- pendant la rupture du contrat de travail par les articles L. 6323-17, L. 6323-18, L. 6323-19, L. 6323-21 du code du travail,

--- pendant la période de chômage ou auprès d'un nouvel employeur par l'article L. 6323-18 du code du travail,
--- en cas de départ à la retraite par l'article L. 6323-20 du code du travail
--- en cas de rupture conventionnelle par l'article L. 6323-18 du code du travail
--- en cas de licenciement économique par l'article L. 1233-66 du code du travail
(Avenant n° 2, 10 avr. 2013, étendu) Jusqu'à 15 % des fonds de la professionnalisation sont réservés au financement du DIF.

Article 12

Gestion des fonds

Mod. par Avenant n° 2, 10 avr. 2013, étendu par arr. 30 sept. 2013, JO 17 oct., applicable à compter du jour qui suit son dépôt⁽¹⁾.

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salariés :

FGFO ;

FNCB CFDT ;

CMTE Chimie ;

SNCH ;

CGT FNSCBA.

Les sommes collectées par l'OPCA au titre de la professionnalisation sont mutualisées dès leur réception.

Ces sommes collectées, après imputation du budget de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications telle que définie à l'article 3, sont réparties de la façon suivante :

a) 25 % sont alloués au financement des dépenses de fonctionnement des CFA qui s'ajoutent aux versements susceptibles d'être effectués par les entreprises au titre de la taxe d'apprentissage dans les conditions définies à l'article 5 de l'accord ;

b) 50 % sont alloués au financement :

des contrats de professionnalisation,

des périodes de professionnalisation d'une durée minimale de 150 heures et visant un diplôme d'État, un titre à finalité professionnelle, une qualification ou un titre enregistrés au RNCP ou encore un certificat de qualification professionnelle,

de la portabilité du DIF ;

c) 4 % sont alloués au financement des missions tutorales ;

d) 15 % sont alloués au financement des périodes de professionnalisation qui ne répondent pas aux critères définis au paragraphe b) ci-dessus ;

e) 6 % sont alloués au financement du DIF prioritaire.

La section paritaire d'OPCALIA qui a en charge la gestion du budget de la professionnalisation pourra proposer à la CPNE avant le 31 octobre de chaque année et au vu de la balance financière de chaque poste (CFA - DIF - période de professionnalisation - contrat de professionnalisation - missions tutorales - Observatoire des Métiers) d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant.

Au titre des salaires payés pendant l'année de référence, les entreprises employant dix salariés ou plus peuvent verser volontairement à OPCALIA tout ou partie de leur contribution correspondant à la part de la participation au développement de la formation professionnelle continue relative au plan de formation. Elles peuvent en outre verser à OPCALIA tout ou partie des sommes n'ayant pas fait l'objet d'une utilisation directe au 31 décembre de l'exercice considéré et ce jusqu'au 28 (ou 29) février de l'année suivante.

Article 13

Égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle

Les actions de formation sont accessibles aux salariés des deux sexes, sans discrimination.

Les entreprises doivent veiller à permettre un accès équitable des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

À la demande de la CPNE, l'observatoire des métiers peut procéder à des études sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière d'accès à la formation, à l'emploi et à la promotion professionnelle.

Article 14
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 CPNE 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 ceux prévoyant le financement du remplacement des salariés en formation.

Titre V
Le rôle des instances paritaires de la branche

Article 15
Rôle de la CPNE

Le rôle de la CPNE est défini au titre III - Rôle 1) Emploi, 2) Formation de l'accord de branche en date du 21 mai 1996

Les nouvelles missions de la CPNE instituées par le présent accord et qui s'ajoutent aux précédentes sont les suivantes :

- La CPNE 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 au 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 du contrat de 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 3 ans.
 - Elle examine les conditions d'application du présent accord dans les entreprises de la branche.
 - Elle est chargée de la promotion de la formation professionnelle continue et des contacts avec les institutionnels.
- Dans le cadre de la gestion des fonds (article 12) elle peut décider d'affecter l'excédent sur des postes le nécessitant. La CPNE se réunira dans les 3 mois après la signature du présent accord et établira un calendrier.

Titre VI
Dispositions diverses

Article 16
Application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les entreprises de la branche ne peuvent pas déroger au présent accord sauf dispositions plus favorables au profit des salariés.

Bilan d'application

Les signataires de l'accord se réunissent tous les trois ans en vue d'en faire le bilan d'application conformément aux dispositions de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003, et de l'article 15 du présent texte.

Article 17
Adhésion, révision et dénonciation

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application de l'accord non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Article 18

Formalités de dépôt

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord et déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, dans les conditions prévues par le Code du Travail, en vue de son extension.

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 CFTD ;

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 O/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique

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 le 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.

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

[Étendu par arr. 10 déc. 2007, JO 18 déc.]

Préambule

Les signataires du présent accord :

- soulignent l'importance qu'ils attachent à la promotion de la formation professionnelle, considérant qu'elle constitue un moyen de développement de l'emploi et de l'évolution professionnelle des salariés et rappellent à cet égard l'accord de branche du 25 novembre 2004 et son avenant du 21 septembre 2005 portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie qui marquent leur volonté d'en faire une priorité d'action dans la branche.
- considèrent que les certificats de qualification professionnelle constituent pour les salariés de la branche une réponse tout particulièrement adaptée aux besoins en matière de reconnaissance de leurs compétences professionnelles en raison de la spécificité de leurs métiers et des évolutions auxquelles la profession est confrontée.
- estiment que les certificats de qualification professionnelle (COP) qui attestent des qualifications obtenues dans un métier, renforcent les compétences professionnelles des salariés et reconnaissent des qualifications directement opérationnelles en entreprise et une expérience professionnelle effective favorisant ainsi leur maintien dans l'emploi et leur développement de carrière.
- soulignent également que la mise en place de certificats de qualifications professionnelle, qui permet en tant que de besoin de combler un vide de certification pour certains emplois, constitue une aide à l'insertion sociale et dans l'entreprise ainsi qu'à l'adaptation professionnelle, notamment des jeunes et des demandeurs d'emploi.
- rappellent également les dispositions de l'article 5 de l'avenant n° 26 à la convention collective o/etam des équipements thermiques, qui prévoit que les compétences requises pour un emploi donné seront appréciées au regard des compétences acquises par le salarié par quelque moyen que ce soit (expérience professionnelle, validation des acquis de l'expérience, titres et diplômes de l'Éducation Nationale, formation professionnelle continue, certificats de qualification professionnelle) et soulignent l'importance qu'ils attachent à cette disposition au regard des possibilités de développement de carrière.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent des conventions collectives o/etam et cadres de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Article 2

Définition des certificats de qualification professionnelle (CQP)

Les certificats de qualification professionnelle (CQP) sont des titres créés et délivrés par les partenaires sociaux dans une branche professionnelle selon les conditions que la CPNE de la branche détermine et qui visent à reconnaître et à valider des compétences professionnelles, notamment par le recours à la validation des acquis de l'expérience, ou tout dispositif de formation existant.

Article 3

Conditions d'obtention d'un CQP

La qualification professionnelle peut s'obtenir :

- par des actions de formation,
- par la validation des acquis de l'expérience (VAE),

dont les contenus et les modalités sont définis dans un cahier des charges élaboré et approuvé par la CPNE et annexé à la décision de création du certificat de qualification professionnelle considéré.

Article 4

Public éligible au CQP et voies d'accès

Le CQP est accessible aux salariés des entreprises de la branche, aux demandeurs d'emploi en vue de réinsertion, aux salariés des entreprises d'autres branches professionnelles en vue de reconversion, et à toute autre catégorie de personnel désignée par la CPNE, au moyen de la formation dans le cadre du plan de formation, des périodes et contrats de professionnalisation, du droit individuel à la formation, de la validation des acquis de l'expérience, ou de tout autre dispositif qui permettrait un tel accès.

Article 5

Saisine et rôle de la CPNE en vue de la création de CQP

La CPNE est saisie des demandes motivées de création de CQP émanant de l'une des organisations signataires du présent accord qui aura identifié des besoins récurrents de compétences spécifiques au sein des entreprises de la branche. Elle est aussi habilitée à proposer elle-même la création d'un CQP,

Elle fixe les conditions de mise en œuvre, de délivrance et de validation de chaque CQP et étudie et valide les cursus pédagogiques conduisant aux connaissances et compétences adaptées aux besoins identifiés.

Elle peut mandater, pour la définition et l'élaboration du contenu et des modalités de mise en œuvre du CQP proposé, un groupe de travail paritaire composé de deux représentants par organisation syndicale de salariés et par un nombre égal de représentants des employeurs et lui accorder les appuis techniques nécessaires. Ce groupe de travail paritaire rapporte à la CPNE pour validation du résultat de l'ensemble de ses travaux.

Elle fixe également les modalités et les conditions de renouvellement, de modifications et de suppression des CQP. Les décisions de la CPNE prennent la forme d'une délibération.

Article 6

Procédure de création et de mise en œuvre des CQP

La CPNE recense les formations existantes dans le secteur d'activité «équipements thermiques» (services efficacité énergétique, services valorisation énergétique des déchets, services aux équipements et fonctions supports) et étudie la nécessité de création d'un CQP correspondant à l'emploi qu'elle aura identifié.

Lorsque le besoin est avéré, la CPNE :

- établit le référentiel d'activités et de compétences correspondant à cet emploi en s'appuyant, pour la partie «activités» dudit référentiel sur sa description telle qu'elle figure à l'avenant n° 26 de la convention collective o/etam des équipements thermiques et, pour la partie «compétences», sur le répertoire des critères classants de ce même avenant ;
- élabore le cahier des charges de ce CQP (définition de la qualification, pré-requis nécessaires, référentiel de formation et durée de celle-ci, pièces à fournir pour la délivrance) ;
- contrôle le suivi de la formation et son évaluation (programme pédagogique) et dépose la demande en vue de l'inscription du CQP au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

Conformément au premier alinéa de l'article 5 de l'avenant n° 26 à la convention collective O/Etam des équipements thermiques, en fonction des compétences définies au référentiel d'activité du CQP considéré, la CPNE détermine, par référence au répertoire des critères classants, le niveau (1 à 9) auquel les compétences requises pour l'attribution de ce CQP correspondent

Article 7

Validation des acquis de l'expérience

Conformément à l'article L. 900-1 du code du travail, les salariés des entreprises de la Branche sont en droit de faire valider les acquis de leur expérience, complétés le cas échéant de parcours individualisés de formation, en vue de l'acquisition d'un certificat de qualification professionnelle, délivré dans le cadre du présent accord et figurant sur la liste établie par la CPNE, enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles visé à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les modalités de mise en œuvre de la VAE sont validées par la CPNE, sur proposition du groupe de travail constitué selon les modalités définies à l'article 5.

Article 8

Jury paritaire de délivrance des CQP

Les certificats de qualification professionnelle sont attribués par un jury de 5 personnes statuant à la majorité et d'un représentant de l'organisme de formation en charge du CQP considéré avec voix consultative, ainsi que le cas échéant, du tuteur du candidat avec voix consultative, composé de la manière suivante :

- deux personnes désignées par les organisations syndicales de salariés signataires du présent accord, en fonction de

leurs compétences, à dominante technique pour l'une et à dominante relationnelle pour l'autre.

- deux personnes désignées par les employeurs en fonction de leurs compétences, à dominante technique pour l'une et à dominante relationnelle pour l'autre.
- le président de la CPNE ou de son représentant sans voix délibérative.

Le jury doit recevoir le candidat et l'attribution du CQP s'accompagnera de la remise d'un document, attestant du succès du candidat. Le modèle type de ce document figure en annexe au présent accord.

La FG3E sera chargée de l'organisation des réunions du jury - lesquelles pourront au besoin être organisées en province - les frais engagés par ses membres et ceux des candidats salariés d'une entreprise seront pris en charge selon les conditions des conventions collectives respectives en vigueur.

La CPNE sera régulièrement informée tant des CQP qui auront été attribués que des échecs constatés.

Article 9 **Reconnaissance des CQP**

Un entretien professionnel sera organisé avec tout salarié qui aura obtenu un CQP dans le mois qui suit la décision du jury. Cet entretien, qui pourra s'inscrire dans le cadre des dispositions de l'article 6 de l'accord de branche du 24 novembre 2004 portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie, sera l'occasion de faire le point avec ce salarié sur ses attentes.

Tout titulaire d'un CQP se verra attribuer le niveau dans la classification des emplois auquel ce CQP correspond lorsque les compétences acquises dans le cadre de ce CQP seront effectivement mises en œuvre.

Article 10 **Information**

La CPNE sera informée de tout démarrage d'un cycle de formation dans le cadre d'un CQP de la branche professionnelle.

Article 11 **Révision et dénonciation**

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 12 **Adhésion**

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 13 **Notification de l'accord**

Le présent accord sera notifié par 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 14 **Dépôt**

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 de l'extension.

Article 15 **Entrée en vigueur**

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date du dépôt.

Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels

Accord du 10 décembre 2009

[Étendu par arr. 19 mai 2010, JO 29 mai]

Préambule

Les signataires du présent accord :

Soulignent l'importance qu'ils attachent à la formation professionnelle considérant qu'elle constitue un moyen de développement de l'emploi et de l'évolution professionnelle des salariés.

Ils rappellent ensuite que l'article 15 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008 a ouvert la voie à la création d'un Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) destiné à assurer la formation de certains salariés et demandeurs d'emploi et que l'accord national interprofessionnel du 5 octobre 2009 ainsi que la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie en ont précisé les dispositions.

Ils constatent que celles-ci stipulent que le financement de ce Fonds est assuré par les contributions des entreprises calculées sur la base de leur obligation légale de formation, en appliquant un pourcentage compris entre 5 % et 13 % et notent que ce pourcentage sera fixé chaque année par arrêté ministériel, sur proposition des organisations représentatives d'employeurs et de salariés au niveau national et interprofessionnel.

Ils constatent en outre que les sommes imputables au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation sont déterminées par un accord de branche ou un accord collectif conclu entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de l'accord constitutif d'un organisme collecteur paritaire agréé interprofessionnel et, qu'à défaut d'accord, ces sommes seront calculées en appliquant le pourcentage mentionné à l'alinéa précédent de manière identique à chacune de ces participations.

Ils notent enfin que les pourcentages appliqués respectivement au titre du plan de formation et de la professionnalisation sont susceptibles d'être encadrés par voie réglementaire.

En conséquence, ils conviennent de ce qui suit :

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des O/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective 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 de moins de 10 salariés et de 10 salariés et plus, en vue du financement du FPSPP calculée sur la base de leur contribution au plan de formation et à la professionnalisation sera répartie à parts égales et donc s'imputera à hauteur de :

- 50 % au titre du plan de formation
- 50 % au titre de la professionnalisation

Article 3

Le présent accord est conclu pour un an à compter de sa signature.

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 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 6

Le présent accord sera notifié par 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 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.

Accord du 13 décembre 2010

[Étendu par arr. 13 juill. 2011, JO 22 juill.]

Article 1

Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des O/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective 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 de moins de 10 salariés et de 10 salariés et plus, en vue du financement du FPSPP calculée sur la base de leur contribution au plan de formation et à la professionnalisation sera répartie à parts égales et donc s'imputera à hauteur de :

- 50 % au titre du plan de formation
- 50 % au titre de la professionnalisation

Article 3

Le présent accord est conclu pour l'année 2011.

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.

Accord du 20 décembre 2011

[Étendu par arr. 30 juill. 2012, JO 7 août]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT-FO ;

CFTC ;

CFE-CGC.

Article 1
Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des O/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective 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 de moins de 10 salariés et de 10 salariés et plus, en vue du financement du FPSPP calculée sur la base de leur contribution au plan de formation et à la professionnalisation sera répartie à parts égales et donc s'imputera à hauteur de :

- 50 % au titre du plan de formation
- 50 % au titre de la professionnalisation

Article 3

Le présent accord est conclu pour l'année 2012.

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.

Accord du 14 décembre 2012

[Étendu par arr. 26 avr. 2013, JO 4 mai]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CFTC ;

CFE CGC ;

CGT ;

FO.

Article 1
Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des O/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective 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 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 2013.

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.

Accord relatif à la répartition de la contribution versée au fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

Accord du 28 novembre 2013

[Étendu par arr. 26 juin 2014, JO 4 juill.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

CFDT ;

CGT FO ;

CFTC ;

CFE CGC.

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 O/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

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 2014.

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.

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 O/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

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.

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 de l'accord au Journal Officiel]

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 ;

CGT ;

FO ;

UNSA.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

CGT ;

FO ;

UNSA.

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 ouvriers,

employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (IDCC¹ n

¹ IDCC : Identifiant de la Convention Collective
° 998).

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
BAC Pro	Technicien de maintenance des systèmes énergétiques et climatiques	RNCP4434
BTS	Fluides-Énergies-Domotique	RNCP 20807
BTS	Option A Génie climatique et fluidique	IRNCP20807
BTS	Option B Froid et conditionnement d'air	IRNCP20807
BTS	Option C Domotique et bâtiments communicants	IRNCP20807
Titre Professionnel	Technicien de maintenance chauffage ventilation climatisation	RNCP34159

Licence Professionnelle	Métiers de l'énergie, de l'environnement et du génie climatique	RNCP30121
BTS	Électrotechnique	IRNCP35346
BAC PRO	Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés	RNCP25353
CAP	Monteur en installations thermiques	RNCP30951
BAC PRO	Technicien du froid et du conditionnement d'air	RNCP4088
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	IRNCP35384
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
Titre Professionnel	Agent de maintenance CVC	RNCP34139
Master	Manager en énergie	RNCP34732
Titre Professionnel	Data Analyst	RNCP34964
Titre Professionnel	Data Scientist	RNCP3454S
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)	RNCP3477
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	RS3391
Licence 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 comptable 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

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 ;

CGT ;

FO ;

UNSA.

Sont éligibles à la Pro-A, les certifications professionnelles suivantes :		
BTS	Maintenance des systèmes :	RNCP36963
BTS	Option A systèmes de production	RNCP36968
BTS	Option B systèmes énergétiques et fluidiques	RNCP36963
Mention Complémentaire	Technicien des services de l'énergie	RNCP36334
BAC pro	Technicien de maintenance des systèmes énergétiques et climatiques	RNCP35844
BTS	Fluides-Énergies-Domotique :	RNCP38361
BTS	Option A génie climatique et fluidique	RNCP38361
BTS	Option B froid et conditionnement d'air	RNCP38361
BTS	Option C domotique et bâtiments communicants	RNCP38361
Titre Professionnel	Technicien de maintenance chauffage ventilation climatisation	RNCP38748
Licence Professionnelle	Métiers de l'énergie, de l'environnement et du génie climatique	RNCP40071
BTS	Électrotechnique	RNCP35346
BAC pro	Métiers de l'électricité et de ses environnements connectés	RNCP38878
CAP	Monteur en installations thermiques	RNCP33306
BAC pro	Technicien du froid et du conditionnement d'air	RNCP35846
BTS	Négociation et digitalisation de la relation client	RNCP38368
Titre Professionnel	Technicien supérieur de maintenance et d'exploitation en climatic	
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

Sont éligibles à la Pro-A, les certifications professionnelles suivantes :		
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 dévalorisation énergétique	RNCP35079
Titre Professionnel	Agent de maintenance CYC	RNCP35079
CQP	Technicien d'exploitation et de conduite des installations climatiques	RNCP38934
Master	Manager en énergie	RNCP34732
Titre Professionnel	Data Analyst	RNCP37837
Titre Professionnel	Data Scientist	RNCP37431
Bachelor	But - Réseaux & 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 managériale	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 / communauté 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

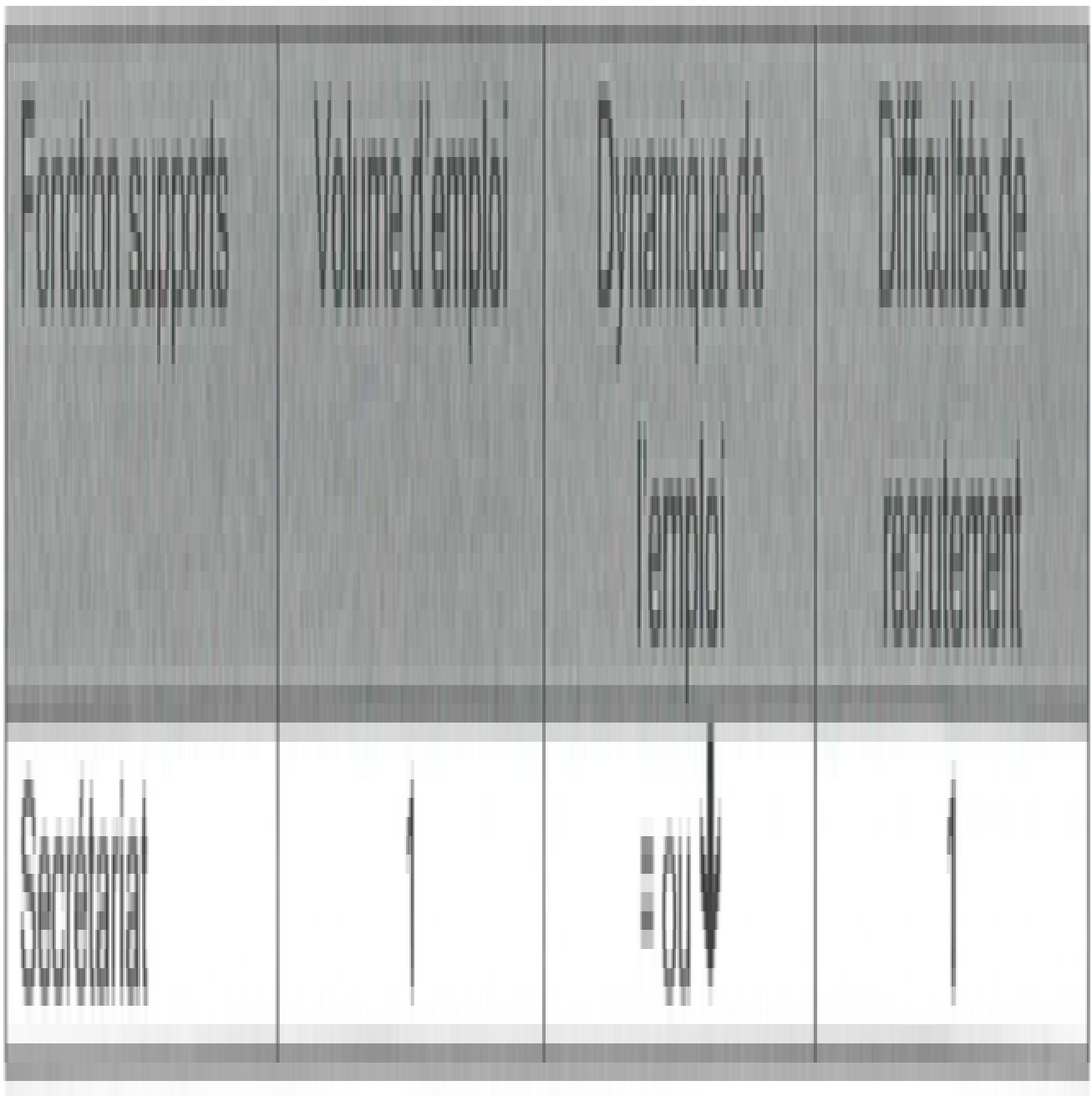
Face aux évolutions des métiers techniques de l'exploitation et les évolutions d'offre et d'organisation des entreprises, la posture des managers doit également évoluer :

- 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.



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 apprenants 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 Energie 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).

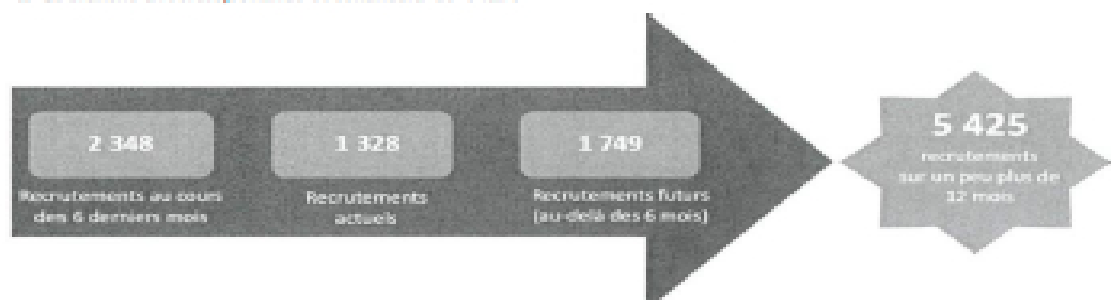
Cette étude confirme les difficultés chronique de recrutements rencontrées par les entreprises de la Branche.

Elle recense près de 5 500 recrutements sur une durée d'un peu plus de 12 mois :

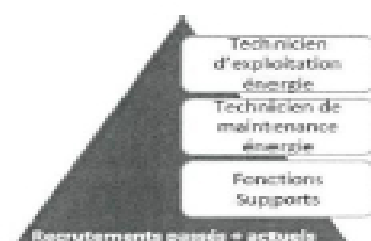
CE QU'IL FAUT RETENIR

Des métiers
Énergie

La branche a recruté, continue et continuera de le faire :



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 Ile de France positionnée comme le 1er employeur de la branche avec des difficultés de recrutement prononcées sur tous les métiers et tout le territoire même quand le volume de recrutement est faible.

Le Top des métiers qui recrutent (passés, actuels et à venir) est quasiment stable et évolue à la hausse en proportion des recrutements globaux :

Recrutements passés (70 %)	Recrutements actuels (77 %)	Recrutements à venir (94 %)
Technicien d'exploitation énergie Technicien de maintenance énergie Fonctions Supports Responsable d'équipe d'exploitation-maintenance	Technicien d'exploitation énergie Technicien de maintenance énergie Fonctions Supports Technicien chauffagiste, plombier, installateur sanitaire Responsable d'équipe d'exploitation-maintenance	Exploitation Maintenance Fonctions Supports Installation - Travaux

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 ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (998).

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

Dénonciation

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 29 juin 1982

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

Préambule

En concluant le présent protocole, les parties signataires manifestent leur volonté commune de développer une politique de réduction du temps de travail et d'aménagement de son organisation tendant conjointement à permettre le progrès de l'économie française, à favoriser l'emploi, à améliorer les conditions de vie des salariés, facteurs étroitement interdépendants qu'elles déclarent essentiels pour notre société.

Dispositions générales

Champ d'application

Le présent protocole s'applique aux salariés relevant 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.

En ce qui concerne les cadres, la rémunération forfaitaire tient compte des variations d'horaire, mais des dispositions particulières adaptées à leur situation seront recherchées dans le cadre de leur convention collective.

Conditions préalables

Le présent protocole d'accord, applicable dès son dépôt à la direction départementale du travail et de la main d'œuvre, n'entraîne pas de modifications de la convention collective Ouvriers/ETAM.

Si un décret d'application de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 s'avère incompatible avec le présent protocole :

— si une dérogation par accord collectif étendu est obtenue, ce qui est une possibilité prévue par l'ordonnance, le protocole restera en vigueur ;

— si cette dérogation n'est pas obtenue, le protocole deviendra caduc.

Si un éventuel texte législatif ou réglementaire autre qu'un décret d'application de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 s'avère incompatible avec le présent protocole, ce dernier deviendra caduc.

Au cas où en vertu des dispositions ci-dessus le protocole d'accord cesserait d'être en vigueur, une réunion entre les représentants de la SNEC et ceux des organisations syndicales de salariés interviendrait dans le délai d'un mois pour en examiner les conséquences.

Le présent protocole contient les titres suivants :

Titre I^{er}. - Cinquième semaine de congés payés ;

Titre II. - Durée effective du travail ;

Titre III. - Mesures d'assouplissement tendant à assurer la productivité et la compétitivité des entreprises.

Titre Ier

Cinquième semaine de congés payés

La cinquième semaine de congés payés sera mise en application dès le 1^{er} juin 1982. Le droit au congé sera calculé à raison de deux jours et demi pour la période de référence du 1^{er} juin 1981 au 31 mai 1982.

La cinquième semaine de congés payés pourra être accolée aux 4 premières au profit des salariés ayant des ascendants ou des descendants dans les départements d'outre-mer et les territoires d'outre-mer, ainsi qu'aux étrangers, à l'exception des frontaliers. Pour bénéficier de cette disposition, les intéressés devront prendre leurs congés dans ces départements d'outre-mer et territoires d'outre-mer, ou dans leur pays d'origine.

Le montant de la prime de vacances, qui est actuellement de 25 % de l'indemnité totale pour 2 jours ouvrables de congés par mois de travail effectif ou période assimilée au cours de la période de référence, sera de 25 % de l'indemnité totale pour deux jours et demi ouvrables de congés par mois de travail effectif ou période assimilée au cours de la période de référence.

En cas de rappel d'un agent pendant son congé, l'intéressé bénéficiera, à son choix, soit de 3 jours ouvrables de congés supplémentaires (au lieu de 2 actuellement) soit d'une indemnité forfaitaire égale à 3 indemnités journalières de congé principal (au lieu de 2 actuellement).

La convention collective Ouvriers/ETAM contient des dispositions plus favorables que le code du travail en matière de jours de congés (jours fériés, jours supplémentaires pour ancienneté) qui ne peuvent s'ajouter intégralement aux avantages mentionnés ci-dessus.

En conséquence, la disposition de la convention collective prévoyant, au profit de certaines catégories de personnel, que tout jour férié payé coïncidant avec l'un des jours de repos hebdomadaires du salarié donnera lieu à un repos compensateur payé, sera maintenue au profit des salariés des groupes II.1 et II.2.

Titre II

Durée effective du travail

L'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 relative à la durée du travail et aux congés payés prévoit que la durée du travail des salariés travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu ne devra pas être supérieure, en moyenne, sur une année, à 35 heures par semaine travaillée, au plus tard le 31 décembre 1983.

Ceci conduira, dans la définition des emplois, à distinguer :

— le groupe II.1, qui regroupe les agents travaillant de façon permanente en équipes successives selon un cycle continu (24 heures sur 24 sans interruption le dimanche et les jours fériés), pendant une période s'étendant au minimum sur l'ensemble de la saison de chauffe ;

— le groupe II.2, qui regroupe les agents travaillant en équipes successives selon un cycle soit semi-continu, soit discontinu (2 x 8) fonctionnant sans interruption le dimanche et les jours fériés, ou selon un cycle continu pendant une période limitée.

Pour le personnel d'exploitation du groupe I, du groupe II.2, et des services généraux et administratifs, la durée conventionnelle du travail sera diminuée comme suit :

— au 1^{er} juillet 1982 : 40 heures ;

— au 1^{er} octobre 1982 : 39 heures.

Pour les personnels d'exploitation du groupe II.1, la durée conventionnelle du travail sera diminuée comme suit :

— au 1^{er} juillet 1982 : 38 heures ;

— au 1^{er} janvier 1983 : 37 heures.

Pour le personnel d'exploitation du groupe I, du groupe II.2 et des services généraux et administratifs :

— la réduction de la durée du travail jusqu'à 40 heures sera accompagnée du maintien du salaire intégral ;

— la réduction de 40 heures à 39 heures sera effectuée avec maintien de 66 % du salaire afférent à cette réduction.

Toutefois les personnes qui travaillaient 40 heures avant le 1^{er} janvier 1981 conserveront l'intégralité du salaire afférent à cette réduction.

Pour le personnel d'exploitation du groupe II.1 :

— la réduction de la durée du travail jusqu'à 39 heures sera accompagnée du maintien du salaire intégral ;

— les réductions ultérieures seront effectuées avec maintien du salaire égal à :

— 80 % du salaire afférent à la réduction de 39 à 38 heures ;

— 70 % du salaire afférent à la réduction de 38 à 37 heures.

Toutefois, les compensations pécuniaires de la réduction du temps de travail ne donneront pas lieu à réduction de la rémunération effective mais s'imputeront simultanément ou a posteriori sur les augmentations de salaires réels appliquées dans les entreprises.

Au cas où des heures de travail seraient effectuées au-delà de l'horaire légal il en sera tenu un compte récapitulatif par salarié, pour la période du 1^{er} juillet 1982 au 31 décembre 1982, puis par année civile.

Au-delà d'un total de 60 heures pour la période allant du 1^{er} juillet 1982 au 31 décembre 1982, puis de 80 heures pour l'année 1983, ces heures supplémentaires seront obligatoirement compensées par un même nombre d'heures de repos non payées, la déduction s'opérant au taux de l'heure normale. Ces heures de repos sont prises par accord entre le salarié et l'employeur.

Le comité d'entreprise sera annuellement informé sur l'utilisation de ces 60 ou 80 heures.

Cette disposition ne fait pas obstacle à l'application :

— du décret n° 82-101 du 27 janvier 1982 relatif à la fixation du contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du code du travail ainsi qu'au 1^{er} alinéa de l'article L. 212-7 du code du travail relatif aux heures supplémentaires effectuées au-delà de ce contingent. Les 60, puis 80 heures visées ci-dessus sont imputables sur le contingent d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 212-6 du code du travail ;

— de l'article 4 de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982 et du décret n° 82-195 du 26 février 1982, concernant les horaires individualisés ; les dépassements hebdomadaires entraînés par ces horaires modulés n'entreront pas dans le compte des 60 heures, puis 80 heures, visé ci-dessus ;

— de l'article 9 de l'ordonnance n° 82-41 du 16 janvier 1982, concernant la modulation ; les dépassements hebdomadaires entraînés par ces horaires modulés n'entreront pas dans le compte des 60 heures, puis 80 heures, visé ci-dessus ;

— de l'article 43.3.a ; les heures effectuées en dépassement de l'horaire contractuel donneront lieu à récupération en temps égal et n'entreront pas dans le compte des 60 puis 80 heures visé ci-dessus ;

— de l'article 43.3.b [3°] ; les heures effectuées en intervention donneront lieu à une récupération en temps égal et n'entreront pas dans le compte des 60 puis 80 heures visé ci-dessus.

Lorsqu'un agent aura été en astreinte l'un des jours fériés mentionnés à l'article 38 de la convention collective, le temps passé en intervention y compris déplacement aller et retour sera récupéré à temps égal et cette récupération donnera lieu au versement d'une indemnité proportionnelle à la durée de l'intervention et au salaire de base de l'intéressé.

Titre III

Mesures d'assouplissement tendant à assurer la productivité et la compétitivité des entreprises

Certaines modalités d'application de la loi du 21 juin 1936 sur la semaine de quarante heures dans les entreprises de chauffage à forfait, faisant l'objet du décret du 17 mars 1938, sont maintenues ou adaptées, en particulier celles permettant :

— de déroger à la règle du repos hebdomadaire du dimanche ;

— d'organiser le cycle de travail continu de 6 jours consécutifs de 8 heures par jour au maximum, sous réserve d'un repos consécutif d'au moins 48 heures et de la concordance de la durée moyenne hebdomadaire du travail sur un cycle avec l'horaire conventionnel en vigueur.

Par ailleurs, pour tenir compte des nécessités du service, le travail pourra être organisé en horaires journaliers décalés, c'est à dire différents selon les groupes de personnel, avec la possibilité d'attribuer éventuellement un second jour de repos soit le samedi, soit le lundi.

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 où 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 compensés.

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

Dialogue social

Accord du 18 mai 2006

[Étendu par arr. 19 oct. 2006, JO 28 oct.]

Les parties signataires, constatant que l'accord du 27 septembre 2001, entré en vigueur le 27 octobre 2002, était conclu pour une durée de trois ans, conviennent d'examiner les conditions d'exercice du dialogue social 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.

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, le 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 :

- confirmer le rôle des représentants des organisations syndicales représentatives au niveau national dans la négociation collective.
- rendre conciliables l'activité professionnelle et l'exercice de mandats représentatifs.
- améliorer 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 prendront en compte les activités syndicales et/ou des activités de représentants du personnel dans l'organisation du travail afin que ces derniers puissent exercer pleinement leurs différentes missions.

Article 2

Égalité de traitement

Une fois par an, les représentants du personnel élus et les salariés exerçant une activité syndicale pourront demander une analyse de l'évolution de leur rémunération par rapport à l'évolution de la masse des rémunérations de salariés occupant des postes et/ou ayant des qualifications similaires. Ces 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.

À l'issue de leurs activités syndicales ou de représentants du personnel, ces salariés pourront bénéficier d'une for-

mation 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 examen tenant compte des connaissances acquises du fait de l'exercice d'un mandat syndical ou de tout autre évoqué précédemment, adapté à leur fonction spécifique, tous les deux ans, dans le cadre des articles 6 «Information et orientation» de l'accord de branche du 25 novembre 2004 portant sur la Formation Professionnelle tout au long de la vie et 4 du préambule de l'avenant n° 26 portant sur la classification des emplois des o/etam de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique du 16 juin 2005.

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

5.1

Réunion paritaire annuelle de branche

Les salariés participants bénéficient d'un temps de préparation d'une demi-journée, hors temps de transport.

Chaque délégation syndicale peut comprendre jusqu'à 4 personnes.

5.2

Négociations paritaires

Les salariés participants bénéficient, pour chaque thème de négociation, d'un temps de préparation de 8 heures auquel s'ajoute, pour chaque réunion tenue dans le cadre du thème considéré d'un temps de préparation d'une demi-journée, hors temps de transport.

Chaque délégation syndicale peut comprendre jusqu'à 4 personnes.

5.3

Groupes de travail paritaires

Chaque délégation syndicale est composée d'un représentant et éventuellement d'un second si le thème à traiter le rend nécessaire.

5.4

Réunions de la CPNE

La composition de la représentation syndicale aux réunions de la CPNE est fixée au paragraphe II : «Composition» de l'accord sur la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du 21 mai 1996.

5.5

Temps passé et frais engagés

Les réunions et le cas échéant les temps de préparation sus mentionnés 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.

Article 6

Conditions d'accès au congé de formation économique, sociale et syndicale

Les parties signataires reconnaissent que l'exercice des responsabilités syndicales et/ou de représentant du personnel désigné par l'organisation syndicale au titre d'une négociation collective entraîne le cas échéant une formation adaptée au titre des congés de formation économique, sociale et syndicale.

À la demande de salariés, représentant des organisations syndicales ou du personnel, des formations au dialogue social pourront être intégrées dans le plan de formation de l'entreprise.

Article 7

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Article 8

Dérogations

Conformément à la loi du 4 mai 2004 les entreprises qui entrent dans le champ d'application de la convention collective ne peuvent déroger au présent accord qui revêt un caractère impératif, sauf pour des dispositions plus favorables au profit des salariés.

Article 9

Révision

En application de l'article L. 132-7 du code du travail, les parties signataires ont prévu les modalités suivantes de révision du présent accord.

Chaque partie signataire ou adhérente peut demander la révision de tout ou partie du présent accord, selon les modalités suivantes :

— toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée, avec accusé de réception, à chacune des autres parties signataires ou adhérentes et comporter, outre l'indication des dispositions dont la modification est demandée, des propositions de remplacement,

— le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de cette lettre, les parties sus-indiquées devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte,

— les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou, à défaut, seront maintenues,

— les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et sont opposables à l'ensemble des employeurs et des salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aura été expressément convenue, soit, à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

Article 10

Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé selon les modalités prévues à l'article L. 132-8 du code du travail.

Article 11

Formalités

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle en vue de son extension.

Égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

Accord du 30 mars 2011

[Étendu par arr. 20 févr. 2012, JO 25 févr., applicable à compter du jour suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

CFTC ;

CFE-CGC ;

CGT ;

CGT-FO.

Préambule

Conscients de l'enjeu que représente, pour la branche professionnelle, la pratique de la mixité, de la diversité et de l'égalité professionnelle les parties signataires du présent accord entendent traiter de l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les négociations de branche et s'inscrire dans le prolongement et le renforcement :

- De la loi du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes et de la loi du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discrimi-

nations, entre autres textes normatifs.

- De l'article 23 de la Convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique, des dispositions de son avenant n° 26 du 16 juin 2005 relatives à l'égalité professionnelle prévues au préambule de la classification des emplois, de l'article 37 de la convention collective des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation, et de l'article 13 relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle de l'accord de branche portant sur la formation professionnelle tout au long de la vie du 25 novembre 2004.

- De l'article 32 de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de l'article 28 de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

- De l'article 4 «Égalité professionnelle» de l'accord «ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise» et de l'accord «cadres» du 3 juillet 2009 relatifs aux rémunérations minimales.

À cet effet :

- Ils soulignent que le présent accord qui définit des dispositions visant à assurer l'égalité professionnelle entre les salariés constitue un socle de référence destiné aux entreprises de la branche afin que chacune d'elles, notamment au travers d'accords collectifs d'entreprise, poursuive, renforce et mette en œuvre une politique de mixité et d'égalité professionnelle entre les salariés.

- Ils affirment que la mise en œuvre de cet accord devra s'appuyer sur le déploiement d'un ensemble de moyens appropriés au niveau des entreprises, notamment des actions de communication, de formation, d'information qui auront pour objectif de sensibiliser l'ensemble du personnel aux comportements susceptibles de porter préjudice à l'objectif poursuivi lequel vise à éliminer toute forme, même involontaire, de discrimination ou de favoritisme, directe ou indirecte, à l'égard des salariés, à chacune des étapes de leur vie professionnelle.

- Ils considèrent que l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche équipements thermiques, mis en place par l'accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie, rappelé ci-dessus, doit être étroitement associé à la mise en œuvre du présent accord afin, notamment, de proposer à la CPNEFP, à sa demande, des mesures permettant de favoriser le développement de la mixité pour l'ensemble des métiers et plus particulièrement pour les métiers techniques.

- Ils affirment également que le déploiement des différentes actions préconisées par le présent accord relève de la responsabilité de la direction des entreprises et que ces actions requièrent, pour leur mise en œuvre, l'adhésion pleine et entière de l'ensemble des hiérarchies auxquelles devront être étroitement associées les instances représentatives du personnel en vue, notamment, d'identifier et de lever les obstacles susceptibles de freiner la mise en place des dispositifs convenus.

- Ils reconnaissent avoir pris connaissance du premier rapport de branche, daté de septembre 2008, sur la situation comparée de conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes et rappellent que ce rapport constitue un recueil de données qu'il conviendra d'approfondir afin de replacer les inégalités avérées dans le cadre des dispositions ou des objectifs fixés par le présent accord. Ce rapport de branche actualisé, sera susceptible d'être enrichi de nouveaux indicateurs proposés et validés par la CPNEFP et validés annuellement par les partenaires sociaux.

Il sera régulièrement diffusé aux entreprises adhérentes.

En conséquence, ils conviennent de ce qui suit :

Article 1 **Champ d'application**

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des O/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et de la convention collective des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

Article 2 **Recrutement**

Le processus de recrutement constitue une phase déterminante pour lutter contre les discriminations à l'embauche, instaurer ou renforcer la mixité dans les métiers et les emplois, organiser la diversité des équipes, et promouvoir l'égalité professionnelle.

À cet égard les parties signataires réaffirment leur volonté de s'opposer à toute forme de discrimination lors du déroulement des opérations de recrutement et rappellent que le choix des candidats doit être exclusivement fondé sur les compétences acquises au regard des compétences professionnelles requises pour l'emploi considéré.

La mise en œuvre de ce principe suppose que la rédaction des offres d'emploi à usage externe à l'entreprise ne fasse état d'aucun critère susceptible de faire échec à la lutte contre les discriminations et, afin de garantir l'égalité de

traitement, les entreprises s'engagent à faire respecter ces principes par les cabinets de recrutement auxquels elles sont susceptibles de faire appel.

Les différentes étapes du processus de recrutement doivent être conduites de manière objective et transparente pour tous les candidats ou candidates, quel que soit l'emploi objet du recrutement, afin de garantir l'égalité de traitement à tous les niveaux et, à qualification professionnelle équivalente, le choix devra toujours s'opérer de manière à tendre vers une répartition femmes / hommes équilibrée. Les entreprises seront aussi attentives à une répartition équilibrée pour ce qui concerne les recrutements par la voie de l'alternance et ceux des candidats ou candidates à des stages en entreprises.

Dans toutes les entreprises, les recruteurs devront avoir été sensibilisés sur les dispositions légales en matière de non discrimination et, plus généralement sur le thème de l'égalité professionnelle ainsi que sur les dispositions spécifiques du présent accord.

Article 3

Orientation professionnelle et mixité des métiers

Conscients de la structure spécifique de la profession au plan de la mixité des emplois les signataires du présent accord entendent développer les emplois féminins, entre autres dans toutes les activités nouvelles, notamment celles qui relèvent de la protection de l'environnement et entendent par ailleurs infléchir la tendance à la concentration de l'emploi masculin dans le secteur des techniciens de terrain.

À cet effet, ils reconnaissent que les actions à engager sont de différents ordres et que celles-ci sont à la fois internes et externes à l'entreprise. Les actions internes visant principalement à organiser le travail et si possible l'ergonomie des postes de telle sorte que les emplois qui structurent l'entreprise soient accessibles à toutes les catégories de personnels. Les actions externes visant à développer l'image des métiers au sein desquels existe un fort déséquilibre entre hommes et femmes en vue de lever les préjugés infondés.

Afin de mettre en œuvre ces dispositions la CPNEFP donnera pour mission à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche de lui proposer un répertoire de métiers, notamment à caractère technique, susceptible de tendre vers un taux de mixité accru, accompagné, le cas échéant, de propositions d'aménagements pour parvenir à cet objectif.

Des actions de communication, externes à l'entreprise, devront être déployées à l'occasion de manifestations nationales ou régionales du monde de l'éducation et seront appuyées par des démarches dans les établissements scolaires, universitaires, centres de formation en alternance, par le canal du réseau des «Correspondants Régionaux Formation» de la branche en vue, notamment, de promouvoir l'accès de femmes à des emplois de techniciens.

Article 4

Équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Les parties signataires soulignent l'intérêt que doivent trouver les entreprises et les salariés dans le juste équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.

À cette fin, elles entendent donner à chaque salarié(e) la possibilité de concilier son temps de travail avec les besoins de sa vie personnelle dans la mesure où la souplesse et la flexibilité souhaitée restent compatibles avec l'organisation du travail et ne génère pas d'inégalité de traitement.

Les entreprises veilleront à ce que les réunions professionnelles soient, dans la mesure du possible, organisées dans le cadre des horaires de travail de l'établissement considéré.

En outre, et tout en privilégiant le recours aux emplois à temps plein l'employeur permettra, dans la mesure du possible, le passage à temps partiel des salariés(es) qui en feraient la demande, En cas de refus de l'employeur, ce refus devra être motivé. L'employeur veillera à s'assurer que la charge de travail des intéressés est réduite au prorata et que cette disposition ne constituera pas une entrave au développement des qualifications et du déroulement de carrière du demandeur.

Un salarié à temps partiel qui souhaite occuper ou reprendre un emploi à temps plein bénéficie à tout moment d'une priorité en la matière dans les conditions définies par le Code du travail.

L'employeur informera les institutions représentatives du personnel des demandes de passage à temps partiel.

Article 5

Parentalité

Les parties signataires rappellent que l'article 32 de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique, l'article 28 de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation prévoient différentes dispositions auxquelles s'ajoutent celles du code du travail.

Outre ces dispositions les entreprises, par le présent accord, s'engagent à respecter le principe selon lequel la paren-

talité qui se définit comme la condition d'une personne ayant à charge au moins un enfant, quel que soit son âge, n'a pas d'incidence sur l'évolution professionnelle du salarié.

À cet égard les entreprises s'engagent notamment, à ce que les salariés(es), en congé de maternité ou d'adoption, bénéficient des mesures collectives de revalorisation des salaires de leur catégorie et veilleront à ce que leur situation au retour d'un congé de maternité ou d'adoption soit sans effet sur leur évolution salariale afin de favoriser l'égalité salariale recherchée et de lutter contre les disparités qui ne seraient pas licites car ne reposant pas sur des raisons à la fois objectives, matériellement vérifiables et pertinentes. Elles veilleront aussi à ce que ces congés n'entraînent pas un gel des droits en matière de formation.

Au retour de congé au titre des articles 32 et 28 visés ci-dessus le salarié bénéficiera d'un entretien individuel avec son employeur relatif aux conditions de reprise de son activité et au cours duquel sont, le cas échéant et en fonction de la durée du congé, abordées les questions de formation, de rémunération voire d'orientation professionnelle.

Dans le cas particulier d'hospitalisation d'un enfant mineur du salarié et sous réserve d'un certificat médical d'hospitalisation il sera accordé au salarié des aménagements d'horaire dans le respect de la législation du travail.

En cas de maladie ou d'accident des enfants, des autorisations d'absence exceptionnelles seront accordées au personnel cadre et O/Etam sur présentation d'un certificat médical et dans la limite des trois premiers jours de la maladie ou de l'accident. Ces absences seront rémunérées à concurrence de trois jours par an.

Article 6 **Rémunération**

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Ils 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. À cet égard ils rappellent :

- les articles 23-1 et 23-2 de la convention collective O/Etam et 37 de la convention collective cadres qui stipulent que les employeurs garantissent l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes et que les conflits résultant de la non-application de cette disposition qui n'ont pu être réglés au sein des entreprises entre la direction et les représentants du personnel seront soumis à la procédure prévue à l'article 5 (conciliation et arbitrage) des conventions précitées ;
- les articles 4 «Égalité professionnelle» de l'accord «ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise» et de l'accord «cadres» du 3 juillet 2009 sur les rémunérations minimales.

Elles soulignent que ces accords font référence au premier rapport de branche sur la situation comparée des hommes et des femmes et conviennent de poursuivre l'analyse des comparaisons entre les rémunérations annuelles réelles versées aux femmes et aux hommes en s'appuyant sur la structure évolutive du rapport et en procédant à ces comparaisons sur la base des données recueillies par niveau pour le personnel O/Etam et par coefficient pour le personnel cadres.

Article 7 **Évolution de carrière**

Les parties signataires, conformément à l'article 9 de l'Accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, réaffirment que les femmes doivent bénéficier des mêmes parcours professionnels que les hommes, c'est-à-dire des mêmes possibilités d'évolution de carrière et des mêmes conditions d'accès aux postes à responsabilités.

Les entreprises s'engagent à ce que les congés de maternité, de paternité, d'adoption ainsi que les congés parentaux d'éducation dont les salariés sont susceptibles de disposer ainsi que les aménagements d'horaires accordés aux femmes, ou aux hommes, en vue de concilier vie professionnelle et vie privée ne constituent pas un obstacle à l'évolution de leur carrière.

Les parties signataires rappellent à cet égard que l'appréciation individuelle des salariés ne peut être basée que sur la qualité du travail accompli, la maîtrise des exigences afférentes à l'emploi et l'expérience acquise et ne doit être influencée par aucun autre facteur discriminant. Aucun critère interne d'évaluation des personnels ne devra être de nature à écarter les femmes ou les hommes d'un emploi donné du fait de leur sexe, de leurs caractéristiques ethniques, de leur religion, de leurs opinions politiques, de leur engagement syndical ou associatif, vrais ou supposés.

Article 8 **Formation professionnelle**

Les parties signataires, conformément à l'article 7 de l'Accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, réaffirment que «l'accès des femmes à la formation professionnelle est un élément déterminant pour assurer aux femmes une réelle égalité de traitement» dans l'évolution de leurs qualifications et dans le déroulement de leur carrière.

Pour la bonne application de cet article les entreprises s'assureront que le bénéfice des formations inscrites au plan de formation soit assuré sans discrimination entre les femmes et les hommes. Les salariés à temps partiel doivent pouvoir accéder à des formations à temps plein.

Conformément au code du travail, sont intégralement prises en compte pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF les périodes d'absence du salarié pour un congé de maternité, d'adoption, de paternité, de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation. Les parties signataires soulignent que les salariés à temps partiel bénéficient des mêmes conditions d'accès à la formation que les salariés à temps plein.

Afin de faciliter le retour à l'emploi à la suite d'un des événements décrits au précédent alinéa les salariés bénéficieront à leur demande d'un entretien avec l'employeur, avant et après le congé considéré, pouvant être conjoint au cycle d'entretiens périodiques mis en place au sein de l'entreprise en vue d'examiner la nécessité de mettre en place une formation spécifique.

La CPNEFP demandera en outre à l'observatoire des métiers et des qualifications professionnelles de la branche, de procéder à une étude visant à identifier les obstacles susceptibles de détourner le public féminin des métiers techniques qui forment le cœur de l'activité de la profession et de l'éclairer sur ce point afin de lui permettre d'envisager des actions susceptibles de remédier à cette situation.

En outre les entreprises prendront l'initiative d'aller, dans cet esprit, à la rencontre des jeunes pour les stages de découverte des métiers.

Une réunion de la CPNEFP sur ce thème aura lieu dans le trimestre qui suivra l'extension du présent accord.

Article 9

Dispositions de suivi de l'accord

Les parties signataires reconnaissent que la question de l'égalité professionnelle est une préoccupation qui dépasse largement le cadre de la profession en raison même des causes historiques et sociologiques qui peuvent aujourd'hui encore constituer des freins à son développement en défavorisant l'accès des femmes à certains emplois ou à certains niveaux de responsabilité.

Aussi considèrent-elles que le présent accord devra faire l'objet d'une très large diffusion aux différents niveaux hiérarchiques des entreprises et faire l'objet d'actions de communication destinées à l'ensemble du personnel, rappelant les objectifs poursuivis à travers ce document.

En outre l'employeur fournira aux CE ou à défaut aux délégués du personnel et s'il existe au CCE une fois par an, les informations chiffrées permettant d'évaluer les résultats de l'ensemble des dispositions visant à l'égalité professionnelle et d'ouvrir un débat sur les objectifs à atteindre, notamment dans les divers thèmes de négociation.

Les parties signataires après avoir rappelé le rôle de la CPNEFP de la branche conviennent de lui confier le suivi du présent accord.

Article 10

Entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le jour qui suivra la notification de la parution de son arrêté d'extension.

Article 11

Application de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les entreprises de la branche ne peuvent pas déroger au présent accord sauf dispositions plus favorables au profit des salariés.

Article 12

Adhésion, révision et dénonciation

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application de l'accord non signataire de celui-ci pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

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

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Article 13

Notification

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 notification sera le départ du délai d'opposition en application de la loi du 4 mai 2004.

Article 14

Formalités de dépôt

Le présent accord sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord et déposé auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, dans les conditions prévues par le code du travail en vue de son extension.

Validation des accords conclus par les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Accord du 24 février 2012

[Étendu par arr. 29 nov. 2012, JO 6 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNCB CFDT ;

FNCH CFE-CGC.

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», des conventions collectives rappelées 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 des conventions collectives précitées.
- 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 nationale des o / etam de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique et 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 n'enfreint pas les 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 représentant titulaire et un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application des conventions collectives précitées.
- d'un nombre au plus égal de représentants de Fedene.

Cette composition figure en annexe

- toutefois les représentants suppléants ne siègent qu'en l'absence des représentants titulaires qu'ils remplacent.

Les membres de la commission sont désignés par les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche professionnelle, d'une part et par Fedene d'autre part.

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. 29 nov. 2012, JO 6 déc.*) 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 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**

Le secrétariat de la Commission adresse à chacune des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application des conventions collectives précitées une convocation accompagnée du dossier complet tel que défini à l'article 6 ci-dessus, au moins 15 jours calendaires avant la date fixée pour la réunion.

Article 8 **Temps passé et remboursement des frais engagés**

Le représentant titulaire et le représentant suppléant bénéficieront d'un temps de préparation d'une demi-journée, hors temps de transport.

Ce temps de préparation et de transport ainsi que le temps passé 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.

(Al. exclu de l'extension par arr. 29 nov. 2012, JO 6 déc.) Ces frais seront remboursés à ces membres par leur employeur qui facturera à Fedene selon les taux et procédures en vigueur dans la branche.

Fedene s'en fera rembourser par l'employeur qui aura saisi la Commission.

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 d'une seule réunion sur la validité des accords qui lui sont présentés dans les quatre mois qui suivent leur transmission par son secrétariat. 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 est 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.

Chacune des cinq organisations syndicales représentatives au niveau de la branche dispose d'une voix et Fedene dispose d'une voix.

Les décisions sont prises à la majorité des voix des organisations présentes.

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 **Notification du présent accord**

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 point de départ du délai d'opposition, en application de la loi du 4 mai 2004.

Article 13 **Formalités de dépôt**

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.

Article 14 **Entrée en vigueur et durée**

Le présent accord, conclu à durée déterminée, entrera en vigueur à la date de sa notification et expirera le 31 décembre 2013, date au-delà de laquelle la commission ne pourra être saisie d'aucune nouvelle demande.

Les partenaires sociaux se réuniront six mois avant cette date en vue de le renégocier.

Annexe

Validation des accords conclus par les entreprises dépourvues de délégués syndicaux

Liste des organisations syndicales représentatives au plan national(Terms exclus de l'extension par arr. 29 nov. 2012, JO 6 déc.)

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT, 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 (SNCH) affilié à la fédération Enermine 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.

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 CFTD ;

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 nationale des O/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique

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 passé 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'accord**

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 des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFTD

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) :

FNSCB CFDT ;

FO ;

UFIC UNSA.

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 convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (IDCC⁽¹⁾ n

⁽¹⁾ IDCC : Identifiant de la Convention Collective

° 0998).

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 ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (IDCC⁽²⁾ n

⁽²⁾ IDCC : *Identifiant de la Convention Collective*
° 0998).

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 de l'accord).

Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

3-2

Fonctionnement

3-2-1

Calendrier prévisionnel

En fin 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^o 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 particulières des organisations syndicales représentatives.

Pour ce faire, des entreprises adresseront au secrétariat de la CPPN 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 de l'accord).

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 de la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique relatif à la conciliation et à l'arbitrage.

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 ouvriers, employés, techniciens, et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (IDCC⁽³⁾ n

⁽³⁾ IDCC : *Identifiant de la Convention Collective*

° 0998).

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 ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (IDCC⁽⁴⁾ n

⁽⁴⁾ IDCC : *Identifiant de la Convention Collective*

° 0998).

FEDENE, 28 rue de la Pépinière, 75008 Paris.

Secrétariat de la Commission Permanente Paritaire de la Négociation et d'Interprétation.

Mesures d'urgences en faveur de l'emploi et de la formation professionnelle

Accord du 4 décembre 2020

[Étendu par arr. 21 mai 2021, JO 29 mai, applicable à la date de son dépôt]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CGT ;

FO ;

FNCB-CFDT.

Avenant n° 1, 8 juill. 2021, non étendu, applicable à compter du 8 juill. 2021 jusqu'au 1^{er} sept.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO.

Avenant n° 2, 1^{er} sept. 2021, non étendu, applicable à compter du 1^{er} sept. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO.

Il est convenu ce qui suit :

Préambule

Par le présent accord, les signataires affirment la nécessité d'accompagner les impacts de la crise sanitaire Covid-19 sur l'activité de la Branche professionnelle des Services Energie Environnement et d'activer le dispositif Mesures d'Urgence OPCO2i afin de renforcer les dispositifs de formation existant pour :

- 36 000 collaborateurs répartis dont plus de 80 % OETAM,
- dans 600 entreprises dont 90 % ont moins de 50 salariés,
- dans 2 grandes familles de métiers : Efficacité énergétique, Chaleur renouvelable et récupération,
- une branche dont les entreprises de services ont des activités diversifiées, autour de la transition énergétique (principalement de la production d'énergie locale et renouvelable) au cœur de la stratégie du plan de relance du Gouvernement.

La crise sanitaire, et tout particulièrement lors des périodes de confinement, a généré une baisse d'activité, notamment dans les domaines suivants :

- multi-services nécessitant l'intervention chez les occupants (interventions limitées à la sécurité des biens et des personnes)
 - travaux jusqu'à la mise à l'arrêt complet,
 - multi-techniques en fort ralentissement voire à l'arrêt (collectivités, établissements recevant du public, bureaux),
 - Les emplois concernés sont principalement les populations techniques, tout particulièrement, techniciens d'exploitation, techniciens de maintenance, ouvriers (plombiers, électriciens, dépanneurs, installateurs...), chefs de chantiers.
- Cette crise vient accélérer significativement une situation qui nécessitait d'ores et déjà une évolution de nos métiers, notamment au travers des compétences suivantes :
- Digitalisation et acculturation au digital,
 - renforcement de la relation client et du sens du service,
 - évolution des technologies,

et tout particulièrement, le renforcement des compétences techniques, numériques et comportementales identifiées dans le cadre de 2 études prospectives menées par notre Branche Professionnelle.

Aussi, notre Branche a identifié un fort besoin d'adaptation des compétences liées à cette accélération dans un contexte socioéconomique dégradé et propose d'investir massivement dans les actions de développement ciblées et mobiliser les fonds associés pour limiter au maximum un retard et une perte de compétences préjudiciables aux salariés et à la performance et la compétitivité des entreprises à court-moyen terme.

Article 1

Champs d'application

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises visées par la Convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

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

Article 2

Modalités

Avenant n° 2, 1^{er} sept. 2021, non étendu, applicable à compter du 1^{er} sept. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO.

Les mesures énoncées dans cet accord ont pour objectif de :

- maintenir l'attractivité des métiers de Services Énergie Environnement,
- défendre l'emploi en permettant un recours ciblé aux dispositifs de formation permettant le développement des compétences et des qualifications visées,
- permettre aux entreprises de la filière d'anticiper les évolutions nécessaires afin de s'adapter plus rapidement aux besoins conjoncturels de ses clients.

Les fonds destinés aux mesures d'urgence dans le cadre de l'OPCO 2i sont sollicités dans le cadre d'une enveloppe d'1 Million d'€ dédiée à notre Branche Professionnelle.

2.1

Actions et compétences visées

Le présent accord vise le financement prioritaire :

- du coût pédagogique des actions de formation dédiées au développement des compétences Métier (hors Santé Sécurité), dont les formations certifiantes représenteront au minimum 50 % de l'enveloppe globale,
- dont les compétences visées sont identifiées dans la synthèse des études menées par la Branche Professionnelle (articles 2.1.1 et 2.1.2 ci-après),

2.1.1

Compétences visées par l'Étude Prospective de l'Observatoire des métiers et des qualifications Énergie - Environnement - Septembre 2017

Compétences clés	Population cible prioritaire		
A) Renforcer les compétences des techniciens actuellement en poste dans les entreprises, et répondre au défi purement technique lié aux évolutions des équipements et tout particulièrement : 1) électronique 2) électrotechnique (y compris électricité) 3) manipulation des automates 4) connaissance/utilisation des interfaces électroniques des équipements les plus récents 5) Maintenance UVE (corrosion, arrêt technique,...)	[]		
B) Offre sur les nouvelles énergies (solaire, biomasse et filière bois)	[]		
C) Gestion big data, maintenance des nouveaux équipements numériques (iot, objets connectés,...)	[]	->	
[] : Technicien(ne) -> : Manager de proximité • : Fonctions supports			

Dans ce cadre, la Branche souhaite prioriser le financement de ses 10 CQP de Branche répondant aux objectifs de compétences clés et permettant à chaque collaborateur de valoriser la certification dans son parcours :

CQP	Activités visées
Électrothermique	Prendre en charge les équipements électriques des installations thermiques Réaliser les opérations de contrôle des équipements électriques des installations thermiques Réaliser la maintenance de niveaux 1 et 2* des équipements électriques des installations thermiques Communiquer avec son environnement
Électroclimatique	Prendre en charge les équipements électriques des installations climatiques Réaliser les opérations de contrôle des équipements électriques des installations climatiques Réaliser la maintenance de niveaux 1 et 2* des équipements électriques des installations climatiques Communiquer avec son environnement
Électrofrigorifique	Prendre en charge les équipements électriques des équipements électriques des productions frigorifiques Réaliser les opérations de contrôle des équipements électriques des productions frigorifiques Réaliser la maintenance de niveaux 1 et 2* des équipements électriques des productions frigorifiques Communiquer avec son environnement
Efficacité Énergétique	Étude technique et économique : suivi technique et maîtrise des coûts Réalisation : Essais - mise en service - contrôles, optimisation Organisation des activités Animation et coordination d'équipes Relations clients - fournisseurs
Exploitation Génie Climatique	Prendre en charge les l'installation sous contrat Conduire une installation de génie climatique Réaliser une maintenance préventive Réaliser une maintenance corrective Communiquer avec la hiérarchie et le client
Traitement des eaux Génie Climatique	Intervenir sur des installations de traitement d'eaux pour les installations du génie climatique Réaliser les opérations de gestion des installations traitement d'eau pour les installations du génie climatique Réaliser la maintenance préventive des installations de traitement d'eaux pour les installations du génie climatique Participer à la maintenance corrective Communiquer avec son environnement
Traitement des eaux de piscine	Intervenir sur des installations de traitement d'eaux pour piscine Réaliser les opérations de gestion des installations traitement d'eau pour les eaux des piscines Réaliser la maintenance préventive des installations de traitement d'eaux pour les piscines Participer à la maintenance corrective Communiquer avec son environnement
Traitement des eaux des installations de Vapeur	Intervenir sur des installations de traitement d'eaux pour les installations de vapeur Réaliser les opérations de gestion des installations de traitement d'eau pour les installations vapeur Réaliser la maintenance préventive des installations de traitement des eaux pour les installations vapeur Participer à la maintenance corrective pour les installations vapeur Communiquer avec son environnement.

CQP	Activités visées
Conducteur de ponts roulants	<p>Gérer la fosse de stockage</p> <p>Alimenter les fours en manipulant le pont roulant et le grappin</p> <p>Assurer la maintenance de premier niveau du pont et la zone de travail</p> <p>Gérer les réceptions et les expéditions</p> <p>Appliquer la démarche qualité sous la conduite de la hiérarchie</p> <p>Appliquer les règles de sécurité des biens et des personnes et les procédures de protection environnementale</p> <p>Consigner l'information et communiquer avec la hiérarchie et les intervenants internes et externes</p>
Surveillance d'unité de valorisation énergétique	<p>Surveiller l'installation</p> <p>Surveiller l'évacuation des sous-produits</p> <p>Intervenir en conformité avec la réglementation sur les produits réactifs</p> <p>Appliquer la démarche qualité sous la conduite de la hiérarchie</p> <p>Consigner l'information et communiquer avec la hiérarchie et les intervenants internes et externes.</p>

Des formations diplômantes RNCP seront priorisées également concernant le domaine Gestion big data, maintenance des nouveaux équipements numériques (objets connectés,...) :

2.1.2

Compétences visées par l'Étude Prospective sur l'accompagnement à la transformation numérique des métiers/ Énergie - Environnement - Septembre 2019

Compétences clés	Population cible prioritaire		
D) Prise en main rapide des outils numériques (outils bureautiques, outils collaboratifs)	[]	->	•
E) Gestion de situations complexes et imprévues (gestion de situation de crise)		->	•
F) Télétravail, (nouveaux modes de travail)		->	•
G) Relations interpersonnelles - les clés de la qualité de service et satisfaction client 1) Gestion des clients difficiles, faire face aux incivilités 2) Rédiger des rapports concis et attractifs 3) Collaboration et travail en équipe	[]	->	•
H) Agilité (SCRUM, méthodes agiles)		->	•
[] : Technicien(ne) -> : Manager de proximité • : Fonctions supports			

Les actions mises en œuvre dans le cadre de ce dispositif ne pourront se substituer au plan développement de compétences de l'entreprise.

2.2. (nouveau)

Ouverture du dispositif à toutes les entreprises (Avenant n° 2, 1^{er} sept. 2021, non étendu)

À compter du 1^{er} septembre 2021, le dispositif est ouvert à toutes les entreprises de la Branche, quel que soit leur effectif.

Le montant alloué aux entreprises de la Branche ne pourra excéder 20 000 € jusqu'au 1^{er} novembre 2021.

Les demandes excédant le montant de 20 000 € seront examinées par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP).

Article 3 (d'origine)

Entreprises de moins de 50 salariés

Au regard de l'objet du présent accord qui vise à faciliter le recours à la formation professionnelle pour aider les entreprises à faire évoluer les compétences au gré des mutations de la filière et du rythme de la reprise de l'activité, les entreprises de moins de 50 salariés bénéficieront :

— d'une priorité de financement jusqu'au 31 mai 2020,

— d'une prise en charge des frais de déplacement (hébergement et transport) dont le poids pourrait être un frein dans la mise en œuvre des actions de formation et notamment certifiantes plus longues. Ces frais sont remboursés sur la base d'un forfait :

-
- Transport : seront pris en charge prioritairement les frais inhérents aux transport en communs ;
 - et le cas échéant les Indemnités kilométriques : 0,44/Km ;
 - Frais hôtel : Paris : 80 €,
 - Frais hôtel : Province : 75 €.

L'entreprise prendra à sa charge les frais de repas.

Le montant alloué à ces entreprises ne pourra, sur cette période, excéder 20 000 €.

Article 3 (nouveau) **Entreprises de moins de 50 salariés**

Mod. par Avenant n° 2, 1^{er} sept. 2021, non étendu, applicable à compter du 1^{er} sept. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO.

Au regard de l'objet du présent accord qui vise à faciliter le recours à la formation professionnelle pour aider les entreprises à faire évoluer les compétences au gré des mutations de la filière et du rythme de la reprise de l'activité, les entreprises de moins de 50 salariés bénéficieront jusqu'au 1^{er} novembre 2021 :

- d'une prise en charge des frais de déplacement (hébergement et transport) dont le poids pourrait être un frein dans la mise en œuvre des actions de formation et notamment certifiantes plus longues. Ces frais sont remboursés sur la base d'un forfait :

- Transport : seront pris en charge prioritairement les frais inhérents aux transports en commun ;
- et le cas échéant les Indemnités kilométriques selon le barème fiscal (6 chevaux jusqu'à 5 000 km) ;
- Frais hôtel : Paris : 120 €,
- Frais hôtel : Province : 95 €.

L'entreprise prendra à sa charge les frais de repas.

Article 4 (d'origine) **Suivi du dispositif**

En lien avec la Branche, l'OPCO2I et ses Délégations Régionales assureront simultanément l'information et la mise en œuvre du dispositif auprès de l'ensemble des entreprises de la Branche.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) organisera en lien avec l'OPCO2I une évaluation de ce dispositif le 31 mars et le 31 mai 2021.

Elle procédera, le cas échéant, aux demandes d'ajustements nécessaires auprès de l'OPCO2I. Elle pourra notamment réajuster le montant alloué aux entreprises de moins de 50 salariés jusqu'au 31 mai 2021 ou prolonger éventuellement jusqu'au mois de septembre 2021 cette période pendant laquelle les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient d'une priorité de financement.

Au-delà de cette évaluation, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche organisera, en lien avec l'OPCO 2i, à chacune de ses réunions le suivi de l'impact de cet accord sur le recours des entreprises aux actions de formation ainsi facilitées.

Article 4 (nouveau) **Suivi du dispositif**

Mod. par Avenant n° 2, 1^{er} sept. 2021, non étendu, applicable à compter du 1^{er} sept. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FEDENE.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

FO.

En lien avec la Branche, l'OPCO2I et ses Délégations Régionales assureront simultanément l'information et la mise en œuvre du dispositif auprès de l'ensemble des entreprises de la Branche.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) organisera, en lien avec l'OPCO2I, de nouvelles évaluations de ce dispositif, notamment le 1^{er} novembre 2021.

Sur la base des évaluations, la CPNEFP procédera, le cas échéant, pendant toute la durée de l'accord initial du 4 décembre 2020, aux demandes d'ajustements nécessaires auprès de l'OPCO2I. Elle pourra, notamment, réajuster

le montant alloué aux entreprises de la Branche, quel que soit leur effectif, et les montants des frais de déplacement (hébergement et transport).

Au-delà de ces évaluations, la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP) de la branche organisera, en lien avec l'OPCO2I, à chacune de ses réunions le suivi de l'impact de cet accord sur le recours des entreprises aux actions de formation ainsi facilitées.

Article 5

Dispositions diverses

Article 5.1

Durée

Le présent accord est annexé à la convention collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (998).

Les accords d'entreprise en vigueur existants au jour de l'application du présent accord ne sauraient être mis en cause par le présent accord.

Il est conclu pour une durée déterminée de 2 ans. Les parties se retrouveront pour dresser un bilan à l'expiration de ce dernier.

Article 5.2

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 5.3

Entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur à la date de son dépôt.

Article 5.4

Formalités de publicité et de dépôt

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

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.

